

INFORME SOBRE REMUNERACIONES

► Informe Anual sobre Remuneraciones



DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2019]

CIF: [A47412333]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

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

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

A.1. Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

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

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

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

La Política de Remuneración de los Consejeros de la Sociedad aplicable al ejercicio 2019 fue aprobada por la Junta General de accionistas en su reunión de 5 de junio de 2018, y comprende los ejercicios 2019 a 2021.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En la Junta General ordinaria a celebrar en junio de 2020 se someterá a la Junta General de accionistas una nueva modificación de la Política de Remuneraciones de Consejeros 2019-2021 a los efectos de adecuar el contenido de la misma a los acuerdos que, con relación a la remuneración fija dineraria del Presidente Ejecutivo, adoptó el Consejo de Administración en su reunión de 27 de febrero de 2020. Dicha modificación tiene por única finalidad actualizar la información que, con relación a la cuantía de la remuneración fija del Presidente Ejecutivo y su variación en el periodo al que la política se refiere, debe recogerse en la Política (conforme a lo dispuesto en el artículo 529 octodecies de la Ley de Sociedades de Capital); en nada afecta dicha modificación a la estructura de retribución antes expuesta.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Con este Sistema de Retribución Variable Anual Diferida se consigue vincular la remuneración del Presidente ejecutivo, único Consejero que desempeña funciones ejecutivas, con los resultados a medio y largo plazo de la Sociedad y su Grupo.

- **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 2019, será la que fije la Junta General de accionistas a celebrar en 2020.

En este sentido, no se prevén cambios respecto a la remuneración fija que han venido percibiendo los Consejeros en los últimos ejercicios. Así, el Consejo de Administración, en su sesión del 27 de febrero de 2020, a propuesta y con informe favorable de la Comisión de Selección y Retribuciones, acordó proponer a la Junta General de accionistas a celebrar en 2020, mantener la remuneración fija de los Consejeros en su condición de tales del año anterior, lo que supondrá proponer a la Junta General de Accionistas la cantidad de 2.728 miles de euros por este concepto.

Adicionalmente, el Consejo de Administración acordó, igualmente previa propuesta e informe favorable de la Comisión de Selección y Retribuciones, proponer a la Junta General de accionistas el mantener las dietas de asistencia en la cifra de 1.600 euros por la de asistencia al Consejo y 800 euros por asistencia a las diversas Comisiones. Con dichos importes, la cantidad total devengada por los Consejeros en concepto de dietas por asistencia durante el ejercicio 2019 asciende a 322 miles de euros.

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

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

El detalle individualizado de los importes efectivamente devengados por cada miembro del Consejo de Administración, por cada uno de los conceptos anteriormente indicados, en el ejercicio 2019 se detalla en el apartado C del presente Informe.

- **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.**

El Presidente del Consejo de Administración, en su condición de Consejero ejecutivo, ha percibido en el ejercicio 2019 una retribución fija por el desempeño de funciones ejecutivas durante dicho ejercicio de 1.056.359 euros brutos, de conformidad con lo previsto en su contrato. La remuneración fija del Presidente ejecutivo se compone de una parte en metálico de 1.050.830 euros brutos, y una parte en especie de 5.529 euros brutos por el uso particular del vehículo de empresa (véase a este respecto el punto 5 del apartado A del presente Informe).

Para el ejercicio en curso (2020), el Consejo de Administración, en su reunión de 27 de febrero de 2020, ha acordado (a propuesta de la Comisión de Selección y Retribuciones) incrementar la retribución fija dineraria del Presidente Ejecutivo, desde los 1.050.830 euros brutos percibidos en 2019, hasta 1.500.000 euros brutos, conforme al siguiente calendario:

- (i) En 2020, un primer incremento hasta 1.250.000 euros brutos; y
- (ii) En 2021, un segundo incremento hasta los 1.500.000 euros brutos.

De acuerdo con lo anterior, la remuneración fija dineraria del Presidente ejecutivo, único Consejero que desempeña funciones ejecutivas, en el ejercicio 2020 ascenderá a 1.250.000 euros brutos.

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

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

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

El Presidente del Consejo de Administración, como único Consejero ejecutivo que desempeña funciones ejecutivas, dispone como retribución en especie de la parte que se destina a uso particular del vehículo de empresa. El valor de la retribución en especie correspondiente a 2019 (5.529 euros) consta incluida en la remuneración fija del Consejero ejecutivo devengada en el ejercicio 2019.

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 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 y se le imputa la renta en especie a que dé lugar el bien y servicio. Entre estos bienes y servicios se encuentran un seguro médico colectivo, el alquiler de vivienda, la guardería, el "renting" / "leasing" de vehículos y la formación del empleado.

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

Por lo demás, y conforme es habitual en otras compañías comparables, la Sociedad tiene suscrita y en vigor una póliza de seguro de responsabilidad civil de sus administradores y directivos.

- **Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable.**

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

Como se ha indicado anteriormente, entre los Consejeros, únicamente el Presidente del Consejo de Administración, en su condición de Consejero ejecutivo que desempeña funciones ejecutivas, percibe retribución variable en términos análogos a los del resto de los principales directivos de la Sociedad, de conformidad con la Política de Remuneraciones de los Consejeros.

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

- (i) Una retribución variable anual ordinaria:

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

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

- El íntegro cumplimiento de los objetivos (100%) supone una retribución variable anual del 100% de la retribución fija.
- El sobre-cumplimiento de los objetivos supone que la retribución variable podrá llegar a alcanzar, como máximo, el 150% de la retribución fija. Así, si el cumplimiento de objetivos es superior al 100%, la retribución variable anual ordinaria se incrementará proporcionalmente hasta el límite del 150% de la retribución anual fija.
- En caso de infra-cumplimiento de objetivos, la retribución variable anual ordinaria se reducirá en proporcional porcentaje de cumplimiento (inferior al 100%) alcanzado, con el límite del 85% de cumplimiento, porcentaje de cumplimiento mínimo a partir del cual no se devenga retribución variable anual ordinaria.
- De forma absolutamente excepcional, atendiendo a una especial dedicación del Presidente ejecutivo en el desempeño de sus funciones ejecutivas y situación coyuntural de la Sociedad o su Grupo, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Selección y Retribuciones, podrá decidir incrementar la retribución variable del Presidente ejecutivo hasta el límite máximo establecido de su retribución fija.

Respecto del ejercicio 2019, el Consejo de Administración, en su reunión de 28 de febrero de 2019 y previo informe favorable de la Comisión de Selección y Retribuciones, estableció como único objetivo a evaluar en el marco de la retribución variable anual ordinaria del Presidente ejecutivo en el año 2019 el cumplimiento del presupuesto de EBITDA del Grupo Consolidado.

En base a ello, previa la valoración del grado de cumplimiento del objetivo y la emisión de la correspondiente propuesta por la Comisión de Selección y Retribuciones, el Consejo de Administración, en su reunión de 27 de febrero de 2020, constató que el grado de cumplimiento del objetivo establecido había sido del 74,94%, por lo que la retribución variable anual del Presidente ejecutivo para 2019 asciende a la cantidad de 787.452 euros brutos.

Asimismo, el Consejo de Administración, en su reunión de 27 de febrero de 2020 y previo informe favorable de la Comisión de Selección y Retribuciones, acordó el mantenimiento del cumplimiento del EBITDA consolidado del Grupo presupuestado como el único objetivo en base al cual se determinará la remuneración variable del Presidente ejecutivo en el ejercicio 2020.

(ii) Una retribución variable anual diferida:

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

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

Al Presidente del Consejo de Administración le corresponde por sus funciones ejecutivas una retribución variable anual diferida proporcional al nivel de cumplimiento de los objetivos establecidos, de manera que por el íntegro cumplimiento de los mismos le corresponde el 100% de la retribución variable, con un tope del 125% de los objetivos presupuestados (en cuyo caso el variable correspondiente al trienio sería del 125% de la remuneración fija) y un suelo del 85% de los objetivos presupuestados (en cuyo caso no se devengaría retribución variable alguna).

La retribución anual diferida no se abonará hasta transcurridos once meses desde su determinación a la vista de los resultados financieros de cada ejercicio. Por dicho motivo, en el ejercicio 2019 se ha hecho efectivo el pago al Presidente del Consejo de Administración de la retribución variable anual diferida correspondiente al ejercicio 2017.

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

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

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

Corresponde a la Comisión de Selección y Retribuciones, anualmente (y una vez son conocidos los resultados del ejercicio precedente), revisar el grado de cumplimiento de las variables económicas a las que se vincula esta remuneración diferida (EBITDA y ROCE). Igualmente corresponde a la Comisión de Selección y Retribuciones la revisión y validación, en el último año del Sistema, de la propuesta de valoración general del desarrollo

del Plan Estratégico realizada por la Comisión de Estrategia e Inversiones. Tras las referidas verificaciones, la Comisión de Selección y Retribuciones eleva una propuesta al Consejo de Administración, a quien corresponde la fijación final de los importes devengados por el Presidente ejecutivo (y los demás directivos vinculados al Sistema).

En virtud del Sistema de Retribución Anual Diferida vinculada al cumplimiento del Plan Estratégico 2019-2021, ha quedado registrada en las cuentas individuales de la Sociedad del ejercicio 2019 una provisión por importe de 755.275 euros brutos 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 el ejercicio 2019. Dicha cantidad se abonará en 2021.

Adicionalmente, en virtud del Sistema, el Presidente ejecutivo percibió en 2019 la cantidad de 788.101 euros brutos en concepto de retribución anual diferida correspondiente al año 2017. Y en 2020, ha percibido la cantidad de 595.539 euros en concepto de retribución anual diferida correspondiente al año 2018.

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

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

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

No se han realizado aportaciones a fondos o planes de pensiones a favor de antiguos o actuales miembros del Consejo de Administración de la Sociedad (ni de los Consejeros en su condición de tales ni de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas) ni existen obligaciones contraídas por estos conceptos.

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

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

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

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

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 249, 529 octodecimos y 529 quincecimos de la Ley de Sociedades de Capital (según la redacción dada a los mismos por la Ley 31/2014) y el artículo 22 de los Estatutos Sociales, corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Selección y Retribuciones y dentro de la Política de Remuneraciones de Consejeros aprobada por la Junta General de accionistas, fijar las condiciones de los contratos que la Sociedad debe firmar con sus Consejeros ejecutivos que desempeñen funciones ejecutivas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Adicionalmente, se hace constar que durante el ejercicio 2019 el Presidente del Consejo de Administración ha percibido de la sociedad Riso Scotti, S.p.A. en concepto de dietas, la cantidad de 5.200 euros brutos. Riso Scotti, S.p.A. es una entidad asociada que no forma parte del Grupo, 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 2020, en la medida en que el Presidente ejecutivo mantenga la condición de Consejero en las referidas sociedades, se prevé que percibirá remuneraciones similares por dicho concepto.

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

- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.

- Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se proponen que sea de aplicación al ejercicio en curso.

En el ejercicio 2019 se modificó la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2019-2021 (que había sido aprobada por la Junta General de accionistas en 2018) con una doble finalidad: (i) adaptar la Política a la modificación estatutaria del artículo relativo a la remuneración de los consejeros (artículo 22 de los Estatutos Sociales), modificación estatutaria que afecta exclusivamente al sistema de remuneración de los Consejeros en su condición de tales, esto es, por sus funciones de supervisión y demás no ejecutivas, que fue sometida a aprobación de la Junta General de Accionistas en la misma reunión de junio de 2019 y (ii) modificar la Política en la parte relativa a la regulación del Sistema de Retribución Anual Diferida en el que participa el Presidente Ejecutivo, consecuencia de la aprobación, en 2019, de un nuevo Sistema de Retribución Anual Diferida vinculado al Plan Estratégico 2019-2021.

En el ejercicio 2020 está previsto someter a la Junta General de accionistas la aprobación de una nueva modificación de la Política de Remuneraciones de Consejeros 2019-2021 a lo solos efectos de incluir en la misma los impuestos actualizados de la remuneración fija dineraria del Presidente Ejecutivo, modificada por acuerdo del Consejo de Administración de fecha 27 de febrero de 2020. Dicha modificación persigue únicamente que en la política vigente conste, debidamente actualizada, la cuantía de la retribución fija anual dineraria del Presidente Ejecutivo y su variación en el periodo a que la política se refiere, de conformidad con lo previsto en el artículo 529 octodecimos de la Ley de Sociedades de Capital.

A este respecto, véase la continuación del punto 1 del apartado A.1 contenida en el apartado D del presente Informe.

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

<https://www.ebrofoods.es/wp-content/uploads/2020/03/Texto-Refundido-de-la-Politica-Remuneraci%C3%B3n-de-Consejeros-2019-2021.pdf>

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

Dada la amplia mayoría del capital que votó favorablemente a la votación consultiva del informe de remuneraciones del ejercicio 2017, en 2018 se sometió a aprobación de la Junta General la Política de Remuneraciones de Consejeros para los ejercicios 2019 a 2021, reiterando sustancialmente los principios y criterios contenidos en la política anterior (2016-2018), la cual fue aprobada por una amplia mayoría del capital social.

En 2019 se sometió a la aprobación de la Junta General de Accionistas la modificación de la Política de Remuneraciones con la finalidad de: (i) adaptar la Política a la modificación estatutaria del artículo relativo a la remuneración de los consejeros (artículo 22 de los Estatutos Sociales), modificación estatutaria que afecta exclusivamente al sistema de remuneración de los Consejeros en su condición de tales, esto es, por sus funciones de supervisión y demás no ejecutivas, que fue sometida a aprobación de la Junta General de Accionistas en la misma reunión de junio de 2019 y (ii) modificar la Política en la parte relativa a la regulación del Sistema de Retribución Anual Diferida en el que participa el Presidente Ejecutivo, consecuencia de la aprobación, en 2019, de un nuevo Sistema de Retribución Anual Diferida vinculado al Plan Estratégico 2019-2021. Dicha modificación fue aprobada por una amplia mayoría del capital social.

En 2020 está previsto someter a la Junta General de accionistas la aprobación de una nueva modificación de la Política de Remuneraciones 2019-2021 a los exclusivos efectos de hacer constar en la misma información actualizada sobre la remuneración fija dineraria del Presidente Ejecutivo tras la revisión de la misma acordada por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Selección y Retribuciones, en su reunión de 27 de febrero de 2020, como se ha explicado anteriormente.

En atención al amplio apoyo mostrado por la Junta General de Accionistas en las aprobaciones que se han sometido a su consideración y el informe de remuneraciones del ejercicio 2018, no se prevén modificaciones adicionales en la Política de Remuneraciones 2019-2021, más allá de las que puedan resultar oportunas por razón de cambios normativos.

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

- B.1.** Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y,

en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

a) Retribución de Consejeros en su condición de tales.

En su reunión de 13 de febrero de 2019, la Comisión de Selección y Retribuciones acordó proponer al Consejo de Administración que éste elevase a la Junta General de Accionistas (a celebrar en 2019) la propuesta de establecer como retribución fija del conjunto de los Consejeros en su condición de tales para el ejercicio 2018 la cantidad de 2.728.053 euros brutos, cantidad coincidente con la propuesta en años anteriores. Igualmente propuso mantener el importe de las dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración (1.600 euros brutos por reunión) y a las Comisiones del Consejo (800 euros brutos por reunión).

El Consejo de Administración, en su reunión de 28 de febrero de 2019, acordó elevar dichas propuestas a la Junta General de accionistas, que en junio de 2019 aprobó las mismas por una amplia mayoría

El importe total aprobado por la Junta General de Accionistas de 4 de junio de 2019 como retribución estatutaria para el conjunto de los Consejeros en su condición de tales para el ejercicio 2018 (2.728.053 euros brutos) fue distribuido entre los miembros del Consejo de Administración conforme al criterio de distribución vigente (ver apartado A.1). En base a dicho criterio, la asignación fija anual de los Consejeros en su condición de tales correspondiente a 2018 fue la siguiente:

- por pertenencia al Consejo de Administración, de un importe total de 1.829.175,96 euros brutos.
- por pertenencia a las Comisiones del Consejo, de un importe total de 898.877,26 euros brutos.

Por su parte, las dietas por asistencia al Consejo de Administración de Ebro Foods, S.A. y a sus Comisiones pagadas en 2018 ascendieron a 303.200 euros brutos.

En su reunión de 13 de febrero de 2020, la Comisión de Selección y Retribuciones acordó proponer al Consejo de Administración que éste elevase a la Junta General de Accionistas (a celebrar en 2020) la propuesta de establecer como retribución fija del conjunto de los Consejeros en su condición de tales para el ejercicio 2019 la cantidad de 2.728.053 euros brutos, cantidad coincidente con la propuesta en años anteriores. Igualmente propuso mantener el importe de las dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración (1.600 euros brutos por reunión) y a las Comisiones del Consejo (800 euros brutos por reunión).

El Consejo de Administración, en su reunión de 27 de febrero de 2020, acordó elevar dichas propuestas a la Junta General de accionistas a celebrar en 2020.

De resultar aprobado dicho importe por la Junta General de Accionistas a celebrar en 2020, el mismo sería distribuido entre los miembros del Consejo de Administración conforme al criterio de distribución vigente (ver apartado A.1). En base a dicho criterio, la asignación fija anual de los Consejeros en su condición de tales correspondiente a 2019 sería la siguiente:

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

Por su parte, de resultar aprobadas las propuestas de dietas por asistencia al Consejo de Administración de Ebro Foods, S.A. y a sus Comisiones, las mismas supondrían en 2019 una cantidad total de 322.400 euros brutos.

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

En su reunión de 13 de febrero de 2019, la Comisión de Selección y Retribuciones revisó el grado de cumplimiento de las variables económicas en base a las cuales se determina la remuneración variable (tanto anual como diferida) del Presidente ejecutivo, único Consejero que desempeña funciones ejecutivas, en el ejercicio 2018.

Igualmente valoró el incremento de la remuneración fija de los directivos y empleados del Grupo (y, dentro de ellas, del Presidente ejecutivo), proponiendo la aplicación de un incremento del 1,5% para todos los trabajadores de la Sociedad matriz del Grupo. En base a ello, elevó la correspondiente propuesta al Consejo de Administración, que aprobó la misma en todos sus términos.

En su reunión de 12 de febrero de 2020, la Comisión de Selección y Retribuciones revisó el grado de cumplimiento de las variables económicas en base a las cuales se determina la remuneración variable (tanto anual como diferida) del Presidente ejecutivo, único Consejero que desempeña funciones ejecutivas, en el ejercicio 2019.

En 2019, las cantidades devengadas por el Presidente del Consejo de Administración por el desempeño de funciones ejecutivas, de conformidad con su contrato, son las siguientes:

- Retribución fija: 1.056.359 euros brutos (1.050.830 euros brutos de retribución fija dineraria y 5.529 euros brutos en especie).
- Retribución variable anual ordinaria a corto plazo: 787.452 euros brutos.
- Retribución variable anual diferida: 755.275 euros brutos. Esta cantidad ha quedado provisionada en las cuentas del ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2019 y será abonada en el ejercicio 2021

En 2019, el Presidente ejecutivo ha recibido la cantidad de 788.101,18 euros brutos en concepto de retribución variable anual diferida correspondientes al ejercicio 2017, que se ha abonado en el año 2019. Dicha cantidad fue provisionada en las cuentas del ejercicio 2017.

En 2020 se ha abonado al Presidente ejecutivo la cantidad de 595.539 euros brutos en concepto de retribución variable diferida correspondiente al ejercicio 2018.

Recuérdese que Heralianz Investing Group, S.L. aun cuando tiene reconocida la categoría de Consejero ejecutivo, nunca ha desempeñado funciones ejecutivas ni de dirección ni en Ebro Foods, S.A. ni en ninguna filial del Grupo y por tanto no ha percibido remuneración alguna por ello. Véase la Nota aclaratoria contenida en el apartado D del presente Informe.

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

El actual Sistema de Retribución Variable Anual Diferida (vinculado al Plan Estratégico 2019-2021), descrito en el apartado A.1 del presente Informe, vincula el abono de los incentivos al cumplimiento de los objetivos en cada año del Sistema, así como a la permanencia del beneficiario en el Grupo en la fecha de abono establecida para el cobro de los incentivos, con las excepciones de (i) fallecimiento o incapacidad del beneficiario y (ii) cambio de control en el Grupo u operación corporativa análoga, o cualquier otro supuesto de carácter extraordinario que a juicio del Consejo de Administración afectase de forma significativa al Sistema.

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

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

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

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

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

Como se ha explicado a través de los apartados de este Informe, la retribución de los Consejeros en su condición de tales se fija por la Junta General de accionistas, habiéndose mantenido sustancialmente inalterada en los últimos ejercicios, toda vez que la marcha del negocio de la Sociedad y su Grupo ha venido presentando una cierta estabilidad.

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

B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	124.177.577	80,71
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	14.184.711	11,42
Votos a favor	93.889.639	75,61
Abstenciones	16.103.227	12,97

Observaciones

El número de abstenciones indicado (16.103.227) incluye el número de votos en blanco (1.616).

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

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

En este sentido, la propuesta de la Comisión de Selección y Retribuciones y del Consejo de Administración atiende a la situación económica del Grupo y la marcha del negocio, si bien la propuesta de remuneración de los últimos ejercicios viene siendo estable, pese a la favorable evolución de los negocios.

Así, la retribución fija total agregada de los Consejeros por su condición que se propondrá para 2019 (a aprobar por la Junta en 2020) se prevé que será la misma que la de 2018 (que, a su vez, no ha sufrido variación en los últimos ejercicios).

B.6. Explique cómo se han determinado los sueldos devengados, 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 2019, la retribución fija dineraria del Presidente ejecutivo, único Consejero que desempeña funciones ejecutivas, resultó incrementada respecto del año anterior en un 1,5%, porcentaje de incremento aprobado por el Consejo de Administración con carácter general para todos los empleados de la sociedad matriz del Grupo. Con dicho incremento, la remuneración fija dineraria del Presidente ejecutivo por el desempeño de funciones ejecutivas ascendió a 1.050.830 euros brutos en 2019 (1.035.300 euros brutos en 2018).

Respecto a las remuneraciones variables (tanto anual ordinaria como diferida), la determinación de los importes devengados corresponde a la Comisión de Selección y Retribuciones, que verifica el grado de cumplimiento de las variables financieras y, en su caso, no financieras a las que se sujeta el devengo de dichas remuneraciones variables, y realiza una propuesta al efecto al Consejo de Administración.

Verificado dicho cumplimiento respecto del ejercicio 2019:

- la cantidad correspondiente en concepto de retribución variable anual ordinaria a corto plazo ha sido de 787.452 euros brutos, frente a los 172.330,61 euros brutos que le correspondieron en 2018;

- en concepto de remuneración anual diferida de 2019 se ha devengado la suma de 755.275 euros brutos, frente a los 595.539,40 euros brutos devengados en 2018.

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

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, 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.

En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.

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

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

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

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

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

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables cuando se hubieran, en el primer caso, consolidado y diferido el pago 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 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. Así mismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado ya en el apartado A.1.

No se ha producido modificación alguna ni se ha firmado nuevo contrato con el Consejero ejecutivo durante el ejercicio 2019.

Para el ejercicio 2020, como se ha explicado anteriormente, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Selección y Retribuciones, ha aprobado la revisión de la remuneración fija dineraria del Presidente ejecutivo, de forma que en 2020 se incrementará hasta 1.250.000 euros brutos y en 2021 hasta 1.500.000 euros brutos. Dicho acuerdo ha dado lugar a la correspondiente modificación del contrato que la Sociedad tiene formalizado con el Presidente ejecutivo con relación al desempeño de sus funciones ejecutivas.

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

Como se ha explicado anteriormente no existe remuneración suplementaria devengada por los Consejeros (ni de los Consejeros en su condición de tales ni de los Consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas) como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo o el desempeño de funciones ejecutivas. No obstante, como también ha sido detallado con anterioridad, el Presidente ejecutivo percibe una remuneración por la condición de consejero que ostenta en (i) una sociedad del Grupo y (ii) una sociedad participada.

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

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

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

Como se ha explicado anteriormente, entre los Consejeros únicamente el Presidente del Consejo de Administración, como único Consejero ejecutivo que desempeña funciones ejecutivas, dispone como retribución en especie de la parte que se destina a uso particular del vehículo de empresa. El valor de la retribución en especie correspondiente a 2019 (5.529 euros) consta incluida en la remuneración fija del Consejero ejecutivo devengada en el ejercicio 2019.

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

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

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

No se han producido pagos de esa naturaleza.

B.16. Explique cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

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

Adicionalmente, se hace constar que durante el ejercicio 2019 el Presidente del Consejo de Administración ha percibido de la sociedad Riso Scotti, S.p.A. en concepto de dietas, la cantidad de 5.200 euros brutos. Como se ha indicado en el punto 12 del apartado A.1 del presente Informe, Riso Scotti, S.p.A. es una entidad asociada que no forma parte del Grupo Ebro Foods.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2019
Don ANTONIO HERNÁNDEZ CALLEJAS	Presidente ejecutivo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE	Vicepresidente dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
ALIMENTOS Y ACEITES, S.A.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don FERNANDO CASTELLÓ CLEMENTE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don JOSÉ IGNACIO COMENGE SÁNCHEZ-REAL	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
EMPRESAS COMERCIALES E INDUSTRIALES VALENCIANAS, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
GRUPO TRADIFÍN, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
HERCALIANZ INVESTING GROUP, S.L.	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña MERCEDES COSTA GARCÍA	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña BELÉN BARREIRO PÉREZ-PARDO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña MARÍA CARCELLER ARCE	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don PEDRO ANTONIO ZORRERO CAMAS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019

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 2019	Total ejercicio 2018
Don ANTONIO HERNÁNDEZ CALLEJAS	238	27	150	1.057	787	788			3.047	2.478
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE	177	33	191						401	444
ALIMENTOS Y ACEITES, S.A.	119	18							137	152
Don FERNANDO CASTELLÓ CLEMENTE	119	28	79						226	253
Don JOSÉ IGNACIO COMENGE SÁNCHEZ-REAL	119	20	31						170	200
EMPRESAS COMERCIALES E INDUSTRIALES VALENCIANAS, S.L.	119	18							137	152
GRUPO TRADIFÍN, S.L.	119	28	71						218	244
HERCALIANZ INVESTING GROUP, S.L.	119	20	31						170	186
Doña MERCEDES COSTA GARCÍA	119	28	78						225	224
Doña BELÉN BARREIRO PÉREZ-PARDO	119	23	36						178	195
CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A.	119	32	184						335	325
Doña MARÍA CARCELLER ARCE	119	18							137	126
Don PEDRO ANTONIO ZORRERO CAMAS	119	29	153						301	24

Observaciones

[]

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don ANTONIO HERNÁNDEZ CALLEJAS	Plan							0,00				
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE	Plan							0,00				
ALIMENTOS Y ACEITES, S.A.	Plan							0,00				
Don FERNANDO CASTELLÓ CLEMENTE	Plan							0,00				
Don JOSÉ IGNACIO COMENGE SÁNCHEZ-REAL	Plan							0,00				
EMPRESAS COMERCIALES E INDUSTRIALES VALENCIANAS, S.L.	Plan							0,00				
GRUPO TRADIFÍN, S.L.	Plan							0,00				
HERCALIANZ INVESTING GROUP, S.L.	Plan							0,00				
Doña MERCEDES COSTA GARCÍA	Plan							0,00				
Doña BELÉN BARREIRO PÉREZ-PARDO	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A.	Plan							0,00				
Doña MARÍA CARCELLER ARCE	Plan							0,00				
Don PEDRO ANTONIO ZORRERO CAMAS	Plan							0,00				

Observaciones

[]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don ANTONIO HERNÁNDEZ CALLEJAS	
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE	
ALIMENTOS Y ACEITES, S.A.	
Don FERNANDO CASTELLÓ CLEMENTE	
Don JOSÉ IGNACIO COMENGE SÁNCHEZ-REAL	

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
EMPRESAS COMERCIALES E INDUSTRIALES VALENCIANAS, S.L.	
GRUPO TRADIFÍN, S.L.	
HERCALIANZ INVESTING GROUP, S.L.	
Doña MERCEDES COSTA GARCÍA	
Doña BELÉN BARREIRO PÉREZ-PARDO	
CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A.	
Doña MARÍA CARCELLER ARCE	
Don PEDRO ANTONIO ZORRERO CAMAS	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Don ANTONIO HERNÁNDEZ CALLEJAS								
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE								
ALIMENTOS Y ACEITES, S.A.								
Don FERNANDO CASTELLÓ CLEMENTE								
Don JOSÉ IGNACIO COMENGE SÁNCHEZ-REAL								

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 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
EMPRESAS COMERCIALES E INDUSTRIALES VALENCIANAS, S.L.								
GRUPO TRADIFÍN, S.L.								
HERCALIANZ INVESTING GROUP, S.L.								
Doña MERCEDES COSTA GARCÍA								
Doña BELÉN BARREIRO PÉREZ-PARDO								
CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A.								
Doña MARÍA CARCELLER ARCE								
Don PEDRO ANTONIO ZORRERO CAMAS								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

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

Observaciones

[]

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2019	Total ejercicio 2018
Don ANTONIO HERNÁNDEZ CALLEJAS		5							5	5
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE										
ALIMENTOS Y ACEITES, S.A.										
Don FERNANDO CASTELLÓ CLEMENTE										
Don JOSÉ IGNACIO COMENGE SÁNCHEZ-REAL										
EMPRESAS COMERCIALES E INDUSTRIALES VALENCIANAS, S.L.										
GRUPO TRADIFÍN, S.L.										
HERCALIANZ INVESTING GROUP, S.L.										
Doña MERCEDES COSTA GARCÍA										
Doña BELÉN BARREIRO PÉREZ-PARDO										
CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A.										
Doña MARÍA CARCELLER ARCE										
Don PEDRO ANTONIO ZORRERO CAMAS										

Observaciones

El importe consignado corresponde a la dieta que el Presidente del Consejo de Administración de Ebro Foods, S.A. don Antonio Hernández Callejas, en su condición de Consejero de una filial del Grupo, Pastificio Lucio Garofalo, S.p.A., ha percibido de dicha sociedad.

Se hace constar que, adicionalmente, el Presidente del Consejo de Administración, como Consejero de la entidad asociada Riso Scotti, S.p.A. ha percibido de dicha sociedad la cantidad de 5 miles de euros en concepto de dietas.

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 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don ANTONIO HERNÁNDEZ CALLEJAS	Plan							0,00				
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE	Plan							0,00				
ALIMENTOS Y ACEITES, S.A.	Plan							0,00				
Don FERNANDO CASTELLÓ CLEMENTE	Plan							0,00				
Don JOSÉ IGNACIO COMENGE SÁNCHEZ-REAL	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		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				
GRUPO TRADIFÍN, S.L.	Plan							0,00				
HERCALIANZ INVESTING GROUP, S.L.	Plan							0,00				
Doña MERCEDES COSTA GARCÍA	Plan							0,00				
Doña BELÉN BARREIRO PÉREZ-PARDO	Plan							0,00				
CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A.	Plan							0,00				
Doña MARÍA CARCELLER ARCE	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don PEDRO ANTONIO ZORRERO CAMAS	Plan							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don ANTONIO HERNÁNDEZ CALLEJAS	
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE	
ALIMENTOS Y ACEITES, S.A.	
Don FERNANDO CASTELLÓ CLEMENTE	
Don JOSÉ IGNACIO COMENGE SÁNCHEZ-REAL	
EMPRESAS COMERCIALES E INDUSTRIALES VALENCIANAS, S.L.	

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
GRUPO TRADIFÍN, S.L.	
HERCALIANZ INVESTING GROUP, S.L.	
Doña MERCEDES COSTA GARCÍA	
Doña BELÉN BARREIRO PÉREZ-PARDO	
CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A.	
Doña MARÍA CARCELLER ARCE	
Don PEDRO ANTONIO ZORRERO CAMAS	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Don ANTONIO HERNÁNDEZ CALLEJAS								
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE								
ALIMENTOS Y ACEITES, S.A.								
Don FERNANDO CASTELLÓ CLEMENTE								
Don JOSÉ IGNACIO COMENGE SÁNCHEZ-REAL								

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 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
EMPRESAS COMERCIALES E INDUSTRIALES VALENCIANAS, S.L.								
GRUPO TRADIFÍN, S.L.								
HERCALIANZ INVESTING GROUP, S.L.								
Doña MERCEDES COSTA GARCÍA								
Doña BELÉN BARREIRO PÉREZ-PARDO								
CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A.								
Doña MARÍA CARCELLER ARCE								
Don PEDRO ANTONIO ZORRERO CAMAS								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

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

Observaciones

[]

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 grupo
Don ANTONIO HERNÁNDEZ CALLEJAS	3.047				3.047	5				5
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE	401				401					
ALIMENTOS Y ACEITES, S.A.	137				137					
Don FERNANDO CASTELLÓ CLEMENTE	226				226					
Don JOSÉ IGNACIO COMENGE SÁNCHEZ-REAL	170				170					
EMPRESAS COMERCIALES E INDUSTRIALES VALENCIANAS, S.L.	137				137					
GRUPO TRADIFÍN, S.L.	218				218					
HERCALIANZ INVESTING GROUP, S.L.	170				170					
Doña MERCEDES COSTA GARCÍA	225				225					
Doña BELÉN BARREIRO PÉREZ-PARDO	178				178					
CORPORACIÓN FINANCIERA ALBA, S.A.	335				335					
Doña MARÍA CARCELLER ARCE	137				137					
Don PEDRO ANTONIO ZORRERO CAMAS	301				301					
TOTAL	5.682				5.682	5				5

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.

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

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

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

En el ejercicio 2017, la Comisión de Selección y Retribuciones solicitó a un externo (Willis Towers Watson) la realización de un análisis de la remuneración de los Consejeros en su condición de tales desde el punto de vista de su razonabilidad, en atención a empresas comparables.

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

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

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

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

25/03/2020

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

- Si
 No

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

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
		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.