



BORGES AGRICULTURAL & INDUSTRIAL NUTS, S.A.

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS (EJERCICIOS SOCIALES CERRADOS A 31 DE MAYO DE 2016, 2017 Y 2018)

I. INTRODUCCIÓN

De conformidad con el artículo 529 novodecies del *Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital* (la “LSC”) cualquier remuneración que perciban los Consejeros por el ejercicio o terminación de su cargo y por el desempeño de funciones ejecutivas deberá ser acorde con la política de remuneraciones de los Consejeros vigente en cada momento.

Para ello se hace necesario aprobar y mantener vigente y actualizada una política de remuneraciones de los Consejeros, que habrá de ajustarse en lo que corresponda al sistema de remuneración estatutariamente previsto. Dicha política de remuneraciones deberá ser aprobada por la Junta General de Accionistas.

La presente política de remuneraciones de los Consejeros (la “**Política de Remuneraciones**”) ha sido elaborada por el Consejo de Administración de Borges Agricultural & Industrial Nuts, S.A. (la “**Sociedad**”) y, una vez aprobada por la Junta General, mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes a aquel en que haya sido aprobada por la Junta General como punto separado del orden del día. Cualquier modificación o sustitución de la misma durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas.

La Política de Remuneraciones será de aplicación desde su aprobación por parte de la Junta General de Accionistas sin que en ningún caso tenga efectos retroactivos.

II. PRINCIPIOS

De conformidad con los Estatutos Sociales de la Sociedad, el cargo de Consejero será retribuido, lo que exige la determinación de los conceptos retributivos en los Estatutos Sociales y la aprobación de una Política de Remuneraciones.

La Sociedad se ha marcado como objetivo primordial que las remuneraciones que perciban los Consejeros de la Sociedad guarden una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables. La presente Política de Remuneraciones está orientada a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, así como a incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

Asimismo, se pretenderá que las remuneraciones guarden relación con el desempeño profesional de sus beneficiarios y no deriven simplemente de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de la Sociedad o de otras circunstancias similares.

A su vez, el objetivo de la presente Política de Remuneraciones es que la remuneración del Consejo de Administración sea la adecuada para atraer y retener a los Consejeros del perfil deseado y retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que exija el cargo sin comprometer la independencia de criterio de los Consejeros no ejecutivos.

El Consejo de Administración de la Sociedad asume el compromiso de hacer efectivo el principio de plena transparencia de todos los conceptos retributivos percibidos por todos los Consejeros, suministrando información transparente, suficiente, emitida con la antelación necesaria y alineada con las recomendaciones de Buen Gobierno de reconocimiento general en los mercados internacionales en materia de retribución de Consejeros. A tal efecto, el Consejo de Administración vela por la transparencia de las retribuciones de los Consejeros, consignando de manera detallada e individualizada, según sus cargos y categorías, todas las retribuciones percibidas por los Consejeros.

III. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR SU CONDICIÓN DE TAL

El importe máximo de la remuneración anual para el conjunto de los Consejeros en su condición de tal se establece en 300.000 euros. Este importe máximo permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación.

Dicha remuneración anual, de conformidad con el artículo 217.2 de la LSC y con el artículo 29 bis de los Estatutos Sociales y 24 del Reglamento del Consejo de Administración, consistirá en una retribución que incluirá (i) una cantidad fija anual, y (ii) la retribución por primas de asistencia a los Consejos y a las Comisiones, sin perjuicio de la retribución de los Consejeros ejecutivos a la que se refiere el apartado IV posterior.

La retribución recogida en el presente apartado será adecuada a los estándares de mercado, en función de los cargos que desempeñan dentro del Consejo de Administración y de las Comisiones a las que pertenezcan, y siempre teniendo en cuenta el importe máximo arriba señalado.

Asimismo, los Consejeros, por su condición de tales, dispondrán de una póliza de seguro colectiva de responsabilidad civil que cubre toda responsabilidad de cualquier orden por actos y conductas de los Consejeros y directivos de la Sociedad como consecuencia del desempeño de las actividades propias de sus funciones. Dicha póliza quedará incluida en el importe máximo indicado en el presente apartado.

Distribución de la remuneración

La determinación de la remuneración de cada Consejero en su condición de tal corresponderá al Consejo de Administración, que tendrá en cuenta a tal efecto las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, la pertenencia a comisiones del Consejo, las condiciones recogidas en la presente política de remuneraciones y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

IV. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES EJECUTIVAS

En virtud de la normativa aplicable, aquel miembro del Consejo de Administración sea nombrado Consejero Delegado o aquellos a los que se le atribuyan funciones ejecutivas en virtud de otro título, tendrá que tener suscrito con la Sociedad un contrato que deberá ser aprobado previamente por el Consejo de Administración con el voto favorable de las dos terceras partes de sus miembros. Tanto en la deliberación del acuerdo del Consejo relativo al contrato como en la aprobación del mismo el

Consejero afectado deberá abstenerse. Aprobado el contrato por el Consejo de Administración el mismo se incorporará al acta de la sesión como anejo.

En el contrato se detallarán todos los conceptos por los que pueda obtener una retribución por el desempeño de funciones ejecutivas, incluyendo, en su caso, la eventual indemnización por cese anticipado en dichas funciones y las cantidades a abonar por la Sociedad en concepto de primas de seguro o de contribución a sistemas de ahorro. El Consejero no podrá percibir retribución alguna por el desempeño de funciones ejecutivas cuyas cantidades o conceptos no estén previstos en ese contrato.

Dicho contrato deberá adecuarse a los siguientes parámetros:

Retribución fija

Los Consejeros que sean nombrados Consejeros ejecutivos percibirán una retribución fija por su condición de ejecutivo.

La retribución fija de los Consejeros ejecutivos comprende la cantidad a percibir por sus funciones ejecutivas, así como la retribución por la asistencia al Consejo de Administración y las Comisiones.

Dicha retribución tiene en cuenta el nivel de responsabilidad de los Consejeros ejecutivos, velando por que sea competitiva con la aplicada en otras entidades competidoras. Para su determinación la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene en cuenta las características específicas de cada puesto y el nivel de responsabilidad y dedicación exigido.

La retribución de los Consejeros ejecutivos, en cuanto a retribución fija, será como máximo de 250.000€ para cada uno de ellos, sin perjuicio de su adaptación al IPC en su caso.

Retribución variable

Las remuneraciones variables que se puedan establecer en los contratos con Consejeros ejecutivos habrán de incorporar los límites y las cautelas técnicas precisas para asegurar que tales remuneraciones guardan relación con el rendimiento profesional de sus beneficiarios y no derivan solamente de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de la compañía o de otras circunstancias similares.

En particular, los componentes variables de las remuneraciones:

- Deberán de estar vinculados a criterios de rendimiento que sean predeterminados y medibles y que dichos criterios consideren el riesgo asumido para la obtención de un resultado.
- Promoverán la sostenibilidad de la empresa e incluirán criterios no financieros que sean adecuados para la creación de valor a largo plazo, como el cumplimiento de las reglas y los procedimientos internos de la sociedad y de sus políticas para el control y gestión de riesgos.
- Se configurarán sobre la base de un equilibrio entre el cumplimiento de objetivos a corto, medio y largo plazo, que permitan remunerar el rendimiento por un desempeño continuado durante un período de tiempo suficiente para apreciar su contribución a la creación sostenible de valor, de forma que los elementos de medida de ese rendimiento no giren únicamente en torno a hechos puntuales, ocasionales o extraordinarios.

Las remuneraciones relacionadas con los resultados de la Sociedad que puedan pactarse tomarán en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo y minoren dichos resultados.

A su vez, el pago de una parte relevante de los componentes variables de la remuneración se diferirá por un período de tiempo mínimo suficiente para comprobar que se han cumplido las condiciones de rendimiento previamente establecidas.

Los acuerdos contractuales incluirán una cláusula que permita a la Sociedad reclamar el reembolso de los componentes variables de la remuneración cuando el pago no haya estado ajustado a las condiciones de rendimiento o cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad.

- *Retribución variable ordinaria (retribución variable anual /a corto plazo)*

Se determinará anualmente por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, de forma global en función de los objetivos de naturaleza personal, como la dedicación o excelencia profesional, económica o presupuestaria, el grado de cumplimiento del presupuesto anual, de los objetivos de inversión y en función de la evaluación del desempeño de las funciones que le son propias, de su esfuerzo comercial y del control en la ejecución de las normas de gobierno corporativo así como la mejora de la reputación corporativa de la Sociedad. Se estima que los Consejeros ejecutivos podrían percibir como retribución variable hasta un máximo de un 150% sobre la retribución anual fija que corresponda a cada uno.

- *Retribución variable plurianual/ a medio largo plazo*

La Sociedad contempla también la aplicación de sistemas de incentivos vinculados, en su mayor parte, al desempeño de la Sociedad en relación con determinados parámetros económico-financieros e industriales y operativos concretos, predeterminados, cuantificables y alineados con los objetivos estratégicos de la Sociedad y del Grupo, con el propósito de fomentar la retención y motivación de los Consejeros ejecutivos y la creación de valor a largo plazo. Se ponderarán, además, objetivos en materia de gobierno corporativo y responsabilidad social corporativa, así como el desempeño personal de los Consejeros ejecutivos.

Corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones evaluar el desempeño y determinar el cumplimiento de los parámetros preestablecidos. Podrá contar para ello con el asesoramiento de un experto independiente. Su propuesta será sometida a la aprobación del Consejo de Administración.

Estos sistemas pueden incluir entregas de acciones de la Sociedad o de opciones sobre dichas acciones o de derechos retributivos vinculados al valor de éstas, cuando así lo acuerde la Junta General de Accionistas a propuesta del Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Términos y condiciones principales de los contratos

- Duración: La duración de los contratos de los Consejeros ejecutivos estará sujeta al periodo de vigencia del nombramiento de dichos consejeros como tales y de su designación como ejecutivos de la Sociedad. Si se produjese la renovación de la designación como ejecutivos, se entenderá automáticamente prorrogado el contrato por el período correspondiente a dicha renovación del cargo.
- Indemnizaciones por cese anticipado: En el supuesto de cambio de control de la Sociedad o cambio relevante en la composición del Consejo de Administración tendrán derecho a la indemnización o compensación económica indicada en el punto siguiente “Indemnizaciones por terminación de la relación contractual”.
- Indemnizaciones por terminación de la relación contractual: Los pagos por resolución del contrato no superarán un importe establecido equivalente a dos años de la remuneración total anual y no se abonarán hasta que la sociedad haya podido comprobar que el Consejero ha cumplido con los criterios de rendimiento previamente establecidos.

La Sociedad establecerá unas indemnizaciones en caso de terminación de las funciones ejecutivas de los Consejeros. En este sentido, sus consejeros ejecutivos percibirían una retribución adicional y especial en el supuesto de cese o dimisión como consejero por cambio de control en la Sociedad o cambio relevante en la composición del Consejo de Administración, entre otros supuestos que establezca el Consejo de Administración. Dichas retribuciones consistirían en un importe equivalente a dos anualidades de la retribución anual fija por sus funciones ejecutivas referida en el presente epígrafe IV.

- No se contemplarán pactos de exclusividad, ni pactos de no concurrencia post-contractual ni pactos de permanencia o fidelización.

Distribución de la remuneración

Corresponde al Consejo de Administración fijar la remuneración de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas y los términos y condiciones de sus contratos con la Sociedad de conformidad con lo dispuesto en la presente Política de Remuneraciones.

* * * *