

# Informe Anual sobre Remuneraciones



02.



## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

---

### DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

---

Fecha fin del ejercicio de referencia: [ 31/12/2022 ]

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 (2023) es la correspondiente a los ejercicios 2022 a 2024, que fue aprobada por la Junta General de accionistas en su reunión de 30 de junio de 2021 y posteriormente modificada igualmente por acuerdo de la Junta General de accionistas en su reunión de 29 de junio de 2022. Adicionalmente, en la misma Junta General a celebrar en 2023 a la que se someta a votación con carácter consultivo el presente Informe, se planteará una modificación de la misma, en los términos que más adelante se indican.

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), en atención a la amplia aceptación que obtuvo 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 base a ello, en el establecimiento de la vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022-2024 no se atendió a empresas comparables ni participó en su elaboración ningún asesor externo.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022-2024, aun cuando fue aprobada en 2021, recogía ya en su redacción inicial las novedades introducidas en la Ley de Sociedades de Capital ("LSC") por la reforma operada por la Ley 5/2021, de 12 de abril ("Ley 5/2021"). Así, aun cuando la citada reforma no entraba en vigor hasta el 3 de noviembre de 2021 (es decir, tras la fecha de la Junta General ordinaria de la Sociedad de 2021), la Política de Remuneraciones que fue sometida a aprobación (y aprobada) por la Junta General de accionistas de la sociedad celebrada el 30 de junio de 2021 ya estaba adaptada en su contenido a las exigencias recogidas en la modificación introducida por la Ley 5/2021.

En junio de 2022 se sometió a la Junta General de accionistas de la Sociedad, y fue aprobada por ésta, la modificación de algunos aspectos de la Política; en particular:

(i) Se incluyó en la misma el carácter invariable de la remuneración anual fija del Presidente Ejecutivo, que queda por tanto desligada del procedimiento de revisión de la remuneración fija de los restantes directivos del Grupo y que únicamente será objeto de revisión cuando, a propuesta de la Comisión de Selección y Retribuciones, por las circunstancias concurrentes, así lo decida el Consejo de Administración;

(ii) Se modificaron los objetivos de carácter financiero a los que se vincula el 75% de la remuneración incluidas en el Plan de Incentivos a Largo Plazo vinculado al Plan Estratégico 2022-2024, sustituyendo el indicador "ROCE-A" ("ROCE") consolidado por el de "EBITDA-A menos CAPEX" ("EBITDA-CAPEX") consolidado, y manteniendo el objetivo EBITDA consolidado, con un peso del EBITDA-CAPEX del 20% y del EBITDA del 80% restante;

(iii) Se incluyó en la Política un nuevo límite máximo de la remuneración que el Presidente Ejecutivo podría percibir por su participación en el Plan de Incentivos a Largo Plazo vinculado al Plan Estratégico 2022-2024 en caso de sobrecumplimiento de objetivos, que sería del 100% de la remuneración correspondiente al mismo (y no del 125%, como prevé la Política en su redacción inicial); y

(iv) Se incluyó en la Política, dentro de los objetivos a los que se vincula la remuneración variable anual del Presidente Ejecutivo, el indicador ROCE consolidado del presupuesto como objetivo, con un peso del 20%, manteniendo como objetivo el EBITDA consolidado del presupuesto, con un peso del 80%, a partir del ejercicio 2023 (en el ejercicio 2022 el único objetivo financiero es el EBITDA consolidado previsto en el presupuesto 2022).

Por su parte, a la Junta General de accionistas a la que se somete a votación con carácter consultivo el presente Informe se le propone una nueva modificación de la Política, consistente en fijar en la misma como límite máximo de la remuneración variable a corto plazo del Presidente Ejecutivo el 100% de la remuneración anual fija, rebajando por tanto dicho límite máximo pues, en su redacción inicial, la Política fijaba dicho límite en el 150% de la remuneración fija. Se prevé que esta modificación será acogida favorablemente y aprobada por la Junta General de accionistas, y operaría desde el inicio del plazo de vigencia de la Política de Remuneraciones 2022-2024, es decir, desde el 1 de enero de 2022.

La Política de Remuneraciones de Consejeros 2022-2024 en su redacción inicial 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 celebrada el 30 de junio de 2021, y resultó aprobada.

Las primera modificación de la Política, en 2022, fue igualmente elaborada por la Comisión de Selección y Retribuciones en su reunión de 25 de mayo de 2022 y objeto del correspondiente informe específico, y el Consejo de Administración acordó someter la misma a la Junta General de accionistas celebrada el 29 de junio de 2022, y resultó aprobada.

El resto del contenido de este apartado A.1.1 continúa 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 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 y el Grupo, conforme a los criterios y objetivos establecidos en la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022-2024 indicados en el apartado anterior.

La retribución variable del Presidente del Consejo de Administración por el desempeño de 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 (en 2023, el EBITDA y ROCE fijados en el presupuesto consolidado 2023).

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 anual queda topada -en la asunción de que la propuesta de modificación de la Política que se someterá a la misma Junta General de accionistas que debe votar con carácter consultivo el presente Informe resultará aprobada- al 100% de la remuneración anual fija). 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 (2023) quedará determinada en 2024, una vez se conozcan los resultados del ejercicio 2023 y sea posible verificar, con ello, el grado de cumplimiento de los objetivos fijados al efecto.

- 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) antes indicados, 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, (ii) cambio de control en el Grupo y operación corporativa análoga, o (iii) 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), 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 2023 (segundo año de la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022-2024) sería abonada en 2025.

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.

### 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 (2023) será la que fije la Junta General Ordinaria de accionistas a celebrar en 2024.

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 (2023), 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 2024. 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 2024 en otros términos, en el ejercicio en curso (2023) se devengará una retribución fija de los Consejeros en su condición de tales idéntica a la del ejercicio cerrado (2022). Respecto de ésta, la Comisión de Selección y Retribuciones, en su reunión de 15 de febrero de 2023, acordó proponer al Consejo de Administración, con informe favorable, el mantenimiento respecto al ejercicio 2022 de la misma remuneración fija para el conjunto del Consejo de Administración establecida para el ejercicio 2021 (esto es, la suma de 2.850.000 euros). Igualmente, la Comisión de Selección y Retribuciones acordó proponer al Consejo de Administración el mantenimiento de las dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y sus Comisiones, a razón de 1.600 euros brutos por reunión de Consejo y 800 euros por reunión de Comisión.

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 (2023) es de 1.500.000 euros brutos, la misma remuneración dineraria fija bruta que la percibida en el ejercicio cerrado (2022).

En este sentido, téngase en cuenta que, aunque en el Informe de Remuneraciones del ejercicio 2021 se indicaba que la remuneración del Presidente Ejecutivo para 2022 era de 1.560.000 (es decir, la del año precedente -2021- incrementada en un 4%, porcentaje de revisión de la remuneración de directivos que fijó el Consejo de Administración con carácter general para los directivos de la Sociedad), tras la modificación de la Política de Remuneraciones 2022-2024 que fue aprobada por la Junta General de accionistas de la Sociedad el 29 de junio de 2022, la remuneración fija del Presidente Ejecutivo quedaba congelada (con efectos desde el 1 de enero de 2022), por lo que la citada revisión del 4% no le resultó ya de aplicación tal y como prevé la Política de Remuneraciones 2022-2024 tras la modificación indicada.

Junto con dicha remuneración dineraria, el Presidente Ejecutivo percibirá también en el ejercicio en curso (2023) como remuneración fija en especie el uso particular del vehículo de empresa (véase a este respecto el apartado A.1.5 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 segunda 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 un uso particular del vehículo de empresa. El valor de la retribución en especie que se estima será devengado en el ejercicio en curso (2023) 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 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) una retribución variable en el ejercicio en curso (2023), 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 de los objetivos de EBITDA (con un peso del objetivo del 80%) y de ROCE (con un peso del objetivo del 20%) establecidos en el presupuesto consolidado 2023.

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 (cumplimiento conjunto de ambos objetivos -EBITDA y ROCE, con el peso correspondiente de cada uno de ellos- igual o superior al 100%) supone una retribución variable anual del 100% de la retribución fija (en la asunción de que la Junta General de accionistas a la que se someta a votación con carácter consultivo este Informe apruebe la modificación de la Política en este punto).

- 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 conjunto de los citados objetivos 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 del 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 anual del Presidente Ejecutivo hasta el límite máximo establecido del 100% de su retribución fija.

En base a ello, una vez determinados los resultados consolidados del Grupo correspondientes al ejercicio 2023 (en 2024, 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 (2023) en base a los criterios antes indicados.

En términos monetarios, en atención a las reglas de devengo antes expuestas, la remuneración variable anual del Presidente Ejecutivo correspondiente a 2023 podrá variar entre 0 euros (en caso de incumplimiento de los objetivos indicados por debajo del 85%) y 1.500.000 euros brutos (en caso de cumplimiento de objetivos del 100% o superior).

(ii) Una retribución variable anual diferida:

Conforme a lo dispuesto en la vigente Política de Remuneraciones 2022-2024, al Presidente del Consejo de Administración le corresponde, por sus funciones ejecutivas, participar en el Sistema de Retribución Anual Diferida vinculada al cumplimiento del Plan Estratégico 2022-2024 para la alta dirección del Grupo Ebro Foods. 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.

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.

Las líneas principales del Sistema, establecidas en la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022-2024, 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 y EBITDA-CAPEX\* consolidados anuales de dichos años establecidos en el Plan Estratégico 2022-2024, a cuyo cumplimiento se sujeta el 25% de la remuneración variable diferida.

- El grado de cumplimiento del EBITDA consolidado representará el 80% del variable diferido correspondiente a cada año y el grado de cumplimiento del EBITDA-CAPEX consolidado el 20% restante.

- Los objetivos del Sistema para el último de los años (2024, a pagar en 2026) son (i) el EBITDA y EBITDA-CAPEX consolidados anuales para dicho año previstos en el Plan Estratégico 2022-2024 (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 de los ejercicios incluidos en el Sistema (2022 a 2024) en comparación con la suma de los que prevé el Plan Estratégico 2022-2024, sujetándose al resultado de dicha comparación un 12,5% de la remuneración variable diferida del trienio; y (iii) la evaluación cualitativa global del desarrollo del Plan Estratégico 2022-2024 que realice la Comisión de Estrategia e Inversiones y la valoración del cumplimiento de los objetivos no financieros fijados en el Sistema de entre los incluidos en el Plan Estratégico 2022-2024 que realice la Comisión de Auditoría, Control y Sostenibilidad; 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, a razón de un 6,25% cada uno de los dos aspectos.

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

a) En caso de cumplimiento conjunto de los objetivos de EBITDA y EBITDA-CAPEX\* consolidados recogidos para dichos años en el Plan Estratégico 2022-2024 al 100% o superior, 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 incumplimiento conjunto de los referidos objetivos de EBITDA y EBITDA-CAPEX consolidados previstos en el Plan Estratégico 2022-2024 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 conjunto de los objetivos 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 grado de cumplimiento conjunto de los referidos objetivos de EBITDA y EBITDA-CAPEX consolidados previstos en el Plan Estratégico 2022-2024 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% (12,5% del total de la remuneración fija correspondiente al trienio), en atención al grado de cumplimiento del objetivo de EBITDA consolidado acumulado para todo el trienio según el Plan Estratégico 2022-2024;

- el 25% (6,25% del total de la remuneración fija correspondiente al trienio), 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; y

- el 25% restante (6,25% del total de la remuneración fija correspondiente al trienio), 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 evaluación cualitativa global del desarrollo del Plan Estratégico 2022-2024.

En caso de sobrecumplimiento o incumplimiento conjunto de los referidos objetivos será de aplicación lo señalado anteriormente respecto a tales situaciones, aplicando el límite máximo del 100% en caso de sobrecumplimiento.

- 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 y EBITDA-CAPEX). Igualmente corresponderá a la Comisión de Selección y Retribuciones la revisión y validación, en el último año del Sistema, de la propuesta de evaluación cualitativa 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, Control y Sostenibilidad. 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, con relación a la remuneración variable que podría llegar a corresponder en 2023 al Presidente Ejecutivo por razón del Sistema de Retribución Anual Diferida vinculada al cumplimiento del Plan Estratégico 2022-2024, hay que señalar lo siguiente:

- Será en 2024, una vez cerrados los resultados consolidados del Grupo correspondientes al ejercicio 2023 (generalmente en el mes de febrero) cuando la Comisión de Selección y Retribuciones revisará el grado de cumplimiento de los objetivos fijados para dicho ejercicio y elevará al Consejo de Administración, para su aprobación, la remuneración anual a percibir por el Presidente Ejecutivo (en 2025) por el ejercicio 2023.

- En términos monetarios, en atención a las reglas antes expuestas, la remuneración variable anual diferida que correspondería al Presidente Ejecutivo por el ejercicio 2023 podría variar entre 0 euros (en caso de cumplimiento conjunto de los objetivos por debajo del 85%) y 1.125.000 euros brutos (en caso de cumplimiento conjunto de objetivos al 100% o superior). La remuneración fija del trienio se determina tomando como base la remuneración fija anual dineraria del Presidente Ejecutivo en cada uno de los años del Sistema (que, conforme se ha indicado anteriormente, no está sujeta a revisión salvo por circunstancias extraordinarias).

- En el ejercicio en curso (2023), el Presidente Ejecutivo ha percibido la cantidad de 1.897.670,85 euros brutos en concepto de retribución anual diferida correspondiente al año 2021, último año del anterior Sistema de Retribución Anual Diferida vinculada al Plan Estratégico 2019-2021. Debe señalarse que, por ser la cantidad correspondiente al último año del Sistema anterior, la remuneración variable diferida objeto del mismo era el 50% de la remuneración variable del trienio.

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.

**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 (2023), 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 segunda 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 concedido, ni prevé conceder, en el ejercicio en curso (2023) 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 en la sociedad Pastificio Lucio Garofalo, S.p.A (filial del Grupo Ebro Foods). En el ejercicio en curso (2023) se prevé que el Presidente Ejecutivo percibirá dietas por este concepto en importe análogo al percibido en 2022 (5.000 euros brutos anuales).

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 (2023) se prevé que el Presidente Ejecutivo percibirá dietas por este concepto en importe análogo al percibido en 2022 (5.200 euros brutos anuales).

**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 (2023) es el segundo año de aplicación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022-2024.

Como se ha expuesto anteriormente, el único cambio que se prevé tendrá lugar en el ejercicio en curso (y con efectos desde el 1 de enero de 2022) es la reducción del tope máximo de la remuneración variable anual del Presidente Ejecutivo desde el 150% de su remuneración fija anual hasta el 100% de su remuneración fija anual.

Como se ha indicado, dicha modificación, planteada por el propio Presidente Ejecutivo, fue valorada favorablemente por la Comisión de Selección y Retribuciones y aprobada por el Consejo de Administración. Igualmente, como también se ha indicado con anterioridad, la consiguiente modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022-2024 en este punto se someterá a aprobación de la misma Junta General de accionistas a celebrar en 2023 en la que se somete a votación, con carácter consultivo, el presente Informe, previéndose que la misma será aprobada.

No se prevén, al tiempo de la emisión de este Informe, otras posibles modificaciones de la vigente Política de Remuneraciones 2022-2024 en ejercicios posteriores.

**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/2022/06/Texto-refundido-de-la-Poli%CC%81tica-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 2021, con votos a favor por encima de los dos tercios del capital presente o representado en la Junta (74.2020%) y la abstención de un 12.7425%, 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 (2022) se procedió a la liquidación de la remuneración fija del conjunto de los Consejeros en su condición de tales correspondiente al ejercicio 2021.

En este sentido, en su reunión de 16 de febrero de 2022, 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 (2022) la propuesta de establecer como retribución fija del conjunto de los Consejeros en su condición de tales para el ejercicio anterior (2021) 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 2022 acordó elevar esas propuestas de la Comisión de Selección y Retribuciones a la Junta General Ordinaria de accionistas a celebrar en 2022. Dicha propuesta resultó aprobada por una amplia mayoría en la citada Junta General, celebrada el 29 de junio de 2022.

En base a ello, y en atención a las reuniones del Consejo de Administración y sus Comisiones celebradas en 2021, la remuneración fija anual del conjunto de los Consejeros en su condición de tales correspondiente a 2021 (fijada en 2022) se distribuyó de la siguiente forma:

- 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, las dietas por asistencia al Consejo de Administración de Ebro Foods, S.A. y a sus Comisiones correspondientes al ejercicio 2021 ascendieron a 317.600 euros brutos.

En cuanto a la remuneración fija del conjunto de los Consejeros en su condición de tales correspondiente al ejercicio cerrado (2022) la Comisión de Selección y Retribuciones, en su reunión de 15 de febrero de 2023, acordó proponer al Consejo de Administración que éste elevase a la Junta General de accionistas (a celebrar en 2023) la propuesta de establecer como retribución fija del conjunto de los Consejeros en su condición de tales para el ejercicio cerrado (2022) la cantidad de 2.850.000 euros brutos (la misma cantidad que respecto a 2021). 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 27 de febrero de 2023, acordó elevar esas propuestas de la Comisión de Selección y Retribuciones a la Junta General ordinaria de accionistas a celebrar en 2023.

De resultar aprobado dicho importe por la Junta General de accionistas a celebrar en 2023, 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 2022, 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 1.891.862,90 euros brutos; y
- por pertenencia a las Comisiones del Consejo, de un importe total de 958.137,00 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 2022, una cantidad total de 328.000 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 2022, 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 25 de febrero de 2021, 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 2022-2024 (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 junio de 2022).

Respecto a la remuneración variable anual correspondiente al ejercicio cerrado (2022), la Comisión de Selección y Retribuciones, en su reunión de 15 de febrero de 2023, revisó el grado de cumplimiento del objetivo de EBITDA consolidado del presupuesto, que es la variable en base a las cuales se determinaba la remuneración variable anual del Presidente Ejecutivo en el ejercicio 2022, y elevó el correspondiente informe al Consejo de Administración con relación a dicho variable anual.

Debe recordarse en este punto que la vinculación de la remuneración variable anual del Presidente ejecutivo al doble objetivo EBITDA (80%) y ROCE (20%) es de aplicación a partir del 1 de enero de 2023, tal y como consta en la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022-2024 tras la modificación de la misma acordada por la Junta General de accionistas el 29 de junio de 2022.

También hay que recordar que, conforme a la propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022-2024 que se somete a la aprobación de la Junta General de accionistas que debe votar, con carácter consultivo, este Informe, la remuneración variable anual del Presidente ejecutivo ya de 2022 quedaría topada, en caso de sobrecumplimiento de objetivos, al 100% de su importe (esto es, al 100% de la remuneración fija anual). Como se ha indicado anteriormente, se prevé que dicha modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022-2024 será aprobada por la Junta General de accionistas.

Igualmente, la Comisión de Selección y Retribuciones, en su reunión de 15 de febrero de 2023, 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 2022 conforme al Sistema de Retribución Variable Anual Diferida 2022-2024. Siendo 2022 el primer ejercicio del Sistema, la remuneración variable anual diferida correspondiente a dicho año era de hasta el 25% de la remuneración variable diferida del trienio, en atención al cumplimiento conjunto de los objetivos de EBITDA y EBITDA-CAPEX recogidos en el Plan Estratégico 2022-2024 para el ejercicio 2022.

De acuerdo con lo anterior, en el ejercicio cerrado (2022) 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 2022-2024, y previas las verificaciones realizadas por la Comisión de Selección y Retribuciones, son las siguientes:

- Retribución fija: 1.508.000 euros brutos (1.500.000 euros brutos de retribución fija dineraria y 8.000 euros brutos en especie).
- Retribución variable anual ordinaria a corto plazo: 1.500.000 euros brutos. A estos efectos, se ha tomado en consideración la reducción del límite máximo de esta remuneración variable al 100% de la remuneración fija anual, en la asunción de que la Junta General de accionistas aprobará (en la misma reunión en la que se somete a votación, con carácter consultivo, este Informe) dicha reducción. En otro caso, la remuneración variable anual que habría correspondido al Presidente ejecutivo en caso de no aplicar ese nuevo tope máximo habría sido de 1.931.719 euros brutos.
- Retribución variable anual diferida: 1.125.000 euros brutos. Esta cantidad ha quedado provisionada en las cuentas del ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2022, 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 2024 en la medida en que el Presidente Ejecutivo continúe entonces vinculado al Grupo, como se ha explicado anteriormente. Téngase en cuenta que en 2022, primer ejercicio del Sistema de Retribución Variable Anual Diferida 2022-2024, se determinaba el 25% de la remuneración variable correspondiente al trienio.

Por otra parte, en el ejercicio cerrado (2022), el Presidente Ejecutivo ha recibido la cantidad de 1.058.191,51 euros brutos en concepto de retribución variable anual diferida correspondientes al ejercicio 2020, que se ha abonado en el año 2022. Dicha cantidad fue provisionada en las cuentas del ejercicio 2020.

**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 2022 no se ha producido desviación alguna del procedimiento establecido para la aplicación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de 2022-2024, más allá de la aplicación de la reducción del importe máximo de la remuneración variable anual del Presidente Ejecutivo en los términos indicados.

**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 2022-2024 durante el ejercicio 2022.

**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 (2022), esto es, el vinculado al Plan Estratégico 2022-2024, 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, (ii) cambio de control en el Grupo u operación corporativa análoga, o (iii) 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 utilizada para su cálculo. Así, la remuneración correspondiente a los participantes del Sistema en 2022 será pagada a los mismos, en tanto permanezcan en el Grupo Ebro, en 2024.

**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 (2022), la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022-2024 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 y cualitativos, y con ello se 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 2022-2024 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.

**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	125.323.890	81,45
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	16.319.794	13,02
Votos a favor	92.992.889	74,20
Votos en blanco	41.844	0,03
Abstenciones	15.969.363	12,74

#### 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 29 de junio de 2022 acordó fijar la remuneración correspondiente al conjunto de los Consejeros en su condición de tales correspondiente al ejercicio 2021 en la cantidad de 2.850.000 euros brutos anuales.

Por su parte, respecto a la remuneración correspondiente al ejercicio 2022, el Consejo de Administración, en su reunión de 27 de febrero de 2023, acordó proponer a la Junta General de accionistas que se celebre en el mes de junio de 2023 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 2021) y se realizará (respecto al ejercicio 2022) 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 2022-2024.

**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 2022 (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. Tal y como consta en la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022-2024 dicha remuneración fija dineraria en el ejercicio 2022 ha sido de 1.500.000 euros brutos.

Respecto a las remuneraciones variables de 2022 (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 los objetivos a las que se sujetan tales remuneraciones variables y realiza una propuesta al efecto al Consejo de Administración. En este sentido, respecto del ejercicio 2022, las cantidades variables que corresponden al Presidente Ejecutivo han sido:

- 1.500.000 euros brutos en concepto de remuneración variable anual (frente a los 1.593.733 euros brutos que le correspondieron en 2021). Debe señalarse nuevamente, en este sentido, que esta remuneración variable ha sido determinada aplicando el nuevo tope máximo del 100% de su remuneración fija para el caso de sobrecumplimiento de objetivos (frente al tope máximo anterior del 150%) en la asunción de que esa modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022-2024 será aprobada por la Junta General de accionistas a la que se somete a votación, con carácter consultivo, el presente Informe; y

- 1.125.000 euros brutos en concepto de remuneración anual diferida de 2022 (frente a los 1.897.671 euros brutos en 2021). Esta cantidad ha quedado provisionada en las cuentas anuales del ejercicio 2022 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 2024. Téngase en cuenta que, conforme al Sistema de Retribución Variable Anual Diferida, en 2022 (primer año del trienio del Sistema), se ha determinado el 25% 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 ha cobrado en 2022, por su participación en el anterior Sistema de Retribución Variable Anual Diferida 2019-2021, la cantidad devengada en 2020: la suma de 1.058.191,51 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 2022-2024 el devengo de la remuneración variable anual del Presidente Ejecutivo correspondiente al ejercicio cerrado (2022) se vincula al grado de cumplimiento del objetivo EBITDA consolidado del presupuesto 2022. 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, (ii) cambio de control en el Grupo y operación corporativa análoga, o (iii) 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 2022-2024, en el correspondiente Sistema. Véase una exposición más detallada en el apartado A.1.6 del presente 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 cuenta con los resultados del 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 (2022), conforme a lo acordado por el Consejo de Administración el 27 de febrero de 2023 a propuesta de la Comisión de Selección y Retribuciones (en respuesta a la propuesta presentada por el propio Presidente Ejecutivo), la remuneración variable anual del Presidente Ejecutivo ha quedado topada en el 100% de su remuneración fija en caso de sobrecumplimiento de objetivos, frente al tope del 150% por ciento que aplicaba anteriormente, y ello con efectos desde el 1 de enero de 2022.

Dicha modificación de las condiciones relativas a la remuneración variable anual del Presidente Ejecutivo implica la consiguiente modificación de la Política de Remuneraciones de Consejeros 2022-2024, a efectos de hacer constar la reducción del tope de la misma en caso de sobrecumplimiento. En este sentido, la referida modificación de la Política se someterá a la consideración de la Junta General de accionistas de la Sociedad a la que se someterá a votación, con carácter consultivo, el presente Informe, asumiéndose en la redacción del presente Informe, como se ha indicado, que será aprobada.

**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 (véase el apartado A.1.12 del presente Informe), 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 los 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 (2022), por valor de 8.000 euros, consta incluida en la remuneración fija del Consejero ejecutivo devengada en el ejercicio 2022.

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 detalles 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 2022 a 5.000 euros brutos anuales.

Adicionalmente, se hace constar que durante el ejercicio 2022 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 2022
Don ANTONIO HERNÁNDEZ CALLEJAS	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE	Vicepresidente Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
ALIMENTOS Y ACEITES, S.A	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 29/03/2022
Doña BELÉN BARREIRO PÉREZ-PARDO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña MARÍA CARCELLER ARCE	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don FERNANDO CASTELLÓ CLEMENTE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don JOSÉ IGNACIO COMENGE SÁNCHEZ-REAL	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña MERCEDES COSTA GARCÍA	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
EMPRESAS COMERCIALES E INDUSTRIALES VALENCIANAS, S.L	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don JAVIER FERNÁNDEZ ALONSO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
GRUPO TRADIFÍN, S.L	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
HERCALIANZ INVESTING GROUP, S.L	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don MARC THOMAS MURTRA MILLAR	Consejero Independiente	Desde 31/01/2022 hasta 31/12/2022
Don JORDI XUCLÀ COSTA	Consejero Dominical	Desde 30/03/2022 hasta 31/12/2022

## 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 2022	Total ejercicio 2021
Don ANTONIO HERNÁNDEZ CALLEJAS	244	24	149	1.508	1.500	1.058			4.483	4.407
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE	183	30	183						396	389
ALIMENTOS Y ACEITES, S.A	20	3							23	139
Doña BELÉN BARREIRO PÉREZ-PARDO	122	23	32						177	176
Doña MARÍA CARCELLER ARCE	122	18							140	139
Don FERNANDO CASTELLÓ CLEMENTE	122	29	70						221	224
Don JOSÉ IGNACIO COMENGE SÁNCHEZ-REAL	122	20	27						169	165
CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A	122	18							140	139
Doña MERCEDES COSTA GARCÍA	122	29	69						220	226
EMPRESAS COMERCIALES E INDUSTRIALES VALENCIANAS, S.L	122	18							140	139
Don JAVIER FERNÁNDEZ ALONSO	122	30	181						333	334
GRUPO TRADIFÍN, S.L	122	29	64						215	218
HERCALIANZ INVESTING GROUP, S.L	122	20	27						169	165
Don MARC THOMAS MURTRA MILLAR	122	25	154						301	
Don JORDI XUCLÀ COSTA	101	14							115	

Observaciones

Con relación a los cambios habidos en el Consejo de Administración en el ejercicio 2022, véase la primera Nota aclaratoria del apartado D del presente Informe.

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 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		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				

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		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
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 TRADIFÍN, S.L	Plan							0,00				
HERCALIANZ INVESTING GROUP, S.L	Plan							0,00				
Don MARC THOMAS MURTRA MILLAR	Plan							0,00				
Don JORDI XUCLÀ COSTA	Plan							0,00				

Observaciones

[ ]

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	
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 TRADIFÍN, S.L	
HERCALIANZ INVESTING GROUP, S.L	
Don MARC THOMAS MURTRA MILLAR	
Don JORDI XUCLÀ COSTA	

## 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 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Don ANTONIO HERNÁNDEZ CALLEJAS								
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								



## 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 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
GRUPO TRADIFÍN, S.L								
HERCALIANZ INVESTING GROUP, S.L								
Don MARC THOMAS MURTRA MILLAR								
Don JORDI XUCLÀ COSTA								

### Observaciones

[ ]

#### 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	

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
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 TRADIFÍN, S.L	Concepto	
HERCALIANZ INVESTING GROUP, S.L	Concepto	
Don MARC THOMAS MURTRA MILLAR	Concepto	
Don JORDI XUCLÀ COSTA	Concepto	

### Observaciones

[ ]

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 2022	Total ejercicio 2021
Don ANTONIO HERNÁNDEZ CALLEJAS		5							5	5
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE										
ALIMENTOS Y ACEITES, S.A										
Doña BELÉN BARREIRO PÉREZ-PARDO										

## 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 2022	Total ejercicio 2021
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 TRADIFÍN, S.L										
HERCALIANZ INVESTING GROUP, S.L										
Don MARC THOMAS MURTRA MILLAR										
Don JORDI XUCLÀ COSTA										

Observaciones

[ ]

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 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		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				

**INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE  
LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS**

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		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 COMENCE 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 TRADIFÍN, S.L	Plan							0,00				
HERCALIANZ INVESTING GROUP, S.L	Plan							0,00				

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		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 MARC THOMAS MURTRA MILLAR	Plan							0,00				
Don JORDI XUCLÀ COSTA	Plan							0,00				

### Observaciones

[ ]

### 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 TRADIFÍN, S.L	
HERCALIANZ INVESTING GROUP, S.L	
Don MARC THOMAS MURTRA MILLAR	
Don JORDI XUCLÀ COSTA	

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 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Don ANTONIO HERNÁNDEZ CALLEJAS								
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE								
ALIMENTOS Y ACEITES, S.A								
Doña BELÉN BARREIRO PÉREZ-PARDO								

## 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 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
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 TRADIFÍN, S.L								
HERCALIANZ INVESTING GROUP, S.L								
Don MARC THOMAS MURTRA MILLAR								
Don JORDI XUCLÀ COSTA								



Observaciones

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 TRADIFÍN, S.L	Concepto	
HERCALIANZ INVESTING GROUP, S.L	Concepto	
Don MARC THOMAS MURTRA MILLAR	Concepto	
Don JORDI XUCLÀ COSTA	Concepto	

Observaciones

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 Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 grupo	Total ejercicio 2022 sociedad + grupo
Don ANTONIO HERNÁNDEZ CALLEJAS	4.483				4.483	5				5	4.488
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE	396				396						396
ALIMENTOS Y ACEITES, S.A	23				23						23
Doña BELÉN BARREIRO PÉREZ-PARDO	177				177						177
Doña MARÍA CARCELLER ARCE	140				140						140
Don FERNANDO CASTELLÓ CLEMENTE	221				221						221

## 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 2022 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 2022 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 grupo	
Don JOSÉ IGNACIO COMENGE SÁNCHEZ- REAL	169				169						169
CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A	140				140						140
Doña MERCEDES COSTA GARCÍA	220				220						220
EMPRESAS COMERCIALES E INDUSTRIALES VALENCIANAS, S.L	140				140						140
Don JAVIER FERNÁNDEZ ALONSO	333				333						333
GRUPO TRADIFÍN, S.L	215				215						215
HERCALIANZ INVESTING GROUP, S.L	169				169						169
Don MARC THOMAS MURTRA MILLAR	301				301						301
Don JORDI XUCLÀ COSTA	115				115						115
<b>TOTAL</b>	<b>7.242</b>				<b>7.242</b>	<b>5</b>				<b>5</b>	<b>7.247</b>

Observaciones

La remuneración total de los Consejeros devengada en la Sociedad en el ejercicio 2022 asciende a 7.244.201 euros que redondeada a miles de euros es 7.244 miles. Esta cantidad difiere de la consignada en la tabla como consecuencia del redondeo a miles de las remuneraciones individualizadas de cada Consejero.

La remuneración total de los Consejeros devengada en la Sociedad más el Grupo en el ejercicio 2022 asciende a 7.249.201 euros que redondeada a miles de euros es 7.249 miles. Esta cantidad difiere de la consignada en la tabla como consecuencia del redondeo a miles de las remuneraciones individualizadas de cada Consejero.

**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 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018
<b>Consejeros ejecutivos</b>									
Don ANTONIO HERNÁNDEZ CALLEJAS	4.488	1,72	4.412	6,13	4.157	36,21	3.052	22,92	2.483
HERCALIANZ INVESTING GROUP, S.L	169	2,42	165	-4,07	172	1,18	170	-8,60	186
<b>Consejeros externos</b>									
ALIMENTOS Y ACEITES, S.A	23	-83,45	139	-3,47	144	5,11	137	-9,87	152
Doña BELÉN BARREIRO PÉREZ-PARDO	177	0,57	176	-2,22	180	1,12	178	-8,72	195
CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A	140	0,72	139	-45,91	257	-23,28	335	3,08	325
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE	396	1,80	389	-2,75	400	-0,25	401	-9,68	444

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018
EMPRESAS COMERCIALES E INDUSTRIALES VALENCIANAS, S.L	140	0,72	139	-3,47	144	5,11	137	-9,87	152
Don FERNANDO CASTELLÓ CLEMENTE	221	-1,34	224	0,00	224	-0,88	226	-10,67	253
GRUPO TRADIFÍN, S.L	215	-1,38	218	-0,91	220	0,92	218	-10,66	244
Don JAVIER FERNÁNDEZ ALONSO	333	-0,30	334	138,57	140	-	0	-	1
Don JORDI XUCLÀ COSTA	115	-	0	-	0	-	0	-	0
Don JOSÉ IGNACIO COMENGE SÁNCHEZ-REAL	169	2,42	165	-4,07	172	1,18	170	-15,00	200
Don MARC THOMAS MURTRA MILLAR	301	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña MARÍA CARCELLER ARCE	140	0,72	139	-3,47	144	5,11	137	8,73	126
Doña MERCEDES COSTA GARCÍA	220	-2,65	226	0,00	226	0,44	225	-7,79	244
<b>Resultados consolidados de la sociedad</b>									
	122.059	-48,85	238.629	24,02	192.415	35,74	141.752	0,12	141.589
<b>Remuneración media de los empleados</b>									
	44.733	8,17	41.356	-3,71	42.948	1,63	42.261	-	0



## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

### Observaciones

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, la información correspondiente al ejercicio 2018 que figura en los archivos informáticos de la Sociedad no se ajusta a los criterios de elaboración del presente Informe y, por lo tanto, no puede ser comparada con la información correspondiente a 2019.

### 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, detállelos brevemente.

#### CONTINUACIÓN DEL APARTADO A.1.1 DEL PRESENTE INFORME.

Los principios que inspiran la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022-2024 son los recogidos en el apartado 3 de la misma. En base a esos principios, en la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022-2024, la remuneración de los Consejeros en el ejercicio en curso (2023) 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 expuestos a lo largo 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. Para el ejercicio en curso (2023):

- La remuneración variable anual del Presidente Ejecutivo (único Consejero ejecutivo que desempeña funciones ejecutivas) se determinará en atención al grado de cumplimiento de los objetivos de EBITDA (80%) y ROCE (20%) establecidos en el presupuesto anual consolidado 2023. Dicha remuneración variable anual, en la asunción de que la propuesta de modificación de la Política que se someterá a la misma Junta General de accionistas que debe votar con carácter consultivo el presente Informe resultará aprobada, quedará topada, en caso de sobrecumplimiento de objetivos, al 100% de la remuneración anual fija; y

- La remuneración variable anual diferida del Presidente Ejecutivo se determinará en atención al grado de cumplimiento de los objetivos de EBITDA (80%) y EBITDA-CAPEX (20%) establecidos para el ejercicio 2023 en el Plan Estratégico consolidado 2022-2024 del Grupo. En el ejercicio 2023 se devengará, en caso de cumplimiento de objetivos en los términos establecidos en la Política, un variable anual diferido de hasta el 25% de la remuneración total sujeta al Plan de Incentivos a Largo Plazo, con el tope máximo del 100% en caso de sobrecumplimiento de objetivos.

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 DURANTE 2022 EN EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN.

Durante el año 2022 se produjeron los siguientes cambios en la composición del Consejo de Administración:

- 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, a don Marc Thomas Murtra Millar, quien asimismo fue nombrado miembro de la Comisión Ejecutiva y Comisión de Auditoría, Control y Sostenibilidad de la Sociedad.

La Junta General Ordinaria de accionistas celebrada el 29 de junio de 2022 acordó ratificar el nombramiento por el sistema de cooptación como Consejero de don Marc Thomas Murtra Millar, y el Consejo de Administración, en su reunión celebrada a continuación, acordó la ratificación del Sr. Murtra Millar como miembro de la Comisión Ejecutiva y Comisión de Auditoría, Control y Sostenibilidad.

El Consejo de Administración, en su reunión de 23 de noviembre de 2022, acordó, previo informe favorable de la Comisión de Selección y Retribuciones, nombrar a don Marc Thomas Murtra Millar como Presidente de la Comisión de Auditoría, Control y Sostenibilidad en sustitución de doña Mercedes Costa García, a quien le había vencido el plazo de duración del cargo de Presidenta de dicha Comisión establecido en el artículo 529 quaterdecies, apartado 2, de la Ley de Sociedades de Capital. El Sr. Murtra Millar fue nombrado como Presidente de la Comisión de Auditoría, Control y Sostenibilidad por acuerdo del Consejo de Administración de fecha 23 noviembre de 2022.

- El 24 de marzo de 2022, el Consejero dominical y accionista de referencia Alimentos y Aceites, S.A. presentó su dimisión como Consejero con efectos de 29 de marzo de 2022.

- El 30 de marzo de 2022, el Consejo de Administración acordó nombrar Consejero por el procedimiento de cooptación, para ocupar la vacante existente tras la dimisión presentada por Alimentos y Aceites, S.A. a don Jordi Xuclà Costa. El Sr. Xuclà Costa está categorizado como Consejero dominical de Alimentos y Aceites, S.A.

La Junta General Ordinaria de accionistas celebrada el 29 de junio de 2022 acordó ratificar el nombramiento por el sistema de cooptación como Consejero de don Jordi Xuclà Costa.

**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, Hercalanz 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.

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:

[ 30/03/2023 ]

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
Don JORDI XUCLÀ COSTA	Abstención	Don Jordi Xuclà Costa, Consejero dominical de Alimentos y Aceites, S.A., se ha abstenido en la votación del Consejo de Administración sobre 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.