
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2020]

CIF: [A47412333]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

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

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

A.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:

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- Indique y en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.

La Política de Remuneración de los Consejeros de la Sociedad aplicable en el ejercicio en curso (2021) es la aprobada por la Junta General de accionistas en su reunión de 5 de junio de 2018, y comprende los ejercicios 2019 a 2021. La referida Política fue propuesta por la Comisión de Selección y Retribuciones al Consejo de Administración en abril de 2018 ((conforme a lo dispuesto en el artículo 529 quince, apartado 3, letra g), LSC) y se acompañó del correspondiente informe específico de la referida Comisión.

En la reunión de la Junta General de Accionistas celebrada el 4 de junio de 2019 se aprobó la modificación de la referida Política de Remuneraciones 2019-2021 con la finalidad de adaptar la misma a (i) la modificación estatutaria del artículo relativo a la remuneración de los consejeros (artículo 22 de los Estatutos Sociales), modificación estatutaria que afectó exclusivamente al sistema de remuneración de los Consejeros en su condición de tales, esto es, por sus funciones de supervisión y demás no ejecutivas, que fue aprobada por la misma Junta General de Accionistas, y (ii) la regulación del Sistema de Retribución Anual Diferida vinculado al Plan Estratégico 2019-2021, en el que participa el Presidente Ejecutivo.

En el ejercicio 2020 se sometió a la Junta General de Accionistas (celebrada el 29 de julio) la aprobación de una nueva modificación de la Política de Remuneraciones de Consejeros 2019-2021 a lo solos efectos de incluir en la misma los importes actualizados de la remuneración fija dineraria del Presidente Ejecutivo, modificada por acuerdo del Consejo de Administración de fecha 27 de febrero de 2020 (tal y como consta en el Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2019). Dicha modificación persigue únicamente que en la política vigente conste, debidamente actualizada, la cuantía de la retribución fija anual dineraria del Presidente Ejecutivo y su variación en el periodo a que la política se refiere, de conformidad con lo previsto en el artículo 529 octodecimos de la Ley de Sociedades de Capital. La modificación acordada en 2020, por tanto, en nada afectó a la estructura del paquete retributivo del Presidente Ejecutivo.

La vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros descansa en los siguientes principios:

- (i) Los Consejeros deben recibir una remuneración acorde con sus funciones, responsabilidades y dedicación, permitiendo la retención del talento y el reconocimiento de la trayectoria profesional de los Consejeros.
- (ii) Dicha remuneración debe fijarse en atención a la importancia de la Sociedad y a la situación económica de la misma en cada momento y los estándares de mercado comparables.
- (iii) La remuneración de los Consejeros debe ser razonable pero sin comprometer la independencia de criterio, sobre todo de los Consejeros no ejecutivos.
- (iv) El sistema retributivo de los Consejeros y, en particular, de los Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas por el ejercicio de tales funciones, debe estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y maximizar su valor en beneficio de todos los accionistas, evitando la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables. En este sentido, respecto de los Consejeros ejecutivos (al igual que con los restantes principales directivos del Grupo) se persigue establecer un esquema retributivo atractivo que permita, por un lado, captar y retener el talento y la valía profesional y, por otro, establecer un adecuado equilibrio entre los resultados de la Sociedad y su Grupo y la asunción de riesgos.

En base a esos principios, la remuneración de los Consejeros se estructura de la siguiente forma:

a) Todos los Consejeros, en su condición de tales, perciben conjuntamente la remuneración fija que, anualmente, fije la Junta General de accionistas de la Sociedad. La propuesta que al efecto eleve el Consejo de Administración a la Junta General de Accionistas tendrá en cuenta la importancia de la Sociedad y la situación económica de la misma. Tras la modificación del artículo 22 de los Estatutos Sociales, sobre remuneración de Consejeros, acordada por la Junta General de Accionistas en su reunión de 4 de junio de 2019 (y consiguiente modificación de la Política de Remuneración de Consejeros 2019-2021, acordada igualmente por la Junta General de Accionistas) 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 la distribución entre sus miembros de la cantidad fijada por la Junta General de accionistas para el conjunto del Consejo de Administración. 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 la que forman parte.

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 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;
- remuneración variable anual diferida, que se explica más adelante en el apartado de este Informe.

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

- **Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo 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 aun 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.

Entre los Consejeros, únicamente el Presidente del Consejo de Administración, en su condición de Consejero Ejecutivo que desempeña funciones ejecutivas, percibe retribución variable en términos análogos a los del resto de los principales directivos de la Sociedad, de conformidad con la Política de Remuneraciones de los Consejeros.

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

- Una retribución variable anual ordinaria, prevista en el contrato del Consejero ejecutivo que es proporcional al nivel del cumplimiento de los objetivos establecidos para cada ejercicio por el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Selección y Retribuciones.

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

Presidente Ejecutivo en el ejercicio en curso (2021) quedará determinada en 2022, una vez se conozcan los resultados financieros del ejercicio 2021.

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

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.

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.

El ejercicio en curso (2021) constituye el último de los años del vigente Sistema de Retribución Anual Diferida vinculado al Plan Estratégico 2019-2021, y las cantidades que correspondan al Presidente Ejecutivo por su participación en dicho Sistema quedará determinada en 2022, cuando se conozcan los resultados alcanzados por el Grupo en 2021, y se cobrará en 2023.

- **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 (2021), será la que fije la Junta General Ordinaria de Accionistas a celebrar en 2022.

Conforme a la vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros, la Comisión de Selección y Retribuciones, en febrero de 2022 y a la vista de las circunstancias concurrentes y la marcha del negocio en el ejercicio en curso (2021), elevará al Consejo de Administración la propuesta que considere oportuna para que éste, a su vez, decida la propuesta que considere oportuno elevar a la Junta General ordinaria de accionistas a celebrar en 2022. Cabe recordar que, conforme a lo previsto en el artículo 22 de los Estatutos Sociales (y la vigente Política de Remuneraciones 2019-2021), "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 2022 en otros términos, en el ejercicio en curso se devengará una retribución fija de los Consejeros en su condición de tales idéntica a la del ejercicio cerrado (2020).

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 2019-2021. Por tanto, la distribución tendrá lugar conforme a un sistema de asignación de puntos a cada uno de los Consejeros, conforme al varemos 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.

- **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 al acuerdo (antes referido y ya informado en el Informe Anual de Remuneraciones correspondiente al ejercicio 2019) adoptado por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Selección y Retribuciones, en febrero de 2020, con relación a la revisión de la

remuneración fija del Presidente Ejecutivo (único Consejero que desempeña funciones ejecutivas), éste recibirá en el ejercicio en curso una remuneración fija dineraria de 1.500.000 euros.

Junta con dicha remuneración dineraria, el Presidente Ejecutivo percibirá también como remuneración fija en especie el uso particular del vehículo de empresa (véase a este respecto el punto 5 del apartado A del presente Informe).

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

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

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

El Presidente del Consejo de Administración, como único Consejero Ejecutivo que desempeña funciones ejecutivas, dispone como retribución en especie de la parte que se destina a uso particular del vehículo de empresa. El valor de la retribución en especie correspondiente al ejercicio cerrado (2020) es de 5.316 euros brutos, previéndose que la que devengará en 2021 será similar.

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 del empleado. En todo caso, esta retribución en especie no supone una retribución adicional a la percibida en metálico, por cuanto las cantidades pagadas por la empresa a los proveedores de estos servicios se descuentan de dicha remuneración fija en metálico.

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

- **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, percibe retribución variable en términos análogos a los del resto de los principales directivos de la Sociedad, de conformidad con la Política de Remuneraciones de los Consejeros.

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

(i) Una retribución variable anual ordinaria:

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 del Presidente ejecutivo por el desempeño de sus funciones ejecutivas, se rige por las siguientes reglas:

- El íntegro cumplimiento de los objetivos (100%) supone una retribución variable anual del 100% de la retribución fija.
- 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 proporcionalmente hasta el límite del 150% de la retribución anual fija.
- En caso de infra-cumplimiento de objetivos, la retribución variable anual ordinaria se reducirá en proporcional 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.
- 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 del Presidente ejecutivo hasta el límite máximo establecido de su retribución fija.

Respecto del ejercicio en curso (2021), el Consejo de Administración, en su reunión de 25 de febrero de 2021 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 Presidente ejecutivo en el año 2021 el cumplimiento del presupuesto de EBITDA del Grupo Consolidado correspondiente a ese año.

En base a ello, previa la valoración del grado de cumplimiento del objetivo, tras los resultados financieros correspondientes al ejercicio 2021, y la emisión de la correspondiente propuesta por la Comisión de Selección y Retribuciones, el Consejo de Administración, en su reunión de febrero de 2022 constatará el grado de cumplimiento del objetivo establecido y, con ello, la remuneración variable anual a percibir por el Presidente Ejecutivo por el ejercicio en curso (2021)..

En términos monetarios, en atención a las reglas de devengo antes expuestas, la remuneración variable anual del Presidente Ejecutivo correspondiente a 2021 podrá variar entre 0 euros (en caso de incumplimiento de los objetivos por debajo del 85%) y 2.250.000 (en caso de sobre cumplimiento de objetivos del 150% o más).

(ii) Una retribución variable anual diferida:

El Consejo de Administración de Ebro Foods, S.A. en su sesión celebrada el día 30 de abril de 2019 y a propuesta de la Comisión de Selección y Retribuciones, aprobó un Sistema de Retribución Anual Diferida vinculada al cumplimiento del Plan Estratégico 2019-2021 para la alta dirección del Grupo Ebro Foods. El Presidente del Consejo de Administración, en su condición de Consejero ejecutivo y por el desempeño de funciones ejecutivas, participa en dicho Sistema de Retribución Anual Diferida de conformidad con lo previsto en su contrato.

Los beneficiarios del Plan (entre ellos, el Presidente del Consejo de Administración en su condición de Consejero ejecutivo) únicamente tienen derecho a percibir el importe de la retribución diferida en tanto continúen vinculados al Grupo Ebro en el momento de su pago. Como excepción, el Sistema prevé el pago anticipado 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 de los mismos le corresponde el 100% de la retribución variable, con un tope del 125% de los objetivos presupuestados (en cuyo caso el variable correspondiente al trienio sería del 125% de la remuneración fija) y un suelo del 85% de los objetivos presupuestados (en cuyo caso no se devengaría retribución variable alguna).

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

Los objetivos del Sistema para los dos primeros años (2019, a pagar en 2021, y 2020, a pagar en 2022) son el EBITDA y ROCE anuales de dichos años (en comparación con los previstos en el Plan Estratégico), a cuyo cumplimiento se sujeta el devengo del 25% de la remuneración variable diferida.

El grado de cumplimiento del EBITDA representa el 80% del variable diferido correspondiente a cada año y el grado de cumplimiento del ROCE el 20% restante.

Los objetivos del Sistema para el último de los años (2021, a pagar en 2023) son (i) el EBITDA y ROCE anuales de dicho año (con una relevancia, respectivamente, del 80% y el 20%), a cuyo cumplimiento se sujeta el devengo del 25% de la remuneración variable diferida, (ii) la suma agregada de los EBITDAs de los ejercicios incluidos en el Sistema (2019 a 2021) y su comparación con la misma suma del Plan Estratégico 2019-2021, sujetándose al resultado de dicha valoración un 12,5% de la remuneración variable diferida del trienio y (iii) la valoración general del desarrollo del Plan Estratégico 2019-2021 en otros aspectos financieros distintos del EBITDA, a valorar por la Comisión de Estrategia e Inversiones que elevará una propuesta al efecto a la Comisión de Selección y Retribuciones, sujetándose al resultado de dicha valoración el restante 12,5% de la remuneración variable diferida del trienio.

Corresponde 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 vincula esta remuneración diferida (EBITDA y ROCE). Igualmente corresponde a la Comisión de Selección y Retribuciones la revisión y validación, en el último año del Sistema, de la propuesta de valoración general del desarrollo del Plan Estratégico realizada por la Comisión de Estrategia e Inversiones. 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 devengados por el Presidente ejecutivo (y los demás directivos vinculados al Sistema).

De acuerdo con lo anterior:

(i) La cantidad que, en su caso, devengará el Presidente Ejecutivo en el ejercicio en curso (2021) en virtud del Sistema de Retribución Anual Diferida vinculada al cumplimiento del Plan Estratégico 2019-2021 será determinada en 2022, a la vista de los resultados obtenidos en el ejercicio 2021, la suma agregada de los EBITDAs del trienio 2019-2021 y la valoración general del Plan Estratégico 2019-2021 antes referida. La cantidad que de ello resulte quedará provisionada en las cuentas del ejercicio 2021 y será pagada en 2023.

(ii) En 2021, el Presidente ha percibido la cantidad de 897.081 euros brutos en concepto de retribución anual diferida correspondiente al año 2019.

El sistema anteriormente descrito no está referenciados 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.

- **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 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.

- **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).

- **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 (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 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.

Respecto del Presidente ejecutivo de la Sociedad, las condiciones principales de su contrato por el desempeño de funciones ejecutivas (al margen de las retributivas, que son expuestas en otros apartados del presente Informe) son las siguientes:

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

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

- **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 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 y/o el desempeño de funciones ejecutivas.

- **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 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.

- **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 del Consejo de Administración recibe anualmente en su condición de Consejero de Pastificio Lucio Garofalo, S.p.A (sociedad filial del Grupo Ebro Foods). En el ejercicio en curso se prevé que el Presidente Ejecutivo percibirá dietas por este concepto en importe análogo al percibido en 2020 (5.000 euros brutos).

Adicionalmente, el Presidente del Consejo de Administración percibe anualmente dietas la sociedad participada 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 se prevé que el Presidente Ejecutivo percibirá dietas por este concepto en importe análogo al percibido en 2020 (5.200 euros brutos).

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

- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- 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.
- 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.

No se prevén, al tiempo de la emisión de este informe, modificaciones de la vigente Política de Remuneraciones 2019-2021 a someter a la valoración de la Junta General de Accionistas a celebrar el 2021.

No obstante lo anterior, en la medida en que la política vigente comprende, como último año, el ejercicio en curso, está previsto someter a aprobación de la Junta General ordinaria de Accionistas a celebrar en 2021 la aprobación de la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros

para el periodo 2022-2024. Al tiempo de la emisión de este Informe no se prevén cambios sustanciales en esa nueva política respecto a la vigente en los últimos tres años.

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/2020/03/Texto-Refundido-de-la-Politica-Remuneraci%C3%B3n-de-Consejeros-2019-2021.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 del ejercicio 2019, con votos a favor por encima de los dos tercios del capital presente o representado en la Junta, 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. 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 (2020) se procedió a la liquidación de la remuneración fija del conjunto de los Consejeros en su condición de tales correspondiente al ejercicio 2019.

En este sentido, en su reunión de 12 de febrero de 2020, 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 (2020) la propuesta de establecer como retribución fija del conjunto de los Consejeros en su condición de tales para el ejercicio cerrado (2020) la cantidad de 2.728.053 euros brutos, cantidad idéntica a la establecida por este concepto desde 2016. 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 2020, acordó elevar esas propuestas de la Comisión de Selección y Retribuciones a la Junta General Ordinaria de accionistas a celebrar en 2020. Y dicha propuesta resultó aprobada por la citada Junta General, celebrada el 29 de julio de 2020.

En base a ello, y en atención a las reuniones del Consejo de Administración y sus Comisiones celebradas en 2019, la remuneración fija anual del conjunto de los Consejeros en su condición de tales correspondiente a 2019 se distribuyó de la siguiente forma:

- por pertenencia al Consejo de Administración, de un importe total de 1.723.982,16 Euros brutos.
- por pertenencia a las Comisiones del Consejo, de un importe total de 1.004.070,95 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 2019 ascendieron a 322.400 euros brutos.

En cuanto a la remuneración fija del conjunto de los Consejeros en su condición de tales correspondiente al ejercicio cerrado (2020) la Comisión de Selección y Retribuciones. en su reunión de 17 de febrero de 2021, acordó proponer al Consejo de Administración que éste elevase a la Junta General de Accionistas (a celebrar en 2021) la propuesta de establecer como retribución fija del conjunto de los Consejeros en su condición de tales para el ejercicio cerrado (2020) la cantidad de 2.850.000 euros brutos. Esta cantidad supone un incremento de la remuneración fija del conjunto de los Consejeros en su condición de tales en 121.947 euros respecto a la fijada por la Junta en el ejercicio anterior (2.728.053 euros brutos), justificando la propuesta de incremento en el aumento del número de miembros del Consejo de Administración a 14 tras lo acordado por la Junta General de Accionistas celebrada el 29 de julio de 2020. Igualmente propuso mantener el importe de las dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración (1.600 euros brutos por reunión) y a las Comisiones del Consejo (800 euros brutos por reunión).

El Consejo de Administración, en su reunión de 25 de febrero de 2021, acordó elevar esas propuestas de la Comisión de Selección y Retribuciones a la Junta General de accionistas a celebrar en 2021.

De resultar aprobado dicho importe por la Junta General de Accionistas a celebrar en 2021, 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 2020, 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 1.870.805, 67 euros brutos.
- por pertenencia a las Comisiones del Consejo, de un importe total de 979.194,30 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 2020, una cantidad total de 316.800 euros brutos.

El resto del contenido de este apartado B.1, continua en el apartado D del presente informe

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 actual Sistema de Retribución Variable Anual Diferida (actualmente en vigor el vinculado al Plan Estratégico 2019-2021), descrito en el apartado A.1 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 base a la cual el Consejo de Administración de Ebro Foods, S.A., podría exigir la devolución de la totalidad o parte de los importes de retribución diferida satisfechos al amparo del Sistema cuando considerase que éstos se han abonado de forma indebida, bien porque el cálculo de los importes abonados al amparo del sistema no se hubiese ajustado al cumplimiento de los objetivos exigidos, bien porque se hubiese llevado a cabo teniendo en cuenta datos cuya inexactitud quedase demostrada a posteriori.

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

B.3. Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.

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.

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 votos negativos que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	124.668.090	81,02

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	18.702.879	15,00
Votos a favor	90.013.395	72,20
Abstenciones	15.951.816	12,79

Observaciones

El número de abstenciones (15.951.816) incluye el número de votos en blanco (427)

B.5. Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados y consolidados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, 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).

En base a lo anterior, como se ha indicado, la retribución fija total agregada de los Consejeros por su condición que se propondrá a la Junta General de Accionistas para 2020 (a aprobar por la Junta en 2021) se ha establecido en la cantidad de 2.850.000 euros brutos.

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 2020, la retribución fija dineraria del Presidente ejecutivo (único Consejero que desempeña funciones ejecutivas) por el desempeño de funciones ejecutivas, está determinada en su contrato. Como se ha indicado anteriormente, tras la revisión de la misma acordada por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Selección y Retribuciones, en febrero de 2020 (como ya fue informado en el Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros correspondiente al ejercicio 2019) dicha remuneración fija dineraria en el ejercicio 2020 ascendió a 1.250.000 euros brutos en 2020. Dicha remuneración supone un incremento del 199.170 euros 18,95% respecto a la remuneración fija dineraria percibida en 2019 (1.050.830 euros brutos).

Respecto a las remuneraciones variables (tanto anual ordinaria como diferida), la determinación de los importes devengados corresponde a la Comisión de Selección y Retribuciones, que verifica el grado de cumplimiento de las variables financieras a las que se sujeta el devengo de dichas remuneraciones variables, y realiza una propuesta al efecto al Consejo de Administración.

Verificado dicho cumplimiento respecto del ejercicio 2020:

- la cantidad correspondiente en concepto de retribución variable anual ordinaria a corto plazo ha sido de 1.875.000 euros brutos, frente a los 787.452 euros brutos que le correspondieron en 2019;

- en concepto de remuneración anual diferida de 2020 se ha devengado la suma de 1.058.192 euros brutos, frente a los 897.081 euros brutos devengados en 2019. Esta cantidad ha quedado provisionada en las cuentas anuales del ejercicio 2020 y se pagará en 2022.

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:

- 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.

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.

- 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.
- 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 Consejero 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.

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). Esta remuneración variable se devenga y abona con carácter anual, una vez evaluados los resultados financieros del ejercicio.

Ver exposición más detallada en el apartado A.1 de este Informe.

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

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

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.

Ver exposición más detallada en el apartado A.1 de este Informe.

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.

Como se informó en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio 2019 y se ha reiterado en este, el Consejo de Administración de la Sociedad celebrado en febrero de 2020, a propuesta de la Comisión de Selección, acordó incrementar la remuneración fija dineraria del Presidente Ejecutivo hasta 1.500.000 euros brutos anuales, incremento que tendría lugar en dos tramos: en un primer tramo, con efectos 1 de enero de 2020, la remuneración fija dineraria del Presidente Ejecutivo quedaba fijada en 1.250.000 euros brutos; y en un segundo tramo, a partir del 1 de enero de 2021, dicha remuneración fija dineraria quedaría fijada en 1.500.000 euros. Dicho acuerdo dio lugar a (i) la modificación de la Política de Remuneraciones de Consejeros 2019-2021 para adecuar las cantidades indicadas en la misma respecto a la remuneración fija dineraria del Presidente Ejecutivo (modificación que fue aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 29 de julio de 2020) y (ii) la correspondiente modificación del contrato que la Sociedad tiene formalizado con el Presidente ejecutivo con relación al desempeño de sus funciones ejecutivas.

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

Como se ha explicado anteriormente no existe remuneración suplementaria devengada por los Consejeros (ni de los Consejeros en su condición de tales ni de los Consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas) como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo o, respecto al Presidente Ejecutivo únicamente, el desempeño de funciones ejecutivas. No obstante, como también ha sido

detallado con anterioridad, el Presidente ejecutivo percibe una remuneración por la condición de consejero que ostenta en (i) una sociedad del Grupo y (ii) una sociedad participada.

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, 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 a 2020 (5.316 euros) consta incluida en la remuneración fija del Consejero ejecutivo devengada en el ejercicio 2020.

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 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.

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 cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera 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.

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 ascienden a 5.000 euros brutos anuales.

Adicionalmente, se hace constar que durante el ejercicio 2020 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 2020
Don ANTONIO HERNÁNDEZ CALLEJAS	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE	Vicepresidente Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
ALIMENTOS Y ACEITES, S.A.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña BELÉN BARREIRO PÉREZ-PARDO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña MARÍA CARCELLER ARCE	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don FERNANDO CASTELLÓ CLEMENTE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don JOSÉ IGNACIO COMENGE SÁNCHEZ-REAL	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A..	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña MERCEDES COSTA GARCÍA	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
EMPRESAS COMERCIALES E INDUSTRIALES VALENCIANAS, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don JAVIER FERNÁNDEZ ALONSO	Consejero Dominical	Desde 29/07/2020 hasta 31/12/2020
GRUPO TRADIFÍN, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
HERCALIANZ INVESTING GROUP, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don PEDRO ANTONIO ZORRERO CAMAS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020

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 2020	Total ejercicio 2019
Don ANTONIO HERNÁNDEZ CALLEJAS	251	23	152	1.255	1.875	596			4.152	3.047
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE	188	27	185						400	401
ALIMENTOS Y ACEITES, S.A.	125	19							144	137
Doña BELÉN BARREIRO PÉREZ-PARDO	125	23	32						180	178
Doña MARÍA CARCELLER ARCE	125	19							144	137
Don FERNANDO CASTELLÓ CLEMENTE	125	28	71						224	226
Don JOSÉ IGNACIO COMENGE SÁNCHEZ-REAL	125	20	27						172	170
CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A..	125	24	108						257	335
Doña MERCEDES COSTA GARCÍA	125	28	73						226	225
EMPRESAS COMERCIALES E INDUSTRIALES VALENCIANAS, S.L.	125	19							144	137
Don JAVIER FERNÁNDEZ ALONSO	52	10	78						140	
GRUPO TRADIFÍN, S.L.	125	28	66						219	218
HERCALIANZ INVESTING GROUP, S.L.	125	20	27						172	170
Don PEDRO ANTONIO ZORRERO CAMAS	125	27	160						312	301

Observaciones

La remuneración total de los Consejeros en el ejercicio 2020 asciende a 6.892.656 euros brutos que redondeada a miles de euros es de 6.893 miles. Esta cantidad difiere de la consignada en la tabla como consecuencia del redondeo a miles de las remuneraciones individualizadas de cada Consejero.

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 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		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 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		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 PEDRO ANTONIO ZORRERO CAMAS	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 PEDRO ANTONIO ZORRERO CAMAS	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don ANTONIO HERNÁNDEZ CALLEJAS								

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 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
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.								

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 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
HERCALIANZ INVESTING GROUP, S.L.								
Don PEDRO ANTONIO ZORRERO CAMAS								

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	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
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 PEDRO ANTONIO ZORRERO CAMAS	Concepto	

Observaciones

[]

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

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 2020	Total ejercicio 2019
Don ANTONIO HERNÁNDEZ CALLEJAS		5							5	5
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE										
ALIMENTOS Y ACEITES, S.A.										
Doña BELÉN BARREIRO PÉREZ-PARDO										
Doña MARÍA CARCELLER ARCE										
Don FERNANDO CASTELLÓ CLEMENTE										
Don JOSÉ IGNACIO COMENGE SÁNCHEZ-REAL										

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 2020	Total ejercicio 2019
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 PEDRO ANTONIO ZORRERO CAMAS										

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 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		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				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		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				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don PEDRO ANTONIO ZORRERO CAMAS	Plan							0,00				

Observaciones

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	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
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 PEDRO ANTONIO ZORRERO CAMAS	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don ANTONIO HERNÁNDEZ CALLEJAS								
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE								
ALIMENTOS Y ACEITES, S.A.								
Doña BELÉN BARREIRO PÉREZ-PARDO								
Doña MARÍA CARCELLER ARCE								

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
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 PEDRO ANTONIO ZORRERO CAMAS								

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 PEDRO ANTONIO ZORRERO CAMAS	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 ejercicio 2020 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 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
Don ANTONIO HERNÁNDEZ CALLEJAS	4.152				4.152	5				5	4.157
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE	400				400						400
ALIMENTOS Y ACEITES, S.A.	144				144						144
Doña BELÉN BARREIRO PÉREZ-PARDO	180				180						180
Doña MARÍA CARCELLER ARCE	144				144						144
Don FERNANDO CASTELLÓ CLEMENTE	224				224						224

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2020 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 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
Don JOSÉ IGNACIO COMENGE SÁNCHEZ- REAL	172				172						172
CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A..	257				257						257
Doña MERCEDES COSTA GARCÍA	226				226						226
EMPRESAS COMERCIALES E INDUSTRIALES VALENCIANAS, S.L.	144				144						144
Don JAVIER FERNÁNDEZ ALONSO	140				140						140
GRUPO TRADIFÍN, S.L.	219				219						219
HERCALIANZ INVESTING GROUP, S.L.	172				172						172
Don PEDRO ANTONIO ZORRERO CAMAS	312				312						312
TOTAL	6.886				6.886	5				5	6.891

Observaciones

La remuneración total de los Consejeros en el ejercicio 2020 asciende a 6.892.656 euros brutos que redondeada a miles de euros es de 6.893 miles. Esta cantidad difiere de la consignada en la tabla como consecuencia del redondeo a miles de las remuneraciones individualizadas de cada Consejero.

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 PUNTO 1 DEL APARTADO A.1 DEL PRESENTE INFORME

Anualmente, la Comisión de Selección y Retribuciones, cuando cuenta con la información sobre la marcha del negocio correspondiente al cierre del ejercicio anterior, valora las circunstancias concurrentes y eleva al Consejo de Administración una propuesta sobre (i) la remuneración fija correspondiente al conjunto del Consejo de Administración, fijando al efecto la cantidad que considera oportuna y (ii) el importe de las dietas por asistencia a cada reunión del Consejo de Administración y las distintas Comisiones. El Consejo de Administración, tras valorar la propuesta de la Comisión de Selección y Retribuciones, propone a la Junta General de accionistas el correspondiente acuerdo con relación a la remuneración de los Consejeros en su condición de tales.

Para el ejercicio en curso (2021), la Comisión de Selección y Retribuciones elevará al Consejo de Administración la correspondiente propuesta (tanto sobre la remuneración fija correspondiente al conjunto del Consejo de Administración y el importe de las dietas por asistencia a cada reunión del Consejo de Administración y las distintas Comisiones) en febrero de 2022, una vez cuente con la información sobre la marcha del negocio correspondiente al ejercicio 2021.

En cuanto a la retribución fija del Presidente Ejecutivo (único Consejero que desempeña funciones ejecutivas) y tal y como se informó ya en 2020, en febrero de 2020 el Consejo de Administración acordó, a propuesta de la Comisión de Selección y Retribuciones, revisar la remuneración fija dineraria del Presidente Ejecutivo hasta la cantidad de 1.500.000 euros brutos anuales, en dos tramos: en un primer tramo, con efectos 1 de enero de 2020, hasta la cantidad de 1.250.000 euros brutos anuales, y en un segundo tramo, hasta la cantidad de 1.500.000 euros brutos anuales, a partir del 1 de enero de 2021. Por tanto, la remuneración fija anual bruta del Presidente Ejecutivo en el ejercicio 2021 será por ese importe. Al elevar su propuesta al Consejo de Administración, la Comisión de Selección y Retribuciones contó con asesoramiento externo especializado (Willis Tower Watson) en la valoración sobre la razonabilidad de la revisión propuesta desde el punto de vista de los estándares de mercado de empresas comparables.

La Comisión de Selección y Retribuciones, igualmente, verifica anualmente (respecto del año anterior) el grado de cumplimiento de las variables económicas en base a las cuales se determinan las remuneraciones variables (tanto anual como diferida) del Presidente Ejecutivo (único Consejero que desempeña funciones ejecutivas) de conformidad con lo previsto en su contrato y lo fijado al efecto por el Consejo de Administración. En atención a dicha valoración y la propuesta realizada al efecto por dicha Comisión, el Consejo de Administración, anualmente, aprueba las remuneraciones variables del Presidente Ejecutivo, de conformidad con lo previsto en su contrato.

Por tanto, para el ejercicio en curso (2021), la Comisión de Selección y Retribuciones elevará al Consejo de Administración la correspondiente propuesta con relación a las remuneraciones variables del Presidente Ejecutivo correspondientes al ejercicio en curso al Consejo de Administración en febrero de 2022, una vez cuente con la información sobre la marcha del negocio correspondiente al ejercicio 2021.

CONTINUACIÓN DEL APARTADO B.1 DEL PRESENTE INFORME

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

En su reunión de 13 de febrero de 2020, la Comisión de Selección y Retribuciones acordó proponer al Consejo de Administración la revisión de la remuneración fija dineraria del Presidente Ejecutivo por el ejercicio de sus funciones ejecutivas, consistiendo dicha revisión, como se ha expuesto anteriormente, en el incremento de la misma hasta el 1.500.000 euros brutos en dos tramos: hasta 1.250.000 euros brutos con efectos desde el 1 de enero de 2020 y hasta 1.500.000 euros brutos a partir del 1 de enero de 2021. Dicha propuesta fue aprobada por el Consejo de Administración en su reunión de 27 de febrero de 2020 y dio lugar a la modificación de la Política de Remuneraciones de Consejeros 2019-2021 para actualizar la información incluida en ella con relación a la remuneración fija anual del Presidente Ejecutivo, aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 29 de julio de 2020.

Por tanto, la remuneración fija dineraria del Presidente Ejecutivo por el ejercicio de sus funciones ejecutivas correspondiente al ejercicio cerrado (2020) ha sido de 1.250.000 euros brutos.

En la misma reunión de 13 de febrero de 2020, la Comisión de Selección y Retribuciones revisó el grado de cumplimiento de las variables económicas en base a las cuales se determina la remuneración variable (tanto anual como diferida) del Presidente ejecutivo, único Consejero que desempeña funciones ejecutivas, en el ejercicio 2019, que fueron debidamente informadas en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros de 2019.

Respecto al variable correspondiente al ejercicio cerrado (2020), la Comisión de Selección y Retribuciones, en su reunión de 12 de febrero de 2021 revisó el grado de cumplimiento de las variables económicas en base a las cuales se determina la remuneración variable (tanto anual como diferida) del Presidente ejecutivo, único Consejero que desempeña funciones ejecutivas, en el ejercicio 2020.

En el ejercicio cerrado (2020) las cantidades devengadas por el Presidente del Consejo de Administración por el desempeño de funciones ejecutivas, de conformidad con su contrato, son las siguientes:

- Retribución fija: 1.255.316 euros brutos (1.250.000 euros brutos de retribución fija dineraria y 5.316 euros brutos en especie).
- Retribución variable anual ordinaria a corto plazo: 1.875.000 euros brutos.
- Retribución variable anual diferida: 1.058.192 euros brutos. Esta cantidad ha quedado provisionada en las cuentas del ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2020 y será abonada en el ejercicio 2022.

Por otra parte, en el ejercicio cerrado (2020), el Presidente ejecutivo ha recibido la cantidad de 595.539,40 euros brutos en concepto de retribución variable anual diferida correspondientes al ejercicio 2018, que se ha abonado en el año 2020. Dicha cantidad fue provisionada en las cuentas del ejercicio 2018

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:

[24/03/2021]

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

[] Si
[] No

Nombre o denominación social de los miembros del consejo de administración que no han votado a favor de la aprobación del presente informe	Motivos (en contra, abstención, no asistencia)	Explique los motivos
ALIMENTOS Y ACEITES, S.A.	Abstención	Doña María Jesús Garrido Solís, representante persona física del Consejero Alimentos y Aceites, S.A., se abstuvo de votar el presente Informe, manifestando que es el Consejo de Administración de SEPI (como accionista de control de Alimentos y Aceites, S.A.) quien determina el sentido del voto de SEPI, en su condición de accionista de Ebro Foods, S.A.

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2020]

CIF: [A47412333]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

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

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

A.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:

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- Indique y en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.

La Política de Remuneración de los Consejeros de la Sociedad aplicable en el ejercicio en curso (2021) es la aprobada por la Junta General de accionistas en su reunión de 5 de junio de 2018, y comprende los ejercicios 2019 a 2021. La referida Política fue propuesta por la Comisión de Selección y Retribuciones al Consejo de Administración en abril de 2018 ((conforme a lo dispuesto en el artículo 529 quince, apartado 3, letra g), LSC) y se acompañó del correspondiente informe específico de la referida Comisión.

En la reunión de la Junta General de Accionistas celebrada el 4 de junio de 2019 se aprobó la modificación de la referida Política de Remuneraciones 2019-2021 con la finalidad de adaptar la misma a (i) la modificación estatutaria del artículo relativo a la remuneración de los consejeros (artículo 22 de los Estatutos Sociales), modificación estatutaria que afectó exclusivamente al sistema de remuneración de los Consejeros en su condición de tales, esto es, por sus funciones de supervisión y demás no ejecutivas, que fue aprobada por la misma Junta General de Accionistas, y (ii) la regulación del Sistema de Retribución Anual Diferida vinculado al Plan Estratégico 2019-2021, en el que participa el Presidente Ejecutivo.

En el ejercicio 2020 se sometió a la Junta General de Accionistas (celebrada el 29 de julio) la aprobación de una nueva modificación de la Política de Remuneraciones de Consejeros 2019-2021 a los solos efectos de incluir en la misma los importes actualizados de la remuneración fija dineraria del Presidente Ejecutivo, modificada por acuerdo del Consejo de Administración de fecha 27 de febrero de 2020 (tal y como consta en el Informe sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2019). Dicha modificación persigue únicamente que en la política vigente conste, debidamente actualizada, la cuantía de la retribución fija anual dineraria del Presidente Ejecutivo y su variación en el periodo a que la política se refiere, de conformidad con lo previsto en el artículo 529 octodecimo de la Ley de Sociedades de Capital. La modificación acordada en 2020, por tanto, en nada afectó a la estructura del paquete retributivo del Presidente Ejecutivo.

La vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros descansa en los siguientes principios:

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

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

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

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

En base a esos principios, la remuneración de los Consejeros se estructura de la siguiente forma:

a) Todos los Consejeros, en su condición de tales, perciben conjuntamente la remuneración fija que, anualmente, fije la Junta General de accionistas de la Sociedad. La propuesta que al efecto eleve el Consejo de Administración a la Junta General de Accionistas tendrá en cuenta la importancia de la Sociedad y la situación económica de la misma. Tras la modificación del artículo 22 de los Estatutos Sociales, sobre remuneración de Consejeros, acordada por la Junta General de Accionistas en su reunión de 4 de junio de 2019 (y consiguiente modificación de la Política de Remuneración de Consejeros 2019-2021, acordada igualmente por la Junta General de Accionistas) 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 la distribución entre sus miembros de la cantidad fijada por la Junta General de accionistas para el conjunto del Consejo de Administración. 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 la que forman parte.

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 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;
- remuneración variable anual diferida, que se explica más adelante en el apartado de este Informe.

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

- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo 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 aun 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.

Entre los Consejeros, únicamente el Presidente del Consejo de Administración, en su condición de Consejero Ejecutivo que desempeña funciones ejecutivas, percibe retribución variable en términos análogos a los del resto de los principales directivos de la Sociedad, de conformidad con la Política de Remuneraciones de los Consejeros.

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

- Una retribución variable anual ordinaria, prevista en el contrato del Consejero ejecutivo que es proporcional al nivel del cumplimiento de los objetivos establecidos para cada ejercicio por el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Selección y Retribuciones.

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

Presidente Ejecutivo en el ejercicio en curso (2021) quedará determinada en 2022, una vez se conozcan los resultados financieros del ejercicio 2021.

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

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.

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.

El ejercicio en curso (2021) constituye el último de los años del vigente Sistema de Retribución Anual Diferida vinculado al Plan Estratégico 2019-2021, y las cantidades que correspondan al Presidente Ejecutivo por su participación en dicho Sistema quedará determinada en 2022, cuando se conozcan los resultados alcanzados por el Grupo en 2021, y se cobrará en 2023.

- **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 (2021), será la que fije la Junta General Ordinaria de Accionistas a celebrar en 2022.

Conforme a la vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros, la Comisión de Selección y Retribuciones, en febrero de 2022 y a la vista de las circunstancias concurrentes y la marcha del negocio en el ejercicio en curso (2021), elevará al Consejo de Administración la propuesta que considere oportuna para que éste, a su vez, decida la propuesta que considere oportuno elevar a la Junta General ordinaria de accionistas a celebrar en 2022. Cabe recordar que, conforme a lo previsto en el artículo 22 de los Estatutos Sociales (y la vigente Política de Remuneraciones 2019-2021), "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 2022 en otros términos, en el ejercicio en curso se devengará una retribución fija de los Consejeros en su condición de tales idéntica a la del ejercicio cerrado (2020).

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 2019-2021. Por tanto, la distribución tendrá lugar conforme a un sistema de asignación de puntos a cada uno de los Consejeros, conforme al varemos 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.

- **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 al acuerdo (antes referido y ya informado en el Informe Anual de Remuneraciones correspondiente al ejercicio 2019) adoptado por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Selección y Retribuciones, en febrero de 2020, con relación a la revisión de la

remuneración fija del Presidente Ejecutivo (único Consejero que desempeña funciones ejecutivas), éste recibirá en el ejercicio en curso una remuneración fija dineraria de 1.500.000 euros.

Junta con dicha remuneración dineraria, el Presidente Ejecutivo percibirá también como remuneración fija en especie el uso particular del vehículo de empresa (véase a este respecto el punto 5 del apartado A del presente Informe).

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

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

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

El Presidente del Consejo de Administración, como único Consejero Ejecutivo que desempeña funciones ejecutivas, dispone como retribución en especie de la parte que se destina a uso particular del vehículo de empresa. El valor de la retribución en especie correspondiente al ejercicio cerrado (2020) es de 5.316 euros brutos, previéndose que la que devengará en 2021 será similar.

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 del empleado. En todo caso, esta retribución en especie no supone una retribución adicional a la percibida en metálico, por cuanto las cantidades pagadas por la empresa a los proveedores de estos servicios se descuentan de dicha remuneración fija en metálico.

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

- **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, percibe retribución variable en términos análogos a los del resto de los principales directivos de la Sociedad, de conformidad con la Política de Remuneraciones de los Consejeros.

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

(i) Una retribución variable anual ordinaria:

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 del Presidente ejecutivo por el desempeño de sus funciones ejecutivas, se rige por las siguientes reglas:

- El íntegro cumplimiento de los objetivos (100%) supone una retribución variable anual del 100% de la retribución fija.
- 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 proporcionalmente hasta el límite del 150% de la retribución anual fija.
- En caso de infra-cumplimiento de objetivos, la retribución variable anual ordinaria se reducirá en proporcional 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.
- De forma absolutamente excepcional, atendiendo a una especial dedicación del Presidente ejecutivo en el desempeño de sus funciones ejecutivas y situación coyuntural de la Sociedad o su Grupo, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Selección y Retribuciones, podrá decidir incrementar la retribución variable del Presidente ejecutivo hasta el límite máximo establecido de su retribución fija.

Respecto del ejercicio en curso (2021), el Consejo de Administración, en su reunión de 25 de febrero de 2021 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 Presidente ejecutivo en el año 2021 el cumplimiento del presupuesto de EBITDA del Grupo Consolidado correspondiente a ese año.

En base a ello, previa la valoración del grado de cumplimiento del objetivo, tras los resultados financieros correspondientes al ejercicio 2021, y la emisión de la correspondiente propuesta por la Comisión de Selección y Retribuciones, el Consejo de Administración, en su reunión de febrero de 2022 constatará el grado de cumplimiento del objetivo establecido y, con ello, la remuneración variable anual a percibir por el Presidente Ejecutivo por el ejercicio en curso (2021).

En términos monetarios, en atención a las reglas de devengo antes expuestas, la remuneración variable anual del Presidente Ejecutivo correspondiente a 2021 podrá variar entre 0 euros (en caso de incumplimiento de los objetivos por debajo del 85%) y 2.250.000 (en caso de sobre cumplimiento de los objetivos del 150% o más).

(ii) Una retribución variable anual diferida:

El Consejo de Administración de Ebro Foods, S.A. en su sesión celebrada el día 30 de abril de 2019 y a propuesta de la Comisión de Selección y Retribuciones, aprobó un Sistema de Retribución Anual Diferida vinculada al cumplimiento del Plan Estratégico 2019-2021 para la alta dirección del Grupo Ebro Foods. El Presidente del Consejo de Administración, en su condición de Consejero ejecutivo y por el desempeño de funciones ejecutivas, participa en dicho Sistema de Retribución Anual Diferida de conformidad con lo previsto en su contrato.

Los beneficiarios del Plan (entre ellos, el Presidente del Consejo de Administración en su condición de Consejero ejecutivo) únicamente tienen derecho a percibir el importe de la retribución diferida en tanto continúen vinculados al Grupo Ebro en el momento de su pago. Como excepción, el Sistema prevé el pago anticipado 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 de los mismos le corresponde el 100% de la retribución variable, con un tope del 125% de los objetivos presupuestados (en cuyo caso el variable correspondiente al trienio sería del 125% de la remuneración fija) y un suelo del 85% de los objetivos presupuestados (en cuyo caso no se devengaría retribución variable alguna).

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

Los objetivos del Sistema para los dos primeros años (2019, a pagar en 2021, y 2020, a pagar en 2022) son el EBITDA y ROCE anuales de dichos años (en comparación con los previstos en el Plan Estratégico), a cuyo cumplimiento se sujeta el devengo del 25% de la remuneración variable diferida.

El grado de cumplimiento del EBITDA representa el 80% del variable diferido correspondiente a cada año y el grado de cumplimiento del ROCE el 20% restante.

Los objetivos del Sistema para el último de los años (2021, a pagar en 2023) son (i) el EBITDA y ROCE anuales de dicho año (con una relevancia, respectivamente, del 80% y el 20%), a cuyo cumplimiento se sujeta el devengo del 25% de la remuneración variable diferida, (ii) la suma agregada de los EBITDAs de los ejercicios incluidos en el Sistema (2019 a 2021) y su comparación con la misma suma del Plan Estratégico 2019-2021, sujetándose al resultado de dicha valoración un 12,5% de la remuneración variable diferida del trienio y (iii) la valoración general del desarrollo del Plan Estratégico 2019-2021 en otros aspectos financieros distintos del EBITDA, a valorar por la Comisión de Estrategia e Inversiones que elevará una propuesta al efecto a la Comisión de Selección y Retribuciones, sujetándose al resultado de dicha valoración el restante 12,5% de la remuneración variable diferida del trienio.

Corresponde 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 vincula esta remuneración diferida (EBITDA y ROCE). Igualmente corresponde a la Comisión de Selección y Retribuciones la revisión y validación, en el último año del Sistema, de la propuesta de valoración general del desarrollo del Plan Estratégico realizada por la Comisión de Estrategia e Inversiones. 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 devengados por el Presidente ejecutivo (y los demás directivos vinculados al Sistema).

De acuerdo con lo anterior:

(i) La cantidad que, en su caso, devengará el Presidente Ejecutivo en el ejercicio en curso (2021) en virtud del Sistema de Retribución Anual Diferida vinculada al cumplimiento del Plan Estratégico 2019-2021 será determinada en 2022, a la vista de los resultados obtenidos en el ejercicio 2021, la suma agregada de los EBITDAs del trienio 2019-2021 y la valoración general del Plan Estratégico 2019-2021 antes referida. La cantidad que de ello resulte quedará provisionada en las cuentas del ejercicio 2021 y será pagada en 2023.

(ii) En 2021, el Presidente ha percibido la cantidad de 897.081 euros brutos en concepto de retribución anual diferida correspondiente al año 2019.

El sistema anteriormente descrito no está referenciados 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.

- 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 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.

- 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).

- 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 octodécimos y 529 quinceésimos 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 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.

Respecto del Presidente ejecutivo de la Sociedad, las condiciones principales de su contrato por el desempeño de funciones ejecutivas (al margen de las retributivas, que son expuestas en otros apartados del presente Informe) son las siguientes:

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

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

- 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 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 y/o el desempeño de funciones ejecutivas.

- 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 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.

- 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 del Consejo de Administración recibe anualmente en su condición de Consejero de Pastificio Lucio Garofalo, S.p.A (sociedad filial del Grupo Ebro Foods). En el ejercicio en curso se prevé que el Presidente Ejecutivo percibirá dietas por este concepto en importe análogo al percibido en 2020 (5.000 euros brutos).

Adicionalmente, el Presidente del Consejo de Administración percibe anualmente dietas la sociedad participada 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 se prevé que el Presidente Ejecutivo percibirá dietas por este concepto en importe análogo al percibido en 2020 (5.200 euros brutos).

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

- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- 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.
- 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.

No se prevén, al tiempo de la emisión de este informe, modificaciones de la vigente Política de Remuneraciones 2019-2021 a someter a la valoración de la Junta General de Accionistas a celebrar el 2021.

No obstante lo anterior, en la medida en que la política vigente comprende, como último año, el ejercicio en curso, está previsto someter a aprobación de la Junta General ordinaria de Accionistas a celebrar en 2021 la aprobación de la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros para el periodo 2022-2024. Al tiempo de la emisión de este Informe no se prevén cambios sustanciales en esa nueva política respecto a la vigente en los últimos tres años.

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/2020/03/Texto-Refundido-de-la-Politica-Remuneraci%C3%B3n-de-Consejeros-2019-2021.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 del ejercicio 2019, con votos a favor por encima de los dos tercios del capital presente o representado en la Junta, 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. 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 (2020) se procedió a la liquidación de la remuneración fija del conjunto de los Consejeros en su condición de tales correspondiente al ejercicio 2019.

En este sentido, en su reunión de 12 de febrero de 2020, 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 (2020) la propuesta de establecer como retribución fija del conjunto de los Consejeros en su condición de tales para el ejercicio cerrado (2020) la cantidad de 2.728.053 euros brutos, cantidad idéntica a la establecida por este concepto desde 2016. 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 2020, acordó elevar esas propuestas de la Comisión de Selección y Retribuciones a la Junta General Ordinaria de accionistas a celebrar en 2020. Y dicha propuesta resultó aprobada por la citada Junta General, celebrada el 29 de julio de 2020.

En base a ello, y en atención a las reuniones del Consejo de Administración y sus Comisiones celebradas en 2019, la remuneración fija anual del conjunto de los Consejeros en su condición de tales correspondiente a 2019 se distribuyó de la siguiente forma:

- por pertenencia al Consejo de Administración, de un importe total de 1.723.982,16 Euros brutos.
- por pertenencia a las Comisiones del Consejo, de un importe total de 1.004.070,95 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 2019 ascendieron a 322.400 euros brutos.

En cuanto a la remuneración fija del conjunto de los Consejeros en su condición de tales correspondiente al ejercicio cerrado (2020) la Comisión de Selección y Retribuciones, en su reunión de 17 de febrero de 2021, acordó proponer al Consejo de Administración que éste elevase a la Junta General de Accionistas (a celebrar en 2021) la propuesta de establecer como retribución fija del conjunto de los Consejeros en su condición de tales para el ejercicio cerrado (2020) la cantidad de 2.850.000 euros brutos. Esta cantidad supone un incremento de la remuneración fija del conjunto de los Consejeros en su condición de tales en 121.947 euros respecto a la fijada por la Junta en el ejercicio anterior (2.728.053 euros brutos), justificando la propuesta de incremento en el aumento del número de miembros del Consejo de Administración a 14 tras lo acordado por la Junta General de Accionistas celebrada el 29 de julio de 2020. Igualmente propuso mantener el importe de las dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración (1.600 euros brutos por reunión) y a las Comisiones del Consejo (800 euros brutos por reunión).

El Consejo de Administración, en su reunión de 25 de febrero de 2021, acordó elevar esas propuestas de la Comisión de Selección y Retribuciones a la Junta General de accionistas a celebrar en 2021.

De resultar aprobado dicho importe por la Junta General de Accionistas a celebrar en 2021, 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 2020, 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 1.870.805, 67 euros brutos.
- por pertenencia a las Comisiones del Consejo, de un importe total de 979.194,30 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 2020, una cantidad total de 316.800 euros brutos.

El resto del contenido de este apartado B.1, continua en el apartado D del presente informe

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 actual Sistema de Retribución Variable Anual Diferida (actualmente en vigor el vinculado al Plan Estratégico 2019-2021), descrito en el apartado A.1 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 base a la cual el Consejo de Administración de Ebro Foods, S.A., podría exigir la devolución de la totalidad o parte de los importes de retribución diferida satisfechos al amparo del Sistema cuando considerase que éstos se han abonado de forma indebida, bien porque el cálculo de los importes abonados al amparo del sistema no se hubiese ajustado al cumplimiento de los objetivos exigidos, bien porque se hubiese llevado a cabo teniendo en cuenta datos cuya inexactitud quedase demostrada a posteriori.

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

B.3. Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.

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.

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 votos negativos que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	124.668.090	81,02

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	18.702.879	15,00
Votos a favor	90.013.395	72,20
Abstenciones	15.951.816	12,79

Observaciones

El número de abstenciones (15.951.816) incluye el número de votos en blanco (427)

B.5. Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados y consolidados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, 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).

En base a lo anterior, como se ha indicado, la retribución fija total agregada de los Consejeros por su condición que se propondrá a la Junta General de Accionistas para 2020 (a aprobar por la Junta en 2021) se ha establecido en la cantidad de 2.850.000 euros brutos.

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 2020, la retribución fija dineraria del Presidente ejecutivo (único Consejero que desempeña funciones ejecutivas) por el desempeño de funciones ejecutivas, está determinada en su contrato. Como se ha indicado anteriormente, tras la revisión de la misma acordada por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Selección y Retribuciones, en febrero de 2020 (como ya fue informado en el Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros correspondiente al ejercicio 2019) dicha remuneración fija dineraria en el ejercicio 2020 ascendió a 1.250.000 euros brutos en 2020. Dicha remuneración supone un incremento del 199.170 euros 18,95% respecto a la remuneración fija dineraria percibida en 2019 (1.050.830 euros brutos).

Respecto a las remuneraciones variables (tanto anual ordinaria como diferida), la determinación de los importes devengados corresponde a la Comisión de Selección y Retribuciones, que verifica el grado de cumplimiento de las variables financieras a las que se sujeta el devengo de dichas remuneraciones variables, y realiza una propuesta al efecto al Consejo de Administración.

Verificado dicho cumplimiento respecto del ejercicio 2020:

- la cantidad correspondiente en concepto de retribución variable anual ordinaria a corto plazo ha sido de 1.875.000 euros brutos, frente a los 787.452 euros brutos que le correspondieron en 2019;

- en concepto de remuneración anual diferida de 2020 se ha devengado la suma de 1.058.192 euros brutos, frente a los 897.081 euros brutos devengados en 2019. Esta cantidad ha quedado provisionada en las cuentas anuales del ejercicio 2020 y se pagará en 2022.

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:

- 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.

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.

- 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.
- 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 Consejero 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.

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). Esta remuneración variable se devenga y abona con carácter anual, una vez evaluados los resultados financieros del ejercicio.

Ver exposición más detallada en el apartado A.1 de este Informe.

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

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

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.

Ver exposición más detallada en el apartado A.1 de este Informe.

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.

Como se informó en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio 2019 y se ha reiterado en este, el Consejo de Administración de la Sociedad celebrado en febrero de 2020, a propuesta de la Comisión de Selección, acordó incrementar la remuneración fija dineraria del Presidente Ejecutivo hasta 1.500.000 euros brutos anuales, incremento que tendría lugar en dos tramos: en un primer tramo, con efectos 1 de enero de 2020, la remuneración fija dineraria del Presidente Ejecutivo quedaba fijada en 1.250.000 euros brutos; y en un segundo tramo, a partir del 1 de enero de 2021, dicha remuneración fija dineraria quedaría fijada en 1.500.000 euros. Dicho acuerdo dio lugar a (i) la modificación de la Política de Remuneraciones de Consejeros 2019-2021 para adecuar las cantidades indicadas en la misma respecto a la remuneración fija dineraria del Presidente Ejecutivo (modificación que fue aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 29 de julio de 2020) y (ii) la correspondiente modificación del contrato que la Sociedad tiene formalizado con el Presidente ejecutivo con relación al desempeño de sus funciones ejecutivas.

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

Como se ha explicado anteriormente no existe remuneración suplementaria devengada por los Consejeros (ni de los Consejeros en su condición de tales ni de los Consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas) como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo o, respecto al Presidente Ejecutivo únicamente, el desempeño de funciones ejecutivas. No obstante, como también ha

sido detallado con anterioridad, el Presidente ejecutivo percibe una remuneración por la condición de consejero que ostenta en (i) una sociedad del Grupo y (ii) una sociedad participada.

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, 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 a 2020 (5.316 euros) consta incluida en la remuneración fija del Consejero ejecutivo devengada en el ejercicio 2020.

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 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.

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 cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera 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.

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 ascienden a 5.000 euros brutos anuales.

Adicionalmente, se hace constar que durante el ejercicio 2020 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 2020
Don ANTONIO HERNÁNDEZ CALLEJAS	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE	Vicepresidente Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
ALIMENTOS Y ACEITES, S.A.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña BELÉN BARREIRO PÉREZ-PARDO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña MARÍA CARCELLER ARCE	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don FERNANDO CASTELLÓ CLEMENTE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don JOSÉ IGNACIO COMENGE SÁNCHEZ-REAL	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A..	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña MERCEDES COSTA GARCÍA	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
EMPRESAS COMERCIALES E INDUSTRIALES VALENCIANAS, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don JAVIER FERNÁNDEZ ALONSO	Consejero Dominical	Desde 29/07/2020 hasta 31/12/2020
GRUPO TRADIFÍN, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
HERCALIANZ INVESTING GROUP, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don PEDRO ANTONIO ZORRERO CAMAS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020

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 2020	Total ejercicio 2019
Don ANTONIO HERNÁNDEZ CALLEJAS	251	23	152	1.255	1.875	596			4.152	3.047
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE	188	27	185						400	401
ALIMENTOS Y ACEITES, S.A.	125	19							144	137
Doña BELÉN BARREIRO PÉREZ-PARDO	125	23	32						180	178
Doña MARÍA CARCELLER ARCE	125	19							144	137
Don FERNANDO CASTELLÓ CLEMENTE	125	28	71						224	226
Don JOSÉ IGNACIO COMENGE SÁNCHEZ-REAL	125	20	27						172	170
CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A.	125	24	108						257	335
Doña MERCEDES COSTA GARCÍA	125	28	73						226	225
EMPRESAS COMERCIALES E INDUSTRIALES VALENCIANAS, S.L.	125	19							144	137
Don JAVIER FERNÁNDEZ ALONSO	52	10	78						140	
GRUPO TRADIFÍN, S.L.	125	28	66						219	218
HERCALIANZ INVESTING GROUP, S.L.	125	20	27						172	170
Don PEDRO ANTONIO ZORRERO CAMAS	125	27	160						312	301

Observaciones

La remuneración total de los Consejeros en el ejercicio 2020 asciende a 6.892.656 euros brutos que redondeada a miles de euros es de 6.893 miles. Esta cantidad difiere de la consignada en la tabla como consecuencia del redondeo a miles de las remuneraciones individualizadas de cada Consejero.

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 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		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 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		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 PEDRO ANTONIO ZORRERO CAMAS	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 PEDRO ANTONIO ZORRERO CAMAS	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don ANTONIO HERNÁNDEZ CALLEJAS								

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 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
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.								

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 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
HERCALIANZ INVESTING GROUP, S.L.								
Don PEDRO ANTONIO ZORRERO CAMAS								

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	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
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 PEDRO ANTONIO ZORRERO CAMAS	Concepto	

Observaciones

[]

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

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 2020	Total ejercicio 2019
Don ANTONIO HERNÁNDEZ CALLEJAS		5							5	5
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE										
ALIMENTOS Y ACEITES, S.A.										
Doña BELÉN BARREIRO PÉREZ-PARDO										
Doña MARÍA CARCELLER ARCE										
Don FERNANDO CASTELLÓ CLEMENTE										
Don JOSÉ IGNACIO COMENGE SÁNCHEZ-REAL										

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
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 PEDRO ANTONIO ZORRERO CAMAS										

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 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		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 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JOSÉ IGNACIO COMENGE SÁNCHEZ-REAL	Plan							0,00				
CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A..	Plan							0,00				
Doña MERCEDES COSTA GARCÍA	Plan							0,00				
EMPRESAS COMERCIALES E INDUSTRIALES VALENCIANAS, S.L.	Plan							0,00				
Don JAVIER FERNÁNDEZ ALONSO	Plan							0,00				
GRUPO TRADIFÍN, S.L.	Plan							0,00				
HERCALIANZ INVESTING GROUP, S.L.	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don PEDRO ANTONIO ZORRERO CAMAS	Plan							0.00				

Observaciones

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	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
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 PEDRO ANTONIO ZORRERO CAMAS	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don ANTONIO HERNÁNDEZ CALLEJAS								
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE								
ALIMENTOS Y ACEITES, S.A.								
Doña BELÉN BARREIRO PÉREZ-PARDO								
Doña MARÍA CARCELLER ARCE								

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
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 PEDRO ANTONIO ZORRERO CAMAS								

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 PEDRO ANTONIO ZORRERO CAMAS	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 ejercicio 2020 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 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
Don ANTONIO HERNÁNDEZ CALLEJAS	4.152				4.152	5				5	4.157
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE	400				400						400
ALIMENTOS Y ACEITES, S.A.	144				144						144
Doña BELÉN BARREIRO PÉREZ-PARDO	180				180						180
Doña MARÍA CARCELLER ARCE	144				144						144
Don FERNANDO CASTELLÓ CLEMENTE	224				224						224

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2020 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 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
Don JOSÉ IGNACIO COMENGE SÁNCHEZ- REAL	172				172						172
CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A..	257				257						257
Doña MERCEDES COSTA GARCÍA	226				226						226
EMPRESAS COMERCIALES E INDUSTRIALES VALENCIANAS, S.L.	144				144						144
Don JAVIER FERNÁNDEZ ALONSO	140				140						140
GRUPO TRADIFÍN, S.L.	219				219						219
HERCALIANZ INVESTING GROUP, S.L.	172				172						172
Don PEDRO ANTONIO ZORRERO CAMAS	312				312						312
TOTAL	6.886				6.886	5				5	6.891

Observaciones

La remuneración total de los Consejeros en el ejercicio 2020 asciende a 6.892.656 euros brutos que redondeada a miles de euros es de 6.893 miles. Esta cantidad difiere de la consignada en la tabla como consecuencia del redondeo a miles de las remuneraciones individualizadas de cada Consejero.

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 PUNTO 1 DEL APARTADO A.1 DEL PRESENTE INFORME

Anualmente, la Comisión de Selección y Retribuciones, cuando cuenta con la información sobre la marcha del negocio correspondiente al cierre del ejercicio anterior, valora las circunstancias concurrentes y eleva al Consejo de Administración una propuesta sobre (i) la remuneración fija correspondiente al conjunto del Consejo de Administración, fijando al efecto la cantidad que considera oportuna y (ii) el importe de las dietas por asistencia a cada reunión del Consejo de Administración y las distintas Comisiones. El Consejo de Administración, tras valorar la propuesta de la Comisión de Selección y Retribuciones, propone a la Junta General de accionistas el correspondiente acuerdo con relación a la remuneración de los Consejeros en su condición de tales.

Para el ejercicio en curso (2021), la Comisión de Selección y Retribuciones elevará al Consejo de Administración la correspondiente propuesta (tanto sobre la remuneración fija correspondiente al conjunto del Consejo de Administración y el importe de las dietas por asistencia a cada reunión del Consejo de Administración y las distintas Comisiones) en febrero de 2022, una vez cuente con la información sobre la marcha del negocio correspondiente al ejercicio 2021.

En cuanto a la retribución fija del Presidente Ejecutivo (único Consejero que desempeña funciones ejecutivas) y tal y como se informó ya en 2020, en febrero de 2020 el Consejo de Administración acordó, a propuesta de la Comisión de Selección y Retribuciones, revisar la remuneración fija dineraria del Presidente Ejecutivo hasta la cantidad de 1.500.000 euros brutos anuales, en dos tramos: en un primer tramo, con efectos 1 de enero de 2020, hasta la cantidad de 1.250.000 euros brutos anuales, y en un segundo tramo, hasta la cantidad de 1.500.000 euros brutos anuales, a partir del 1 de enero de 2021. Por tanto, la remuneración fija anual bruta del Presidente Ejecutivo en el ejercicio 2021 será por ese importe. Al elevar su propuesta al Consejo de Administración, la Comisión de Selección y Retribuciones contó con asesoramiento externo especializado (Willis Tower Watson) en la valoración sobre la razonabilidad de la revisión propuesta desde el punto de vista de los estándares de mercado de empresas comparables.

La Comisión de Selección y Retribuciones, igualmente, verifica anualmente (respecto del año anterior) el grado de cumplimiento de las variables económicas en base a las cuales se determinan las remuneraciones variables (tanto anual como diferida) del Presidente Ejecutivo (único Consejero que desempeña funciones ejecutivas) de conformidad con lo previsto en su contrato y lo fijado al efecto por el Consejo de Administración. En atención a dicha valoración y la propuesta realizada al efecto por dicha Comisión, el Consejo de Administración, anualmente, aprueba las remuneraciones variables del Presidente Ejecutivo, de conformidad con lo previsto en su contrato.

Por tanto, para el ejercicio en curso (2021), la Comisión de Selección y Retribuciones elevará al Consejo de Administración la correspondiente propuesta con relación a las remuneraciones variables del Presidente Ejecutivo correspondientes al ejercicio en curso al Consejo de Administración en febrero de 2022, una vez cuente con la información sobre la marcha del negocio correspondiente al ejercicio 2021.

CONTINUACIÓN DEL APARTADO B.1 DEL PRESENTE INFORME

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

En su reunión de 13 de febrero de 2020, la Comisión de Selección y Retribuciones acordó proponer al Consejo de Administración la revisión de la remuneración fija dineraria del Presidente Ejecutivo por el ejercicio de sus funciones ejecutivas, consistiendo dicha revisión, como se ha expuesto anteriormente, en el incremento de la misma hasta el 1.500.000 euros brutos en dos tramos: hasta 1.250.000 euros brutos con efectos desde el 1 de enero de 2020 y hasta 1.500.000 euros brutos a partir del 1 de enero de 2021. Dicha propuesta fue aprobada por el Consejo de Administración en su reunión de 27 de febrero de 2020 y dio lugar a la modificación de la Política de Remuneraciones de Consejeros 2019-2021 para actualizar la información incluida en ella con relación a la remuneración fija anual del Presidente Ejecutivo, aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 29 de julio de 2020.

Por tanto, la remuneración fija dineraria del Presidente Ejecutivo por el ejercicio de sus funciones ejecutivas correspondiente al ejercicio cerrado (2020) ha sido de 1.250.000 euros brutos.

En la misma reunión de 13 de febrero de 2020, la Comisión de Selección y Retribuciones revisó el grado de cumplimiento de las variables económicas en base a las cuales se determina la remuneración variable (tanto anual como diferida) del Presidente ejecutivo, único Consejero que desempeña funciones ejecutivas, en el ejercicio 2019, que fueron debidamente informadas en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros de 2019.

Respecto al variable correspondiente al ejercicio cerrado (2020), la Comisión de Selección y Retribuciones, en su reunión de 12 de febrero de 2021 revisó el grado de cumplimiento de las variables económicas en base a las cuales se determina la remuneración variable (tanto anual como diferida) del Presidente ejecutivo, único Consejero que desempeña funciones ejecutivas, en el ejercicio 2020.

En el ejercicio cerrado (2020) las cantidades devengadas por el Presidente del Consejo de Administración por el desempeño de funciones ejecutivas, de conformidad con su contrato, son las siguientes:

- Retribución fija: 1.255.316 euros brutos (1.250.000 euros brutos de retribución fija dineraria y 5.316 euros brutos en especie).
- Retribución variable anual ordinaria a corto plazo: 1.875.000 euros brutos.
- Retribución variable anual diferida: 1.058.192 euros brutos. Esta cantidad ha quedado provisionada en las cuentas del ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2020 y será abonada en el ejercicio 2022.

Por otra parte, en el ejercicio cerrado (2020), el Presidente ejecutivo ha recibido la cantidad de 595.539,40 euros brutos en concepto de retribución variable anual diferida correspondientes al ejercicio 2018, que se ha abonado en el año 2020. Dicha cantidad fue provisionada en las cuentas del ejercicio 2018

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:

[24/03/2021]

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

- Si
 No

Nombre o denominación social de los miembros del consejo de administración que no han votado a favor de la aprobación del presente informe	Motivos (en contra, abstención, no asistencia)	Explique los motivos
ALIMENTOS Y ACEITES, S.A.	Abstención	Doña María Jesús Garrido Solís, representante persona física del Consejero Alimentos y Aceites, S.A., se abstuvo de votar el presente Informe, manifestando que es el Consejo de Administración de SEPI (como accionista de control de Alimentos y Aceites, S.A.) quien determina el sentido del voto de SEPI, en su condición de accionista de Ebro Foods, S.A.