

## **INFORME ANUAL DE LA COMISIÓN DE SELECCIÓN Y RETRIBUCIONES DE EBRO FOODS, S.A., RELATIVO A LAS ACTUACIONES REALIZADAS POR ESTA COMISIÓN DURANTE EL EJERCICIO SOCIAL CERRADO A 31 DE DICIEMBRE DE 2023.**

---

### **1. Funciones y competencias**

El Consejo de Administración, en su sesión de fecha 22 de septiembre de 1998, acordó la constitución de una comisión de nombramientos y retribuciones bajo la denominación “Comisión de Selección y Retribuciones” que, como comisión delegada de este órgano, desarrolla las funciones y competencias que le atribuyen tanto la Ley como los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración de Ebro Foods, S.A. (la “Sociedad”).

La exigencia impuesta por la vigente Ley de Sociedades de Capital (“LSC”) en cuanto a la obligatoriedad de que exista una comisión de esta naturaleza no supuso en su momento ninguna novedad para la Sociedad, en la que, como se ha indicado, la Comisión de Selección y Retribuciones existe desde el año 1998.

En lo relativo a sus funciones, el artículo 529 quince LSC establece que: *“sin perjuicio de las demás funciones que le atribuya la ley, los estatutos sociales o, de conformidad con ellos, el reglamento del consejo de administración, la comisión de nombramientos y retribuciones tendrá, como mínimo, las siguientes:*

- a) *Evaluar las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en el consejo de administración. A estos efectos, definirá las funciones y aptitudes necesarias en los candidatos que deban cubrir cada vacante y evaluará el tiempo y dedicación precisos para que puedan desempeñar eficazmente su cometido.*
- b) *Establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el consejo de administración y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo.*
- c) *Elevar al consejo de administración las propuestas de nombramiento de consejeros independientes para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la junta general de accionistas, así como las propuestas para la reelección o separación de dichos consejeros por la junta general de accionistas.*
- d) *Informar las propuestas de nombramiento de los restantes consejeros para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la junta general de accionistas, así como las propuestas para su reelección o separación por la junta general de accionistas.*
- e) *Informar las propuestas de nombramiento y separación de altos directivos y las condiciones básicas de sus contratos.*
- f) *Examinar y organizar la sucesión del presidente del consejo de administración y del primer ejecutivo de la sociedad y, en su caso, formular propuestas al consejo de administración para que dicha sucesión se produzca de forma ordenada y planificada.*

- g) *Proponer al consejo de administración la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del consejo, de comisiones ejecutivas o de consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia.”*

Por su parte, el Reglamento del Consejo de la Sociedad, en su artículo 25 apartado 4, establece que *“además de cualesquiera otras competencias que por Ley, Estatutos o el presente Reglamento le correspondan, es competencia de la Comisión de Selección y Retribuciones el estudio, emisión de informes y elaboración de propuestas para el Consejo de Administración, a requerimiento de éste, sobre las siguientes materias:*

- a) *Formulación y, en su caso, revisión de los criterios a seguir para la composición y estructura del Consejo, así como para la selección de candidatos para integrar el Consejo, debiendo informar siempre con carácter previo a la designación de un Consejero por cooptación o a la elevación de cualquier propuesta a la Junta General sobre nombramiento o cese de Consejeros.*
- b) *Nombramiento del Presidente y, en su caso, del Vicepresidente del Consejo de Administración, del Consejero Delegado o Consejeros Delegados, Consejero Coordinador y del Secretario y, en su caso, Vicesecretario del Consejo, así como la adscripción de los Consejeros a las Comisiones del Consejo de Administración, así como el nombramiento y eventual cese de los altos directivos, y sus cláusulas de indemnización.*
- c) *Posición de la Sociedad respecto del nombramiento y cese de miembros de los órganos de administración de las sociedades participadas.*
- d) *Propuesta de retribución de los Consejeros, de conformidad con el régimen de retribución establecido en los Estatutos Sociales y la Política de Retribuciones aplicable y el modo en el que se vinculen con la Sociedad los Consejeros con funciones ejecutivas. Asimismo, la Comisión deberá informar con carácter previo (i) cualquier acuerdo o propuesta del Consejo de Administración sobre retribución de administradores y directivos referenciada al valor de las acciones de la Sociedad o de las participadas o consistente en la entrega de acciones de la Sociedad o de las participadas o la atribución de derechos de opción sobre las mismas, (ii) la fijación por el Consejo de Administración de la remuneración individual de cada Consejero en su condición de tales, y (iii) la fijación por el Consejo de Administración de la remuneración individual de cada Consejero ejecutivo por el desempeño de las funciones ejecutivas que tenga atribuidas en el marco de la Política de Remuneraciones y de conformidad con lo previsto en su contrato.*
- e) *Supervisión de la política de retribuciones e incentivos de la Alta Dirección de la Sociedad, conociendo e informando asimismo de los criterios seguidos al respecto por sus participadas.*
- f) *Evaluación de los criterios de la política de formación, promoción y selección del personal directivo de la Sociedad matriz y, en su caso, sus participadas.*

- g) *Examen y organización, en la forma que se entienda adecuada, de la sucesión del Presidente y del primer ejecutivo y, en su caso, hacer propuestas al Consejo, para que dicha sucesión se produzca de forma ordenada y bien planificada.*
- h) *Elaboración y propuesta del Informe anual sobre remuneraciones de los Consejeros y la política sobre retribución de los Consejeros, de conformidad con la normativa vigente en cada momento.*
- i) *Establecimiento de objetivos de representación para el sexo menos representado en el Consejo de Administración y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzarlo.”*

## **2. Composición**

La composición de la Comisión de Selección y Retribuciones (la “**Comisión**”) está regulada en los artículos 28.3 de los Estatutos de la Sociedad y 25.1 Reglamento del Consejo de Administración.

*El artículo 28.3 de los Estatutos Sociales establece que “en el seno del Consejo de Administración se constituirá una comisión de nombramientos y retribuciones, que tendrá la denominación de Comisión de Selección y Retribuciones, integrada por un mínimo de tres y un máximo de cinco Consejeros designados por el Consejo de Administración. Todos los miembros de dicha Comisión deberán ser Consejeros no ejecutivos y al menos dos de ellos serán Consejeros independientes.*

*El Presidente de la Comisión de Selección y Retribuciones será designado por el Consejo de Administración de entre los miembros de la Comisión que tengan la condición de Consejeros independientes. En caso de ausencia o imposibilidad temporal del Presidente, le sustituirá el miembro de la Comisión que a tal efecto haya designado provisionalmente el Consejo de Administración, y en su defecto, el miembro de la Comisión que designen sus miembros para la reunión concreta”.*

Por su parte, el artículo 25, apartado 1, del Reglamento del Consejo de Administración, establece que “*el Consejo de Administración creará en su seno una comisión de nombramientos y retribuciones que, bajo la denominación “Comisión de Selección y Retribuciones” estará integrada por un mínimo de tres y un máximo de cinco Consejeros no ejecutivos, dos de los cuales, al menos, serán Consejeros independientes, designados por el Consejo de Administración de conformidad con lo previsto en la Ley, los Estatutos Sociales y el presente Reglamento.*”

Desde el 1 enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2023, la composición de la Comisión ha sido la que se indica a continuación, sin que haya habido variaciones durante ese período:

- Don Fernando Castelló Clemente – Presidente (Consejero independiente).
- Don Demetrio Carceller – Vocal (Consejero dominical).
- Grupo Tradifín, S.L. (doña Blanca Hernández Rodríguez) – Vocal (Consejero dominical).

- Doña Mercedes Costa García – Vocal (Consejera independiente Coordinadora).
- Doña Belén Barreiro Pérez-Pardo – Vocal (Consejera independiente).

Como consecuencia de la renuncia a su condición de Consejero presentada por don Fernando Castelló Clemente con efectos desde el 31 de diciembre de 2023, en la reunión del Consejo de Administración de la Sociedad celebrada el pasado 31 de enero de 2024 se acordó:

- El nombramiento de doña Elena Segura Quijada, Consejera independiente que había sido nombrada Consejera en la misma reunión del Consejo de Administración, por el procedimiento de cooptación, como miembro de la Comisión; y
- El nombramiento de doña Mercedes Costa García, Consejera independiente y miembro de la Comisión, como Presidenta de la Comisión.

Por lo tanto, desde el 31 de enero de 2024 y hasta fecha de emisión del presente informe, la composición de la Comisión ha sido la que se indica a continuación:

- Doña Mercedes Costa García – Presidente (Consejera independiente Coordinadora).
- Don Demetrio Carceller – Vocal (Consejero dominical).
- Grupo Tradifín, S.L. (doña Blanca Hernández Rodríguez) – Vocal (Consejero dominical).
- Doña Belén Barreiro Pérez-Pardo – Vocal (Consejera independiente).
- Doña Elena Segura Quijada – Vocal (Consejera independiente).

De conformidad con lo previsto en el Reglamento del Consejo de Administración, don Luis Peña Pazos, Secretario (no consejero) del Consejo de Administración, ostenta la condición de Secretario (no miembro) de la Comisión de Selección y Retribuciones.

Tanto la propia Comisión como el Consejo de Administración consideran que la composición actual de la Comisión es adecuada. En este sentido, se destacan como aspectos clave de los miembros de la misma su competencia y experiencia en gobierno corporativo, estrategias de recursos humanos, ejercicio de funciones de alta dirección y diseño de planes retributivos, consecuencia en la mayoría de los casos de su amplia experiencia empresarial en medianas y grandes empresas. Tanto la formación académica como la experiencia profesional de los miembros de la Comisión consta en la página web corporativa [www.ebrofoods.es](http://www.ebrofoods.es). Adicionalmente, se considera que la composición actual de la Comisión presenta un grado de diversidad adecuado, tanto desde la perspectiva de los conocimientos y experiencia como en lo relativo al género y categoría de Consejeros, debiendo resaltarse que:

- Forman parte de la misma 4 mujeres, lo que supone una presencia femenina sobre el total de 5 miembros el 80% (durante 2023, la presencia femenina fue de 3 mujeres, lo que sobre un total de 5 miembros suponía el 60%)
- La mayoría de sus miembros tienen el carácter de Consejeros independientes, (tres de cinco, esto es, el 60%, al igual que en 2023) en línea con las recomendaciones de buen gobierno en la materia (recomendación 47 del Código de Buen Gobierno;
- Respecto de los 2 Consejeros dominicales miembros de la Comisión, aun cuando ambos representan a accionistas con una participación significativa en el capital social de la Sociedad, los mismos no ejercen una influencia significativa en la gestión de la Sociedad y su Grupo, lo que refuerza la necesaria independencia en el funcionamiento de la Comisión; y
- Que la Consejera Coordinadora es miembro (y, actualmente, Presidenta) de la Comisión.

### **3. Funcionamiento**

El artículo 28 de los Estatutos Sociales, en su apartado 3, establece que *“la Comisión de Selección y Retribuciones se reunirá con la periodicidad que determine el Reglamento del Consejo, así como cuantas veces la convoque su Presidente, cuando así lo decidan al menos dos de sus miembros o a solicitud del Consejo de Administración. Las sesiones de la Comisión tendrán lugar en el domicilio social o en cualquier otro que determine el Presidente y que se señale en la convocatoria, quedando válidamente constituida cuando concurren, presentes o por representación, la mayoría de sus miembros. Los acuerdos deberán adoptarse con el voto favorable de la mayoría de los miembros concurrentes a la sesión. En caso de empate, el voto del Presidente, o quien ejerza sus funciones, tendrá carácter dirimente. El Secretario de la Comisión será designado por el Consejo de Administración y levantará acta de los acuerdos adoptados, de los que se dará cuenta al Consejo.”*

Por su parte, el artículo 25 apartado 3 del Reglamento del Consejo de Administración señala que *“la Comisión de Selección y Retribuciones se reunirá siempre que sea convocada por su Presidente o a solicitud de dos de sus miembros y, al menos, una vez cada tres meses, así como, en todo caso, cuando la Ley exija o el Consejo solicite la emisión de informes, la presentación de propuestas o la adopción de acuerdos en el ámbito de sus funciones.”*

Adicionalmente, el artículo 22 del Reglamento del Consejo de Administración recoge previsiones de carácter general, aplicable a todas las Comisiones del Consejo de Administración de la Sociedad.

### **4. Resumen de las actuaciones realizadas durante el ejercicio 2023**

Durante el ejercicio 2023 la Comisión ha celebrado 6 reuniones, todas ellas con asistencia de su Presidente. Todas las reuniones se celebraron de forma presencial, sin perjuicio de que se habilitó la asistencia telemática a las mismas.

Se resumen a continuación las actuaciones realizadas por la Comisión a lo largo de dicho ejercicio:

- **Reunión de 15 de febrero de 2023:**

- Se adoptaron los acuerdos relativos a la propuesta de fijación de la remuneración fija de los Consejeros en su condición de tales como, del Presidente Ejecutivo y del primer nivel directivo del Grupo.

Adicionalmente, se verificó el grado de cumplimiento de los objetivos cuantitativos de la remuneración variable del Presidente Ejecutivo (único Consejero que desempeña funciones ejecutivas), los miembros de la alta dirección y otros empleados del Grupo, acordando elevar al Consejo de Administración las propuestas oportunas.

- Se acordó proponer al Consejo de Administración el pago a los Consejeros de la segunda entrega a cuenta de la remuneración estatutaria correspondiente a 2022.

- **Reunión de 30 de marzo de 2023:**

- Se revisó el Informe de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2022 y acordó informar favorablemente al Consejo de Administración sobre su aprobación, para su posterior sometimiento a votación consultiva en la Junta General Ordinaria de accionistas de 2023, como punto separado del orden del día.
- Se revisó y acordó informar favorablemente al Consejo de Administración sobre la información en materia de retribuciones de Consejeros y categorías de Consejeros incluida en el Informe Anual de Gobierno Corporativo correspondiente al ejercicio 2022.
- Se elaboró el informe de actividades de la Comisión correspondiente al ejercicio 2022.

- **Reunión de 26 de abril de 2023:**

- Se revisó la composición del Consejo de Administración y se decidió elevar al Consejo de Administración la propuesta de reelección como Consejero de don Marc T. Murtra Millar, por el plazo estatutario de cuatro años. A los efectos correspondientes, y dada la categoría de independiente del Sr. Murtra Millar, la Comisión acordó elevar la correspondiente propuesta, con informe favorable.
- La Comisión acordó elevar al Consejo de Administración, para su sometimiento a aprobación de la Junta General de Accionistas, la modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022-2024 a efectos de incluir en la misma la reducción del límite máximo de la remuneración variable anual del Presidente Ejecutivo (que quedó topada en el 100% de su remuneración fija anual, cuando previamente podría llegar a

alcanzar, en caso de sobrecumplimiento de objetivos, el 150% de su remuneración fija anual). A los efectos oportunos, la Comisión emitió el correspondiente informe específico.

- La Comisión acordó iniciar el proceso de autoevaluación del Consejo de Administración y sus Comisiones correspondiente al ejercicio 2022, a cuyos efectos (i) decidió no recabar auxilio externo (dado que no resultaba necesario conforme a las recomendaciones de buen gobierno aplicables) y (ii) aprobar el cuestionario base del proceso a remitir a todos los Consejeros para su cumplimentación.
- En previsión de que la remuneración de los Consejeros en su condición de tales para el ejercicio 2022 fuese aprobada por la Junta General Ordinaria de accionistas celebrada el 6 de junio de 2023, se informó favorablemente al Consejo de Administración sobre el pago de la liquidación final de dicha retribución. Igualmente se informó favorablemente al Consejo sobre el primer pago a cuenta de la retribución fija estatutaria de los Consejeros en su condición de tales correspondiente al ejercicio 2023.

- **Reunión de 27 de septiembre de 2023:**

- Se revisó el proceso de evaluación del Consejo, sus Comisiones y el Presidente Ejecutivo, con la participación directa de la Consejera Coordinadora (en su condición de miembro de la Comisión) correspondiente a 2022 y se aprobó y elevó al Consejo de Administración el informe de conclusiones y recomendaciones.
- Se acordó proponer al Consejo de Administración, con informe favorable, la aprobación del Plan de Entrega de Acciones a empleados correspondiente al ejercicio 2023.
- Se tomó razón de la candidatura presentada por un Consejero y accionista de referencia para cubrir una eventual vacante en el Consejo de Administración.

- **Reunión de 22 de noviembre de 2023:**

- La Comisión valoró la candidatura a Consejero independiente presentada por un Consejero y accionista de referencia de la Sociedad para el caso en que se produjera una vacante en el Consejo. Validada la candidatura, la misma quedó archivada en la Secretaría de la Comisión para, en su caso, revisarla en caso de producirse una vacante. La referida valoración, al tratarse de una candidatura presentada por un Consejero y accionista de referencia de la Sociedad, se realizó extremando las medidas de verificación, de conformidad con lo dispuesto en la Guía Técnica de la CNMV sobre Comisiones de Nombramientos y Retribuciones.
- La Comisión revisó la documentación que había sido solicitada al Secretario con relación al esquema retributivo del primer y segundo nivel directivo del Grupo.

- **Reunión de 20 de diciembre de 2023:**

- La Comisión tomó razón de la dimisión presentada por el Consejero don Fernando Castelló Clemente el día 10 de diciembre de 2023 (con efectos 31 de diciembre de 2023), analizando los motivos invocados por el citado Sr. Castelló Clemente en la comunicación de renuncia remitida a la Sociedad y constatando que dicha renuncia obedecía a motivos puramente personales del renunciante.
- Adicionalmente, y ante la inminente vacante, la Comisión instó al Secretario a que verificase que la valoración realizada de la candidatura presentada en el mes de septiembre continuaba vigente, a cuyos efectos se requirió al Secretario que verificase, tanto con la candidata como con el Consejero y accionista de referencia que había presentado la candidatura, que no se habían producido cambios en las circunstancias previamente valoradas.

**5. Aspectos principales de su actuación**

**5.1. Valoración de candidatos y propuestas de nombramientos o ratificación de Consejeros**

La Comisión, cuando ha resultado oportuno, ha realizado la revisión de la composición del Consejo de Administración y ha emitido las propuestas e informes correspondientes con relación a la reelección en 2023 de un Consejero independiente y al nombramiento por el sistema de cooptación de una Consejera independiente en 2024.

A estos efectos, la Comisión ha revisado la composición y necesidades del Consejo en cada momento como aspecto previo a valorar de cara a cualquier informe en esta materia, así como la adecuación de las propuestas a los principios que configuran la Política de Selección de Consejeros y Diversidad en la composición del Consejo de Administración, aprobada por el Consejo de Administración.

En este sentido, cabe destacar que con anterioridad a la dimisión como Consejero de Alimentos y Aceites, S.A. (en marzo de 2022), que estaba representado en el Consejo de Administración por una mujer, el porcentaje de presencia femenina en el Consejo de Administración era de 6 mujeres, lo que suponía el 42,857% respecto del número total de sus miembros fijado por la Junta (14), por lo que la Sociedad había alcanzado y superado el objetivo recomendado por el Código de Buen Gobierno y establecido en la Política de Selección de Consejeros y Diversidad en la composición del Consejo de Administración. En marzo de 2022, tras la salida de Alimentos y Aceites, S.A. del Consejo y la incorporación del Consejero dominical (hombre) de Alimentos y Aceites, S.A. (SEPI), la presencia femenina en el Consejo de Administración bajó de 6 a 5 y la masculina subió de 8 a 9, lo que supuso que el porcentaje de mujeres respecto del número total de sus miembros (14) se situase en el 35,714%, por debajo del citado objetivo del 40%. Esta situación subsistía a 31 de diciembre de 2023.

En enero de 2024, ante la vacante en el Consejo de Administración producida por la dimisión presentada, con efectos 31 de diciembre de 2023, por don Fernando Castelló Clemente, el Consejo de Administración, a propuesta y previo informe favorable de la Comisión, ha acordado el nombramiento como Consejera, por el procedimiento de



cooptación, de doña Elena Segura Quijada, lo que ha supuesto el incremento de la presencia femenina en el Consejo de Administración hasta alcanzar el 42,85%, alcanzándose por tanto el objetivo recomendado tanto por el Código de Buen Gobierno y como en la Política de Selección de Consejeros y Diversidad en la composición del Consejo de Administración.

Cabe igualmente destacar los trabajos realizados en 2023 y enero de 2024 por la Comisión en relación con la validación de la candidatura de doña Elena Segura Quijada como Consejera independiente, en la medida en que dicha candidatura había sido presentada por don José Ignacio Comenge Sánchez-Real, Consejero y accionista de referencia de la Sociedad. En este sentido, en la valoración de esta candidata y, más en particular, en el análisis de su categorización como independiente, la Comisión actuó aún con mayor escepticismo, extremando la cautela y recabando cuanta información consideró oportuna para asegurarse de que la candidata no tenía vinculaciones que pudieran condicionar su independencia, siguiendo a estos efectos los principios recogidos en la Guía Técnica 1/2019 CNMV.

## **5.2. Remuneraciones de Consejeros y directivos**

Como todos los años, en el mes de febrero (cuando se cuenta ya con los datos financieros definitivos del ejercicio anterior), la Comisión realiza la revisión (de cara a elevar una propuesta al Consejo de Administración) del cumplimiento de los presupuestos cuantitativos a los que está vinculada la remuneración variable de los directivos y otros empleados del Grupo.

Además de los aspectos generales, la Comisión analiza de forma particular las remuneraciones de los directivos que, a efectos retributivos, se consideran como integrantes de la alta dirección; en esencia, el Presidente Ejecutivo, el *Chief Operating Officer* (COO), el Secretario General y del Consejo y los primeros responsables de las distintas unidades de negocio del Grupo Ebro Foods.

Junto con la revisión de los criterios cuantitativos vinculados a la remuneración variable anual, la Comisión revisa igualmente los aspectos a los que se vincula la retribución variable diferida que aplica a determinados directivos del primer nivel, los cuales se corresponden con los fijados en los planes estratégicos trienales.

Finalmente, la Comisión valora y propone al Consejo de Administración (i) la propuesta de remuneración fija estatutaria de los Consejeros en su condición de tales, (ii) las revisiones que, en su caso, procedan, de la remuneración fija de los directivos y empleados para el año siguiente, y (iii) el mantenimiento o los cambios que considera oportunos en los importes o criterios de determinación de la remuneración de directivos y empleados para el ejercicio siguiente. Igualmente eleva al Consejo de Administración su informe sobre (i) la remuneración individualizada de los Consejeros en su condición de tales conforme al sistema de asignación de puntos recogida en la Política de Remuneraciones vigente en cada momento y (ii) la remuneración individualizada que corresponde al Presidente ejecutivo (único consejero que desempeña funciones ejecutivas en la Sociedad y su Grupo) conforme a los conceptos y criterios fijados en su contrato.

En el ejercicio 2023, todos estos aspectos fueron tratados por la Comisión en su reunión

de 15 de febrero, como se ha indicado anteriormente.

### **5.3. Evaluación anual del Consejo de Administración, el Presidente Ejecutivo y las Comisiones del Consejo**

La Comisión es la encargada de organizar evaluación anual del Consejo de Administración, su Presidente y sus Comisiones. A estos efectos, con carácter general, la Comisión define y coordina el proceso, que es ejecutado a través de la Secretaría.

En 2023 (respecto a la autoevaluación del ejercicio 2022), la Comisión no ha recabado el auxilio de un asesor externo para la realización de la evaluación (dado que sí contó con dicho asesoramiento externo en 2021, con relación a la evaluación de 2020) y ha seguido el mismo esquema de evaluación definido con el auxilio del asesor para la evaluación del 2017 (realizada en 2018).

Dicho esquema se basa, esencialmente, en la contestación por todos los Consejeros de un cuestionario, en el que se recogen preguntas que permiten obtener una visión sobre la percepción individual de cada Consejero de todos los aspectos más relevantes del funcionamiento y desempeño del Consejo de Administración, del Presidente Ejecutivo, de las Comisiones del Consejo (tanto de los propios miembros de la Comisión respectiva como de los restantes Consejeros no miembros de ellas, con la finalidad de obtener una valoración del propio funcionamiento interno de la Comisión respectiva como la percepción que los restantes consejeros que no forman parte de la misma tienen de ellas) y de la Consejera Coordinadora. Igualmente se pregunta a los Consejeros por su opinión respecto a las medidas implantadas en materia de funcionamiento del Consejo y sus Comisiones en la evaluación del ejercicio anterior y su adecuación para mejorar los aspectos que dieron lugar a las mismas.

El resultado de la evaluación realizada en 2023 (relativa al ejercicio 2022) muestra nuevamente un alto grado de satisfacción de los Consejeros con el funcionamiento del Consejo y sus Comisiones y el desempeño de sus funciones tanto por el Presidente Ejecutivo como por la Consejera Coordinadora.

El proceso de evaluación termina con la toma de razón del informe de evaluación por el Consejo de Administración (junto con los informes de actividades realizadas por la Comisión de Auditoría, Control y Sostenibilidad y la Comisión de Selección y Retribuciones durante el ejercicio objeto de evaluación ) y la adopción, en su caso, por el Consejo, de las medidas que considera oportunas a la luz de la misma, a cuyos efectos el Consejo tiene en cuenta las recomendaciones que, en su caso, eleve la Comisión.

### **5.4. Revisión de la información pública en materia de remuneraciones**

Cualquier información pública sobre remuneraciones es objeto de revisión por la Comisión de Selección y Retribuciones, que eleva las propuestas al respecto que considera oportuno al Consejo de Administración.

Así, la Comisión, anualmente, revisa y da traslado al Consejo, con las consideraciones que estima oportunas, la siguiente información:

- la contenida en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio anterior; y
- la relativa a remuneraciones contenida en el Informe Anual de Gobierno Corporativo correspondiente al ejercicio anterior.

### **5.5. Otras actuaciones**

Durante el ejercicio 2023, junto con las actuaciones antes referidas (de carácter recurrente), la Comisión de Selección y Retribuciones:

- Elevó al Consejo de Administración, para su sometimiento a la aprobación por la Junta General de accionistas celebrada el 6 de junio de 2023, la propuesta e informe específico de modificación de la Política de remuneraciones de Consejeros 2022-2024;
- Valoró e informó al Consejo de Administración, con carácter previo, de los pagos a realizar a los Consejeros de su remuneración fija en su condición de tales correspondiente tanto al ejercicio 2022, que se liquidó íntegramente en 2023, como al ejercicio 2023, que se liquidó parcialmente, y con el concepto de pago a cuenta, en 2023; y
- Valoró y acordó proponer al Consejo de Administración la aprobación de un Plan de entrega de acciones a empleados 2023.

Igualmente, en línea con las previsiones de la Guía Técnica 1/2019 CNMV, se destaca que la asistencia a las reuniones de la Comisión de directivos del Grupo se ha limitado a aquellos supuestos en los que resulta absolutamente necesario. Adicionalmente, en los casos en los que dicha asistencia ha tenido lugar, la misma se ha limitado a la exposición de los asuntos oportunos, abandonando a continuación la reunión el directivo en cuestión (permitiendo así a la Comisión la valoración de tales asuntos con absoluta libertad e independencia).

### **6. Evaluación y desempeño**

La Comisión de Selección y Retribuciones no realiza una valoración propia de su desempeño durante el ejercicio, si bien, como antes se ha expuesto, en la evaluación anual del Consejo de Administración, sus Comisiones y su Presidente Ejecutivo se recogen aspectos propios y exclusivos de la Comisión de Selección y Retribuciones, dirigidos a evaluar tanto el propio funcionamiento interno de la Comisión (con preguntas dirigidas exclusivamente a sus miembros) como su relación y asesoramiento al Consejo de Administración en los asuntos propios de su competencia (con preguntas dirigidas a todos los Consejeros relativas a su percepción sobre la composición, competencias, funcionamiento y reporte al Consejo de Administración de la Comisión de Selección y Retribuciones).

En este sentido, en la evaluación realizada en 2023 (relativa al ejercicio 2022), la valoración de los Consejeros ha sido muy positiva.

**7. Verificación del grado de cumplimiento de la Política de Selección de Consejeros y Diversidad**

Como se ha indicado, con carácter previo al análisis de cualquier eventual propuesta y/o informe respecto al nombramiento, reelección y/o ratificación de Consejero (o persona física representante de un Consejero persona jurídica) y/o miembro de las Comisiones del Consejo, la Comisión de Selección y Retribuciones verifica, junto con otros aspectos, la adecuación del candidato y de la composición del Consejo tras su eventual incorporación a los principios que conforman la Política de Selección de Consejeros y Diversidad en la composición del Consejo de Administración.

**8. Responsabilidad de la información contenido en el Informe anual de actuaciones de la Comisión de Selección y Retribuciones.**

La Comisión de Selección y Retribuciones asume la responsabilidad del contenido del presente Informe que ha sido aprobado por la propia Comisión en su reunión del 19 de febrero de 2024. En el momento en que se publique la convocatoria de la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad el presente Informe será puesto a disposición de los accionistas e inversores en la Web corporativa [www.ebrofoods.es](http://www.ebrofoods.es), en el apartado Junta General de accionistas.

En Madrid, a 19 de febrero de 2024.

---

Mercedes Costa García  
Presidenta

---

Luis Peña Pazos  
Secretario