
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2024]

CIF: [A47412333]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

[PASEO DE LA CASTELLANA, 20 - 3ª PLANTA. MADRID]

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

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

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

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

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

La Política de Remuneraciones de los Consejeros de Ebro Foods, S.A. (la "Sociedad") aplicable en el ejercicio en curso (2025) es la correspondiente a los ejercicios 2025, 2026 y 2027, que fue aprobada por la Junta General de accionistas en su reunión de 5 de junio de 2024.

Tal y como se expone en la misma, la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2025-2027 da continuidad a la anterior (correspondiente al periodo 2022-2024), que estuvo en vigor hasta el 31 de diciembre de 2024, en lo que se refiere a los principios, estructura y contenido del paquete retributivo de los Consejeros (tanto en su condición de tales como por el desarrollo de funciones ejecutivas), en atención a la amplia aceptación que obtuvo de los accionistas cuando fue aprobada en 2021 (voto a favor del 73,826% del capital social presente o representado en la Junta General, y la abstención del 12,983% de dicho capital social). En base a ello, en el establecimiento de la vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros 2025-2027 no se atendió a empresas comparables ni participó en su elaboración ningún asesor externo.

CONTINÚA ESTE APARTADO EN EL APARTADO D.1 DEL PRESENTE INFORME.

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

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aún no consolidada o que obligue

al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

Conforme a la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2025-2027, el Presidente del Consejo de Administración, en su condición de único Consejero ejecutivo que desempeña funciones ejecutivas en la Sociedad, percibirá una retribución variable en términos análogos a los del resto de los principales directivos de la Sociedad, conforme a los criterios y objetivos establecidos en la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2025-2027 indicados en el apartado A.1.1 anterior (véase el apartado D del presente Informe).

La retribución variable del Presidente Ejecutivo por sus funciones ejecutivas en la Sociedad incluye:

- Una retribución variable anual ordinaria, prevista en su contrato como Consejero ejecutivo, que es proporcional al nivel del cumplimiento de los objetivos establecidos en la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2025-2027 (EBITDA y ROCE fijados en el presupuesto consolidado 2025).

Esta retribución, cuyo importe asciende a un porcentaje de la remuneración anual fija, es proporcional al nivel de cumplimiento de los objetivos fijados, con el establecimiento de un suelo (por debajo del cual la retribución variable es cero) y de un techo (más allá del cual la retribución variable anual queda topada al 100% de la remuneración anual fija). Esta remuneración variable se devenga y abona con carácter anual, una vez evaluados los resultados financieros del ejercicio en cuestión. Así, la retribución variable anual ordinaria correspondiente al Presidente Ejecutivo en el ejercicio en curso (2025) quedará determinada en 2026, una vez se conozcan los resultados del ejercicio 2025 y sea posible verificar, con ello, el grado de cumplimiento de los objetivos fijados al efecto.

- Una retribución variable anual diferida, vinculada al cumplimiento del Plan Estratégico 2025-2027, aplicable tanto al Presidente Ejecutivo como al principal nivel directivo del Grupo Ebro Foods. El abono de los incentivos está vinculado al cumplimiento de los objetivos de cada año del Plan de Incentivos a Largo Plazo 2025-2027 vinculado al Plan Estratégico 2025-2027 ("Plan de Incentivos LP 2025-2027"), (que se corresponden con objetivos fijados en el Plan Estratégico 2025-2027), 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 Plan de Incentivos LP 2025-2027.

El abono de los incentivos del Plan de Incentivos LP 2025-2027 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. Así, la remuneración que pueda corresponder a los beneficiarios del Plan de Incentivos LP 2025-2027 (entre los que se encuentra el Presidente Ejecutivo) por razón de este incentivo en el ejercicio 2025 sería abonada en 2027.

Las condiciones generales del Plan de Incentivos LP 2025-2027 contemplarán una cláusula de ajuste por la cual el Consejo de Administración de la Sociedad 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 Plan de Incentivos LP 2025-2027 contemplará una cláusula de devolución ("clawback") de la retribución diferida en base a la que el Consejo de Administración de la Sociedad podría exigir la devolución de la totalidad o parte de los importes de retribución diferida satisfechos al amparo del Plan de Incentivos LP 2025-2027 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 la participación del Presidente Ejecutivo y el primer nivel directivo del Grupo en el Plan de Incentivos LP 2025-2027 se consigue vincular a este colectivo con los resultados a medio y largo plazo de la Sociedad y su Grupo. A estos efectos, debe igualmente considerarse que el Presidente Ejecutivo, único Consejero que desempeña funciones ejecutivas en la Sociedad, es uno de los accionistas principales de la Sociedad.

Como se ha indicado anteriormente, al tiempo de la emisión del presente Informe, la Comisión de Selección y Retribuciones está trabajando en la definición del nuevo Plan de Incentivos LP 2025-2027, en base al cual quedará definida la remuneración variable anual diferida del Presidente Ejecutivo y los miembros del primer nivel directivo del Grupo que participan en dicho Plan. En este sentido, el nuevo Plan de Incentivos LP 2025-2027 (que será sometido a aprobación del Consejo de Administración en 2025) recogerá previsiones sustancialmente análogas a las de los Planes anteriores, no previéndose por tanto cambios en la estructura y objetivos en base a los cuales se determine la remuneración variable anual diferida del Presidente Ejecutivo (y los miembros del primer nivel directivo del Grupo que participan en dicho Plan). De producirse algún cambio sustancial se propondría a la Junta General de accionistas la modificación, en lo pertinente, de la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2025-2027, y se detallaría en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2025.

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

La remuneración fija de los Consejeros en su condición de tales correspondiente al ejercicio en curso (2025), será la que fije la Junta General ordinaria de accionistas a celebrar en 2026.

Conforme a la vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros 2025-2027, la Comisión de Selección y Retribuciones, a la vista de las circunstancias concurrentes y la marcha del negocio en el ejercicio en curso (2025), elevará al Consejo de Administración la propuesta que considere oportuna con relación a la remuneración fija de los Consejeros en su condición de tales para que éste, a su vez, decida la propuesta a

elevantar a la Junta General ordinaria de accionistas a celebrar en 2026. Cabe recordar que, conforme a lo previsto en el artículo 22 de los Estatutos Sociales (y la vigente Política de Remuneraciones 2025-2027), "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 2026 en otros términos, en el ejercicio en curso (2025) se devengará una retribución fija de los Consejeros en su condición de tales idéntica a la del ejercicio anterior. Respecto de ésta (la correspondiente al ejercicio 2024), la Comisión de Selección y Retribuciones, en su reunión de 20 de febrero de 2025, acordó proponer al Consejo de Administración, con informe favorable, el incremento para el ejercicio 2024 de la remuneración fija para el conjunto del Consejo de Administración en 150.000 euros brutos (esto es, hasta la suma de 3.000.000 euros brutos). Igualmente, la Comisión de Selección y Retribuciones acordó proponer al Consejo de Administración el mantenimiento, durante 2025, de las dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y sus Comisiones, a razón de 1.600 euros brutos por reunión de Consejo y 800 euros por reunión de Comisión, con excepción de la Comisión de Auditoría, Control y Sostenibilidad, respecto de la cual se propuso al Consejo de Administración incrementar las dietas por asistencia a las reuniones de la misma hasta los 1.000 euros brutos por reunión (frente a los 800 euros brutos por reunión de los ejercicios anteriores).

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 2025-2027 (que son los mismos que se recogían en la Política anterior). Por tanto, la distribución tendrá lugar conforme a un sistema de asignación de puntos a cada uno de los Consejeros, conforme al baremo siguiente (que fue fijado por el Consejo de Administración en 2006, a propuesta de la Comisión de Selección y Retribuciones):

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

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

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

En su reunión de 20 de febrero de 2025, la Comisión de Selección y Retribuciones, a solicitud del propio Presidente Ejecutivo, acordó proponer al Consejo de Administración, con informe favorable, la reducción de la remuneración fija del Presidente Ejecutivo por el desempeño de funciones ejecutivas en 100.000 euros brutos anuales. Aprobada dicha revisión por el Consejo de Administración en su reunión de 25 de febrero de 2025, la remuneración fija anual del Presidente Ejecutivo por el ejercicio de funciones ejecutivas para el ejercicio 2025 (con efectos desde el 1 de enero de 2025) ha quedado fijada en 1.400.000 euros brutos.

Lo anterior determina que, a la misma Junta General de accionistas en la que se someterá a votación, con carácter consultivo, el presente Informe, se propondrá la modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2025-2027 en este punto, pues al tiempo de elaboración de la misma (2024) se partió de que la remuneración fija del Presidente Ejecutivo por el desempeño de funciones ejecutivas durante el trienio a que la Política se refiere permanecería inalterada respecto a la entonces vigente (1.500.000 euros brutos anuales).

Junto con dicha remuneración dineraria, el Presidente Ejecutivo percibirá también en el ejercicio en curso (2025) como remuneración fija en especie el uso particular del vehículo de empresa (véase a este respecto el apartado siguiente).

El Presidente del Consejo de Administración es el único Consejero ejecutivo que desempeña funciones ejecutivas en la Sociedad.

El Consejero don Félix Hernández Callejas está categorizado como ejecutivo por el hecho de ser directivo en una filial del Grupo y Consejero en otra; sin embargo, no tiene atribuidas funciones ejecutivas en la Sociedad por ningún título, por lo que no recibe remuneración alguna por este concepto (sino por razón de su relación laboral con una filial del Grupo).

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

El Presidente del Consejo de Administración, como único Consejero ejecutivo que desempeña funciones ejecutivas en la Sociedad, dispone como retribución en especie de la parte que se destina a uso particular del vehículo de empresa. El valor de la retribución en especie que se estima será devengado en el ejercicio en curso (2025) es de 6.417,95 euros brutos.

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

adicional a la percibida en metálico, por cuanto las cantidades pagadas por las respectivas empresas a los proveedores de estos servicios se descuentan de dicha remuneración en metálico.

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

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

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

Como se ha indicado anteriormente, entre los Consejeros, solamente el Presidente Ejecutivo del Consejo de Administración, único Consejero ejecutivo que desempeña funciones ejecutivas en la Sociedad, percibirá (conforme a la Política de Retribuciones de los Consejeros 2025-2027) retribución variable en el ejercicio en curso (2025) por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y lo hará en términos análogos a los del resto de los principales directivos de la Sociedad y su Grupo.

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

(i) Una retribución variable anual ordinaria:

Conforme a la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2025-2027 la retribución variable anual del Presidente Ejecutivo es proporcional al nivel del cumplimiento de los objetivo/s de EBITDA (con un peso del objetivo del 80%) y de ROCE (con un peso del objetivo del 20%) establecidos en el presupuesto consolidado 2025.

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

- El íntegro cumplimiento de los objetivos (cumplimiento conjunto de ambos objetivos -EBITDA y ROCE, con el peso correspondiente de cada uno de ellos- igual o superior al 100%) supone una retribución variable anual del 100% de la retribución fija.

- En caso de incumplimiento de objetivos, la retribución variable anual ordinaria se reducirá en proporción al porcentaje de cumplimiento (inferior al 100%) alcanzado, con el límite del 85% de cumplimiento, porcentaje de cumplimiento mínimo a partir del cual no se devenga retribución variable anual ordinaria. En caso de que el cumplimiento conjunto de los citados objetivos se sitúe entre el 100% y el 85%, la retribución variable anual se determinará proporcionalmente.

- De forma absolutamente excepcional, atendiendo a una especial dedicación del Presidente Ejecutivo en 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 su retribución variable hasta el límite máximo establecido del 100% su retribución fija.

En base a ello, una vez determinados los resultados consolidados del Grupo correspondientes al ejercicio 2025 (en 2026, generalmente en el mes de febrero), la Comisión de Selección y Retribuciones revisará el grado de cumplimiento y elevará al Consejo, para su aprobación, la remuneración variable anual a percibir por el Presidente Ejecutivo por el ejercicio en curso (2025) en base a los criterios antes indicados.

En términos monetarios, en atención a las reglas de devengo antes expuestas, la remuneración variable anual del Presidente Ejecutivo correspondiente a 2025 podrá variar entre 0 euros (en caso de incumplimiento de los objetivos indicados por debajo del 85%) y 1.400.000 euros brutos (en caso de cumplimiento de objetivos del 100% o superior).

(ii) Una retribución variable anual diferida:

Conforme a lo dispuesto en la vigente Política de Remuneraciones 2025-2027, al Presidente Ejecutivo del Consejo de Administración le corresponde, por sus funciones ejecutivas, participar en el Plan de Incentivos LP 2025-2027 para el primer nivel directivo del Grupo. En los términos recogidos en la referida Política, la retribución variable anual diferida que percibirá el Presidente Ejecutivo en virtud del Plan de Incentivos LP 2025-2027 sería proporcional al nivel de cumplimiento de los objetivos establecidos en el mismo (vinculados a los objetivos identificados en el Plan Estratégico 2025-2027), en los términos que se detallan en la referida Política de Remuneraciones 2025-2027.

Como se ha indicado anteriormente, al tiempo de la emisión del presente Informe, la Comisión de Selección y Retribuciones está trabajando en la definición del nuevo Plan de Incentivos LP 2025-2027, en base al cual quedará definida la remuneración variable anual diferida del Presidente Ejecutivo y los miembros del primer nivel directivo del Grupo que participan en dicho Plan. En este sentido, el nuevo Plan de Incentivos LP 2025-2027 (que se someterá a aprobación del Consejo de Administración en 2025) recogerá previsiones sustancialmente análogas a las de los planes anteriores, no previéndose por tanto cambios en la estructura y objetivos en base a los cuales se determine la remuneración variable anual diferida del Presidente Ejecutivo (y los miembros del primer nivel directivo del Grupo que participan en dicho Plan). Si se introdujesen modificaciones sustantivas se sometería a la Junta General de accionistas la correspondiente modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2025-2027, además de indicarse en el Informe de Remuneraciones correspondiente al ejercicio 2025.

Los beneficiarios del Plan de Incentivos LP 2025-2027 (entre ellos, el Presidente del Consejo de Administración en su condición de único Consejero ejecutivo que desempeña funciones ejecutivas en la Sociedad, y los principales directivos del Grupo) únicamente tendrían derecho a percibir el importe de la retribución diferida en tanto continúen vinculados al Grupo Ebro en el momento de su pago. Como excepción, el Plan de Incentivos LP 2025-2027 (como hacía el anterior) prevé el pago anticipado en caso de (i) de cese o extinción de la relación con la Sociedad durante la vigencia del Plan de Incentivos LP 2025-2027 cuando dicho cese se deba al fallecimiento o declaración firme de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez; y (ii) cambio de control del Grupo u operación corporativa análoga.

Las líneas principales que recogerá el nuevo Plan de Incentivos LP 2025-2027 para el Presidente Ejecutivo, establecidas en la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2025-2027, son las siguientes:

- El coeficiente de participación del Presidente Ejecutivo en el Plan de Incentivos LP 2025-2027 es del 100%, de forma que el incentivo total del trienio se calcula sobre la base del 100% de su remuneración fija en el trienio.
- Los objetivos del Plan de Incentivos LP 2025-2027 para los dos primeros años (2025, a pagar en 2027, y 2026, a pagar en 2028) son el EBITDA y EBITDA menos CAPEX consolidados anuales de dichos años establecidos en el Plan Estratégico 2025-2027, a cuyo cumplimiento se sujeta, en cada uno de esos dos años, el 25% de la remuneración variable diferida.
- El grado de cumplimiento del EBITDA consolidado representará el 80% del variable diferido correspondiente a cada año, y el grado de cumplimiento del EBITDA menos CAPEX consolidado, el 20% restante.
- Los objetivos del Plan de Incentivos LP 2025-2027 para el último de los años (2027, a pagar en 2029) son (i) el EBITDA y EBITDA menos CAPEX consolidados anuales para dicho año previstos en el Plan Estratégico 2025-2027 (con una relevancia, respectivamente, del 80% y el 20%), a cuyo cumplimiento se sujeta el 25% de la remuneración variable diferida; (ii) la suma agregada de los EBITDA de los ejercicios incluidos en el Plan de Incentivos LP 2025-2027 en comparación con la suma de los que prevé el Plan Estratégico 2025-2027, sujetándose al resultado de dicha comparación un 12,5% de la remuneración variable diferida; (iii) la evaluación cualitativa global del desarrollo del Plan Estratégico 2025-2027 que realice la Comisión de Estrategia e Inversiones, sujetándose al resultado de dicha evaluación un 6,25% de la remuneración variable diferida; y (iv) la valoración del cumplimiento de los objetivos no financieros fijados en el Plan de Incentivos LP 2025-2027 de entre los incluidos en el Plan Estratégico 2025-2027 que realice la Comisión de Estrategia, sujetándose al resultado de dicha evaluación un 6,25% de la remuneración variable diferida. Respecto de estos dos últimos aspectos, la Comisión de Estrategia elevará sus propuestas a la Comisión de Selección y Retribuciones.
- En los dos primeros años del Plan de Incentivos LP 2025-2027 (2025 y 2026):
 - a) En caso de cumplimiento conjunto de los objetivos de EBITDA y EBITDA menos CAPEX consolidados recogidos para dichos años en el Plan Estratégico 2025-2027 al 100% o superior, la retribución variable anual diferida que correspondería al Presidente Ejecutivo por el desempeño de tales funciones en cada año sería del 25% de la remuneración correspondiente al trienio.
 - b) En caso de incumplimiento conjunto de los referidos objetivos de EBITDA y EBITDA menos CAPEX consolidados previstos en el Plan Estratégico 2025-2027 en cualquiera de los dos primeros años del trienio, la retribución variable anual diferida del Presidente Ejecutivo por el desempeño de funciones ejecutivas en cada uno de esos dos años se reducirá en proporción al porcentaje de cumplimiento (inferior al 100%) alcanzado, con el límite del 85%, de forma que si el cumplimiento conjunto de los objetivos es inferior al 85%, la retribución variable diferida en ese año será cero.
- En el tercer y último año del Plan de Incentivos LP 2025-2027 (2027):
 - a) En atención al grado de cumplimiento conjunto de los referidos objetivos de EBITDA y EBITDA menos CAPEX consolidados previstos en el Plan Estratégico 2025-2027 para dicho año se determinará un 25% de la remuneración correspondiente al trienio, siendo de aplicación a estos efectos lo señalado en el apartado anterior respecto a eventuales sobrecumplimientos o incumplimientos.
 - b) El último 25% de la remuneración correspondiente al trienio se determinará, en su caso:
 - el 50% (12,5% del total de la remuneración correspondiente al trienio), en atención al grado de cumplimiento del objetivo de EBITDA consolidado acumulado para todo el trienio según el Plan Estratégico 2025-2027;
 - el 25% (6,25% del total de la remuneración correspondiente al trienio), en el porcentaje que determine el Consejo de Administración, a propuesta y previo informe de la Comisión de Selección y Retribuciones, en atención a la valoración sobre el cumplimiento de los objetivos de carácter no financiero incluidos en el Plan Estratégico 2025-2027 identificados en el Plan de Incentivos LP 2025-2027; y
 - el 25% restante (6,25% del total de la remuneración correspondiente al trienio), en el porcentaje que determine el Consejo de Administración, a propuesta y previo informe de la Comisión de Selección y Retribuciones, en atención a la evaluación cualitativa global del desarrollo del Plan Estratégico 2025-2027.

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

- Corresponderá a la Comisión de Selección y Retribuciones, anualmente (y una vez son conocidos los resultados del ejercicio precedente), revisar el grado de cumplimiento de las variables económicas a las que se vinculará esta remuneración diferida (EBITDA y EBITDA menos CAPEX). Igualmente corresponderá a la Comisión de Selección y Retribuciones la revisión y validación, en el último año del Plan de Incentivos LP 2025-2027, de (i) la propuesta de evaluación cualitativa del desarrollo del Plan Estratégico 2025-2027 realizada por la Comisión de Estrategia e Inversiones y (ii) la propuesta de valoración del grado de cumplimiento de los objetivos de carácter no financiero realizada por la citada Comisión. Tras las referidas verificaciones, la Comisión de Selección y Retribuciones elevará una propuesta al Consejo de Administración, a quien corresponde la fijación final de los importes correspondientes al Presidente Ejecutivo (y los demás directivos participantes en el Plan de Incentivos LP 2025-2027).

En base a lo anterior, con relación a la remuneración variable que podría llegar a corresponder en 2025 al Presidente Ejecutivo por razón del Plan de Incentivos LP 2025-2027 hay que señalar que:

-- Será en 2026, una vez cerrados los resultados consolidados del Grupo correspondientes al ejercicio 2025 (generalmente en el mes de febrero) cuando la Comisión de Selección y Retribuciones revisará el grado de cumplimiento de los objetivos fijados para dicho ejercicio y elevará al Consejo de Administración, para su aprobación, la remuneración anual a percibir por el Presidente Ejecutivo (en 2027) por el ejercicio 2025 en atención a su participación en el Plan de Incentivos LP 2025-2027.

-- En términos monetarios, en atención a las reglas antes expuestas, la remuneración variable anual diferida que correspondería al Presidente Ejecutivo por el ejercicio 2025 podría variar entre 0 euros (en caso de cumplimiento conjunto de los objetivos por debajo del 85%) y 1.050.000 euros brutos (en caso de cumplimiento conjunto de objetivos al 100% o superior). La remuneración del trienio a efectos del Plan de Incentivos LP 2025-2027 se determina tomando como base la remuneración fija anual dineraria del Presidente Ejecutivo en cada uno de los años del Plan de Incentivos LP 2025-2027 (que, conforme se ha indicado anteriormente, no está sujeta a revisión salvo por circunstancias extraordinarias).

-- La cantidad que proceda quedará provisionada en el cierre del ejercicio 2025, y será pagada en su caso en 2027.

-- Por otro lado, en el ejercicio en curso (2025), el Presidente Ejecutivo ha percibido la cantidad de 1.125.000 euros brutos en concepto de retribución anual diferida correspondiente al año 2023, segundo año del Plan de Incentivos a Largo Plazo vinculado al anterior Plan Estratégico 2022-2024. Debe señalarse que, por ser la cantidad correspondiente al segundo año del plan de incentivos anteriormente vigente, la remuneración variable diferida objeto del mismo era el 25% de la remuneración del trienio.

El Plan de Incentivos LP 2025-2027 anteriormente descrito, actualmente en fase de elaboración por la Comisión de Selección y Retribuciones, no estará referenciado al valor de la acción de la Sociedad ni implica la percepción por parte de los beneficiarios de acciones o cualquier otro derecho sobre las mismas.

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

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

No se han realizado en ejercicios anteriores, ni está previsto que se realicen durante el ejercicio en curso (2025), aportaciones a fondos o planes de pensiones a favor de antiguos o actuales miembros del Consejo de Administración de la Sociedad (ni de los Consejeros en su condición de tales ni de los Consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas) ni existen obligaciones contraídas por estos conceptos.

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

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

concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

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

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

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

Conforme a la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2025-2027, las condiciones principales del contrato del Presidente Ejecutivo (único Consejero que desempeña funciones ejecutivas en la Sociedad) 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.

Sobre a la eventual incorporación en el futuro de otros Consejeros ejecutivos, la Política de Retribuciones de Consejeros 2025-2027 establece que el actual esquema de remuneración de los Consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas y otros aspectos relativos a la vinculación contractual de los mismos con la Sociedad tienen en cuenta que el único Consejero ejecutivo que desempeña tales funciones (el Presidente Ejecutivo del Consejo de Administración) tiene la condición de accionista de referencia de la Sociedad.

Por tal motivo, en caso de eventual incorporación de nuevos Consejeros ejecutivos que desempeñen funciones ejecutivas para la Sociedad durante la vigencia de la Política de Remuneraciones de Consejeros 2025-2027, podría resultar necesario revisar algunos de esos aspectos, tales como (i) el establecimiento de pactos de permanencia y/o no competencia (y la correspondiente remuneración de los mismos) o (ii) la inclusión en la remuneración de aspectos referenciados al valor de la acción de la Sociedad o que impliquen la percepción de acciones o cualquier otro derecho sobre las mismas.

En este caso, se procedería a la modificación de Política y se sometería a la aprobación de la Junta General de accionistas dicha modificación en los términos legalmente previstos.

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

No existe previsión alguna de remuneración suplementaria que pueda ser devengada por los Consejeros (ni de los Consejeros en su condición de tales ni de los Consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas) como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo y/o el desempeño de funciones ejecutivas, más allá de la retribución salarial que el Consejero ejecutivo don Félix Hernández Callejas, percibe en su condición de directivo de una filial del Grupo. Recuérdese que don Félix Hernández Callejas está categorizado como ejecutivo en atención a su condición de directivo de una filial del Grupo y de Consejero de otra pero no desarrolla funciones ejecutivas para la Sociedad.

De conformidad con los términos de la relación laboral que vincula a don Félix Hernández Callejas con una filial del Grupo, en el ejercicio en curso (2025) percibirá la siguiente remuneración:

- Una remuneración fija de 782.663,72 euros brutos anuales;
- Una remuneración variable anual ordinaria de hasta el 75% de su remuneración fija, en atención al grado de cumplimiento de los objetivos fijados al efecto; y

- Una remuneración anual diferida en base a su participación en el Plan de Incentivos LP 2025-2027.

Adicionalmente, don Félix Hernández Callejas dispone como retribución en especie de la parte que se destina a uso particular del vehículo de empresa al que tiene derecho conforme a su contrato de trabajo. El valor de la retribución en especie que se estima será devengado en el ejercicio en curso (2025) es de 8.068,44 euros brutos.

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

La Sociedad no tiene concedido, ni prevé conceder, en el ejercicio en curso (2025) ningún tipo de crédito, anticipo o garantía a miembros del Consejo de Administración (ni a los Consejeros en su condición de tales ni a los Consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas), ni ha contraído obligaciones por su cuenta por avales o garantías.

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

El Presidente Ejecutivo percibe anualmente dietas en su condición de Consejero de la sociedad Riso Scotti, S.p.A., entidad asociada que no forma parte del Grupo Ebro en la que Ebro Foods, S.A. tiene una participación del 40% (se trata de una inversión asociada consolidada por puesta en equivalencia). En el ejercicio en curso (2025) se prevé que el Presidente Ejecutivo percibirá dietas por este concepto un importe análogo al percibido en 2024 (5.200 euros brutos).

Desde enero de 2024, el Consejero ejecutivo don Félix Hernández Callejas ostenta la condición de Consejero en la sociedad Pastificio Lucio Garofalo, S.p.A (filial del Grupo Ebro Foods), por lo que en el ejercicio en curso (2025), de mantener dicha condición durante el mismo y mantenerse tales dietas en un importe igual al de los últimos ejercicios, percibirá por este concepto un importe análogo al percibido en 2024 (5.000 euros brutos).

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

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

La vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros 2025-2027 fue aprobada, conforme exige la normativa aplicable, el pasado ejercicio 2024.

Entre la fecha de aprobación y la fecha de emisión del presente Informe, se han planteado algunas modificaciones en los importes de las remuneraciones de los Consejeros (tanto en su condición de tales como por el ejercicio de funciones ejecutivas) que implican, a su vez, modificaciones en la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2025-2027.

En particular, los cambios planteados son:

1. El incremento de la remuneración fija del conjunto de los Consejeros en su condición de tales desde los 2.850.000 euros brutos anuales hasta los 3.000.000 euros brutos anuales;
2. El incremento de las dietas por asistencia a las reuniones de la Comisión de Auditoría, Control y Sostenibilidad desde los 800 euros brutos por reunión hasta los 1.000 euros brutos por reunión; y
3. La reducción de la remuneración fija del Presidente Ejecutivo por el desempeño de funciones ejecutivas desde 1.500.000 euros brutos anuales hasta 1.400.000 euros brutos anuales.

A estos efectos, en la misma reunión de la Junta General de accionistas en la que se someta a votación, con carácter consultivo, el presente Informe, se someterá a aprobación la correspondiente modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2025-2027 en lo pertinente.

Adicionalmente, como se ha señalado con anterioridad, al tiempo de la emisión del presente Informe, la Comisión de Selección y Retribuciones está trabajando en la definición del nuevo Plan de Incentivos LP 2025-2027, en base al cual quedará definida la remuneración variable anual diferida del Presidente Ejecutivo y los miembros del primer nivel directivo del Grupo que participan en dicho Plan. En este sentido, el nuevo Plan de Incentivos LP 2025-2027 (que será sometido a aprobación del Consejo de Administración en 2025) recogerá previsiones sustancialmente análogas

a las de los planes anteriores, no previéndose por tanto cambios en la estructura y objetivos en base a los cuales se determine la remuneración variable anual diferida del Presidente Ejecutivo (y los miembros del primer nivel directivo del Grupo que participan en dicho Plan). De producirse algún cambio sustancial se propondría a la Junta General de accionistas la modificación, en lo pertinente, de la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2025-2027.

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/2025/01/Politica-de-Remuneraciones-de-Consejeros-2025-2027.pdf>

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

Dada la amplia mayoría del capital que votó favorablemente a la votación consultiva del Informe de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2023, con votos a favor por encima de los dos tercios del capital presente o representado en la Junta (76,121%) y la abstención de un 12,757%, no se ha considerado oportuno adoptar medidas al respecto.

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

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

a) Retribución de Consejeros en su condición de tales.

En el ejercicio cerrado (2024) se procedió a la liquidación de la remuneración fija del conjunto de los Consejeros en su condición de tales correspondiente al ejercicio 2023.

En este sentido, en su reunión de 19 de febrero de 2024, la Comisión de Selección y Retribuciones acordó proponer al Consejo de Administración que éste elevara a la Junta General ordinaria de accionistas a celebrar ese año (2024) la propuesta de establecer como retribución fija del conjunto de los Consejeros en su condición de tales para el ejercicio anterior (2023) la cantidad de 2.850.000 euros brutos. Igualmente, la Comisión de Selección y Retribuciones propuso mantener el importe de las dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración (1.600 euros brutos por reunión) y a las Comisiones del Consejo (800 euros brutos por reunión). Y el Consejo de Administración, en su reunión de 29 de febrero de 2024 acordó elevar esa propuestas de la Comisión de Selección y Retribuciones a la Junta General ordinaria de accionistas a celebrar en 2024. Y dicha propuesta resultó aprobada por una amplia mayoría en la citada Junta General, celebrada el 5 de junio de 2024.

En base a ello, y en atención a las reuniones del Consejo de Administración y sus Comisiones celebradas en 2023, la remuneración fija anual del conjunto de los Consejeros en su condición de tales correspondiente a 2023 (fijada en 2024) se distribuyó de la siguiente forma:

- por pertenencia al Consejo de Administración: importe total de 1.844.852,78 euros brutos; y
- por pertenencia a las Comisiones del Consejo: importe total de 1.005.147,17 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 2023 ascendieron a 324.000 euros brutos.

En cuanto a la remuneración fija del conjunto de los Consejeros en su condición de tales correspondiente al ejercicio cerrado (2024) la Comisión de Selección y Retribuciones, en su reunión de 20 de febrero de 2025, acordó proponer al Consejo de Administración que éste eleve a la Junta General ordinaria de accionistas (a celebrar en 2025) la propuesta de establecer como retribución fija del conjunto de los Consejeros en su condición de tales para el ejercicio cerrado (2024) la cantidad de 3.000.000 euros brutos. Igualmente propuso mantener el importe de las dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración (1.600 euros brutos por reunión) y a las Comisiones del Consejo (800 euros brutos por reunión) con excepción de la Comisión de Auditoría, Control y Sostenibilidad, respecto de la cual propuso incrementar la dieta por asistencia hasta los 1.000 euros brutos por reunión.

El Consejo de Administración, en su reunión de 25 de febrero de 2025, acordó elevar esa propuesta de la Comisión de Selección y Retribuciones a la Junta General ordinaria de accionistas a celebrar en 2025.

De resultar aprobado dicho importe por la Junta General ordinaria de accionistas a celebrar en 2025, el mismo sería distribuido entre los miembros del Consejo de Administración conforme al criterio de distribución vigente (véase el apartado A.1 del presente Informe y su continuación en el apartado D). En base a dicho criterio, la asignación fija anual de los Consejeros en su condición de tales correspondiente a 2024, 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: importe total de 2.016.551,57 euros brutos; y
- por pertenencia a las Comisiones del Consejo: importe total de 983.448,35 euros brutos.

Por su parte, las dietas por asistencia al Consejo de Administración de Ebro Foods, S.A. y a sus Comisiones por el ejercicio 2024 ascienden a la cantidad total de 340.800 euros brutos.

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

b) Retribución del Presidente Ejecutivo del Consejo de Administración por el desempeño de funciones ejecutivas en la Sociedad.

En el ejercicio 2024, la remuneración dineraria fija del Presidente Ejecutivo (único Consejero que desempeña funciones ejecutivas en la Sociedad) por el desempeño de funciones ejecutivas fue de 1.500.000 euros brutos. Esta remuneración fija es la que consta como tal en la Política de Remuneraciones de Consejeros 2022-2024 tras la modificación aprobada por la Junta General de accionistas celebrada el 29 de junio de 2022.

Respecto a la remuneración variable anual correspondiente al ejercicio cerrado (2024), la Comisión de Selección y Retribuciones, en su reunión de 20 de febrero de 2025, revisó el grado de cumplimiento de los objetivos de EBITDA y ROCE consolidado del presupuesto 2024, que son las variables en base a las cuales se determina la remuneración variable anual del Presidente Ejecutivo en el ejercicio 2024, y elevó el correspondiente informe al Consejo de Administración con relación a dicho variable anual. Debe recordarse en este punto que, conforme a la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022-2024, tras la modificación aprobada por la Junta General ordinaria de accionistas celebrada el 6 de junio de 2023, la remuneración variable anual del Presidente Ejecutivo está topada, en caso de sobrecumplimiento de objetivos, al 100% de su importe (esto es, al 100% de la remuneración fija anual).

Igualmente, la Comisión de Selección y Retribuciones, en su reunión de 20 de febrero de 2025, revisó el grado de cumplimiento de los objetivos cuantitativos y cualitativos a los que se encuentra vinculada la remuneración variable a largo plazo correspondiente al ejercicio 2024 conforme al Plan de Incentivos a Largo Plazo vinculado al Plan Estratégico 2022-2024. Siendo 2024 el tercer y último ejercicio del citado Plan de Incentivos, la remuneración variable anual diferida correspondiente a dicho año era de hasta el 50% de la remuneración del trienio, en atención (i) el 25%, al cumplimiento conjunto de los objetivos de EBITDA y EBITDA menos CAPEX recogidos en el Plan Estratégico 2022-2024 para el ejercicio 2024; (ii) el 12,5%, a la suma agregada de los EBITDA de los ejercicios incluidos en el Plan de Incentivos (2022 a 2024) en comparación con la suma de los que prevé el Plan Estratégico 2022-2024; (iii) el 6,25%, a la evaluación cualitativa global del desarrollo del Plan Estratégico 2022-2024; y (iv) el último 6,25%, a la valoración del cumplimiento de los objetivos no financieros fijados en el Plan de Incentivos a Largo Plazo vinculado al Plan Estratégico 2022-2024 de entre los incluidos en dicho Plan Estratégico.

De acuerdo con lo anterior, en el ejercicio cerrado (2024) las cantidades correspondientes al Presidente del Consejo de Administración (único Consejero ejecutivo que desempeña funciones ejecutivas en la Sociedad) por el desempeño de funciones ejecutivas, de conformidad con su contrato y la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022-2024, y previas las verificaciones realizadas por la Comisión de Selección y Retribuciones, son las siguientes:

- Retribución fija: 1.502.669,78 euros brutos (1.500.000 euros brutos de retribución fija dineraria y 2.669,78 euros brutos en especie).
- Retribución variable anual ordinaria a corto plazo: 1.500.000 euros brutos.
- Retribución variable anual diferida: 2.250.000 euros brutos. Esta cantidad ha quedado provisionada en las cuentas del ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2024, como estimación provisional de la retribución variable anual diferida correspondiente al Presidente Ejecutivo del Consejo de Administración (como Consejero ejecutivo y por el desempeño de funciones ejecutivas) y será abonada en el ejercicio 2026 en la medida en que el Presidente Ejecutivo continúe entonces vinculado al Grupo, como se ha explicado anteriormente. Téngase en cuenta que en 2024, tercer y último ejercicio del Plan de Incentivos a Largo Plazo vinculado al Plan Estratégico 2022-2024, se determinaba el 50% de la remuneración variable correspondiente al trienio.

Por otra parte, en el ejercicio cerrado (2024), el Presidente Ejecutivo recibió la cantidad de 1.125.000 euros brutos en concepto de retribución variable anual diferida correspondientes al ejercicio 2022, que se abonó en el año 2024. Dicha cantidad fue provisionada en las cuentas del ejercicio 2022. Téngase en cuenta que en 2022, primer ejercicio del Plan de Incentivos a Largo Plazo vinculado al Plan Estratégico 2022-2024, se determinaba el 25% de la remuneración variable correspondiente al trienio.

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

En 2024 no se ha producido desviación alguna del procedimiento establecido para la aplicación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de 2022-2024.

No obstante, como se ha indicado anteriormente, para el ejercicio 2024, el Consejo de Administración de la Sociedad, a propuesta de la Comisión de Selección y Retribuciones, ha acordado proponer a la Junta General de accionistas a celebrar en 2025 el incremento de la remuneración fija del conjunto de los Consejeros en su condición de tales hasta los 3.000.000 euros brutos anuales, frente a los 2.850.000 euros brutos anuales que figuraban en la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022-2024 para dicho ejercicio.

B.1.3 Indique si se ha aplicado cualquier excepción temporal a la política de remuneraciones y, de haberse aplicado, explique las circunstancias excepcionales que han motivado la aplicación de estas excepciones, los componentes específicos de la política retributiva afectados y las razones por las que la entidad considera que esas excepciones han sido necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Cuantifique, asimismo, el impacto que la aplicación de estas excepciones ha tenido sobre la retribución de cada consejero en el ejercicio.

No se ha aplicado ninguna excepción temporal a la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022-2024 durante el ejercicio 2024.

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 Plan de Incentivos a Largo Plazo vigente en el ejercicio cerrado (2024), esto es, el vinculado al Plan Estratégico 2022-2024, vincula el abono de los incentivos al cumplimiento de los objetivos en cada año del Plan, 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 Plan.

Las condiciones generales del Plan contemplan una cláusula de ajuste por la cual el Consejo de Administración 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 Plan contempla una cláusula de devolución ("clawback") de la retribución diferida en base a la cual el Consejo de Administración podría exigir la devolución de la totalidad o parte de los importes de retribución diferida satisfechos al amparo del Plan cuando considerase que éstos se han abonado de forma indebida, bien porque el cálculo de los importes abonados al amparo del plan 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 Plan está articulado de forma que la remuneración anual diferida correspondiente a cualquiera de los años del mismo se haga efectiva a los 11 meses de su determinación (tras la verificación del grado de cumplimiento de los objetivos), lo que supone que en el momento de pago ha transcurrido un lapso de tiempo razonable (unos 14 meses) que permite tener una mayor certeza de la exactitud de la información utilizada para su cálculo. Así, la remuneración correspondiente a los partícipes del repetido Plan de Incentivos a Largo Plazo vinculado al Plan Estratégico 2022-2024 en 2024 será pagada a los mismos, en tanto permanezcan en el Grupo Ebro, en 2026.

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

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

Como se ha explicado a lo largo 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 y por sus funciones ejecutivas, está vinculada con la marcha del Grupo, en tanto la misma se fija en atención al grado de cumplimiento de los objetivos fijados al efecto (vinculados con los objetivos a futuro del Grupo), en los términos que se detallan en este Informe y en la Política de Remuneraciones de los Consejeros.

En el ejercicio cerrado (2024), la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022-2024 recogía expresamente ambos principios.

Cabe destacar que, en concreto, la remuneración variable del Presidente Ejecutivo (único Consejero ejecutivo que desarrolla funciones ejecutivas en la Sociedad) por sus funciones ejecutivas está vinculada al cumplimiento de objetivos cuantitativos y cualitativos, y con ello se persigue vincular su remuneración a la evolución a corto y largo plazo de la Sociedad y su Grupo. Así, el cumplimiento de los objetivos financieros establecidos para cada año (bien en el presupuesto, respecto a la remuneración variable anual, bien en el Plan Estratégico en lo relativo a la remuneración percibida por la participación en los planes de incentivos a largo plazo), vinculan la evolución de los resultados del Grupo a la remuneración del Presidente Ejecutivo.

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	125.273.098	81,42
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	13.929.710	11,12
Votos a favor	95.358.226	76,12
Votos en blanco	3.485	0,00
Abstenciones	15.981.677	12,76

Observaciones

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

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

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

Así, la Junta General ordinaria de accionistas celebrada el 5 de junio de 2024 acordó fijar la remuneración correspondiente al conjunto de los Consejeros en su condición de tales correspondiente al ejercicio 2023 en la cantidad de 2.850.000 euros brutos anuales.

Por su parte, respecto a la remuneración correspondiente al ejercicio 2024, el Consejo de Administración, en su reunión de 25 de febrero de 2025 y a propuesta de la Comisión de Selección y Retribuciones, acordó proponer a la Junta General ordinaria de accionistas que se celebre en el mes de

junio de 2025 la fijación de la remuneración fija del Conjunto de los Consejeros en su condición de tales en la referida cantidad de 3.000.000 euros brutos.

La distribución de esa cantidad entre los Consejeros individualmente se realizó (respecto al ejercicio 2023) y se realizará (respecto al ejercicio 2024) mediante la aplicación del sistema de asignación de puntos expuesto en el apartado A.1.3 de este Informe y en la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022-2024 (siendo la misma que se recoge, a su vez, en la vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros 2025-2027).

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 2024 (el ejercicio cerrado), la retribución fija dineraria del Presidente Ejecutivo (único Consejero que desempeña funciones ejecutivas en la Sociedad) por el desempeño de funciones ejecutivas, es la determinada en su contrato. Tal y como consta en la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022-2024 dicha remuneración fija dineraria en el ejercicio 2024 ha sido de 1.500.000 euros brutos. Este importe es el mismo percibido en el año anterior (2023).

Respecto a las remuneraciones variables de 2024 (tanto anual ordinaria como diferida), la determinación de los importes corresponde a la Comisión de Selección y Retribuciones, que verifica el grado de cumplimiento de los objetivos a las que se sujetan tales remuneraciones variables y realiza una propuesta al efecto al Consejo de Administración. En este sentido, respecto del ejercicio 2024, las cantidades variables que corresponden al Presidente Ejecutivo han sido:

- 1.500.000 euros brutos en concepto de remuneración variable anual (habiendo aplicado el tope máximo de la misma por haberse sobrecumplido los objetivos aplicables); y

- en concepto de remuneración anual diferida de 2024, la suma de 2.250.000 euros brutos (frente al 1.125.000 euros brutos devengado en 2023, si bien debe tenerse en cuenta que conforme al Plan de Incentivos a Largo Plazo vinculado al Plan Estratégico 2022-2024, en 2024, que es el último año del trienio del citado Plan de Incentivos, se ha determinado el 50% de la remuneración variable del trienio, mientras que en 2023, se determinó el 25% de la remuneración variable del trienio).

Esta cantidad ha quedado provisionada en las cuentas anuales del ejercicio 2024 como estimación provisional de la retribución variable anual diferida correspondiente al Presidente del Consejo de Administración (como Consejero ejecutivo y por el desempeño de funciones ejecutivas) en 2024 y se pagará en 2026.

De acuerdo con el Plan de Incentivos a Largo Plazo vinculado al Plan Estratégico 2022-2024 y el criterio de cobro aplicable a las cantidades correspondientes en virtud del mismo, el Presidente Ejecutivo ha cobrado en 2024, por su participación en dicho Plan, la cantidad devengada en 2022; esto es, la suma de 1.125.000 euros brutos. Téngase en cuenta que, conforme al Plan de Incentivos a Largo Plazo vinculado al Plan Estratégico 2022-2024, en 2024 se ha cobrado la cantidad correspondiente al primer año del citado Plan de Incentivos, en el que se determinó el 25% de la remuneración del trienio 2022-2024.

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

En particular:

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

incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.

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

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

Al Presidente del Consejo de Administración, único Consejero ejecutivo que desempeña funciones ejecutivas en la Sociedad, le corresponde una retribución variable anual por el desempeño de funciones ejecutivas, en los términos que han sido detallados en este Informe.

Corresponde a la Comisión de Selección y Retribuciones verificar, una vez se cuenta con los resultados correspondientes al ejercicio precedente (normalmente, en el mes de febrero del año siguiente), el grado de cumplimiento de los objetivos en base a los cuales se determina la remuneración variable anual del Presidente Ejecutivo, en los términos que han sido detallados en este Informe.

Las retribuciones variables, tanto anual como diferida, del Presidente Ejecutivo es dineraria.

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

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

El Presidente Ejecutivo, único Consejero que desempeña funciones ejecutivas en la Sociedad, percibe una retribución variable a largo plazo.

Dichas remuneraciones variables a largo plazo derivan de la participación del Presidente Ejecutivo y los principales directivos del Grupo, en los Planes de Incentivos a Largo Plazo (Planes que, a su vez, está vinculado con el Plan Estratégico trienal vigente en cada momento).

El abono de los incentivos de los Planes de Incentivos está vinculado al cumplimiento de los objetivos de cada año identificados en el correspondiente Plan de Incentivos, 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 Plan de Incentivos.

Los objetivos a los que se vincula el variable a largo plazo son aquellos que se identifican, para cada ejercicio del trienio 2022-2024, en el correspondiente Plan de Incentivos. Ver exposición más detallada en apartados anteriores este Informe.

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

Corresponde a la Comisión de Selección y Retribuciones verificar, una vez se cuenta con los resultados correspondientes al ejercicio correspondiente, el grado de cumplimiento de los objetivos cuantitativos y cualitativos en base a los cuales se determina la remuneración correspondiente en cada ejercicio dentro del correspondiente Plan de Incentivos a Largo Plazo.

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.

Durante el ejercicio cerrado (2024) no se han producido modificaciones significativas.

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

Como ha sido detallado con anterioridad, el Presidente Ejecutivo percibió en 2024 dietas anuales por su condición de Consejero en la sociedad Riso Scotti, S.p.A., entidad asociada que no forma parte del Grupo.

Como se ha explicado anteriormente, don Félix Hernández Callejas, Consejero Ejecutivo que no desempeña funciones ejecutivas en la Sociedad y que tiene tal categorización por ser un directivo de una filial del Grupo, percibió en 2024, por su relación laboral con una filial del Grupo, una remuneración salarial, desde que fue nombrado Consejero de la Sociedad el 27 de noviembre de 2024 y hasta el 31 de diciembre de 2024, en los siguientes términos:

- 83.657,78 euros brutos en concepto de remuneración fija;

- 33.755,73 euros brutos en concepto de remuneración variable anual; y

- en concepto de remuneración anual diferida de 2022, la suma de 24.173,68 euros brutos.

La cantidad devengada en concepto de remuneración anual diferida 2024 por importe (en el período indicado) de 48.347,38 euros brutos ha quedado provisionada en las cuentas anuales del ejercicio 2024 como estimación provisional de la retribución variable anual diferida correspondiente a don Félix Hernández Callejas (en su condición de directivo de una filial del Grupo participante en el Plan de Incentivos a Largo Plazo vinculado al Plan Estratégico 2022-2024) en 2024 y se pagará en 2026.

Adicionalmente, como ha sido detallado con anterioridad, el Presidente Ejecutivo percibió en 2024 dietas anuales por su condición de Consejero en la sociedad Riso Scotti, S.p.A., entidad asociada que no forma parte del Grupo.

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

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

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

Como se ha explicado anteriormente (véanse los apartados A.1.4 y A.1.5 de este Informe), el Presidente del Consejo de Administración, único Consejero ejecutivo que desempeña funciones ejecutivas en la Sociedad, 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 (2024), por valor de 2.669,78 euros, consta incluida en la remuneración fija del Presidente Ejecutivo, devengada en el ejercicio 2024.

Adicionalmente, la Sociedad tiene implantado un Sistema de Retribución Flexible que ofrece la posibilidad de diseñar la composición de la retribución de los directivos incluidos en el sistema (entre los que se encuentra el Presidente del Consejo de Administración), permitiéndoles percibir parte de dicha retribución a través de la entrega de bienes y servicios previamente seleccionados por la Sociedad, cuyo importe se descuenta del salario bruto del directivo y se le imputa la renta en especie a que dé lugar el bien y servicio. Entre estos bienes y servicios se encuentran un seguro médico colectivo, el alquiler de vivienda, la guardería, el "renting" / "leasing" de vehículos y la formación del empleado.

Esta retribución en especie no supone, por tanto, una retribución adicional a la percibida en metálico, por cuanto las cantidades pagadas por la empresa a los proveedores de estos servicios se descuentan de la remuneración dineraria del beneficiario.

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

No se han producido pagos de esa naturaleza.

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

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

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2024
Don ANTONIO HERNÁNDEZ CALLEJAS	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE	Vicepresidente Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña BELÉN BARREIRO PÉREZ-PARDO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña MARÍA CARCELLER ARCE	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don JOSÉ IGNACIO COMENGE SÁNCHEZ-REAL	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña MERCEDES COSTA GARCÍA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
EMPRESAS COMERCIALES E INDUSTRIALES VALENCIANAS, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don JAVIER FERNÁNDEZ ALONSO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
GRUPO TRADIFÍN, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 27/11/2024
HERCALIANZ INVESTING GROUP, S.L.	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2024 hasta 27/11/2024
Don FÉLIX HERNÁNDEZ CALLEJAS	Consejero Ejecutivo	Desde 27/11/2024 hasta 31/12/2024
Doña BLANCA HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ	Consejero Dominical	Desde 27/11/2024 hasta 31/12/2024
Don MARC THOMAS MURTRA MILLAR	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña ELENA SECURA QUIJADA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don JORDI XUCLÀ COSTA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024

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 2024	Total ejercicio 2023
Don ANTONIO HERNÁNDEZ CALLEJAS	260	23	156	1.503	1.500	1.125			4.567	5.312
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE	195	30	190						415	388
Doña BELÉN BARREIRO PÉREZ-PARDO	130	26	33						189	176
Doña MARÍA CARCELLER ARCE	130	19							149	137
Don JOSÉ IGNACIO COMENGE SÁNCHEZ-REAL	130	20	26						176	165
CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A	130	19							149	137
Doña MERCEDES COSTA GARCÍA	130	30	70						230	223
EMPRESAS COMERCIALES E INDUSTRIALES VALENCIANAS, S.L.	130	19							149	137
Don JAVIER FERNÁNDEZ ALONSO	130	28	189						347	334
GRUPO TRADIFÍN, S.L.	108	25	45						178	223
HERCALIANZ INVESTING GROUP, S.L.	108	17	22						147	165
Don FÉLIX HERNÁNDEZ CALLEJAS	22	3	4						29	
Doña BLANCA HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ	22	3							25	
Don MARC THOMAS MURTRA MILLAR	130	27	166						323	316
Doña ELENA SEGURA QUIJADA	130	30	61						221	
Don JORDI XUCLÀ COSTA	130	22	21						173	137

Observaciones

La remuneración total de los Consejeros devengada en la Sociedad en el ejercicio 2024 asciende a 7.468.470 euros brutos que se redondea a miles en 7.469 euros. 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 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		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				
Doña BELÉN BARREIRO PÉREZ-PARDO	Plan							0,00				
Doña MARÍA CARCELLER ARCE	Plan							0,00				
Don JOSÉ IGNACIO COMENGE SÁNCHEZ-REAL	Plan							0,00				
CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A	Plan							0,00				
Doña MERCEDES COSTA GARCÍA	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
EMPRESAS COMERCIALES E INDUSTRIALES VALENCIANAS, S.L.	Plan							0,00				
Don JAVIER FERNÁNDEZ ALONSO	Plan							0,00				
GRUPO TRADIFÍN, S.L.	Plan							0,00				
HERCALIANZ INVESTING GROUP, S.L.	Plan							0,00				
Don FÉLIX HERNÁNDEZ CALLEJAS	Plan							0,00				
Doña BLANCA HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ	Plan							0,00				
Don MARC THOMAS MURTRA MILLAR	Plan							0,00				
Doña ELENA SEGURA QUIJADA	Plan							0,00				
Don JORDI XUCLÀ COSTA	Plan							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don ANTONIO HERNÁNDEZ CALLEJAS	
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE	
Doña BELÉN BARREIRO PÉREZ-PARDO	
Doña MARÍA CARCELLER ARCE	
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 FÉLIX HERNÁNDEZ CALLEJAS	
Doña BLANCA HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ	
Don MARC THOMAS MURTRA MILLAR	
Doña ELENA SEGURA QUIJADA	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JORDI XUCLÀ COSTA	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Don ANTONIO HERNÁNDEZ CALLEJAS								
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE								
Doña BELÉN BARREIRO PÉREZ-PARDO								
Doña MARÍA CARCELLER ARCE								
Don JOSÉ IGNACIO COMENGE SÁNCHEZ-REAL								
CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A								
Doña MERCEDES COSTA GARCÍA								
EMPRESAS COMERCIALES E INDUSTRIALES VALENCIANAS, 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 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Don JAVIER FERNÁNDEZ ALONSO								
GRUPO TRADIFÍN, S.L.								
HERCALIANZ INVESTING GROUP, S.L.								
Don FÉLIX HERNÁNDEZ CALLEJAS								
Doña BLANCA HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ								
Don MARC THOMAS MURTRA MILLAR								
Doña ELENA SEGURA QUIJADA								
Don JORDI XUCLÀ COSTA								

Observaciones

[

]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ANTONIO HERNÁNDEZ CALLEJAS	Concepto	
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE	Concepto	
Doña BELÉN BARREIRO PÉREZ-PARDO	Concepto	
Doña MARÍA CARCELLER ARCE	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 FÉLIX HERNÁNDEZ CALLEJAS	Concepto	
Doña BLANCA HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ	Concepto	
Don MARC THOMAS MURTRA MILLAR	Concepto	
Doña ELENA SEGURA QUIJADA	Concepto	
Don JORDI XUCLÀ COSTA	Concepto	

Observaciones

[]

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2024	Total ejercicio 2023
Don ANTONIO HERNÁNDEZ CALLEJAS										5
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE										
Doña BELÉN BARREIRO PÉREZ-PARDO										
Doña MARÍA CARCELLER ARCE										
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 FÉLIX HERNÁNDEZ CALLEJAS		5							5	
Doña BLANCA HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ										
Don MARC THOMAS MURTRA MILLAR										
Doña ELENA SEGURA QUIJADA										
Don JORDI XUCLÀ COSTA										

Observaciones

las dietas que el Consejero ejecutivo don Félix Hernández Callejas, en su condición de Consejero de Pastificio Lucio Garofalo, S.p.A., filial del Grupo Ebro Foods, ha percibido de dicha sociedad y que ascienden, en 2024, a la cantidad bruta total de 5 miles de euros. Téngase en cuenta que en 2023 don Félix Hernández Callejas no era Consejero en dicha filial, por lo que no percibió dieta alguna en ese año (sí lo era don Antonio Hernández Callejas, quien percibió en concepto de dietas la cantidad bruta total 5 miles de euros en 2023).

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 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		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				
Doña BELÉN BARREIRO PÉREZ-PARDO	Plan							0,00				
Doña MARÍA CARCELLER ARCE	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		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				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		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 FÉLIX HERNÁNDEZ CALLEJAS	Plan							0,00				
Doña BLANCA HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ	Plan							0,00				
Don MARC THOMAS MURTRA MILLAR	Plan							0,00				
Doña ELENA SEGURA QUIJADA	Plan							0,00				
Don JORDI XUCLÀ COSTA	Plan							0,00				

Observaciones

[]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don ANTONIO HERNÁNDEZ CALLEJAS	
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE	
Doña BELÉN BARREIRO PÉREZ-PARDO	
Doña MARÍA CARCELLER ARCE	
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 FÉLIX HERNÁNDEZ CALLEJAS	
Doña BLANCA HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ	
Don MARC THOMAS MURTRA MILLAR	
Doña ELENA SEGURA QUIJADA	
Don JORDI XUCLÀ COSTA	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Don ANTONIO HERNÁNDEZ CALLEJAS								
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE								
Doña BELÉN BARREIRO PÉREZ-PARDO								
Doña MARÍA CARCELLER ARCE								
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								

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 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Don FÉLIX HERNÁNDEZ CALLEJAS								
Doña BLANCA HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ								
Don MARC THOMAS MURTRA MILLAR								
Doña ELENA SEGURA QUIJADA								
Don JORDI XUCLÀ COSTA								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ANTONIO HERNÁNDEZ CALLEJAS	Concepto	
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE	Concepto	
Doña BELÉN BARREIRO PÉREZ-PARDO	Concepto	
Doña MARÍA CARCELLER ARCE	Concepto	
Don JOSÉ IGNACIO COMENGE SÁNCHEZ-REAL	Concepto	
CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A	Concepto	
Doña MERCEDES COSTA GARCÍA	Concepto	

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 FÉLIX HERNÁNDEZ CALLEJAS	Concepto	
Doña BLANCA HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ	Concepto	
Don MARC THOMAS MURTRA MILLAR	Concepto	
Doña ELENA SEGURA QUIJADA	Concepto	
Don JORDI XUCLÀ COSTA	Concepto	

Observaciones

No se consigna en este cuadro la remuneración salarial que el Consejero ejecutivo don Félix Hernández Callejas ha percibido en su condición de directivo de una filial de Ebro Foods, S.A. (que se detalla en el presente Informe), dado que dicha remuneración no la percibe por su pertenencia al órgano de administración de dicha filial.

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2024 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 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	
Don ANTONIO HERNÁNDEZ CALLEJAS	4.567				4.567						4.567
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE	415				415						415
Doña BELÉN BARREIRO PÉREZ-PARDO	189				189						189
Doña MARÍA CARCELLER ARCE	149				149						149
Don JOSÉ IGNACIO COMENGE SÁNCHEZ- REAL	176				176						176
CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A	149				149						149
Doña MERCEDES COSTA GARCÍA	230				230						230
EMPRESAS COMERCIALES E INDUSTRIALES VALENCIANAS, S.L.	149				149						149

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 2024 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 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	
Don JAVIER FERNÁNDEZ ALONSO	347				347						347
GRUPO TRADIFÍN, S.L.	178				178						178
HERCALIANZ INVESTING GROUP, S.L.	147				147						147
Don FÉLIX HERNÁNDEZ CALLEJAS	29				29	5				5	34
Doña BLANCA HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ	25				25						25
Don MARC THOMAS MURTRA MILLAR	323				323						323
Doña ELENA SEGURA QUIJADA	221				221						221
Don JORDI XUCLÀ COSTA	173				173						173
TOTAL	7.467				7.467	5				5	7.472

Observaciones

- La remuneración total de los Consejeros devengada en la Sociedad en el ejercicio 2024 asciende a 7.468.470 euros brutos que se redondea a miles en 7.469 euros. Esta cantidad difiere de la consignada en la tabla como consecuencia del redondeo a miles de las remuneraciones individualizadas de cada Consejero.

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

- La remuneración total de los Consejeros devengada en la Sociedad más el Grupo en el ejercicio 2024 asciende a 7.473.470 euros brutos que se redondea a miles en 7.474 euros. Esta cantidad difiere de la consignada en la tabla como consecuencia del redondeo a miles de las remuneraciones individualizadas de cada Consejero.

- No se consigna en este cuadro la remuneración salarial que el Consejero ejecutivo don Félix Hernández Callejas ha percibido en su condición de directivo de una filial de Ebro Foods, S.A. (que se detalla en el presente Informe), dado que dicha remuneración no la percibe por su pertenencia al órgano de administración de dicha filial.

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

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
Consejeros ejecutivos									
Don ANTONIO HERNÁNDEZ CALLEJAS	4.567	-14,11	5.317	18,47	4.488	1,72	4.412	6,13	4.157
Don FÉLIX HERNÁNDEZ CALLEJAS	34	-	0	-	0	-	0	-	0
HERCALIANZ INVESTING GROUP, S.L.	147	-10,91	165	-2,37	169	2,42	165	-4,07	172
Consejeros externos									
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE	415	6,96	388	-2,02	396	1,80	389	-2,75	400
Doña BELÉN BARREIRO PÉREZ-PARDO	189	7,39	176	-0,56	177	0,57	176	-2,22	180
Doña MARÍA CARCELLER ARCE	149	8,76	137	-2,14	140	0,72	139	-3,47	144
Don JOSÉ IGNACIO COMENGE SÁNCHEZ-REAL	176	6,67	165	-2,37	169	2,42	165	-4,07	172

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A	149	8,76	137	-2,14	140	0,72	139	-45,91	257
Doña MERCEDES COSTA GARCÍA	230	3,14	223	1,36	220	-2,65	226	0,00	226
EMPRESAS COMERCIALES E INDUSTRIALES VALENCIANAS, S.L.	149	8,76	137	-2,14	140	0,72	139	-3,47	144
Don JAVIER FERNÁNDEZ ALONSO	347	3,89	334	0,30	333	-0,30	334	138,57	140
GRUPO TRADIFÍN, S.L.	178	-20,18	223	3,72	215	67,97	128	-41,82	220
Doña BLANCA HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ	25	-	0	-	0	-	0	-	0
Don MARC THOMAS MURTRA MILLAR	323	2,22	316	4,98	301	-	0	-	0
Doña ELENA SEGURA QUIJADA	221	-	0	-	0	-	0	-	0
Don JORDI XUCLÀ COSTA	173	26,28	137	19,13	115	-	0	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									
	207.867	11,18	186.964	53,18	122.059	-48,85	238.629	24,02	192.415
Remuneración media de los empleados									
	47	6,82	44	2,33	43	4,88	41	-4,65	43

Observaciones

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.

CONTINÚA EN ESTA NOTA EL CONTENIDO DEL PUNTO 1 DEL APARTADO A.1.1 DEL PRESENTE INFORME.

Los principios que inspiran la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2025-2027 son los recogidos en el apartado 3 de la misma. En base a esos principios, la remuneración de los Consejeros en el ejercicio en curso (2025) se estructura de la siguiente forma:

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

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

b) Los Consejeros externos no perciben remuneración variable vinculada a los resultados de la Sociedad o del Grupo del que la Sociedad es cabecera.

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 anual ordinaria; y
- remuneración variable anual diferida, vinculada al Plan Estratégico 2025-2027, que se explica a lo largo de este Informe.

La remuneración fija es la que aparece establecida en el correspondiente contrato suscrito con el Presidente Ejecutivo, don Antonio Hernández Callejas, único Consejero ejecutivo que desarrolla funciones ejecutivas en la Sociedad.

Respecto a las remuneraciones variables, tanto anual ordinaria como anual diferida, corresponde a la Comisión de Selección y Retribuciones, previo informe en su caso de otras Comisiones, determinar el grado de cumplimiento de los objetivos a que las mismas se vinculan en cada ejercicio, elevando al efecto la correspondiente propuesta e informe al Consejo de Administración con relación a la remuneración individual del Consejero ejecutivo en el año en cuestión.

Respecto a la remuneración variable anual diferida vinculada al Plan Estratégico 2025-2027, se hace constar que, al tiempo de la emisión del presente Informe, la Comisión de Selección y Retribuciones está trabajando en la definición del nuevo Plan de Incentivos a Largo Plazo vinculado al Plan Estratégico 2025-2027 ("Plan de Incentivos LP 2025-2027"), en base al cual quedará definida la remuneración variable anual diferida del Presidente Ejecutivo y los miembros del primer nivel directivo del Grupo que participan en dicho Plan.

En este sentido, la previsión a esta fecha es que el nuevo Plan de Incentivos LP 2025-2027, que será sometido a aprobación del Consejo de Administración en 2025, recogerá previsiones sustancialmente análogas a las de los Planes anteriores, no previéndose por tanto cambios en la estructura y objetivos en base a los cuales se determine la remuneración variable anual diferida del Presidente Ejecutivo (y los miembros del primer nivel directivo del Grupo que participan en dicho Plan). De producirse algún cambio sustancial, se hará constar así en la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2025-2027 a través de la correspondiente modificación de la misma (a aprobar por la Junta General de accionistas de la Sociedad) y se detallará en el Informe de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2025.

Para el ejercicio en curso (2025):

- La remuneración variable anual ordinaria del Presidente Ejecutivo (único Consejero ejecutivo que desempeña funciones ejecutivas en la Sociedad) se determinará en atención al grado de cumplimiento de los objetivos de EBITDA (80%) y ROCE (20%) establecidos en el presupuesto

anual consolidado 2025. Dicha remuneración variable anual quedará topada, en caso de sobrecumplimiento de objetos, al 100% de la remuneración anual fija.

- La remuneración variable anual diferida del Presidente Ejecutivo (único Consejero ejecutivo que desempeña funciones ejecutivas en la Sociedad) se determinará en atención al grado de cumplimiento de los objetivos de EBITDA (80%) y EBITDA menos CAPEX (20%) establecidos para el ejercicio 2025 en el Plan Estratégico consolidado 2025-2027 del Grupo.

El Presidente Ejecutivo es el único Consejero que desempeña funciones ejecutivas en la Sociedad.

Se recuerda que, tal y como consta en el apartado A.1.4 del presente Informe, el Consejero don Félix Hernández Callejas está categorizado como ejecutivo por el hecho de ser directivo de una filial del Grupo y Consejero de otra; sin embargo, no tiene atribuidas funciones ejecutivas en la Sociedad por ningún título, por lo que no recibe remuneración alguna por este concepto (sino por razón de su relación laboral con una filial del Grupo).

La vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros 2025-2027 no prevé la aplicación de excepciones temporales a la misma.

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

[26/03/2025]

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

Si
 No

Nombre o denominación social de los miembros del consejo de administración que no han votado a favor de la aprobación del presente informe	Motivos (en contra, abstención, no asistencia)	Explique los motivos
Don JORDI XUCLÀ COSTA	Abstención	Don Jordi Xuclà Costa, Consejero dominical de Alimentos y Aceites, S.A., se ha abstenido en la votación del Consejo de Administración sobre el presente Informe, manifestando que es el Consejo de Administración de SEPI (como accionista de control de Alimentos y Aceites, S.A.) quien determina el sentido del voto de SEPI, en su condición de accionista de Ebro Foods, S.A.