

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 2025.

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 529quindecies, apartado 3, 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 Sociedad¹, en su artículo 23 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) *En relación con la composición del Consejo de Administración y la selección y el nombramiento de sus miembros:*
 - (i) *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. 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.*
 - (ii) *Establecimiento de objetivos de representación para el sexo menos representado en el Consejo de Administración y elaboración de orientaciones sobre cómo alcanzarlo cuando así resulte necesario.*
 - (iii) *Elevación al Consejo de Administración de 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 de las propuestas para la reelección o separación de dichos Consejeros por la Junta General de Accionistas.*
 - (iv) *Información al Consejo de Administración sobre 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 sobre las propuestas para su reelección o separación por la Junta General de Accionistas.*
- (b) *En relación con los cargos del Consejo de Administración:*

¹ Tras la reforma del mismo acordada por el Consejo de Administración de la Sociedad en su reunión de 17 de diciembre de 2025.

- (i) *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.*
- (ii) *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.*
- (c) *En relación con la selección y el nombramiento de los miembros del primer nivel directivo:*
 - (i) *Informar las propuestas de nombramiento y separación de los miembros del primer nivel directivo y las condiciones básicas de sus contratos.*
- (d) *En relación con las remuneraciones de los Consejeros y de los miembros del primer nivel directivo:*
 - (i) *Propuesta de retribución de los Consejeros, de conformidad con el régimen de retribución establecido en los Estatutos Sociales y la Política de Retribuciones aplicables y el modo en el que se vinculen con la Sociedad los Consejeros con funciones ejecutivas.*
 - (ii) *Información al Consejo de Administración con carácter previo sobre: (i) cualquier acuerdo o propuesta del Consejo sobre retribución de Consejeros 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 la remuneración individual de cada Consejero en su condición de tal y (iii) la fijación por el Consejo de la remuneración individual de cada Consejero ejecutivo por el desempeño de las funciones ejecutivas que tenga atribuidas dentro del marco de la Política de Remuneraciones y de conformidad con lo previsto en su contrato.*
 - (iii) *Propuesta y supervisión de la política de retribuciones e incentivos del primer nivel directivo de la Sociedad.*
 - (iv) *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, en coordinación con otras Comisiones del Consejo cuando resulte oportuno.*
- (e) *Otras funciones:*
 - (i) *Verificación de la información sobre remuneraciones de los Consejeros y directivos contenida en los distintos documentos corporativos.*

- (ii) *Supervisión de que la información que la Sociedad difunde a través de su página web sobre materias que sean competencia de la Comisión es suficiente y adecuada y cumple con lo dispuesto en la Ley y en las recomendaciones de buen gobierno asumidas por la Sociedad.*
- (iii) *Elaboración de un informe anual sobre sus actividades durante el ejercicio, que servirá como base de la evaluación que realizará el Consejo de Administración.”*

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 23, apartados 1 y 2, del 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 23, 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.”*

Durante el año 2025 no se han producido variaciones en la composición de la Comisión de Selección y Retribuciones, habiendo sido su composición la siguiente:

- Doña Mercedes Costa García - Presidenta (Consejera independiente Coordinadora).
- Doña Belén Barreiro Pérez-Pardo - Vocal (Consejera independiente).
- Don Demetrio Carceller - Vocal (Consejero dominical).
- Doña Blanca Hernández Rodríguez - Vocal (Consejera dominical).
- 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.

Desde el 31 de diciembre de 2025 hasta la fecha de emisión del presente Informe tampoco se han producido variaciones en la composición 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. 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 del 80% (durante 2024, la presencia femenina fue igualmente de 4 mujeres, lo que sobre un total de 5 miembros suponía igualmente el 80%).
- La mayoría de sus miembros tienen el carácter de Consejeros independientes, (tres de cinco, esto es, el 60%, al igual que en 2024) 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
- El hecho de que la Consejera Coordinadora es la 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 concurran, 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.”

El artículo 20 del Reglamento del Consejo de Administración, en el que se recogen disposiciones comunes a las comisiones internas del Consejo de Administración, establece en sus apartados 4 a 15 las siguientes previsiones sobre el funcionamiento de las mismas:

- “20.4. Las Comisiones se reunirán a iniciativa de su Presidente, o a solicitud de dos de sus miembros, y, 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. La convocatoria se cursará por el Secretario de la Comisión siguiendo instrucciones del Presidente.*
- 20.5. Las sesiones de las Comisiones tendrán lugar en el domicilio social o en cualquier otro que determine el Presidente y que se señale en la convocatoria.*
- 20.6. Las Comisiones establecerán un plan de trabajo anual que contemplará las principales actividades de cada una durante el ejercicio.*
- 20.7. Cuando así lo solicite la Comisión a su Presidente podrá asistir a sus sesiones, con voz pero sin voto, cualquier miembro del equipo directivo y del personal de la Sociedad, así como los auditores externos y cualquier otro profesional que se estime conveniente, limitándose su comparecencia a aquellos puntos del orden del día para los que sean convocados y solo cuando sea necesario. Salvo en casos concretos cuya adecuada justificación constará en el acta de la reunión, los invitados no asistirán a las fases de deliberación y votación de las Comisiones.*
- 20.8. Las Comisiones podrán recabar para el mejor ejercicio de sus funciones, previa solicitud motivada a su Presidente, el asesoramiento de profesionales externos respecto de asuntos de especial complejidad, velando por que no existan conflictos de intereses que puedan afectar a la independencia del asesoramiento externo recibido.*
- 20.9. Las Comisiones quedarán válidamente constituidas cuando concurran presentes o por representación la mayoría de sus miembros. Los acuerdos deberán adoptarse con el voto favorable de la mayoría de sus miembros concurrentes a la sesión. En caso de empate, el voto del Presidente, o quien ejerza sus funciones, tendrá carácter dirimente.*
- 20.10. Los miembros de cada Comisión podrán delegar su representación en otro miembro de la misma por escrito, pudiendo dar instrucciones concretas sobre el sentido del voto en relación con algunos o todos los puntos del orden del día.*
- 20.11. Los miembros de las Comisiones ejercerán su cargo con la máxima diligencia profesional y lealtad al interés social, dedicando el tiempo necesario a la preparación de las reuniones teniendo en cuenta la información recibida, y actuarán con independencia de criterio, colaborando desde una participación*

abierta al fomento de la deliberación en el seno de las Comisiones y a la adopción de decisiones.

- 20.12. *Los acuerdos adoptados por las Comisiones serán trasladados al Consejo de Administración siguiente que se celebre, teniendo los miembros del Consejo acceso a las actas de las Comisiones a través del Secretario.*
- 20.13. *Las Comisiones establecerán los necesarios mecanismos de coordinación con las demás Comisiones internas, con el fin de que cada Comisión pueda ejercer correctamente las funciones que tenga atribuidas respecto de materias concurrentes.*
- 20.14. *El Presidente del Consejo de Administración podrá asistir, con voz y sin voto, a las reuniones de aquellas Comisiones de las que no sea miembro, a propuesta del Presidente de la Comisión correspondiente.*
- 20.15. *Las Comisiones podrán establecer sus propias normas de funcionamiento, de conformidad con la legislación aplicable, los Estatutos Sociales y el presente Reglamento. En defecto de normas de funcionamiento específicas, se aplicarán supletoriamente las previstas en este Reglamento para las reuniones del Consejo de Administración, en la medida en que ello sea compatible con la función y naturaleza de la Comisión de que se trate.”*

Por su parte, el artículo 23 apartado 3 del Reglamento del Consejo de Administración señala que “*La Comisión de Selección y Retribuciones se reunirá, al menos, una vez cada tres meses.*”

4. Resumen de las actuaciones realizadas durante el ejercicio 2025

Durante el ejercicio 2025 la Comisión ha celebrado 9 reuniones, todas ellas con asistencia de su Presidenta. 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 28 de enero de 2025:**
 - Ante las vacantes en el Consejo de Administración y las Comisiones Ejecutiva y de Auditoría, Control y Sostenibilidad ocasionadas como consecuencia de la renuncia a su condición de Consejero de don Marc Murtra Millar, la Comisión acordó (i) dejar vacante el puesto de Consejero y miembro de la Comisión Ejecutiva, poniendo en marcha el procedimiento de selección y validación de candidatos para su cobertura; (ii) nombrar a la Consejera doña Belén Barreiro Perez Pardo miembro de la Comisión de Auditoría, Control y Sostenibilidad; y (iii) nombrar a la Consejera doña Elena Segura Quijada Presidenta de la Comisión de Auditoría, Control y Sostenibilidad.

- **Reunión de 20 de febrero de 2025:**

- Se adoptaron los acuerdos relativos a la propuesta al Consejo, con informe favorable, de fijación de la remuneración fija de los Consejeros en su condición de tales, 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 desempeñaba funciones ejecutivas), los directivos 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 2024.
- Se elaboró el informe de actividades de la Comisión correspondiente al ejercicio 2024, el cual fue puesto a disposición de los accionistas con ocasión de la Junta General Ordinaria de accionistas celebrada el 11 de junio de 2025.

- **Reunión de 25 de febrero de 2025:**

- Se concretaron algunos aspectos relativos a la remuneración de directivos que quedaron pendientes en la previa reunión de 20 de febrero de 2025 de cara a completar el informe de la Comisión a elevar al Consejo de Administración en este ámbito.

- **Reunión de 26 de marzo de 2025:**

- Se revisó el Informe de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2024 y acordó informar favorablemente al Consejo de Administración sobre su aprobación para su posterior sometimiento a votación consultiva de la Junta General Ordinaria de accionistas de 2025, como punto separado del orden del día.
- Se revisó y acordó informar favorablemente al Consejo de Administración sobre la información que, sobre asuntos de la competencia de la Comisión, se incluía en el Informe Anual de Gobierno Corporativo correspondiente al ejercicio 2024.

- **Reunión de 7 de abril de 2025:**

- Se presentó a la Comisión el borrador del Plan de Incentivos a largo plazo vinculado al Plan Estratégico 2025-2027, para su valoración y análisis.
- Ante la existencia de una vacante en el Consejo de Administración y tras el análisis de la composición del Consejo de Administración (en aspectos relativos a tamaño, diversidad de conocimientos de sus miembros,

categorización de consejeros y presencia femenina y de Consejeros independientes en dicho órgano), se analizó la candidatura de doña Meritxell Batet Lamaña como Consejera independiente. Al tratarse de una candidata presentada por un accionista de referencia de la Sociedad, la Comisión acordó poner en marcha medidas adicionales de verificación de la inexistencia de vínculos con el accionista proponente que pudiesen afectar a su independencia.

- **Reunión de 30 de abril de 2025:**

- Se acordó informar favorablemente al Consejo respecto al Plan de Incentivos a largo plazo vinculado al Plan Estratégico 2025-2027, que había sido presentado en la sesión anterior de la Comisión.
- Se tomó razón de la renuncia presentada por doña Belén Barreiro Pérez-Pardo a su condición de miembro de la Comisión de Auditoría, Control y Sostenibilidad, constatando que la misma obedecía a razones exclusivamente profesionales.
- Concluidos los trabajos de verificación adicionales fijados en la anterior reunión de la Comisión, y tras una nueva valoración de las capacidades y aptitudes de la candidata y la composición del Consejo de Administración, se acordó elevar al Consejo de Administración, con informe favorable, la propuesta de nombramiento de doña Meritxell Batet Lamaña como Consejera independiente por el procedimiento de cooptación, para cubrir la vacante existente desde el anterior mes de enero por la renuncia al cargo de Consejero presentada por don Marc Murtra Millar. Igualmente, para el caso de que el Consejo de Administración acordase su nombramiento por cooptación y ella aceptase el nombramiento, la Comisión acordó proponer al Consejo de Administración, con informe favorable, el nombramiento de doña Meritxell Batet Lamaña como miembro de la Comisión Ejecutiva y de la Comisión de Auditoría, Control y Sostenibilidad.
- Se analizó la procedencia de revisar la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2025-2027 (que había sido aprobada por la Junta General del accionistas de la Sociedad en su reunión ordinaria de 2024) a los efectos de incluir en la misma las modificaciones en la remuneración de los Consejeros en su condición de tales acordados por el Consejo de Administración de la Sociedad en su reunión de febrero de 2025. A estos efectos, tras comprobar la procedencia de su modificación, la Comisión emitió la correspondiente propuesta al Consejo de Administración, acompañada del informe específico, que elevó al Consejo de Administración para que éste, de decirlo procedente, lo elevase a la Junta General de accionistas de la Sociedad para su aprobación.
- Se revisó la composición del Consejo de Administración y ante la inminente caducidad del nombramiento de varios Consejeros, acordó elevar al Consejo de Administración, con informe favorable, las correspondientes propuestas e informes sobre ratificación, reelección y nombramiento de Consejeros, de

cara a su elevación a la Junta General de accionistas. La Comisión igualmente elevó al Consejo la propuesta de que, de resultar aprobados las citadas ratificaciones, reelecciones y nombramientos por la Junta General de accionistas, los Consejeros ratificados, reelegidos y nombrados fuesen igualmente reelegidos en su condición de miembros de las distintas comisiones del Consejo, todo ello con informe favorable.

- **Reunión de 24 de septiembre de 2025:**

- Se acordó proponer al Consejo de Administración, con informe favorable, la aprobación del Plan de Entrega de Acciones a empleados correspondiente al ejercicio 2025.
- Se acordó la puesta en marcha del proceso de autoevaluación del Consejo de Administración, sus Comisiones y sus cargos, correspondiente al ejercicio 2024. La Comisión definió el procedimiento y revisó y aprobó el cuestionario a remitir a todos los Consejeros para su cumplimentación en el marco del proceso de autoevaluación.

- **Reunión de 26 de noviembre de 2025:**

- Se revisaron las contestaciones y comentarios de los Consejeros recogidos en los cuestionarios de evaluación y se emitió el Informe de autoevaluación del Consejo, sus Comisiones y sus cargos correspondiente al ejercicio 2024, incluyendo en el mismo las propuestas de la Comisión sobre medidas a valorar por el Consejo con relación a los aspectos susceptibles de mejora identificados en el proceso. Dicho Informe fue elevado al Consejo de Administración de la Sociedad para su conocimiento y valoración de las propuestas planteadas por la Comisión.
- La Comisión fue informada de los trabajos de revisión del Reglamento del Consejo de Administración y algunas políticas corporativas.

- **Reunión de 12 de diciembre de 2025:**

- Se revisaron las propuestas de modificación del Reglamento del Consejo de Administración y de la Política de Selección de Consejeros y Consejeras y Diversidad en la composición del Consejo de Administración y se acordó elevar dichas propuestas a aprobación del Consejo de Administración, con informe favorable.
- Se aprobó el Plan Anual de Trabajo de la Comisión para el ejercicio 2026.
- Se revisó el seguimiento de las políticas corporativas cuyo seguimiento es competencia de la Comisión de Selección y Retribuciones.
- Se tomó razón de los trabajos en marcha relativos a la revisión y actualización de otras políticas corporativas.

5. Aspectos principales de su actuación

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

Durante 2025 la Comisión, cuando ha resultado oportuno, ha realizado la revisión de la composición del Consejo de Administración en todos sus aspectos y ha emitido los informes y propuestas correspondientes, según el caso, con relación a los nombramientos por el sistema de cooptación de una Consejera independiente y la reelección, nombramientos y ratificación de Consejeros a someter a la Junta General ordinaria de accionistas celebrada en julio de 2025.

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 en la valoración de las distintas candidaturas 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 enero de 2025 se produjo una vacante sobrevenida en el Consejo de Administración como consecuencia de la renuncia a su cargo de don Marc Murtra Millar. Ante dicha vacante, la Comisión, previa valoración de la composición del Consejo, puso en marcha un proceso de selección de candidatos para cubrir dicha vacante, que concluyó con la elevación al Consejo de Administración de la propuesta de nombramiento, por el sistema de cooptación, de doña Meritxell Batet Lamaña como Consejera independiente.

Con la incorporación de doña Meritxell Batet Lamaña, la presencia femenina en el Consejo se ha incrementado hasta alcanzar el 50%, cumpliéndose con holgura el objetivo recomendado tanto por el Código de Buen Gobierno como en la Política de Selección de Consejeros y Diversidad en la composición del Consejo de Administración².

Cabe destacar los trabajos realizados por la Comisión en relación con la validación de la candidatura de doña Meritxell Batet Lamaña como Consejera independiente, en la medida en que dicha candidatura había sido presentada por un accionista significativo 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) de (i) la remuneración de los Consejeros en su

² Dicha previsión ha quedado ya incorporada, como obligación legal, en la Ley de Sociedades de Capital, si bien para compañías como Ebro Foods, S.A., la referida previsión no será de aplicación hasta el 30 de junio de 2027.

condición de tales correspondiente al ejercicio anterior y (ii) el cumplimiento de los presupuestos cuantitativos a los que está vinculada la remuneración variable del Presidente Ejecutivo, los directivos y otros empleados del Grupo.

Además de los aspectos generales, la Comisión analiza de forma particular las remuneraciones variables 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 y de las dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y sus Comisiones, (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 2025, todos estos aspectos fueron tratados por la Comisión en su reunión de 20 de febrero, como se ha indicado anteriormente.

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

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

En 2025 (respecto al ejercicio 2024 evaluado), la valoración se ha realizado a través de un procedimiento de autoevaluación, articulado (como elemento esencial) en un cuestionario elaborado al efecto a través del cual se pretende obtener una valoración de 360 grados. En este sentido, a modo de ejemplo, el cuestionario pretende conocer la opinión de todos los Consejeros respecto al funcionamiento de las Comisiones del Consejo, así como la opinión que sobre el funcionamiento de las mismas tienen los propios Consejeros miembros de ellas.

A raíz de las contestaciones recibidas, la Comisión valora la conveniencia o necesidad de mantener reuniones con alguno o algunos de los Consejeros cuando así resulta necesario.

Dichos contactos son realizados bien por el Secretario (cuando se trata únicamente de aclarar el contenido o alcance de un determinado comentario o contestación), bien por la Presidenta de la Comisión (en el caso de que se trate de desarrollar el contenido de algún comentario o valoración incluido en el cuestionario).

Las respuestas y comentarios facilitados por los Consejeros en el referido cuestionario son confidenciales y de uso exclusivo en el procedimiento de evaluación.

Con el resultado de estas acciones la Comisión emite, para su elevación al Consejo de Administración, un informe en el que se analizan las valoraciones que los Consejeros realizan en todos y cada uno de los ámbitos que son objeto de análisis y, en lo procedente, emite una propuesta de las medidas a valorar por el Consejo de Administración de cara a atender cualesquiera aspectos que, conforme al proceso de evaluación, sean susceptibles de mejora.

El resultado de la evaluación realizada en 2025 (relativa al ejercicio 2024) ha puesto de manifiesto, nuevamente, un alto grado de satisfacción de los Consejeros con el funcionamiento del Consejo y sus Comisiones y el desempeño de sus funciones por el Presidente Ejecutivo, la Consejera Coordinadora y el Secretario del Consejo.

El proceso de evaluación termina con la toma de razón por el Consejo de Administración del informe de evaluación elaborado por la Comisión (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 cuyos efectos el Consejo tiene en cuenta el informe de conclusiones del Informe de autoevaluación, los informes de actividades de las citadas Comisiones y 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 las remuneraciones contenidas en el Informe Anual de Gobierno Corporativo correspondiente al ejercicio anterior.

5.5. Proactividad en la revisión de la aplicación y, cuando procede, revisión de la Política de Remuneraciones de los Consejeros

De manera recurrente y, en particular, en la reunión del mes de febrero en la que se analizan las remuneraciones de los Consejeros y el primer nivel directivo del Grupo, la

Comisión verifica el adecuado cumplimiento de la Política de Remuneraciones de los Consejeros vigente en cada momento. Y, cuando resulta oportuno, presenta al Consejo de Administración las propuestas de modificación de la misma que puedan resultar pertinentes.

En este sentido, en la reunión de la Comisión celebrada el 30 de abril de 2025 se analizó la procedencia de revisar la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2025-2027 (que había sido aprobada por la Junta General ordinaria de accionistas de la Sociedad en su reunión celebrada el 5 de junio de 2024) a los efectos de incluir en la misma las modificaciones en la remuneración de los Consejeros en su condición de tales acordados por el Consejo de Administración de la Sociedad en su reunión de febrero de 2025. A estos efectos, tras comprobar la procedencia de su modificación, la Comisión emitió la correspondiente propuesta al Consejo de Administración, acompañada del informe específico, que elevó al Consejo de Administración para que, a su vez, lo elevase a aprobación de la Junta General de accionistas de la Sociedad.

Dicha modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2025-2027 resultó aprobada por la Junta General ordinaria de accionistas de la Sociedad celebrada el 11 de junio de 2025.

5.6. Otras actuaciones

Durante el ejercicio 2025, junto con las actuaciones antes referidas (de carácter recurrente), la Comisión de Selección y Retribuciones:

- valoró e informó favorablemente al Consejo de Administración, con carácter previo a su aprobación, del Plan de Incentivos a Largo Plazo vinculado al Plan Estratégico 2025-2027, en el que participan un número muy reducido de directivos de primer nivel del Grupo, incluido el Presidente Ejecutivo;
- 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 2024, que se liquidó íntegramente en 2025, como al ejercicio 2025, que se liquidó parcialmente y con el concepto de pago a cuenta en 2025; y
- valoró y acordó proponer al Consejo de Administración la aprobación del Plan de entrega de acciones a empleados 2025.

6. Participación de directivos en las reuniones de la Comisión

En línea con las previsiones de la Guía Técnica 1/2019 CNMV, la asistencia a las reuniones de la Comisión de directivos del Grupo se ha limitado a aquellos supuestos en los que resulta absolutamente necesario a juicio de la propia Comisión o su Presidenta. 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).

7. Elaboración del Plan Anual de Trabajo de la Comisión para el ejercicio 2026

En línea con las previsiones de la Guía Técnica 1/2019 CNMV y lo dispuesto en el Reglamento del Consejo de Administración, en su reunión de diciembre de 2025 la Comisión elaboró y aprobó su Plan Anual de Trabajo para el ejercicio 2026.

En dicho Plan Anual, además de concretarse las reuniones ordinarias de la Comisión y los órdenes del día de las mismas, se identifican aquellos asuntos a los que la Comisión, dentro de sus competencias, prevé dedicar una mayor atención durante el ejercicio 2026.

8. 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 cargos 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 2025 (relativa al ejercicio 2024), la valoración de los Consejeros sobre la composición, funcionamiento y competencias de la Comisión de Selección y Retribuciones ha sido muy positiva.

9. Verificación del grado de cumplimiento de las políticas corporativas cuya supervisión y seguimiento son competencias de la Comisión

Al cierre del ejercicio la Comisión realiza una valoración sobre el grado de cumplimiento de los principios establecidos en las políticas cuya supervisión y seguimiento son competencia de la Comisión de Selección y Retribuciones.

En particular, y con relación a la Política de Remuneraciones de los Consejeros, la Comisión realiza un seguimiento constante de la misma, siendo especialmente intenso en el momento en que se analiza tanto la propuesta de remuneración de los Consejeros en su condición de tales como el grado de cumplimiento de los objetivos a los que se vincula la remuneración variable, tanto anual como a largo plazo, del Presidente Ejecutivo (único consejero ejecutivo que desempeña funciones ejecutivas).

Respecto a la Política de Selección de Consejeros y Consejeras y Diversidad en la Composición del Consejo de Administración, la Comisión, con carácter previo al análisis de cualquier eventual propuesta y/o informe respecto al nombramiento, reelección y/o ratificación de Consejero y/o miembro de las Comisiones del Consejo, 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 Consejeras y Diversidad en la composición del Consejo de Administración.

10. 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 de 18 de febrero de 2026.

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, en el apartado Junta General de accionistas.

En Madrid, a 18 de febrero de 2026.

Mercedes Costa García
Presidenta

Luis Peña Pazos
Secretario