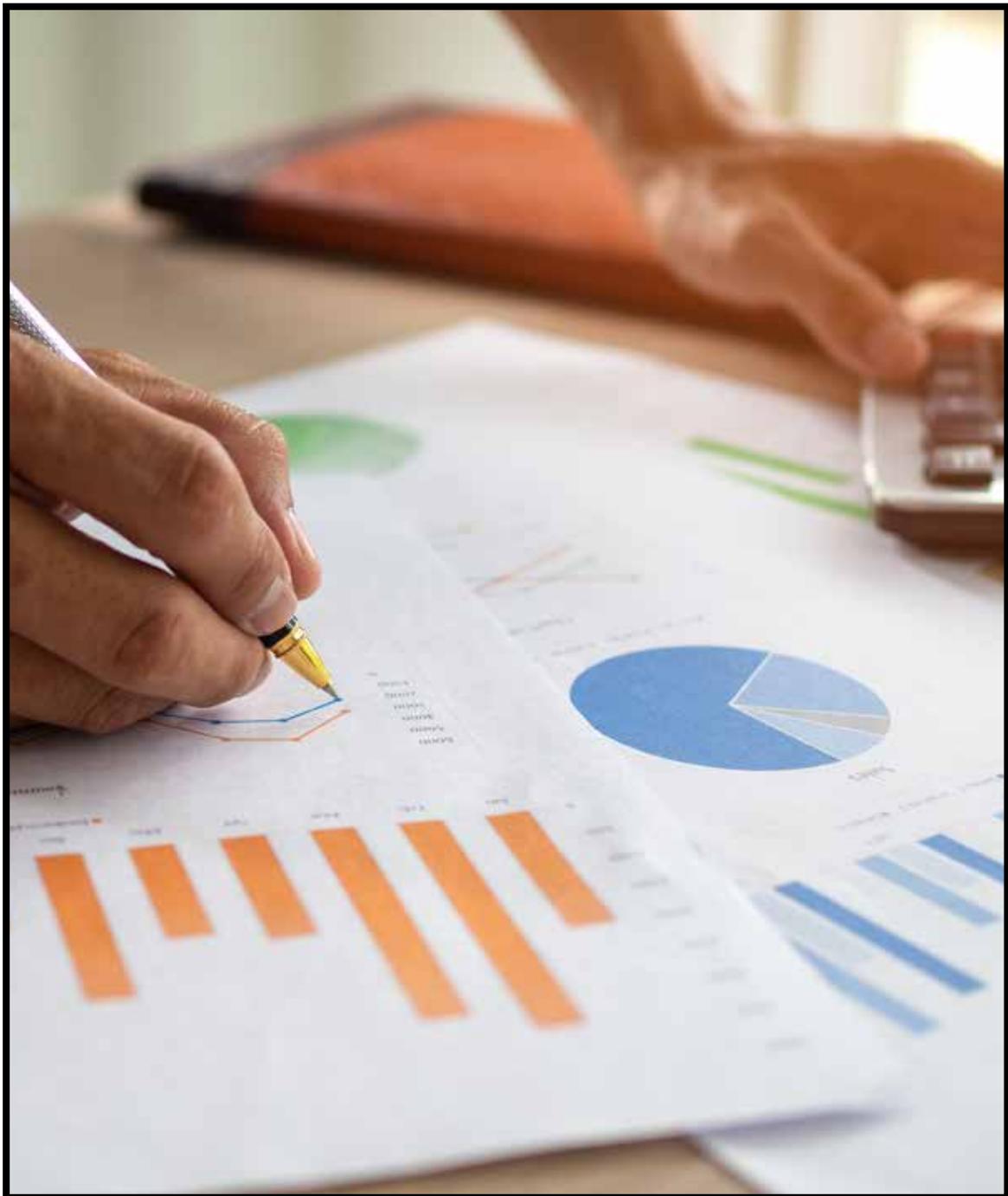


“

INFORME SOBRE REMUNERACIONES



02



INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2021]

CIF: [A47412333]

Denominación Social:

[**EBRO FOODS, S.A.**]

Domicilio social:

[PASEO DE LA CASTELLANA, 20. PLANTAS 3ª Y 4ª. 28046 MADRID]

A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

A.1.1 Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- a) Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- b) Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- c) Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo
- d) Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad aplicable en el ejercicio en curso (2022) es la aprobada por la Junta General de accionistas en su reunión de 30 de junio de 2021, y comprende los ejercicios 2022 a 2024.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022-2024 da continuidad a la anterior (correspondiente al periodo 2019-2021), que estuvo en vigor hasta el 31 de diciembre de 2021, en lo que se refiere a los principios, estructura y contenido del paquete retributivo de los Consejeros (tanto en su condición de tales como por el desarrollo de funciones ejecutivas), que gozó de una amplia aceptación de los accionistas (fue aprobada en 2018 con el voto a favor del 71,979% del capital presente o representado en la Junta General). En atención a esa amplia aceptación de los accionistas de la política anterior, en el establecimiento de la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022-2024 no se han tenido en cuenta empresas comparables ni ha participado en su elaboración ningún asesor externo.

No obstante, la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022-2024 recoge las novedades introducidas en la Ley de Sociedades de Capital ("LSC") por la reforma operada por la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/2010, de 2 de julio, y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas (la "Ley 5/2021"). En este sentido, aun cuando la reforma que dicha Ley 5/2021 introduce en materia de aprobación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros (modificaciones introducidas en el artículo 529 novodecies LSC) no entraba en vigor, según su Disposición Transitoria Primera, hasta que transcurran seis meses desde la publicación en el Boletín Oficial del Estado de la referida Ley 5/2021 (esto es, hasta el 3 de noviembre de 2021), la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022-2024, que fue aprobada por la Junta General de accionistas el pasado 30 de junio de 2021, ya estaba adaptada en su contenido a las exigencias recogidas en la modificación introducida por la Ley 5/2021 (con la finalidad de evitar que deba someterse a la Junta General de accionistas a celebrar en 2022 una modificación de la misma por razón de su adecuación a la nueva regulación).

La Política de Remuneraciones de Consejeros 2022-2024 fue elaborada por la Comisión de Selección y Retribuciones en su reunión de 24 de mayo de 2021. Emitido por la Comisión de Selección y Retribuciones el correspondiente informe específico (conforme a lo previsto en el apartado 4 del artículo 529 novodecies LSC), la propuesta de la Política fue elevada al Consejo de Administración de la Sociedad que acordó someter la misma a la aprobación de la Junta General de accionistas a celebrar el 30 de junio de 2021 (conforme a lo dispuesto en el artículo 511 bis LSC).

La vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022-2024 descansa, al igual que su antecesora, en los siguientes principios:

- (i) Los Consejeros deben recibir una remuneración acorde con sus funciones, responsabilidades y dedicación, permitiendo la retención del talento y el reconocimiento de la trayectoria profesional de los Consejeros.
- (ii) Dicha remuneración debe fijarse en atención a la importancia de la Sociedad y a la situación económica de la misma en cada momento y los estándares de mercado comparables.

(iii) La remuneración de los Consejeros debe ser razonable pero sin comprometer la independencia de criterio, sobre todo de los Consejeros no ejecutivos.

(iv) El sistema retributivo de los Consejeros y, en particular, de los Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas por el ejercicio de tales funciones, debe estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y maximizar su valor en beneficio de todos los accionistas, evitando la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables. En este sentido, respecto de los Consejeros ejecutivos (al igual que con los restantes principales directivos del Grupo) se persigue establecer un esquema retributivo atractivo que permita, por un lado, captar y retener el talento y la valía profesional y, por otro, establecer un adecuado equilibrio entre los resultados de la Sociedad y su Grupo y la asunción de riesgos.

En base a esos principios, en la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022-2024, la remuneración de los Consejeros se estructura de la siguiente forma:

a) Todos los Consejeros, en su condición de tales, perciben conjuntamente la remuneración fija que, anualmente, fije la Junta General de accionistas de la Sociedad. La propuesta que al efecto eleve el Consejo de Administración a la Junta General de accionistas tendrá en cuenta la importancia de la Sociedad y la situación económica de la misma. Conforme al artículo 22 de los Estatutos Sociales, sobre remuneración de Consejeros, corresponde a la Junta General de accionistas la fijación de la cantidad fija anual a percibir por el conjunto de los Consejeros en su condición de tales por este concepto. Corresponde al Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Selección y Retribuciones, la fijación individual de la remuneración de cada Consejero en su condición de tal, teniendo en cuenta los cargos desempeñados por los Consejeros, la pertenencia de los mismos a las comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivas que el Consejo de Administración considere oportunas, dentro del marco estatutario y de la política de remuneraciones. Igualmente corresponderá al Consejo de Administración determinar la periodicidad de pago. A estos efectos, existe establecido un sistema de asignación de puntos, en los términos que se describen más adelante en el presente informe.

El resto del contenido de este punto 1, apartado A.1, continua en el apartado D del presente Informe.

A.1.2 Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses.

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aún no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

Conforme a la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022-2024 (que sigue, en este punto, la Política anterior) entre los Consejeros, únicamente el Presidente del Consejo de Administración, en su condición de Consejero ejecutivo que desempeña funciones ejecutivas, percibirá retribución variable en términos análogos a los del resto de los principales directivos de la Sociedad, conforme a los criterios y objetivos establecidos en la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022-2024.

La retribución variable del Presidente del Consejo de Administración por sus funciones ejecutivas incluye:

- Una retribución variable anual ordinaria, prevista en el contrato del Consejero ejecutivo, que es proporcional al nivel del cumplimiento de los objetivos establecidos en la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022-2024.

Esta retribución, cuyo importe asciende a un porcentaje de la remuneración anual fija, es proporcional al nivel de cumplimiento de los objetivos fijados, con el establecimiento de un suelo (por debajo del cual la retribución variable es cero) y de un techo (más allá del cual la retribución variable queda limitada al 150% de la que correspondería por cumplimiento de objetivos). Esta remuneración variable se devenga y abona con carácter anual, una vez evaluados los resultados financieros del ejercicio en cuestión. Así, la retribución variable anual ordinaria correspondiente al Presidente Ejecutivo en el ejercicio en curso (2022) quedará determinada en 2023, una vez se conozcan los resultados del ejercicio 2022.

- Sistema de Retribución Variable Anual Diferida, vinculado al cumplimiento del Plan Estratégico 2022-2024, aplicable a la alta dirección del Grupo Ebro Foods. El abono de los incentivos está vinculado al cumplimiento de los objetivos de cada año del Sistema (que se corresponden con objetivos fijados en el Plan Estratégico 2022-2024), así como a la permanencia del beneficiario en la fecha de abono establecida para el cobro de los incentivos, con las excepciones de (i) fallecimiento o incapacidad del beneficiario y (ii) cambio de control en el Grupo y operación corporativa

análoga, o cualquier otro supuesto de carácter extraordinario que a juicio del Consejo de Administración afectase de forma significativa al Sistema.

El abono de los incentivos se hace efectivo a los 11 meses de su determinación (tras la verificación del grado de cumplimiento de los objetivos anuales y su comparación con los recogidos en el Plan Estratégico 2022-2024), lo que supone que en el momento de pago ha transcurrido un lapso de más de un año desde la terminación del ejercicio al que el incentivo se refiere. Así, la remuneración que pueda corresponder al Presidente Ejecutivo, único Consejero que desempeña funciones ejecutivas, por razón de este incentivo en el ejercicio 2022 (primer año de la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022-2024) sería abonada en 2024.

Las condiciones generales del Sistema contemplan una cláusula de ajuste por la cual el Consejo de Administración de Ebro Foods, S.A. adoptará los acuerdos necesarios para que en el supuesto en que se produzca algún evento y operación societaria o cualquier otro supuesto de carácter extraordinario que pueda afectar a la determinación del importe de la retribución diferida, el rendimiento bruto sea equivalente al que les hubiese correspondido de no haber existido tal circunstancia.

Asimismo, el Sistema contempla una cláusula de devolución ("clawback") de la retribución diferida en base a la que el Consejo de Administración de Ebro Foods, S.A. podría exigir la devolución de la totalidad o parte de los importes de retribución diferida satisfechos al amparo del Sistema cuando considerase que éstos se han abonado de forma indebida, bien porque el cálculo de los importes abonados no se hubiesen ajustado al cumplimiento de los objetivos exigidos, bien porque se hubiese llevado a cabo teniendo en cuenta datos cuya inexactitud quedase demostrada a posteriori.

Con este Sistema de Retribución Variable Anual Diferida se consigue vincular la remuneración del Presidente Ejecutivo, único Consejero que desempeña funciones ejecutivas, con los resultados a medio y largo plazo de la Sociedad y su Grupo. A estos efectos, debe igualmente considerarse que el Presidente Ejecutivo, único Consejero que desempeña funciones ejecutivas, es uno de los accionistas principales de la Sociedad.

El corriente ejercicio 2022 constituye el primer ejercicio de la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022-2024. Al tiempo de la elaboración y aprobación por la Junta General de la Política, el Plan Estratégico 2022-2024 no había sido aun definido por el Consejo de Administración de la Sociedad. Sin perjuicio de ello, la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022-2024 recoge ya los objetivos del Plan Estratégico 2022-2024 a los que se vincula la Retribución Variable Anual Diferida del Presidente Ejecutivo.

A.1.3 Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.

La remuneración fija de los Consejeros en su condición de tales correspondiente al ejercicio en curso (2022), será la que fije la Junta General Ordinaria de accionistas a celebrar en 2023.

Conforme a la vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros, la Comisión de Selección y Retribuciones, a la vista de las circunstancias concurrentes y la marcha del negocio en el ejercicio en curso (2022), elevará al Consejo de Administración la propuesta que considere oportuna para que éste, a su vez, decida la propuesta a elevar a la Junta General Ordinaria de accionistas a celebrar en 2023. Cabe recordar que, conforme a lo previsto en el artículo 22 de los Estatutos Sociales (y la vigente Política de Remuneraciones 2022-2024), "tanto la asignación fija anual para el conjunto del Consejo de Administración como el importe de las dietas por asistencia serán determinados por la Junta General y permanecerán vigentes en tanto no se apruebe su modificación" por lo que, salvo acuerdo de la Junta General Ordinaria de accionistas de 2023 en otros términos, en el ejercicio en curso se devengará una retribución fija de los Consejeros en su condición de tales idéntica a la del ejercicio cerrado (2021). Respecto de ésta, la Comisión de Selección y Retribuciones, en su reunión de 16 de febrero de 2022, acordó proponer al Consejo de Administración, con informe favorable, el mantenimiento respecto al ejercicio 2021 de la misma remuneración fija para el conjunto del Consejo de Administración establecida para el ejercicio 2020 (esto es, la suma de 2.850.000 euros).

En cuanto a la distribución de la remuneración fija de los Consejeros en su condición de tales entre los diversos miembros del Consejo de Administración en el ejercicio en curso se aplicarán los criterios recogidos en la vigente Política de Remuneraciones 2022-2024 (que son los mismos que se recogían en la Política anterior). Por tanto, la distribución tendrá lugar conforme a un sistema de asignación de puntos a cada uno de los Consejeros, conforme al baremo siguiente (que fue fijado por el Consejo de Administración en 2006, a propuesta de la Comisión de Selección y Retribuciones):

- Por la pertenencia al Consejo de Administración: 1 punto.
- Por la condición de Presidente del Consejo de Administración: 1 punto.
- Por la condición de Vicepresidente del Consejo de Administración: 0,5 puntos.
- Por la pertenencia a la Comisión Ejecutiva: 1 punto.
- En cuanto a las Comisiones Delegadas distintas de la Ejecutiva:
 - Por la pertenencia a la Comisión: 0,2 puntos.
 - Presidencias de las Comisiones: 0,05 puntos por celebración de reunión.
 - Miembros de las Comisiones: 0,03 puntos por celebración de reunión.

Sobre la base de aplicación de dicho baremo será el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Selección y Retribuciones, el que fije la remuneración individual de cada Consejero en el ejercicio en curso.

A.1.4 Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.

Conforme a los criterios de revisión anual de la remuneración fija del Presidente Ejecutivo, único Consejero que desempeña funciones ejecutivas, su retribución dineraria fija en el ejercicio en curso (2022) es de 1.560.000 euros brutos, lo que supone un incremento del 4% respecto de la remuneración fija anual percibida en el ejercicio cerrado (2021). Dicho incremento del 4% fue aprobado por el Consejo de Administración en su reunión del mes de febrero de 2022 (con efectos 1 de enero de 2022), a propuesta y previo informe favorable de la Comisión de Selección y Retribuciones, siendo la revisión aprobada con carácter general para todos los directivos del Grupo Ebro de España.

Junto con dicha remuneración dineraria, el Presidente Ejecutivo percibirá también como remuneración fija en especie el uso particular del vehículo de empresa (véase a este respecto el apartado siguiente).

El Presidente del Consejo de Administración es el único Consejero ejecutivo que desempeña funciones ejecutivas; en este sentido, se hace constar que Heralianz Investing Group, S.L., aun cuando tiene reconocida la categoría de Consejero ejecutivo, nunca ha desempeñado funciones ejecutivas ni en Ebro Foods, S.A. ni en ninguna filial del Grupo y por tanto no ha percibido ni percibe remuneración alguna por ello. En cuanto a la categorización de Heralianz Investing Group, S.L. como Consejero ejecutivo, véase la Nota aclaratoria contenida en el apartado D del presente Informe.

A.1.5 Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.

El Presidente del Consejo de Administración, como único Consejero ejecutivo que desempeña funciones ejecutivas, dispone como retribución en especie de la parte que se destina a uso particular del vehículo de empresa. El valor de la retribución en especie que se estima será devengado en el ejercicio en curso (2022) es de 8.000 euros brutos.

Adicionalmente, la Sociedad tiene implantado un Sistema de Retribución Flexible que ofrece la posibilidad de diseñar la composición de la retribución de los directivos incluidos en el Sistema (entre los que se encuentra el Presidente Ejecutivo), permitiéndoles percibir parte de dicha retribución a través de la entrega de bienes y servicios previamente seleccionados por la Sociedad, cuyo importe se descuenta del salario bruto y se le imputa la renta en especie a que dé lugar el bien y servicio. Entre estos bienes y servicios se encuentran un seguro médico colectivo, el alquiler de vivienda, la guardería, el "renting" / "leasing" de vehículos y la formación. En todo caso, esta retribución en especie no supone una retribución adicional a la percibida en metálico, por cuanto las cantidades pagadas por la empresa a los proveedores de estos servicios se descuentan de dicha remuneración fija en metálico.

Por lo demás, y conforme es habitual en otras compañías comparables, la Sociedad tiene suscrita y en vigor (y mantendrá durante el ejercicio en curso) una póliza de seguro de responsabilidad civil de sus administradores y directivos.

A.1.6 Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

Como se ha indicado anteriormente, entre los Consejeros, únicamente el Presidente del Consejo de Administración, en su condición de Consejero ejecutivo que desempeña funciones ejecutivas, percibirá (conforme a la Política de Retribuciones de los Consejeros 2022-2024) retribución variable, y lo hará en términos análogos a los del resto de los principales directivos de la Sociedad y su Grupo.

La retribución variable del Presidente del Consejo de Administración por sus funciones ejecutivas incluye:

(i) Una retribución variable anual ordinaria:

Conforme a la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022-2024 la retribución variable anual del Presidente Ejecutivo es proporcional al nivel del cumplimiento del objetivo de EBITDA-A consolidado del Grupo establecido en el presupuesto anual correspondiente (en 2022, el presupuesto de EBITDA-A consolidado del ejercicio 2022).

El devengo de la retribución variable anual ordinaria del Presidente Ejecutivo por el desempeño de sus funciones ejecutivas, se rige por las siguientes reglas:

- El íntegro cumplimiento de los objetivos (100% del cumplimiento del presupuesto de EBITDA-A consolidado del año) supone una retribución variable anual del 100% de la retribución fija.
- El sobrecumplimiento de los objetivos supone que la retribución variable podrá llegar a alcanzar, como máximo, el 150% de la retribución fija. Así, si el cumplimiento de objetivos es superior al 100%, la retribución variable anual ordinaria se incrementará proporcionalmente hasta el límite del 150% de la retribución anual fija, que se devengaría en caso de sobrecumplimiento del objetivo de 115%. Por tanto, en caso de sobrecumplimiento del objetivo por encima del 115% la remuneración variable anual quedaría topada en el 150% de la remuneración fija anual.

En caso de que el grado de cumplimiento del objetivo se fije entre el 100% y el 115%, la retribución variable se determinará proporcionalmente.

- En caso de incumplimiento de objetivos, la retribución variable anual ordinaria se reducirá en proporción al porcentaje de cumplimiento (inferior al 100%) alcanzado, con el límite del 85% de cumplimiento, porcentaje de cumplimiento mínimo a partir del cual no se devenga retribución variable anual ordinaria. En caso de que el cumplimiento del objetivo de EBITDA-A consolidado se sitúe entre el 100% y el 85%, la retribución variable anual se determinará proporcionalmente.
- De forma absolutamente excepcional, atendiendo a una especial dedicación del Presidente Ejecutivo en el desempeño de sus funciones ejecutivas y situación coyuntural de la Sociedad o su Grupo, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Selección y Retribuciones, podrá decidir incrementar la retribución variable del Presidente Ejecutivo hasta el límite máximo establecido de su retribución fija.

En base a ello, una vez determinados los resultados consolidados del Grupo correspondientes al ejercicio 2022 (en 2023, generalmente en el mes de febrero), la Comisión de Selección y Retribuciones revisará el grado de cumplimiento y elevará al Consejo, para su aprobación, la remuneración variable anual a percibir por el Presidente Ejecutivo por el ejercicio en curso (2022).

En términos monetarios, en atención a las reglas de devengo antes expuestas, la remuneración variable anual del Presidente Ejecutivo correspondiente a 2022 podrá variar entre 0 euros (en caso de incumplimiento de los objetivos por debajo del 85%) y 2.340.000 euros brutos (en caso de sobrecumplimiento del objetivo del 115% o más).

(ii) Una retribución variable anual diferida:

Está previsto que en 2022, una vez quede aprobado por el Consejo de Administración el Plan Estratégico 2022-2024, la Comisión de Selección y Retribuciones prepare y eleve al Consejo de Administración, para su aprobación, un nuevo Sistema de Retribución Anual Diferida vinculada al cumplimiento del Plan Estratégico 2022-2024 para la alta dirección del Grupo Ebro Foods. El Presidente del Consejo de Administración, en su condición de Consejero ejecutivo y por el desempeño de funciones ejecutivas, participará en dicho Sistema de Retribución Anual Diferida de conformidad con lo previsto en la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022-2024 y su contrato.

La previsión a día de hoy es que el nuevo Sistema sea sustancialmente idéntico al terminado en 2021 (vinculado al Plan Estratégico 2010-2021), tal y como se indica en la vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022-2024.

Los beneficiarios del Sistema (entre ellos, el Presidente del Consejo de Administración en su condición de Consejero ejecutivo) únicamente tendrían derecho a percibir el importe de la retribución diferida en tanto continúen vinculados al Grupo Ebro en el momento de su pago. Como excepción, está previsto que el Sistema (como hacía el anterior) preverá el pago anticipado en caso de (i) de cese o extinción de la relación con la Sociedad durante la vigencia del Sistema cuando dicho cese se deba al fallecimiento o declaración firme de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez; y (ii) cambio de control del Grupo u operación corporativa análoga.

Conforme a lo dispuesto en la vigente Política de Remuneraciones 2022-2024, el Presidente del Consejo de Administración le corresponde, por sus funciones ejecutivas, participar en dicho Sistema. En los términos recogidos en la referida Política, la retribución variable anual diferida que percibiría el Presidente Ejecutivo en virtud del Sistema sería proporcional al nivel de cumplimiento de los objetivos establecidos en el mismo (vinculados a los objetivos identificados en el Plan Estratégico 2022-2024), en los términos que se detallan en la referida Política de Remuneraciones.

Las líneas principales del futuro Sistema están ya establecidas en la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022-2024, y son las siguientes:

- Los objetivos del Sistema para los dos primeros años (2022, a pagar en 2024, y 2023, a pagar en 2025) son el EBITDA-A y ROCE anuales de dichos años que se establezcan en el Plan Estratégico 2022-2024, a cuyo cumplimiento se sujeta el 25% de la remuneración variable diferida.
- El grado de cumplimiento del EBITDA-A representará el 80% del variable diferido correspondiente a cada año y el grado de cumplimiento del ROCE el 20% restante.
- Los objetivos del Sistema para el último de los años (2024, a pagar en 2026) son (i) el EBITDA-A y ROCE anuales de dicho año (con una relevancia, respectivamente, del 80% y el 20%, a cuyo cumplimiento se sujeta el 25% de la remuneración variable diferida), (ii) la suma agregada de los EBITDA-A de los ejercicios incluidos en el Sistema (2022 a 2024) en comparación con la suma de los que prevea el Plan Estratégico 2022-2024, sujetándose al resultado de dicha comparación un 12,5% de la remuneración variable diferida del trienio y (iii) la valoración general del desarrollo

del Plan Estratégico 2022-2024 en otros aspectos financieros distintos del EBITDA-A y no financieros que fije el Sistema (de entre los identificados en el Plan Estratégico 2022-2024). Corresponderá a la Comisión de Estrategia e Inversiones la valoración general del desarrollo del Plan Estratégico 2022-2024) y a la Comisión de Auditoría y Control la valoración del cumplimiento de los objetivos no financieros; ambas Comisiones elevarán sus respectivas propuestas a la Comisión de Selección y Retribuciones, sujetándose al resultado de dichas valoraciones el restante 12.5% de la remuneración variable diferida del trienio.

- En los dos primeros años del Sistema (2022 y 2023):

a) En caso de cumplimiento de los objetivos de EBITDA-A y ROCE consolidados previstos al 100%, la retribución variable anual diferida que correspondería al Consejero ejecutivo por el desempeño de tales funciones en cada año sería del 100% del 25% (esto es, el 25%) de la remuneración fija correspondiente al trienio.

b) En caso de sobrecumplimiento de los referidos objetivos de EBITDA-A y ROCE consolidados previstos en cualquiera de los dos primeros años del trienio, la retribución variable anual diferida del Consejero ejecutivo por el desempeño de tales funciones en cada uno de esos dos años se incrementaría en proporción al porcentaje de cumplimiento (superior al 100%) alcanzado, con el límite del 125%, de forma que si el cumplimiento de los objetivos es igual o superior al 125%, la retribución variable diferida en ese año sería del 125% del 25% (esto es, el 31.25%) de la remuneración fija correspondiente al trienio.

c) En caso de incumplimiento de los referidos objetivos de EBITDA-A y ROCE consolidados previstos en cualquiera de los dos primeros años del trienio, la retribución variable anual diferida del Consejero ejecutivo por el desempeño de tales funciones en cada uno de esos dos años se reducirá en proporción al porcentaje de cumplimiento (inferior al 100%) alcanzado, con el límite del 85%, de forma que si el cumplimiento del objetivo es inferior al 85%, la retribución variable diferida en ese año será cero.

- En el tercer y último año del Sistema (2024):

a) En atención al cumplimiento de los referidos objetivos de EBITDA-A y ROCE consolidados previstos para dicho año se determinará un 25% de la remuneración fija correspondiente al trienio, siendo de aplicación a estos efectos lo señalado en el apartado anterior respecto a eventuales sobrecumplimientos o incumplimientos.

b) El último 25% de la remuneración fija correspondiente al trienio se determinará, en su caso:

> el 50%, en atención al grado de cumplimiento del objetivo de EBITDA-A consolidado acumulado para todo el trienio según el Plan Estratégico 2022-2024, aplicándose las mismas reglas respecto del sobrecumplimiento e incumplimiento establecidas en los apartados anteriores.

> el 25%, en el porcentaje que determine el Consejo de Administración, a propuesta y previo informe de la Comisión de Selección y Retribuciones, en atención a la valoración sobre el cumplimiento de los objetivos de carácter no financiero incluidos en el Plan Estratégico 2022-2024 identificados en el Sistema.

> el 25% restante, en el porcentaje que determine el Consejo de Administración, a propuesta y previo informe de la Comisión de Selección y Retribuciones, en atención a la valoración global del cumplimiento global de Plan Estratégico 2022-2024.

- Corresponderá a la Comisión de Selección y Retribuciones, anualmente (y una vez son conocidos los resultados del ejercicio precedente), revisar el grado de cumplimiento de las variables económicas a las que se vinculará esta remuneración diferida (EBITDA-A y ROCE). Igualmente corresponderá a la Comisión de Selección y Retribuciones la revisión y validación, en el último año del Sistema, de la propuesta de valoración general del desarrollo del Plan Estratégico 2022-2024 realizada por la Comisión de Estrategia e Inversiones y la propuesta de valoración del grado de cumplimiento de los objetivos de carácter no financiero realizada por la Comisión de Auditoría y Control. Tras las referidas verificaciones, la Comisión de Selección y Retribuciones eleva una propuesta al Consejo de Administración, a quien corresponde la fijación final de los importes correspondientes al Presidente Ejecutivo (y los demás directivos participantes en el Sistema).

En base a lo anterior, una vez quede implantado el Sistema y lo referente a la remuneración variable que podría llegar a corresponder al Presidente ejecutivo por razón del mismo en 2022:

- Será en 2023, una vez determinados los resultados consolidados del Grupo correspondientes al ejercicio 2022 (generalmente en el mes de febrero) cuando la Comisión de Selección y Retribuciones revisará el grado de cumplimiento de los objetivos fijados en el Plan Estratégico para dicho ejercicio y elevará al Consejo de Administración, para su aprobación, la remuneración anual a percibir por el Presidente Ejecutivo (en 2024) por el ejercicio 2022.

- En términos monetarios, en atención a las reglas antes expuestas, la remuneración variable anual diferida que correspondería al Presidente Ejecutivo por el ejercicio 2022 podría variar entre 0 euros (en caso de incumplimiento de los objetivos por debajo del 85%) y aproximadamente 1.462.500 euros brutos (en caso de sobrecumplimiento de los objetivos del 125% o más). Esta cifra se ha calculado tomando como base la remuneración fija anual dineraria del Presidente Ejecutivo en 2022 y asumiendo que la misma permanece estable durante el trienio 2022-2024 en que se aplicaría el Sistema.

Por otro lado, en el ejercicio en curso (2022), el Presidente Ejecutivo ha percibido la cantidad de 1.058.191,51 euros brutos en concepto de retribución anual diferida correspondiente al año 2020.

El sistema anteriormente descrito no está referenciado al valor de la acción de la Sociedad ni implica la percepción por parte de los beneficiarios de acciones o cualquier otro derecho sobre las mismas.

En todo caso, debe insistirse en que el Sistema de Retribución Anual Diferida vinculada al cumplimiento del Plan Estratégico 2022-2024 no ha sido, al tiempo de emisión de este informe, completamente definido por la Comisión de Selección y Retribuciones, toda vez que depende de la

previa aprobación del Plan Estratégico. Sin perjuicio de ello, el Sistema que plantee la Comisión de Selección y Retribuciones habrá de ajustarse a lo indicado anteriormente, conforme a lo previsto en la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022-2024, actualmente en vigor.

A.1.7 Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

No se han realizado en ejercicios anteriores, ni está previsto que se realicen durante el ejercicio en curso (2022), aportaciones a fondos o planes de pensiones a favor de antiguos o actuales miembros del Consejo de Administración de la Sociedad (ni de los Consejeros en su condición de tales ni de los Consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas) ni existen obligaciones contraídas por estos conceptos.

Tampoco se han efectuado aportaciones ni se han contraído obligaciones de esta naturaleza por la pertenencia de los Consejeros (ni de los Consejeros en su condición de tales ni de los Consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas) a los órganos de administración de otras sociedades del Grupo.

A.1.8 Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

No existen indemnizaciones pactadas ni pagadas en el caso de terminación de las funciones como Consejero (ni para los Consejeros en su condición de tales ni para los Consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas).

A.1.9 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 249, 529 octodecimos y 529 quincecimos de la Ley de Sociedades de Capital y el artículo 22 de los Estatutos Sociales, corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Selección y Retribuciones y dentro de la Política de Remuneraciones de Consejeros aprobada por la Junta General de accionistas, fijar las condiciones de los contratos que la Sociedad debe firmar con sus Consejeros ejecutivos que desempeñen funciones ejecutivas.

Conforme a la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022-2024, las condiciones principales del contrato del Presidente Ejecutivo (único Consejero que desempeña funciones ejecutivas) por el desempeño de funciones ejecutivas (al margen de las retributivas, que son expuestas en otros apartados del presente Informe) son las siguientes:

- La duración es indefinida.
- Se prevé un plazo de preaviso de tres meses.
- No se incluyen indemnizaciones para el caso de terminación del contrato.
- No se incluyen pactos de permanencia ni de no competencia post-contractual.

En cuanto a la categorización de Heralianz Investing Group, S.L. como Consejero ejecutivo, véase la Nota aclaratoria contenida en el apartado D del presente Informe.

Respecto a la eventual incorporación en el futuro de otros Consejeros ejecutivos, la Política de Retribuciones de Consejeros 2022-2024 establece que el actual sistema de remuneración de los Consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas y otros aspectos relativos a la vinculación contractual de los mismos con la Sociedad tienen en cuenta que el único Consejero ejecutivo que desempeña tales funciones tiene la condición de accionista de referencia de la Sociedad.

Por tal motivo, en caso de eventual incorporación de nuevos Consejeros ejecutivos que desempeñen funciones ejecutivas durante la vigencia de la Política de Remuneraciones de Consejeros 2022-2024, podría resultar necesario revisar algunos de esos aspectos, tales como (i) el establecimiento de pactos de permanencia y/o no competencia (y la correspondiente remuneración de los mismos) o (ii) la inclusión en la remuneración de aspectos referenciados al valor de la acción de la Sociedad o que impliquen la percepción de acciones o cualquier otro derecho sobre las mismas. En este caso, se procedería a la modificación de Política y se sometería a la aprobación de la Junta General de accionistas dicha modificación en los términos legalmente previstos.

A.1.10 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

No existe previsión alguna de remuneración suplementaria que pueda ser devengada por los Consejeros (ni de los Consejeros en su condición de tales ni de los Consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas) como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo y/o el desempeño de funciones ejecutivas.

A.1.11 Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

La Sociedad no tiene, ni prevé tener, en el ejercicio en curso (2022) concedido ningún tipo de crédito, anticipo o garantía a miembros del Consejo de Administración (ni a los Consejeros en su condición de tales ni a los Consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas), ni ha contraído obligaciones por su cuenta por avales o garantías.

A.1.12 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

No existen otros conceptos retributivos distintos de los expuestos en este Informe, sin perjuicio de las dietas que el Presidente ejecutivo recibe anualmente en su condición de Consejero de Pastificio Lucio Garofalo, S.p.A (sociedad filial del Grupo Ebro Foods). En el ejercicio en curso (2022) se prevé que el Presidente Ejecutivo percibirá dietas por este concepto en importe análogo al percibido en 2021 (5.000 euros brutos).

Adicionalmente, el Presidente Ejecutivo percibe anualmente dietas en su condición de Consejero de la sociedad Riso Scotti, S.p.A., entidad asociada que no forma parte del Grupo Ebro en la que Ebro Foods, S.A. tiene una participación del 40% (se trata de una inversión asociada consolidada por puesta en equivalencia). En el ejercicio en curso (2022) se prevé que el Presidente Ejecutivo percibirá dietas por este concepto en importe análogo al percibido en 2021 (5.200 euros brutos).

A.2. Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:

- a) Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- b) Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
- c) Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.

El ejercicio en curso (2022) es el primer año de aplicación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022-2024.

Como se ha expuesto anteriormente, esta nueva política es continuista con la anterior (del periodo 2019-2021), siendo el único aspecto relevante que la diferencia de la anterior el hecho de que una parte de la remuneración variable anual diferida del Presidente Ejecutivo está vinculada al cumplimiento de aquellos objetivos de carácter no financiero del Plan Estratégico 2022-2024 que determine el Sistema de Retribución Anual Diferida vinculada al cumplimiento del Plan Estratégico 2022-2024.

No se prevén, al tiempo de la emisión de este Informe, modificaciones de la vigente Política de Remuneraciones 2022-2024 a someter a la valoración de la Junta General de Accionistas a celebrar el 2022.

A.3. Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.

<https://www.ebrofoods.es/wp-content/uploads/2021/06/Pol%C3%ADtica-Remuneraciones-Consejeros-2022-2024.pdf>

A.4. Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

Dada la amplia mayoría del capital que votó favorablemente a la votación consultiva del Informe de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2020, con votos a favor por encima de los dos tercios del capital presente o representado en la Junta (73,5633% y la abstención de un 12,9848%), no se ha considerado oportuno adoptar medidas al respecto.

B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

B.1.1 Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

a) Retribución de Consejeros en su condición de tales.

En el ejercicio cerrado (2021) se procedió a la liquidación de la remuneración fija del conjunto de los Consejeros en su condición de tales correspondiente al ejercicio 2020.

En este sentido, en su reunión de 17 de febrero de 2021, la Comisión de Selección y Retribuciones acordó proponer al Consejo de Administración que éste elevase a la Junta General de accionistas a celebrar ese año (2021) la propuesta de establecer como retribución fija del conjunto de los Consejeros en su condición de tales para el ejercicio anterior (2020) la cantidad de 2.850.000 euros brutos. Igualmente, propuso mantener el importe de las dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración (1.600 euros brutos por reunión) y a las Comisiones del Consejo (800 euros brutos por reunión). Y el Consejo de Administración, en su reunión de 28 de febrero de 2021, acordó elevar esas propuestas de la Comisión de Selección y Retribuciones a la Junta General Ordinaria de accionistas a celebrar en 2021. Y dicha propuesta resultó aprobada por la citada Junta General, celebrada el 30 de junio de 2021.

En base a ello, y en atención a las reuniones del Consejo de Administración y sus Comisiones celebradas en 2020, la remuneración fija anual del conjunto de los Consejeros en su condición de tales correspondiente a 2020 se distribuyó de la siguiente forma:

- por pertenencia al Consejo de Administración, de un importe total de 1.870.805,67 euros brutos; y
- por pertenencia a las Comisiones del Consejo, de un importe total de 979.194,30 euros brutos.

Por su parte, las dietas por asistencia al Consejo de Administración de Ebro Foods, S.A. y a sus Comisiones correspondientes al ejercicio 2020 ascendieron a 316.800 euros brutos.

En cuanto a la remuneración fija del conjunto de los Consejeros en su condición de tales correspondiente al ejercicio cerrado (2021) la Comisión de Selección y Retribuciones, en su reunión de 16 de febrero de 2022, acordó proponer al Consejo de Administración que éste elevase a la Junta General de accionistas (a celebrar en 2022) la propuesta de establecer como retribución fija del conjunto de los Consejeros en su condición de tales para el ejercicio cerrado (2021) la cantidad de 2.850.000 euros brutos (la misma cantidad que respecto a 2020). Igualmente propuso mantener el importe de las dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración (1.600 euros brutos por reunión) y a las Comisiones del Consejo (800 euros brutos por reunión).

El Consejo de Administración, en su reunión de 28 de febrero de 2022, acordó elevar esas propuestas de la Comisión de Selección y Retribuciones a la Junta General ordinaria de accionistas a celebrar en 2022.

De resultar aprobado dicho importe por la Junta General de accionistas a celebrar en 2022, el mismo sería distribuido entre los miembros del Consejo de Administración conforme al criterio de distribución vigente (ver apartado A.1). En base a dicho criterio, la asignación fija anual de los

Consejeros en su condición de tales correspondiente a 2021, en atención a las reuniones del Consejo de Administración y sus Comisiones habidas durante ese año, sería la siguiente:

- por pertenencia al Consejo de Administración, de un importe total de 1.871.425,52 euros brutos; y
- por pertenencia a las Comisiones del Consejo, de un importe total de 978.574,44 euros brutos.

Por su parte, de resultar aprobadas las propuestas de dietas por asistencia al Consejo de Administración de Ebro Foods, S.A. y a sus Comisiones, las mismas supondrían, por el ejercicio 2021, una cantidad total de 317.600 euros brutos.

La distribución del importe total fijo de la remuneración de los Consejeros en su condición de tales se distribuye entre los Consejeros de forma individualizada en atención al sistema de asignación de puntos recogido en la Política de Remuneraciones vigente en cada momento (véase el apartado A.1.3 de este informe). A estos efectos, el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Selección y Retribuciones, aprueba la remuneración individual de cada Consejero atendiendo a su pertenencia a las Comisiones del Consejo y al número de reuniones de éstas.

b) Retribución del Presidente del Consejo de Administración como Consejero ejecutivo por el desempeño de funciones ejecutivas.

En el ejercicio 2021, la remuneración dineraria fija del Presidente Ejecutivo (único Consejero que desempeña funciones ejecutivas) por el desempeño de funciones ejecutivas fue de 1.500.000 euros brutos, conforme al acuerdo adoptado por el Consejo de Administración en su reunión de 13 de febrero de 2020, a propuesta de la Comisión de Selección y Retribuciones. Esta remuneración fija es la que consta como tal en la Política de Remuneraciones de Consejeros 2019-2021 (cuya modificación para actualizar la información incluida en ella con relación a la remuneración fija anual del Presidente Ejecutivo fue aprobada por la Junta General de accionistas celebrada el 29 de julio de 2020).

Respecto a la remuneración variable anual correspondiente al ejercicio cerrado (2021), la Comisión de Selección y Retribuciones, en su reunión de 16 de febrero de 2022, revisó el grado de cumplimiento del objetivo de EBITDA-A consolidado del presupuesto, que es la variable en base a la cuales se determina la remuneración variable anual del Presidente Ejecutivo, y elevó el correspondiente informe al Consejo de Administración con relación a dicho variable anual.

Igualmente, la Comisión de Selección y Retribuciones, en su reunión de 16 de febrero de 2022, revisó el grado de cumplimiento de los objetivos cuantitativos y cualitativos a los que se encuentra vinculada la remuneración variable a largo plazo correspondiente al ejercicio 2021 conforme al Sistema de Retribución Variable Anual Diferida 2019-2021. Siendo 2021 el último ejercicio del Sistema, la remuneración variable anual diferida correspondiente a dicho año era de hasta el 50% de la remuneración variable diferida del trienio, en atención al cumplimiento de (i) los objetivos de EBITDA-A y ROCE recogidos en el Plan Estratégico 2019-2021 para el ejercicio 2021, (ii) el objetivo del EBITDA-A consolidado acumulado durante los tres años del Plan y (iii) la valoración cualitativa del Plan Estratégico 2019-2021, a cuyos efectos la Comisión de Selección y Retribuciones contó con el previo informe de la Comisión de Estrategia e Inversiones.

De acuerdo con lo anterior, en el ejercicio cerrado (2021) las cantidades correspondientes al Presidente del Consejo de Administración (único Consejero que desempeña funciones ejecutivas) por el desempeño de funciones ejecutivas, de conformidad con su contrato y la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2019-2021, y previas las verificaciones realizadas por la Comisión de Selección y Retribuciones, son las siguientes:

- Retribución fija: 1.504.655 euros brutos (1.500.000 euros brutos de retribución fija dineraria y 4.655 euros brutos en especie).
- Retribución variable anual ordinaria a corto plazo: 1.593.733,37 euros brutos.
- Retribución variable anual diferida: 1.897.671 euros brutos. Esta cantidad ha quedado provisionada en las cuentas del ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2021, como estimación provisional de la retribución variable anual diferida correspondiente al Presidente del Consejo de Administración (como Consejero ejecutivo y por el desempeño de funciones ejecutivas) y será abonada en el ejercicio 2023 en la medida en que el Presidente Ejecutivo continúe entonces vinculado al Grupo, como se ha explicado anteriormente. Téngase en cuenta que en 2021, último ejercicio del Sistema de Retribución Variable Anual Diferida 2019-2021, se determinaba el 50% de la remuneración variable correspondiente al trienio.

Por otra parte, en el ejercicio cerrado (2021), el Presidente Ejecutivo ha recibido la cantidad de 897.081,36 euros brutos en concepto de retribución variable anual diferida correspondientes al ejercicio 2019, que se ha abonado en el año 2021. Dicha cantidad fue provisionada en las cuentas del ejercicio 2019.

B.1.2 Explique cualquier desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones que se haya producido durante el ejercicio.

En 2021 no se ha producido desviación alguna del procedimiento establecido para la aplicación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2019-2021.

B.1.3 Indique si se ha aplicado cualquier excepción temporal a la política de remuneraciones y, de haberse aplicado, explique las circunstancias excepcionales que han motivado la aplicación de estas excepciones, los componentes específicos de la política retributiva afectados y las razones por las que la entidad considera que esas excepciones han sido necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la sociedad

en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Cuantifique, asimismo, el impacto que la aplicación de estas excepciones ha tenido sobre la retribución de cada consejero en el ejercicio.

No se ha aplicado ninguna excepción temporal a la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2019-2021 durante el ejercicio 2021.

B.2. Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

El Sistema de Retribución Variable Anual Diferida vigente en el ejercicio cerrado (2021), esto es, el vinculado al Plan Estratégico 2019-2021, vincula el abono de los incentivos al cumplimiento de los objetivos en cada año del Sistema, así como a la permanencia del beneficiario en el Grupo en la fecha de abono establecida para el cobro de los incentivos, con las excepciones de (i) fallecimiento o incapacidad del beneficiario y (ii) cambio de control en el Grupo u operación corporativa análoga, o cualquier otro supuesto de carácter extraordinario que a juicio del Consejo de Administración afectase de forma significativa al Sistema.

Las condiciones generales del Sistema contemplan una cláusula de ajuste por la cual el Consejo de Administración de Ebro Foods, S.A. adoptará los acuerdos necesarios para que en el supuesto en que se produzca algún evento u operación societaria o cualquier otro supuesto de carácter extraordinario que pueda afectar a la determinación del importe de la retribución diferida, el rendimiento bruto sea equivalente al que les hubiese correspondido de no haber existido tal circunstancia.

Asimismo, el Sistema contempla una cláusula de devolución ("clawback") de la retribución diferida en base a la cual el Consejo de Administración de Ebro Foods, S.A., podría exigir la devolución de la totalidad o parte de los importes de retribución diferida satisfechos al amparo del Sistema cuando considerase que éstos se han abonado de forma indebida, bien porque el cálculo de los importes abonados al amparo del sistema no se hubiese ajustado al cumplimiento de los objetivos exigidos, bien porque se hubiese llevado a cabo teniendo en cuenta datos cuya inexactitud quedase demostrada a posteriori.

Por último, como se ha indicado, el Sistema está articulado de forma que la remuneración anual diferida correspondiente a cualquiera de los años del Sistema se haga efectiva a los 11 meses de su determinación (tras la verificación del grado de cumplimiento de los objetivos), lo que supone que en el momento de pago ha transcurrido un lapso de tiempo razonable (unos 14 meses) que permite tener una mayor certeza de la exactitud de la información financiera utilizada para su cálculo. Así, la remuneración correspondiente a los participantes del Sistema en 2021 será pagada a los mismos, en tanto permanezcan en el Grupo Ebro, en 2023.

B.3. Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente y, en particular, cómo contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad.

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

Como se ha explicado a través de los apartados de este Informe, la retribución de los Consejeros en su condición de tales se fija por la Junta General de accionistas, correspondiendo por tanto a dicho órgano la valoración de la remuneración propuesta a estos efectos en atención a la marcha de la Sociedad y su Grupo.

Por su parte, la retribución variable (tanto anual ordinaria como anual diferida) del Presidente del Consejo de Administración como Consejero ejecutivo, por sus funciones ejecutivas, está vinculada con la marcha del Grupo, en tanto la misma se fija en atención al grado de cumplimiento de los objetivos fijados al efecto (vinculados con los objetivos a futuro del Grupo), en los términos que se detallan en este Informe y en la Política de Remuneraciones de los Consejeros.

En el ejercicio cerrado (2021), la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2019-2021 recogía expresamente ambos principios. Cabe destacar que, en concreto, la remuneración variable del Presidente Ejecutivo (único Consejero que desarrolla funciones ejecutivas) por sus funciones ejecutivas está vinculada al cumplimiento de objetivos cuantitativos (cumplimiento de objetivos de EBITDA-A y ROCE tanto del año como, en el caso de la remuneración correspondiente a su participación en el Sistema de Retribución Variable Anual Diferida, del trienio 2019-2021) y

cuantitativos (una parte de la remuneración que le corresponde por su participación en el Sistema de Retribución Variable Anual Diferida en el último año del trienio está vinculada a la valoración cualitativa del cumplimiento del Plan Estratégico 2019-2021), lo que persigue vincular su remuneración a la evolución a corto y largo plazo de la Sociedad. Así, el cumplimiento de los objetivos financieros establecidos para cada año (bien en el presupuesto, respecto a la remuneración variable anual, bien en el Plan Estratégico 2019-2021, en lo relativo a la remuneración percibida por la participación en el Sistema de Retribución Variable Anual Diferida), vinculan la evolución de los resultados del Grupo a la remuneración del Presidente Ejecutivo.

Estos criterios se mantienen vigentes en el ejercicio en curso (2022), en el que la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022-2024 establece una misma estructura en el paquete retributivo del Presidente Ejecutivo (único Consejero que desarrolla funciones ejecutivas) con la particularidad de que, en el último ejercicio del trienio, la remuneración correspondiente al Presidente Ejecutivo por su participación en el Sistema de Retribución Variable Anual Diferida está vinculada, además de a los criterios cuantitativos y cualitativos indicados, al grado de cumplimiento durante el trienio a objetivos de carácter no financiero determinados en el Plan Estratégico 2022-2024.

B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	122.877.877	79,86
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	16.528.512	13,45
Votos a favor	90.393.065	73,56
Votos en blanco	894	0,00
Abstenciones	15.955.406	12,98

Observaciones

B.5. Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados y consolidados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, su proporción relativa para cada consejero y cómo han variado respecto al año anterior.

Conforme se ha explicado anteriormente, la remuneración fija de los Consejeros en su condición de tales se fija por la Junta General de accionistas, previa valoración y propuesta de la Comisión de Selección y Retribuciones y del Consejo de Administración.

En este sentido, la propuesta de la Comisión de Selección y Retribuciones y del Consejo de Administración atiende, con carácter general, a la situación económica del Grupo y la marcha del negocio, así como al número de miembros del Consejo de Administración (en tanto se trata de una remuneración conjunta para todos los Consejeros en su condición de tales).

Así, la Junta General de accionistas celebrada el 30 de junio de 2021 acordó fijar la remuneración correspondiente al conjunto de los Consejeros en su condición de tales correspondiente al ejercicio 2020 en la cantidad de 2.850.000 euros brutos anuales.

Por su parte, respecto a la remuneración correspondiente al ejercicio 2021, el Consejo de Administración, en su reunión de 28 de febrero de 2022, acordó proponer a la Junta General de accionistas que se celebre en el mes de junio de 2022 el mantenimiento de la retribución fija correspondiente al conjunto de los Consejeros en su condición de tales en la referida cantidad de 2.850.000 euros brutos.

La distribución de esa cantidad entre los Consejeros individualmente se realizó (respecto al ejercicio 2020) y se realizará (respecto al ejercicio 2021) mediante la aplicación del sistema de asignación de puntos (expuesto en el apartado A.1.3 de este Informe y en la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2019-2021).

B.6. Explique cómo se han determinado los sueldos devengados y consolidados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.

En 2021 (el ejercicio cerrado), la retribución fija dineraria del Presidente Ejecutivo (único Consejero que desempeña funciones ejecutivas) por el desempeño de funciones ejecutivas, está determinada en su contrato. En este sentido, tras la revisión de la remuneración dineraria fija del Presidente Ejecutivo acordada por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Selección y Retribuciones, el 27 de febrero de 2020 (y tal y como consta en la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2019-2021) dicha remuneración fija dineraria en el ejercicio 2021 ascendió a 1.500.000 euros brutos en 2021. Dicha remuneración supone un incremento de 250.000 euros (20%) respecto a la remuneración fija dineraria percibida en 2020 (1.250.000 euros brutos). Debe recordarse, en este sentido, que tal y como consta en la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2019-2021, el Consejo de Administración, en su reunión de 27 de febrero de 2020 acordó, a propuesta de la Comisión de Selección y Retribuciones, la revisión al alza de la remuneración dineraria fija del Presidente Ejecutivo en dos tramos: 1.250.000 euros brutos anuales en 2020 y 1.500.000 euros brutos anuales en 2021.

Respecto a las remuneraciones variables (tanto anual ordinaria como diferida), la determinación de los importes corresponde a la Comisión de Selección y Retribuciones, que verifica el grado de cumplimiento de las variables cuantitativas y cualitativas a las que se sujetan tales remuneraciones variables, teniendo en cuenta en su caso los informes emitidos por otras Comisiones cuando estos resultan procedentes, y realiza una propuesta al efecto al Consejo de Administración.

En este sentido, respecto del ejercicio 2021, las cantidades variables que corresponden al Presidente Ejecutivo han sido:

- 1.593.733 euros brutos en concepto de remuneración variable anual (frente a los 1.875.000 euros brutos que le correspondieron en 2020); y

- en concepto de remuneración anual diferida de 2021, la suma de 1.897.671 euros brutos (frente a los 1.058.192 euros brutos en 2020). Esta cantidad ha quedado provisionada en las cuentas anuales del ejercicio 2021 como estimación provisional de la retribución variable anual diferida correspondiente al Presidente del Consejo de Administración (como Consejero ejecutivo y por el desempeño de funciones ejecutivas) y se pagará en 2023. Téngase en cuenta que, conforme al Sistema de Retribución Variable Anual Diferida, en 2021 (último año del trienio del Sistema), se ha determinado el 50% de la remuneración variable del trienio.

De acuerdo con el Sistema de Retribución Variable Anual Diferida y el criterio de cobro aplicable a las cantidades correspondientes en virtud del mismo, el Presidente Ejecutivo, por su participación en dicho Sistema, cobró en 2021 las cantidades devengadas en 2019, por un importe de 897.081,36 euros brutos.

B.7. Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados y consolidados en el ejercicio cerrado.

En particular:

- a) Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.
- b) En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.

- c) Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- d) En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos:

Solamente al Presidente del Consejo de Administración, único Consejero que desempeña funciones ejecutivas, le corresponde una retribución variable (a corto y largo plazo) por el desempeño de funciones ejecutivas, en los términos que han sido detallados en este Informe.

La retribución variable anual ordinaria, prevista en el contrato del Presidente Ejecutivo, es proporcional al nivel del cumplimiento de los objetivos establecidos para cada ejercicio por el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Selección y Retribuciones. Conforme establece la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2019-2021 (así como la vigente actualmente para el periodo 2022-2024), el devengo de la remuneración variable anual del Presidente Ejecutivo se vincula al grado de cumplimiento del objetivo de EBITDA-A consolidado del Grupo fijado en el presupuesto anual. Véase, en este sentido, lo señalado en el apartado A.1.6 de este Informe.

Corresponde a la Comisión de Selección y Retribuciones verificar, una vez se cuenta con los resultados correspondientes al ejercicio precedente (normalmente, en el mes de febrero del año siguiente), el grado de cumplimiento del objetivo en base al cual se determina la remuneración variable anual que, en su caso, corresponde al Presidente Ejecutivo.

La retribución variable anual del Presidente Ejecutivo es dineraria.

Ni el Presidente Ejecutivo ni ningún Consejero participan en planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros.

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos:

Solamente el Presidente Ejecutivo, único Consejero que desempeña funciones ejecutivas, percibe una retribución variable anual a largo plazo.

Dicha remuneración variable a largo plazo deriva de la participación del Presidente Ejecutivo, junto con los principales directivos del Grupo, en el Sistema de Retribución Variable Anual Diferida (Sistema que, a su vez, está vinculado con el Plan Estratégico trienal vigente en cada momento).

El abono de los incentivos del Sistema está vinculado al cumplimiento de los objetivos de cada año del Sistema, así como a la permanencia del beneficiario en la fecha de abono establecida para el cobro de los incentivos, con las excepciones de (i) fallecimiento o incapacidad del beneficiario, y (ii) cambio de control en el Grupo y operación corporativa análoga, o cualquier otro supuesto de carácter extraordinario que a juicio del Consejo de Administración afectase de forma significativa al Sistema.

Los objetivos a los que se vincula el variable a largo plazo son aquellos que se identifican, para cada ejercicio del trienio, en el correspondiente Sistema. Ver exposición más detallada en el apartado A.1.6 de este Informe.

El abono de los incentivos se hará efectivo a los 11 meses de su determinación (tras la verificación del grado de cumplimiento de los objetivos), lo que supone que en el momento de pago ha transcurrido un lapso de más de un año desde la terminación del ejercicio al que el incentivo se refiere.

Corresponde a la Comisión de Selección y Retribuciones verificar, una vez se cuenta con los resultados correspondientes al ejercicio correspondiente, el grado de cumplimiento de los objetivos cuantitativos en base a los cuales se determina la remuneración correspondiente en cada ejercicio dentro del Sistema. Respecto a la de los aspectos cualitativos a los que se vincula la remuneración variable a largo plazo, la valoración por la Comisión de Selección y Retribuciones cuenta con el previo informe de la Comisión de Estrategia e Inversiones.

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

No se han producido tales circunstancias.

B.9. Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

No existen tales sistemas.

B.10. Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.

No existen indemnizaciones pactadas ni pagadas en el caso de terminación de las funciones como Consejero (ni para los Consejeros en su condición de tales ni para los Consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas).

B.11. Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Asimismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado en el apartado A.1.

En el ejercicio cerrado (2021), conforme a lo acordado por el Consejo de Administración el 27 de febrero de 2020 a propuesta de la Comisión de Selección y Retribuciones, la remuneración dineraria fija anual del Presidente Ejecutivo quedó fijada en 1.500.000 euros brutos anuales. Dicho acuerdo dio lugar a (i) la modificación de la Política de Remuneraciones de Consejeros 2019-2021 para adecuar las cantidades indicadas en la misma respecto a la remuneración fija dineraria del Presidente Ejecutivo (modificación que fue aprobada por la Junta General de accionistas celebrada el 29 de julio de 2020); y (ii) la correspondiente modificación del contrato que la Sociedad tiene formalizado con el Presidente Ejecutivo con relación al desempeño de sus funciones ejecutivas.

B.12. Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Como se ha explicado anteriormente, no existe remuneración suplementaria devengada por los Consejeros (ni de los Consejeros en su condición de tales ni de los Consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas) como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo o, respecto al Presidente Ejecutivo únicamente, por el desempeño de funciones ejecutivas. No obstante, como también ha sido detallado con anterioridad (ver apartado A.1.12), el Presidente Ejecutivo percibe dietas anuales por la condición de Consejero que ostenta en (i) una sociedad del Grupo y (ii) una entidad asociada que no forma parte del Grupo.

B.13. Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

No existen créditos, anticipos o garantías prestadas por la Sociedad (u otras sociedades del Grupo) a miembros del Consejo de Administración (ni a los Consejeros en su condición de tales ni a los Consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas), ni la Sociedad ha contraído obligaciones por su cuenta por avales o garantías.

B.14. Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.

Como se ha explicado anteriormente (véanse apartados A.1.4 y A.1.5 de este Informe), entre los Consejeros únicamente el Presidente del Consejo de Administración, como único Consejero ejecutivo que desempeña funciones ejecutivas, dispone como retribución en especie de la parte que se destina a uso particular del vehículo de empresa. El valor de la retribución en especie correspondiente al ejercicio cerrado (2021), por valor de 4.655 euros consta incluida en la remuneración fija del Consejero ejecutivo devengada en el ejercicio 2021.

Adicionalmente, la Sociedad tiene implantado un Sistema de Retribución Flexible que ofrece la posibilidad de diseñar la composición de la retribución de los directivos incluidos en el Sistema (entre los que se encuentra el Presidente del Consejo de Administración), permitiéndoles percibir parte de dicha retribución a través de la entrega de bienes y servicios previamente seleccionados por la Sociedad, cuyo importe se descuenta del salario bruto del directivo y se le imputa la renta en especie a que dé lugar el bien y servicio. Entre estos bienes y servicios se encuentran un seguro médico colectivo, el alquiler de vivienda, la guardería, el "renting" / "leasing" de vehículos y la formación del empleado. Esta retribución en especie no supone, por tanto, una retribución adicional a la percibida en metálico, por cuanto las cantidades pagadas por la empresa a los proveedores de estos servicios se descuentan de la remuneración dineraria del beneficiario.

B.15. Explique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

No se han producido pagos de esa naturaleza.

B.16. Explique y detalle los importes devengados en el ejercicio en relación con cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, incluyendo todas las prestaciones en cualquiera de sus formas, como cuando tenga la consideración de operación vinculada o, especialmente, cuando afecte de manera significativa a la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero, debiendo explicarse el importe otorgado o pendiente de pago, la naturaleza de la contraprestación recibida y las razones por las que se habría considerado, en su caso, que no constituye una remuneración al consejero por su condición de tal o en contraprestación por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y si se ha considerado apropiado o no incluirse entre los importes devengados en el apartado de "otros conceptos" de la sección C.

Como se ha explicado anteriormente, no existen otros conceptos retributivos distintos de los expuestos en este Informe, sin perjuicio de las dietas que ha percibido el Presidente del Consejo de Administración en su condición de Consejero de Pastificio Lucio Garofalo, S.p.A (sociedad filial del Grupo Ebro Foods) que ascendieron en 2021 a 5.000 euros brutos anuales.

Adicionalmente, se hace constar que durante el ejercicio 2021 el Presidente del Consejo de Administración ha percibido de la sociedad Riso Scotti, S.p.A. en concepto de dietas, la cantidad de 5.200 euros brutos. Como se ha indicado en el punto 12 del apartado A.1 del presente Informe, Riso Scotti, S.p.A. es una entidad asociada que no forma parte del Grupo Ebro Foods.

C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2021
Don ANTONIO HERNÁNDEZ CALLEJAS	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE	Vicepresidente Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
ALIMENTOS Y ACEITES, S.A.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña BELÉN BARREIRO PÉREZ-PARDO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña MARÍA CARCELLER ARCE	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don FERNANDO CASTELLÓ CLEMENTE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don JOSÉ IGNACIO COMENGE SÁNCHEZ-REAL	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña MERCEDES COSTA GARCÍA	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
EMPRESAS COMERCIALES E INDUSTRIALES VALENCIANAS, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don JAVIER FERNÁNDEZ ALONSO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
GRUPO TRADIFIN, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
HERCALIANZ INVESTING GROUP, S.L.	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don PEDRO ANTONIO ZORRERO CAMAS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

C.1. Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2021	Total ejercicio 2020
Don ANTONIO HERNÁNDEZ CALLEJAS	241	23	147	1.505	1.594	897			4.407	4.152
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE	181	27	181						389	400
ALIMENTOS Y ACEITES, S.A.	121	18							139	144
Doña BELÉN BARREIRO PÉREZ-PARDO	121	22	33						176	180
Doña MARÍA CARCELLER ARCE	121	18							139	144
Don FERNANDO CASTELLÓ CLEMENTE	121	27	76						224	224
Don JOSÉ IGNACIO COMENGE SÁNCHEZ-REAL	121	18	26						165	172
CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A.	121	18							139	257
Doña MERCEDES COSTA GARCÍA	121	27	78						226	226
EMPRESAS COMERCIALES E INDUSTRIALES VALENCIANAS, S.L.	121	18							139	144
Don JAVIER FERNÁNDEZ ALONSO	121	29	184						334	140
GRUPO TRADIFIN, S.L.	121	27	70						218	219
HERCALIANZ INVESTING GROUP, S.L.	121	18	26						165	172
Don PEDRO ANTONIO ZORRERO CAMAS	121	28	158						307	312

Observaciones

La remuneración total de los Consejeros en el ejercicio 2021 asciende a 7.163.731 euros que redondeada a miles de euros es 7.164 miles. Esta cantidad difiere de la consignada en la tabla como consecuencia del redondeo a miles de las remuneraciones individualizadas de cada Consejero.

Con relación a don Pedro Antonio Zorrero Camas y Alimentos y Aceites, S.A., véase la primera nota aclaratoria del apartado D del presente Informe, relativa a los cambios habidos en el Consejo de Administración.

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don ANTONIO HERNÁNDEZ CALLEJAS	Plan							0,00				
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE	Plan							0,00				
ALIMENTOS Y ACEITES, S.A.	Plan							0,00				
Doña BELÉN BARREIRO PÉREZ-PARDO	Plan							0,00				
Doña MARÍA CARCELLER ARCE	Plan							0,00				
Don FERNANDO CASTELLÓ CLEMENTE	Plan							0,00				
Don JOSÉ IGNACIO COMENGE SÁNCHEZ-REAL	Plan							0,00				
CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A.	Plan							0,00				
Doña MERCEDES COSTA GARCÍA	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
EMPRESAS COMERCIALES E INDUSTRIALES VALENCIANAS, S.L.	Plan							0,00				
Don JAVIER FERNÁNDEZ ALONSO	Plan							0,00				
GRUPO TRADIFIN, S.L.	Plan							0,00				
HERCALIANZ INVESTING GROUP, S.L.	Plan							0,00				
Don PEDRO ANTONIO ZORRERO CAMAS	Plan							0,00				

Observaciones

Con relación a don Pedro Antonio Zorrero Camas y Alimentos y Aceites, S.A., véase la primera nota aclaratoria del apartado D del presente Informe, relativa a los cambios habidos en el Consejo de Administración.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don ANTONIO HERNÁNDEZ CALLEJAS	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE	
ALIMENTOS Y ACEITES, S.A.	
Doña BELÉN BARREIRO PÉREZ-PARDO	
Doña MARÍA CARCELLER ARCE	
Don FERNANDO CASTELLÓ CLEMENTE	
Don JOSÉ IGNACIO COMENGE SÁNCHEZ-REAL	
CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A.	
Doña MERCEDES COSTA GARCÍA	
EMPRESAS COMERCIALES E INDUSTRIALES VALENCIANAS, S.L.	
Don JAVIER FERNÁNDEZ ALONSO	
GRUPO TRADIFIN, S.L.	
HERCALIANZ INVESTING GROUP, S.L.	
Don PEDRO ANTONIO ZORRERO CAMAS	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don ANTONIO HERNÁNDEZ CALLEJAS								
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE								

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
ALIMENTOS Y ACEITES, S.A.								
Doña BELÉN BARREIRO PÉREZ-PARDO								
Doña MARÍA CARCELLER ARCE								
Don FERNANDO CASTELLÓ CLEMENTE								
Don JOSÉ IGNACIO COMENGE SÁNCHEZ-REAL								
CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A.								
Doña MERCEDES COSTA GARCÍA								
EMPRESAS COMERCIALES E INDUSTRIALES VALENCIANAS, S.L.								
Don JAVIER FERNÁNDEZ ALONSO								
GRUPO TRADIFIN, S.L.								
HERCALIANZ INVESTING GROUP, S.L.								

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don PEDRO ANTONIO ZORRERO CAMAS								

Observaciones

Con relación a don Pedro Antonio Zorrero Camas y Alimentos y Aceites, S.A., véase la primera nota aclaratoria del apartado D del presente Informe, relativa a los cambios habidos en el Consejo de Administración.

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ANTONIO HERNÁNDEZ CALLEJAS	Concepto	
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE	Concepto	
ALIMENTOS Y ACEITES, S.A.	Concepto	
Doña BELÉN BARREIRO PÉREZ-PARDO	Concepto	
Doña MARÍA CARCELLER ARCE	Concepto	
Don FERNANDO CASTELLÓ CLEMENTE	Concepto	
Don JOSÉ IGNACIO COMENGE SÁNCHEZ-REAL	Concepto	
CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A.	Concepto	
Doña MERCEDES COSTA GARCÍA	Concepto	
EMPRESAS COMERCIALES E INDUSTRIALES VALENCIANAS, S.L.	Concepto	

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JAVIER FERNÁNDEZ ALONSO	Concepto	
GRUPO TRADIFIN, S.L.	Concepto	
HERCALIANZ INVESTING GROUP, S.L.	Concepto	
Don PEDRO ANTONIO ZORRERO CAMAS	Concepto	

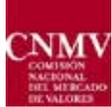
Observaciones

Con relación a don Pedro Antonio Zorrero Camas y Alimentos y Aceites, S.A., véase la primera nota aclaratoria del apartado D del presente Informe, relativa a los cambios habidos en el Consejo de Administración.

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2021	Total ejercicio 2020
Don ANTONIO HERNÁNDEZ CALLEJAS		5							5	5
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE										
ALIMENTOS Y ACEITES, S.A.										
Doña BELÉN BARREIRO PÉREZ-PARDO										
Doña MARÍA CARCELLER ARCE										
Don FERNANDO CASTELLÓ CLEMENTE										
Don JOSÉ IGNACIO COMENGE SÁNCHEZ-REAL										



INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2021	Total ejercicio 2020
CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A.										
Doña MERCEDES COSTA GARCÍA										
EMPRESAS COMERCIALES E INDUSTRIALES VALENCIANAS, S.L.										
Don JAVIER FERNÁNDEZ ALONSO										
GRUPO TRADIFIN, S.L.										
HERCALIANZ INVESTING GROUP, S.L.										
Don PEDRO ANTONIO ZORRERO CAMAS										

Observaciones

Con relación a don Pedro Antonio Zorrero Camas y Alimentos y Aceites, S.A., véase la primera nota aclaratoria del apartado D del presente Informe, relativa a los cambios habidos en el Consejo de Administración.

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don ANTONIO HERNÁNDEZ CALLEJAS	Plan							0,00				
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE	Plan							0,00				
ALIMENTOS Y ACEITES, S.A.	Plan							0,00				
Doña BELÉN BARREIRO PÉREZ-PARDO	Plan							0,00				
Doña MARÍA CARCELLER ARCE	Plan							0,00				
Don FERNANDO CASTELLÓ CLEMENTE	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JOSÉ IGNACIO COMENGE SÁNCHEZ-REAL	Plan							0,00				
CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A.	Plan							0,00				
Doña MERCEDES COSTA GARCÍA	Plan							0,00				
EMPRESAS COMERCIALES E INDUSTRIALES VALENCIANAS, S.L.	Plan							0,00				
Don JAVIER FERNÁNDEZ ALONSO	Plan							0,00				
GRUPO TRADIFIN, S.L.	Plan							0,00				
HERCALIANZ INVESTING GROUP, S.L.	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don PEDRO ANTONIO ZORRERO CAMAS	Plan							0,00				

Observaciones

Con relación a don Pedro Antonio Zorrero Camas y Alimentos y Aceites, S.A., véase la primera nota aclaratoria del apartado D del presente Informe, relativa a los cambios habidos en el Consejo de Administración.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don ANTONIO HERNÁNDEZ CALLEJAS	
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE	
ALIMENTOS Y ACEITES, S.A.	
Doña BELÉN BARREIRO PÉREZ-PARDO	
Doña MARÍA CARCELLER ARCE	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don FERNANDO CASTELLÓ CLEMENTE	
Don JOSÉ IGNACIO COMENGE SÁNCHEZ-REAL	
CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A.	
Doña MERCEDES COSTA GARCÍA	
EMPRESAS COMERCIALES E INDUSTRIALES VALENCIANAS, S.L.	
Don JAVIER FERNÁNDEZ ALONSO	
GRUPO TRADIFIN, S.L.	
HERCALIANZ INVESTING GROUP, S.L.	
Don PEDRO ANTONIO ZORRERO CAMAS	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don ANTONIO HERNÁNDEZ CALLEJAS								
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE								
ALIMENTOS Y ACEITES, S.A.								
Doña BELÉN BARREIRO PÉREZ-PARDO								
Doña MARÍA CARCELLER ARCE								

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don FERNANDO CASTELLÓ CLEMENTE								
Don JOSÉ IGNACIO COMENCE SÁNCHEZ-REAL								
CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A.								
Doña MERCEDES COSTA GARCÍA								
EMPRESAS COMERCIALES E INDUSTRIALES VALENCIANAS, S.L.								
Don JAVIER FERNÁNDEZ ALONSO								
GRUPO TRADIFIN, S.L.								
HERCALIANZ INVESTING GROUP, S.L.								
Don PEDRO ANTONIO ZORRERO CAMAS								

Observaciones

Con relación a don Pedro Antonio Zorrero Camas y Alimentos y Aceites, S.A., véase la primera nota aclaratoria del apartado D del presente Informe, relativa a los cambios habidos en el Consejo de Administración.

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ANTONIO HERNÁNDEZ CALLEJAS	Concepto	
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE	Concepto	
ALIMENTOS Y ACEITES, S.A.	Concepto	
Doña BELÉN BARREIRO PÉREZ-PARDO	Concepto	
Doña MARÍA CARCELLER ARCE	Concepto	
Don FERNANDO CASTELLÓ CLEMENTE	Concepto	
Don JOSÉ IGNACIO COMENGE SÁNCHEZ-REAL	Concepto	
CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A.	Concepto	
Doña MERCEDES COSTA GARCÍA	Concepto	
EMPRESAS COMERCIALES E INDUSTRIALES VALENCIANAS, S.L.	Concepto	
Don JAVIER FERNÁNDEZ ALONSO	Concepto	
GRUPO TRADIFIN, S.L.	Concepto	
HERCALIANZ INVESTING GROUP, S.L.	Concepto	
Don PEDRO ANTONIO ZORRERO CAMAS	Concepto	

Observaciones

Con relación a don Pedro Antonio Zorrero Camas y Alimentos y Aceites, S.A., véase la primera nota aclaratoria del apartado D del presente Informe, relativa a los cambios habidos en el Consejo de Administración.

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2021 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Don ANTONIO HERNÁNDEZ CALLEJAS	4.407				4.407	5				5	4.412
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE	389				389						389
ALIMENTOS Y ACEITES, S.A.	139				139						139
Doña BELÉN BARREIRO PÉREZ-PARDO	176				176						176
Doña MARÍA CARCELLER ARCE	139				139						139
Don FERNANDO CASTELLÓ CLEMENTE	224				224						224

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2021 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Don JOSÉ IGNACIO COMENGE SÁNCHEZ- REAL	165				165						165
CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A.	139				139						139
Doña MERCEDES COSTA GARCÍA	226				226						226
EMPRESAS COMERCIALES E INDUSTRIALES VALENCIANAS, S.L.	139				139						139
Don JAVIER FERNÁNDEZ ALONSO	334				334						334
GRUPO TRADIFIN, S.L.	218				218						218
HERCALIANZ INVESTING GROUP, S.L.	165				165						165
Don PEDRO ANTONIO ZORRERO CAMAS	307				307						307
TOTAL	7.167				7.167	5				5	7.172

Observaciones

La remuneración total de los Consejeros en el ejercicio 2021 asciende a 7.168.731 euros que redondeada a miles de euros es 7.169 miles. Esta cantidad difiere de la consignada en la tabla como consecuencia del redondeo a miles de las remuneraciones individualizadas de cada Consejero.

Con relación a don Pedro Antonio Zorrero Camas y Alimentos y Aceites, S.A., véase la primera nota aclaratoria del apartado D del presente Informe, relativa a los cambios habidos en el Consejo de Administración.

C.2. Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
Consejeros ejecutivos									
Don ANTONIO HERNÁNDEZ CALLEJAS	4.412	6,13	4.157	36,21	3.052	22,92	2.483	-17,32	3.003
HERCALIANZ INVESTING GROUP, S.L.	165	-4,07	172	1,18	170	-8,60	186	0,00	186
Consejeros externos									
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE	389	-2,75	400	-0,25	401	-9,68	444	0,68	441
ALIMENTOS Y ACEITES, S.A.	139	-3,47	144	5,11	137	-9,87	152	-3,80	158
Doña BELÉN BARREIRO PÉREZ-PARDO	176	-2,22	180	1,12	178	-8,72	195	-0,51	196
Doña MARÍA CARCELLER ARCE	139	-3,47	144	5,11	137	8,73	126	-	0

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
Don FERNANDO CASTELLÓ CLEMENTE	224	0,00	224	-0,88	226	-10,67	253	19,91	211
Don JOSÉ IGNACIO COMENGE SÁNCHEZ-REAL	165	-4,07	172	1,18	170	-15,00	200	0,00	200
CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A.	139	-45,91	257	-23,28	335	3,08	325	-	0
Doña MERCEDES COSTA GARCÍA	226	0,00	226	0,44	225	-7,79	244	20,20	203
EMPRESAS COMERCIALES E INDUSTRIALES VALENCIANAS, S.L.	139	-3,47	144	5,11	137	-9,87	152	-1,30	154
Don JAVIER FERNÁNDEZ ALONSO	334	138,57	140	-	0	-	1	-99,70	329
GRUPO TRADIFIN, S.L.	218	68,99	129	-40,83	218	-10,66	244	3,39	236
Don PEDRO ANTONIO ZORRERO CAMAS	307	-1,60	312	3,65	301	n.s	24	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									
	238.629	24,02	192.415	35,74	141.752	0,12	141.589	-35,82	220.600
Remuneración media de los empleados									
	41.356	-3,71	42.948	1,63	42.261	-	0	-	0

Observaciones

Con relación a don Pedro Antonio Zorrero Camas y Alimentos y Aceites, S.A., véase la primera nota aclaratoria del apartado D del presente Informe, relativa a los cambios habidos en el Consejo de Administración.



INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Con relación a la categorización de Heralianz Investing Group, S.L. como Consejero ejecutivo, véase la segunda nota aclaratoria del apartado D del presente Informe.

En relación con la remuneración media de los empleados:

- En el ejercicio 2018, la información que se recoge en los archivos informáticos no se ajusta a los criterios establecidos en el Informe y por lo tanto no es comparable.
- En el ejercicio 2017, no disponemos de esa información en nuestros archivos informáticos.

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelo brevemente.

CONTINUACIÓN DEL PUNTO 1 DEL APARTADO A.1.1 DEL PRESENTE INFORME

Adicionalmente, los Consejeros, en su condición de tales, perciben dietas por la asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y las Comisiones del Consejo de las que forman parte. El importe de las referidas dietas es igualmente fijado por la Junta General de accionistas y permanecerán vigentes en tanto no se apruebe su modificación.

b) Los Consejeros externos no perciben remuneración variable vinculada a los resultados de la Sociedad o su Grupo.

c) Los Consejeros ejecutivos (únicamente el Presidente Ejecutivo), por sus funciones ejecutivas, al igual que los restantes principales directivos del Grupo, perciben adicionalmente una retribución en atención a las funciones ejecutivas que desempeñan, en los términos previstos en sus respectivos contratos. El esquema retributivo de los Consejeros ejecutivos (al igual que el de los restantes principales directivos del Grupo) está integrado por los siguientes conceptos:

- remuneración fija anual;
- remuneración variable a corto plazo; y
- remuneración variable anual diferida, vinculada al Plan Estratégico 2022-2024, que se explica a lo largo de este Informe.

La remuneración fija es la que aparece establecida en el correspondiente contrato suscrito entre la Sociedad y el Consejero ejecutivo. Respecto a las remuneraciones variables, tanto anual a corto plazo como anual diferida, corresponde a la Comisión de Selección y Retribuciones, previo informe en su caso de otras Comisiones, determinar el grado de cumplimiento de los objetivos a que las mismas se vinculan (recogidos en la Política de Remuneraciones 2022-2024) en cada ejercicio, elevando al efecto la correspondiente propuesta e informe al Consejo de Administración con relación a la remuneración individual del Consejero ejecutivo en el año en cuestión.

La vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022-2024 no prevé la aplicación de excepciones temporales a la misma.

PRIMERA NOTA ACLARATORIA RELATIVA A LOS CAMBIOS HABIDOS EN EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN.

Durante el año 2021 se produjeron los siguientes cambios en la composición del Consejo de Administración:

- doña Alejandra Olarra Icaza se incorporó al Consejo de Administración el 24 de noviembre de 2021 como representante persona física del Consejero Corporación Financiera Alba, S.A., en sustitución de don Tomás Hevia Armengol; y

- don Pedro Antonio Zorrero Camas presentó su dimisión como Consejero el 15 de diciembre de 2021 con efectos desde el 31 de diciembre de 2021. En consecuencia, esa fecha dejó de ser Consejero de la Sociedad y miembro de la Comisión Ejecutiva y Comisión de Auditoría y Control. El Sr. Zorrero Camas estaba categorizado como Consejero independiente.

Asimismo, el 31 de enero de 2022 el Consejo de Administración acordó nombrar Consejero por el procedimiento de cooptación, para ocupar la vacante existente tras la dimisión presentada por el Sr. Zorrero Camas (con efectos 31 de diciembre de 2021), a don Marc Thomas Murtra Millar, con el carácter de Consejero externo independiente. El Sr. Murtra fue asimismo nombrado miembro de la Comisión Ejecutiva y Comisión de Auditoría y Control de la Sociedad.

Finalmente, se hace constar que Alimentos y Aceites, S.A. (Consejero dominical y accionista de referencia) presentó su dimisión como Consejero el 24 de marzo de 2022, con efectos del día 29 de dicho mes y año (véase la comunicación enviada a la Comisión Nacional del Mercado de Valores por la Sociedad como "Otra Información Relevante" el día 24 de marzo de 2022 con número de registro 15141).

El mismo día de emisión del presente Informe, 30 de marzo de 2022, don Jordi Xuclà Costa fue nombrado Consejero dominical de Alimentos y Aceites, S.A. para cubrir la vacante ocasionada tras la dimisión presentada por dicha entidad.

SEGUNDA NOTA ACLARATORIA RELATIVA A LA CATEGORIZACIÓN DE HERCALIANZ INVESTING GROUP.S.L. COMO CONSEJERO EJECUTIVO.

Tal y como se ha hecho constar a lo largo del presente Informe, Herculianz Investing Group, S.L., aunque tiene la categorización de Consejero ejecutivo, nunca ha desempeñado funciones ejecutivas ni en Ebro Foods, S.A. ni en ninguna filial del Grupo y, por tanto, no ha percibido ni percibe remuneración alguna por ello.



INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Hercalanz Investing Group, S.L. ha sido categorizado como Consejero ejecutivo en atención a que su representante persona física en el Consejo de Administración de Ebro Foods, S.A. (ex artículo 212 bis de la Ley de Sociedad de Capital) es directivo de una filial del Grupo Ebro Foods.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

30/03/2022

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

Si

No

Nombre o denominación social de los miembros del consejo de administración que no han votado a favor de la aprobación del presente informe	Motivos (en contra, abstención, no asistencia)	Explique los motivos
ALIMENTOS Y ACEITES, S.A.	Abstención	Don Jordi Xuclà Costa es el Consejero dominical de Alimentos y Aceites, S.A. (accionista de referencia que fue Consejero hasta el 29 de marzo de 2022) que se abstuvo de votar el presente Informe, manifestando que es el Consejo de Administración de SEPI (como accionista de control de Alimentos y Aceites, S.A.) quien determina el sentido del voto de SEPI, en su condición de accionista de Ebro Foods, S.A. Véase la primera nota aclaratoria del presente apartado D.