

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2014

C.I.F.

A47412333

DENOMINACIÓN SOCIAL

EBRO FOODS, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

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

MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO

A.1 Explique la política de remuneraciones de la Sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

Explique la política de remuneraciones

El artículo 22 de los Estatutos Sociales establece, dentro del régimen legal aplicable, el marco de la retribución de los Consejeros de la Sociedad, distinguiendo entre la remuneración de los Consejeros en su condición de tales (participación en beneficios y dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y sus Comisiones) y las correspondientes a los Consejeros ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas. Véase la primera nota aclaratoria del apartado E del presente Informe en la que se transcribe literalmente el citado artículo 22 de los Estatutos.

Sobre la base de la referida regulación estatutaria, la política de retribución de los Consejeros de la Sociedad se asienta en los siguientes principios:

(i) Los Consejeros deben recibir una remuneración acorde con sus funciones, responsabilidades y dedicación, permitiendo la retención del talento y el reconocimiento de la trayectoria profesional de los Consejeros.

(ii) Dicha remuneración debe fijarse en atención a la importancia de la Sociedad y a la situación económica de la misma en cada momento.

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

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

De acuerdo con el marco estatutario y los principios señalados, la política de remuneración de los Consejeros de la Sociedad se estructura de la siguiente forma:

a) Todos los Consejeros, en su condición de tales, perciben una remuneración fija atendiendo (i) a la situación económica de la Sociedad (en la medida en que la participación estatutaria está vinculada con el resultado consolidado del Grupo) y (ii) a las funciones asumidas por cada uno de ellos en el Consejo y en las diversas Comisiones Delegadas, así como a su asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y sus Comisiones.

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

c) Los Consejeros ejecutivos, por sus funciones ejecutivas, al igual que los restantes altos directivos del Grupo, perciben 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 altos directivos del Grupo) está integrado por los siguientes conceptos:

- remuneración fija anual;
- remuneración variable a corto plazo, en atención al grado de cumplimiento de los objetivos cuantitativos y cualitativos fijados por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Selección y Retribuciones, para cada ejercicio. Esta retribución es proporcional al nivel de cumplimiento de los objetivos fijados, con el establecimiento de un suelo (por debajo del cual la retribución variable es cero) y de un techo (más allá del cual la retribución variable queda limitada al 150% de la que correspondería por cumplimiento de objetivos); y
- remuneración variable anual diferida, aplicable en algunos casos, que se explica en el apartado A.4 de este Informe.

No se ha introducido ningún cambio significativo en la política de retribuciones respecto de la aplicada en el ejercicio anterior.

A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la Comisión de Retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

El Reglamento del Consejo de Administración establece, en su artículo 14.3, que corresponde a la Comisión de Selección y Retribuciones (comisión que se corresponde con la legalmente referida como "comisión de nombramientos y retribuciones") "el estudio, emisión de informes y elaboración de propuestas para el Consejo de Administración, sobre las siguientes materias:

.../...

d) Propuesta de retribución de los Consejeros, de conformidad con el régimen de retribución establecido en los Estatutos Sociales y el modo en el que se vinculen con la Sociedad los Consejeros con funciones ejecutivas. Asimismo, la Comisión deberá informar con carácter previo cualquier acuerdo o propuesta del Consejo de Administración sobre retribución de administradores y directivos referenciada al valor de las acciones de la Sociedad o de las participadas o consistente en la entrega de acciones de la Sociedad o de las participadas o la atribución de derechos de opción sobre las mismas.

.../...

h) Elaboración y propuesta del Informe anual sobre remuneraciones de los Consejeros de conformidad con la normativa vigente en cada momento."

Adicionalmente, tras la reforma de la Ley de Sociedades de Capital operada por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre (la "Ley 31/2014"), corresponde a la Comisión de Selección y Retribuciones de la Sociedad el "proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de comisiones ejecutivas o de consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia".

La Comisión de Selección y Retribuciones desarrolla estas funciones en diversas reuniones de trabajo a lo largo del año. Su composición a la fecha de elaboración del presente informe es la siguiente:

- Don Fernando Castelló Clemente (Consejero Externo Independiente) – Presidente.
- Don Demetrio Carceller Arce (Consejero Externo dominical) – Vocal.
- Hispafoods Invest, S.L. representada por Dña. Blanca Hernández Rodríguez (Consejero Externo Dominical) – Vocal.
- Don José Antonio Segurado García (Consejero Externo Independiente) – Vocal.
- Don Luis Peña Pazos (Secretario no miembro).

Sin perjuicio de las competencias de la Comisión de Selección y Retribuciones en esta materia, tras la reforma introducida por la Ley 31/2014, es competencia exclusiva del Consejo de Administración "las decisiones relativas a la remuneración de los Consejeros, dentro del marco estatutario y, en su caso, de la política de remuneraciones aprobada por la junta general". Con anterioridad a dicha reforma, el Consejo de Administración de la Sociedad, de conformidad con las funciones que al mismo atribuye el Reglamento del Consejo de Administración y en cumplimiento de las recomendaciones de buen gobierno vigentes en 2014 (en particular, la recomendación 8, letra b), apartado (ii)), conocía y decidía, previo informe de la Comisión de Selección y Retribuciones, sobre la retribución de los Consejeros y las condiciones contractuales de los Consejeros ejecutivos.

Las competencias anteriores se incluyen dentro del marco definido en el artículo 22 de los Estatutos Sociales que se transcribe en el apartado E, primera nota aclaratoria, del presente Informe.

La Sociedad no ha contado con asesores externos para la definición de la política retributiva del ejercicio.

A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

Explique los componentes fijos de la remuneración

a) Remuneración fija de los Consejeros en su condición de tales.

En cuanto a la distribución de la remuneración de los Consejeros en su condición de tales (la participación estatutaria) entre los diversos miembros del Consejo de Administración, atendiendo a las funciones asumidas por cada uno de ellos en el Consejo y en las diversas Comisiones Delegadas, el baremo vigente, tras la última revisión acordada por el Consejo de Administración en sesión de 22 de junio de 2006, a propuesta de la Comisión de Selección y Retribuciones, es el siguiente:

- 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.

El Consejo de Administración, en su sesión del 25 de febrero de 2015 y a propuesta de la Comisión de Selección y Retribuciones, acordó congelar la participación estatutaria correspondiente al ejercicio 2014 (a someter a la consideración de la Junta General de Accionistas en 2015), sin que experimente variación alguna a la de los cuatro ejercicios anteriores, lo que supondrá proponer a la Junta General de Accionistas la cantidad de 2.565.454 euros y la aplicación de un porcentaje del 1,76% sobre el beneficio neto consolidado atribuido a la Sociedad en el ejercicio 2014.

El Consejo de Administración decidió asimismo, con el informe favorable de la Comisión de Selección y Retribuciones, proponer a la Junta General de Accionistas el mantener en el año 2014 las dietas en la cifra de 1.600 euros por asistencia al Consejo de Ebro Foods y 800 euros por asistencia a las diversas Comisiones. Con dichos importes, la cantidad total devengada por los Consejeros en concepto de dietas por asistencia asciende a 297.600 euros en 2014.

b) Remuneración fija de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas.

El Presidente del Consejo de Administración, único Consejero ejecutivo de la Sociedad, ha percibido una retribución fija por el desempeño de funciones ejecutivas durante el ejercicio 2014 de 693.609 euros, de conformidad con lo previsto en su contrato.

Para el ejercicio en curso, la retribución fija del Presidente del Consejo de Administración por razón de las funciones ejecutivas que desempeña se ha incrementado en un 1%, conforme a la revisión general de la retribución fija de la alta dirección acordada por el Consejo de Administración, previa valoración e informe favorable de la Comisión de Selección y Retribuciones, en su reunión de 25 de febrero de 2015.

El detalle individualizado de los importes efectivamente devengados por cada miembro del Consejo de Administración, por cada uno de los conceptos anteriores, en el ejercicio 2014 se detalla en el apartado D del presente Informe.

A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.

- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (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.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos
--

Entre los Consejeros, únicamente el Presidente del Consejo de Administración, como único Consejero ejecutivo de la Sociedad, percibe retribución variable, en términos análogos a los del resto de la alta dirección de la Sociedad.

La retribución variable del Consejero ejecutivo incluye:

(i) Una retribución variable anual ordinaria: como se indica en el punto A.1 del presente Informe, la retribución variable anual prevista en el contrato del Consejero ejecutivo es proporcional al nivel del cumplimiento de los objetivos establecidos para cada ejercicio por el Consejo de Administración, previa propuesta e informe de la Comisión de Selección y Retribuciones.

El devengo de la retribución variable anual ordinaria se rige por las reglas que figuran detalladas en el apartado E, segunda nota aclaratoria, del presente Informe.

El Consejo de Administración, en su reunión de 25 de febrero de 2015 y previo informe favorable de la Comisión de Selección y Retribuciones, estableció como único objetivo a evaluar en el marco de la retribución variable anual ordinaria del Consejero ejecutivo en el año 2015 el presupuesto de EBITDA del Grupo Consolidado.

Respecto del ejercicio 2014, tras examinar que el cumplimiento del objetivo establecido (EBITDA presupuestado del Grupo consolidado 2014) había alcanzado el 102,59% y previa valoración e informe favorable de la Comisión de Selección y Retribuciones, el Consejo de Administración, en su reunión de 25 de febrero de 2015, acordó fijar la retribución variable anual ordinaria del Consejero ejecutivo en la cantidad de 703.849 euros.

(ii) Una retribución variable anual diferida: el Consejo de Administración de Ebro Foods, S.A. en su sesión celebrada el día 24 de abril de 2013 y a propuesta de la Comisión de Selección y Retribuciones, aprobó un Sistema de Retribución Anual Diferida vinculada al cumplimiento del Plan Estratégico 2013-2015 para la alta dirección del Grupo Ebro Foods. El Presidente del Consejo de Administración, en su condición de Consejero ejecutivo, participa en dicho Sistema de Retribución Anual Diferida de conformidad con lo previsto en su contrato.

Los objetivos del Sistema, de cuyo cumplimiento depende la percepción de la retribución diferida, son el EBITDA y ROCE anuales para los tres años incluidos en el Plan.

La retribución anual diferida no se devengará y abonará hasta transcurridos once meses desde su determinación a la vista de los resultados financieros de cada ejercicio.

Los beneficiarios del Plan (entre ellos, el Presidente del Consejo de Administración en su condición de Consejero ejecutivo) únicamente tendrán derecho a percibir anticipadamente el importe de la retribución diferida en caso de (i) de cese o extinción de la relación con la Sociedad durante la vigencia del Plan 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.

Al Presidente del Consejo de Administración le corresponde por sus funciones ejecutivas una retribución variable anual diferida proporcional al nivel de cumplimiento de los objetivos establecidos, de manera que por el íntegro cumplimiento del EBITDA y ROCE del presupuesto le corresponde el 100% de la retribución variable, con un tope del 125% de los objetivos presupuestados y un suelo del 85% de los objetivos presupuestados por debajo del cual no devengará variable alguno.

En el ejercicio en curso (2015), el Presidente del Consejo de Administración ha percibido la suma de 524 miles de euros en concepto de retribución variable anual diferida correspondiente al ejercicio 2013, de acuerdo con el vigente Sistema de Retribución Anual Diferida vinculado al Plan Estratégico 2013-2015. Dicha cantidad, que supone el 25% de dicho trienio, fue provisionada en las cuentas anuales de la Sociedad correspondientes al ejercicio social de 2013.

Adicionalmente, ha quedado registrada en las cuentas individuales del ejercicio 2014 una provisión por importe de 455 miles de euros como estimación provisional de la retribución variable anual diferida correspondiente al Presidente del Consejo de Administración (como Consejero ejecutivo) en el ejercicio 2014, de acuerdo con el vigente Sistema de Retribución Anual Diferida vinculado al Plan Estratégico 2013-2015. Dicha cantidad, que supone el 25% del trienio, se abonará en 2016.

En el ejercicio 2014 se ha hecho efectivo el pago al Presidente del Consejo de Administración de la retribución variable anual diferida correspondiente al ejercicio 2012, de acuerdo con el Sistema de Retribución Anual Diferida vinculado al Plan Estratégico 2010-2012, por importe de 1.296.926, que suponen el 70% del trienio 2010-2012. Dicha cantidad quedó provisionada en las cuentas anuales del ejercicio 2012

Los sistemas anteriormente descritos (tanto el vinculado al Plan Estratégico 2013-2015 como al Plan Estratégico 2010-2012) no están referenciados al valor de la acción de la Sociedad ni implican la percepción por parte de los beneficiarios de acciones o cualquier otro derecho sobre las mismas.

Garrigues Human Capital Services asesoró a la Sociedad en la elaboración del Sistema de Retribución Anual Diferida vinculado al Plan Estratégico del Grupo Ebro Foods 2010-2012. El Sistema de Retribución Anual Diferida vinculado al Plan Estratégico del Grupo Ebro Foods 2013-2015 se ha elaborado sobre la base del anterior Sistema 2010-2012.

No ha existido colaboración de ningún otro consultor externo en el resto de las materias a las que se refiere este Informe.

A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, 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.

Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

No se han realizado aportaciones a fondos o planes de pensiones a favor de antiguos o actuales miembros del Consejo de Administración de la Sociedad 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 a los órganos de administración de otras sociedades del Grupo.

A.6 Indique cualesquiera indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero.

Explique las indemnizaciones

No existen indemnizaciones pactadas ni pagadas en el caso de terminación de las funciones como consejero.

A.7 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.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 249, 529 octodecimos y 529 quincecimos de la Ley de Sociedades de Capital (según la redacción dada a los mismos por la Ley 31/2014) 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 aprobada por la Junta General de accionistas, fijar las condiciones de los contratos que la Sociedad debe firmar con sus Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas.

Respecto del actual único Consejero ejecutivo de la Sociedad, el Presidente del Consejo de Administración, las condiciones principales de su contrato (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.

A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Explique las remuneraciones suplementarias

No existe remuneración suplementaria devengada a los Consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, 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.

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

La Sociedad no tiene concedido ningún tipo de crédito, anticipo o garantía a miembros del Consejo de Administración, ni ha contraído obligaciones por su cuenta por avales o garantías.

A.10 Explique las principales características de las remuneraciones en especie.

Explique las remuneraciones en especie

El Presidente del Consejo de Administración dispone como retribución en especie de la parte que se destina a uso particular del vehículo de empresa.

Adicionalmente, la Sociedad tiene implantado un Sistema de Retribución Flexible que ofrece la posibilidad de diseñar la composición de la retribución de los altos 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 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 propiamente una retribución adicional a la percibida en metálico, por cuanto las cantidades pagadas por la empresa a los proveedores de estos servicios se descuentan del salario.

A.11 Indique 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 tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Explique las remuneración 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

No se han producido pagos de esta naturaleza.

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

Explique los otros conceptos retributivos

No existen otros conceptos retributivos distintos de los expuestos en este Informe.

A.13 Explique 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, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

El actual Sistema de Retribución Variable Anual Diferida descrito en el apartado A.4 del presente Informe vincula el abono de los incentivos al cumplimiento de los objetivos en cada año del Sistema, así como a la permanencia del beneficiario en el Grupo en la fecha de abono establecida para el cobro de los incentivos, con las excepciones de (i) fallecimiento o incapacidad del beneficiario y (ii) cambio de control en el Grupo u operación corporativa análoga, o cualquier otro supuesto de carácter extraordinario que a juicio del Consejo de Administración afectase de forma significativa al sistema.

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

Asimismo, el Sistema contempla una cláusula de devolución ("clawback") de la retribución diferida en la que el Consejo de Administración de Ebro Foods, S.A., podrá exigir la devolución de la totalidad o parte de los importes de retribución diferida satisfechos al amparo del Sistema cuando considere 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.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

B.1 Realice una previsión general de la política de remuneraciones para ejercicios futuros que describa dicha política con respecto a: componentes fijos y dietas y retribuciones de carácter variable, relación entre la remuneración y los resultados, sistemas de previsión, condiciones de los contratos de consejeros ejecutivos, y previsión de cambios más significativos de la política retributiva con respecto a ejercicios precedentes.

Previsión general de la política de remuneraciones

a) Retribución de los Consejeros en su condición de tales.

No se prevén, a la fecha de emisión de este Informe, cambios en la política de remuneraciones de los Consejeros en su condición de tales en el medio/largo plazo. En todo caso, cualquier eventual cambio se verificaría dentro de la política de retribuciones aprobada por la Junta General de accionistas.

b) Retribución de los Consejeros ejecutivos por las funciones ejecutivas que desempeñen.

b.1) Retribución fija:

La Comisión de Selección y Retribuciones, en su reunión celebrada el 11 de febrero de 2015, acordó proponer al Consejo de Administración la revisión al alza de la remuneración fija del Presidente del Consejo de Administración en su condición de primer ejecutivo de la Sociedad de la correspondiente al resto de los directivos del Grupo, tratándola de forma aislada como uno de los puntos del futuro Plan Estratégico 2016-2018, de forma que la eventual revisión al alza tendría efectos a partir del ejercicio 2016. La propuesta partía de la base de que dicha retribución fija no ha sido objeto de revisión (fuera de la general aplicada a la retribución fija de los restantes altos directivos del Grupo) desde la fecha del contrato (2006).

El Consejo de Administración, en su reunión de 25 de febrero de 2015, aprobó la propuesta de la Comisión de Selección y Retribuciones, por lo que, en el marco del Plan Estratégico 2016-2018 está prevista la revisión al alza de la remuneración fija del Presidente del Consejo de Administración por el desempeño de funciones ejecutivas.

b.2) Retribución variable anual ordinaria:

No se prevén cambios en el medio/largo plazo en la retribución variable anual ordinaria del Consejero ejecutivo.

En cuanto a las reglas por las que se rige la retribución variable anual ordinaria, véase la segunda nota aclaratoria contenida en el apartado E del presente Informe.

b.3) Retribución variable anual diferida:

Como se ha expuesto en el apartado A.4 del presente Informe, el Consejo de Administración de Ebro Foods, S.A. en su sesión celebrada el día 24 de abril de 2013 y a propuesta de la Comisión de Selección y Retribuciones, aprobó un Sistema de Retribución Anual Diferida vinculada al cumplimiento del Plan Estratégico 2013-2015, para la alta dirección del Grupo Ebro Foods, incluido el Presidente del Consejo de Administración por sus funciones ejecutivas.

Respecto a ejercicios sucesivos, el Consejo de Administración valorará el establecimiento de un nuevo Sistema de Retribución Anual diferida vinculada al cumplimiento del futuro Plan Estratégico 2016-2018.

Sin perjuicio de que el Consejo de Administración tenga en cuenta la normativa y recomendaciones de buen gobierno vigentes en la materia, no está previsto que el nuevo Sistema de Retribución Anual Diferida presente novedades significativas respecto del actualmente en vigor.

B.2 Explique el proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones prevista para los ejercicios futuros, y el papel desempeñado, en su caso, por la comisión de retribuciones.

Explique el proceso de tomas de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones

Salvo cambios normativos que así lo exijan, no se prevén cambios en el proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones prevista para los ejercicios futuros y el papel desempeñado por la Comisión de Selección y Retribuciones respecto a lo detallado en el apartado A.2 del presente Informe.

B.3 Explique los incentivos creados por la sociedad en 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.

Explique los incentivos creados para reducir riesgos

Si bien la Sociedad tiene implantado un completo Sistema de Control de Riesgos, según se detalla en los apartados E.1, E.2, E.3, E.4 y E.6 del Informe Anual de Gobierno Corporativo correspondiente al ejercicio 2014, no se ha considerado necesario implantar ningún mecanismo adicional en el Sistema de Remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos fuera de las cláusulas de ajuste y de devolución ("clawback") explicadas en el apartado A.13 del presente Informe.

En cuanto a la vinculación de los incentivos a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad, Ebro Foods, S.A. ha implantado un Sistema de Retribución Anual Diferida vinculada al Plan Estratégico de la Sociedad, en los términos que se han descrito en el presente Informe.

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

C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

Explique la estructura y conceptos retributivos de política de retribuciones aplicada durante el ejercicio

a) Retribución de Consejeros en su condición de tales

La asignación fija anual de los Consejeros en 2014 por la participación estatutaria ha sido la siguiente:

- por pertenencia al Consejo de Administración, de un importe total de 1.669.137 euros.
- por pertenencia a las Comisiones del Consejo, de un importe total de 896.316 euros.

Por su parte, las dietas por asistencia al Consejo de Administración de Ebro Foods, S.A. y a sus Comisiones han supuesto una cantidad total de 297.600 euros.

No obstante lo anterior, tanto el importe total de la participación estatutaria como las cantidades satisfechas en concepto de dietas por asistencia están sujetas a la aprobación de las mismas por la Junta General de Accionistas en 2015.

Las cantidades percibidas en 2014 por el Consejo de Administración tanto en concepto de participación estatutaria como por dietas no han sufrido variación respecto de las percibidas en 2013.

b) Retribución del Presidente del Consejo de Administración por el desempeño de funciones ejecutivas

Las cantidades percibidas por el Presidente del Consejo de Administración en 2014 en su condición de único Consejero ejecutivo, de conformidad con su contrato, son las siguientes:

- Retribución fija: 693.609 euros.
- Retribución variable anual ordinaria a corto plazo: 703.849 euros.
- Retribución variable anual diferida: 1.296.926 euros correspondientes al ejercicio 2012 que se ha abonado en el año 2014.
- Indemnizaciones: no han existido indemnizaciones durante el ejercicio ni se prevén para el futuro.

Véase el apartado E, cuarta nota aclaratoria, que detalla los importes en concepto de dietas que ha percibido en 2014 el Presidente del Consejo de Administración en su condición de miembro del Consejo de Administración en una filial del Grupo Ebro Foods (cuantificado en el apartado D.1) y en dos compañías asociadas.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Selección y Retribuciones, aprobó los anteriores conceptos y los importes asignados a los mismos.

D DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2014
ANTONIO HERNÁNDEZ CALLEJAS	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
ALIMENTOS Y ACEITES, S.A.	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
FERNANDO CASTELLÓ CLEMENTE	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JOSÉ IGNACIO COMENGE SÁNCHEZ-REAL	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
DEMETRIO CARCELLER ARCE	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
SOL DAURELLA COMADRÁN	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 01/12/2014.
EMPRESAS COMERCIALES E INDUSTRIALES VALENCIANAS, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
HISPAFOODS INVEST, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
INSTITUTO HISPÁNICO DEL ARROZ, S.A.	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JOSÉ NIETO DE LA CIERVA	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
RUDOLF-AUGUST OETKER	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
EUGENIO RUIZ-GÁLVEZ PRIEGO	Otro Externo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JOSÉ ANTONIO SEGURADO GARCÍA	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.

D.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 devengadas en la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
ANTONIO HERNÁNDEZ CALLEJAS	694	231	22	703	1.297	139	0	0	3.086	2.079
DEMETRIO CARCELLER ARCE	0	173	27	0	0	172	0	0	372	390
ALIMENTOS Y ACEITES, S.A.	0	116	18	0	0	0	0	0	134	136
FERNANDO CASTELLÓ CLEMENTE	0	116	28	0	0	73	0	0	217	220
JOSÉ IGNACIO COMENGE SÁNCHEZ-REAL	0	116	23	0	0	33	0	0	172	176
SOL DAURELLA COMADRÁN	0	106	26	0	0	68	0	0	200	220
EMPRESAS COMERCIALES E INDUSTRIALES VALENCIANAS, S.L.	0	116	18	0	0	0	0	0	134	11
HISPAFOODS INVEST, S.L.	0	116	28	0	0	66	0	0	210	214
INSTITUTO HISPÁNICO DEL ARROZ, S.A.	0	116	18	0	0	23	0	0	157	165
JOSÉ NIETO DE LA CIERVA	0	116	22	0	0	139	0	0	277	291
RUDOLF-AUGUST OETKER	0	116	17	0	0	0	0	0	133	138
EUGENIO RUIZ-GÁLVEZ PRIEGO	0	116	23	0	0	33	0	0	172	176
JOSÉ ANTONIO SEGURADO GARCÍA	0	116	27	0	0	149	0	0	292	302

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

b) Retribuciones devengadas por los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos en otras sociedades del grupo:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
ANTONIO HERNÁNDEZ CALLEJAS	0	0	5	0	0	0	0	0	5	27
DEMETRIO CARCELLER ARCE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ALIMENTOS Y ACEITES, S.A.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FERNANDO CASTELLÓ CLEMENTE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSÉ IGNACIO COMENGE SÁNCHEZ-REAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SOL DAURELLA COMADRÁN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EMPRESAS COMERCIALES E INDUSTRIALES VALENCIANAS, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
HISPAFOODS INVEST, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
INSTITUTO HISPÁNICO DEL ARROZ, S.A.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSÉ NIETO DE LA CIERVA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RUDOLF-AUGUST OETKER	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EUGENIO RUIZ-GÁLVEZ PRIEGO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSÉ ANTONIO SEGURADO GARCÍA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 grupo	Total ejercicio 2014	Total ejercicio 2013	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
ANTONIO HERNÁNDEZ CALLEJAS	3.086	0	0	3.086	5	0	0	5	3.091	2.106	0
DEMETRIO CARCELLER ARCE	372	0	0	372	0	0	0	0	372	390	0
ALIMENTOS Y ACEITES, S.A.	134	0	0	134	0	0	0	0	134	136	0
FERNANDO CASTELLÓ CLEMENTE	217	0	0	217	0	0	0	0	217	220	0
JOSÉ IGNACIO COMENGE SÁNCHEZ-REAL	172	0	0	172	0	0	0	0	172	176	0
SOL DAURELLA COMADRÁN	200	0	0	200	0	0	0	0	200	220	0
EMPRESAS COMERCIALES E INDUSTRIALES VALENCIANAS, S.L.	134	0	0	134	0	0	0	0	134	11	0
HISPAFOODS INVEST, S.L.	210	0	0	210	0	0	0	0	210	214	0
INSTITUTO HISPÁNICO DEL ARROZ, S.A.	157	0	0	157	0	0	0	0	157	165	0
JOSÉ NIETO DE LA CIERVA	277	0	0	277	0	0	0	0	277	291	0
RUDOLF-AUGUST OETKER	133	0	0	133	0	0	0	0	133	138	0
EUGENIO RUIZ-GÁLVEZ PRIEGO	172	0	0	172	0	0	0	0	172	176	0
JOSÉ ANTONIO SEGURADO GARCÍA	292	0	0	292	0	0	0	0	292	302	0
TOTAL	5.556	0	0	5.556	5	0	0	5	5.561	4.545	0

D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento 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.

Como se ha explicado a través de los diversos apartados de este Informe, las retribuciones de los Consejeros están vinculadas a los resultados de la Sociedad, tanto la participación estatutaria de todos ellos como la retribución variable de su Presidente por sus funciones ejecutivas.

D.3 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	92.848.324	85,03%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	1.701.430	1,56%
Votos a favor	91.146.693	83,47%
Abstenciones	201	0,00%

E 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.

PRIMERA NOTA ACLARATORIA RELATIVA AL APARTADO A.1

Se transcribe a continuación el artículo 22 de los Estatutos Sociales citado en el apartado A.1 del presente Informe:

“Artículo 22: Retribución.

La Junta General de Accionistas, al aprobar anualmente las cuentas sociales, atribuirá al Consejo de Administración una participación del dos y medio (2,5) por ciento sobre el resultado consolidado atribuible a la sociedad, si bien dicha cantidad sólo podrá ser detrída de los beneficios líquidos de la misma en el ejercicio y después de estar cubiertas las atenciones de la reserva legal, haberse reconocido a los accionistas el dividendo mínimo establecido en la legislación en vigor, y hallarse cubiertas cualesquiera otras atenciones prioritarias legalmente previstas, pudiendo el Consejo de Administración al formular las cuentas, renunciar en todo o en parte a esta remuneración. Asimismo, corresponderá al Consejo de Administración distribuir discrecional y anualmente entre sus miembros la cantidad indicada atendiendo a las funciones asumidas por cada uno de ellos en el Consejo de Administración.

Asimismo los Administradores tendrán derecho a una dieta por su asistencia a los órganos colegiados de la Sociedad, que será fijada anualmente por la Junta General.

Los Administradores que tengan atribuidas funciones ejecutivas en la Sociedad, sea cual fuere la naturaleza de su relación jurídica con ésta, tendrán el derecho a percibir una retribución por el desempeño de tales funciones, que será fijada anualmente para el ejercicio por la Junta General Ordinaria de la Sociedad, pudiendo dicha retribución contemplar cantidades de carácter asistencial para la cobertura de los sistemas de previsión públicos/privados y seguros que se consideren oportunos, así como para el caso de cese en el ejercicio de sus funciones.

Adicionalmente y con independencia de la retribución contemplada en los párrafos anteriores, los Consejeros podrán ser retribuidos mediante la entrega de acciones o de derechos de opción sobre las mismas o mediante cualquier otro sistema de remuneración que esté referenciado al valor de las acciones, ya sean de la propia Sociedad o de sociedades de su

Grupo. La aplicación de dichos sistemas de retribución deberá ser acordada por la Junta General, en la forma, términos y condiciones que fije la ley.

En caso de que los Administradores con funciones ejecutivas referidos anteriormente renuncien a la retribución por participación en las ganancias, tal y como se prevé en el párrafo primero del presente artículo, no acrecerá en los demás Consejeros lo que pudiera corresponder a aquéllos en concepto de retribución por participación en las ganancias de la Sociedad.”

SEGUNDA NOTA ACLARATORIA RELATIVA AL APARTADO A.4

- El devengo de la retribución variable anual ordinaria del Consejero ejecutivo detallada en el apartado A.4 se rige por las siguientes reglas:

(i) El íntegro cumplimiento de los objetivos (100%) supone una retribución variable anual del 100% de la retribución fija.

(ii) El sobre cumplimiento de los objetivos supone que la retribución variable podrá llegar a alcanzar, como máximo, el 150% de la retribución fija. Así, si el cumplimiento de objetivos es superior al 100%, la retribución variable anual ordinaria se incrementará en la misma proporción hasta el límite del 150% de la retribución fija. Por tanto, si el cumplimiento de los objetivos es superior al 150%, la retribución variable anual ordinaria sería del 150% de la retribución fija, quedando fijado el importe resultante como importe máximo.

(iii) En caso de infra cumplimiento 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 forma que si el cumplimiento de objetivos es inferior al 85% no se devenga retribución variable anual ordinaria.

(iv) De forma absolutamente excepcional, atendiendo a una especial dedicación del Consejero ejecutivo y situación coyuntural de la Sociedad o su Grupo, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Selección y Retribuciones, podrá decidir incrementar la retribución variable del Consejero ejecutivo hasta el límite máximo establecido de su retribución fija.

- Asimismo, se hace constar que el sistema de retribución anual diferida detallado en el apartado A.4 del presente Informe se ajusta a las recomendaciones que en materia de retribuciones establece el Código Unificado de buen gobierno de las sociedades cotizadas de junio del 2013.

TERCERA NOTA ACLARATORIA RELATIVA A LOS APARTADOS C.1 Y D.1

- Se hace constar que el importe de las “dietas” 2014 correspondientes a don Antonio Hernández Callejas que aparece consignado en el apartado D.1., letras b) y c), incluye las dietas percibidas en su condición de Consejero de Pastificio Lucio Garofalo, S.p.A. (sociedad del Grupo Ebro Foods) que ascienden a 5.000 euros.

- Adicionalmente, se hace constar que durante el ejercicio 2014 el Presidente del Consejo de Administración ha percibido de dos compañías asociadas al Grupo Ebro Foods los siguientes importes, por los conceptos que se indican:

(i) en su condición de consejero de la sociedad Deóleo, S.A. hasta el 31 de enero de 2014, percibió en concepto de dietas la cantidad de 3.416 euros. Ebro Foods, S.A. tuvo una participación significativa en esta sociedad hasta el 28 de marzo de 2014.

(ii) en su condición de consejero de la sociedad Riso Scotti, S.p.A. percibió en concepto de dietas la cantidad de 5.200 euros. Ebro Foods, S.A. tiene una participación del 25% en esta sociedad.

CUARTA NOTA ACLARATORIA RELATIVA AL APARTADO D.3

En relación con el resultado de la votación consultiva de la Junta General de accionistas celebrada en 2014 al informe sobre remuneraciones consignado en el apartado D.3, se hace constar que el desglose del total de votos emitidos (92.848.324) es el siguiente:

- Votos a favor: 91.146.693

- Votos negativos: 1.701.430

- Votos en blanco: 201

Además de estos votos, hubo 16.342.095 abstenciones equivalentes al 14,97% del capital presente y representado en la Junta y que formalmente no pueden considerarse como votos emitidos.

QUINTA NOTA ACLARATORIA

El presente informe de remuneraciones recoge la política de remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad a que se refiere el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital.

De conformidad con lo previsto en la disposición transitoria de la Ley 31/2014, de modificación de la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo, en caso de que la junta general ordinaria de accionistas de la Sociedad de 2015 apruebe con carácter consultivo el presente informe, se entenderá que la política sobre remuneraciones de la sociedad contenida en el mismo ha resultado igualmente aprobada a efectos de lo dispuesto en el artículo 529 novodecies, manteniendo su vigencia durante los tres ejercicios siguientes.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 24/03/2015.

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

Sí

No