

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA	31/05/2018
--	------------

C.I.F.	A25008202
---------------	-----------

DENOMINACIÓN SOCIAL

BORGES AGRICULTURAL & INDUSTRIAL NUTS, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

C/ FLIX, 29 (REUS) TARRAGONA

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

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

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

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

Explique la política de remuneraciones

No han habido cambios significativos en la política de remuneración de Consejeros.

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 Política de Remuneraciones está orientada a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, así como a incorporar las cautelares 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.

A su vez, el objetivo de la 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.

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

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

La política de remuneraciones de los Consejeros, debidamente aprobada, define con precisión los conceptos e importe máximo correspondiente a la retribución de los Consejeros en su calidad de tales.

En el acta de decisiones del Accionista Único en sesión celebrada el día 25 de mayo de 2017, en el marco de la fusión inversa por absorción de Borges Agrícola & Industrial Nuts, S.A. por parte de Borges, S.A. Sociedad Unipersonal, adoptó la política de remuneraciones de los consejeros referente a los ejercicios sociales cerrados a 31 de mayo de

2016, 2017 y 2018, aprobada el 16 de febrero de 2016 por la Junta General Extraordinaria de Accionistas de la antigua Borges Agricultural & Industrial Nuts, S.A. (la Sociedad Absorbida) bajo el punto décimo del orden del día (la "Política de Remuneraciones de los Consejeros").

Esa decisión se produjo como consecuencia de la fusión inversa por absorción de Borges Agricultural & Industrial Nuts, S.A. por parte de Borges, S.A. Sociedad Unipersonal. Por tanto, la Sociedad asumió en los mismos términos y condiciones, incluidos los plazos, la Política de Remuneraciones de los Consejeros vigente en la antigua Borges Agricultural & Industrial Nuts, S.A.

Si bien ni el Consejo ni el Comité de Nombramientos y Retribuciones, han solicitado expresamente a ninguna firma independiente de reconocida experiencia y prestigio en esta materia, su opinión sobre esta política retributiva, en los trabajos preparatorios y en el proceso de toma de decisiones seguido para determinar la política de retribuciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo tuvieron en cuenta las prácticas habituales en el mercado español y en entidades comparables, considerando la dimensión, características y actividad de la Sociedad.

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

Explique los componentes fijos de la remuneración

De conformidad con lo aprobado por la Junta General y Extraordinaria de Accionistas de fecha 16 de febrero de 2016, en la cual se aprobó el importe máximo de la remuneración anual para el conjunto de los Consejeros por su condición de tales, esto son, un máximo de 300.000 euros, y de conformidad con lo establecido legalmente y a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, así como en el artículo 29 bis de los Estatutos Sociales y 24 del Reglamento del Consejo de Administración, se acordó que se remunerare a los Consejeros no ejecutivos de conformidad con lo siguiente:

- Dietas de asistencia a reuniones del Consejo de Administración: 300 euros por sesión.
- Dietas de asistencia a reuniones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 300 euros por sesión.
- Dietas de asistencia a reuniones de la Comisión de Auditoría y Control: 300 euros por sesión.
- Remuneración por la condición de Presidente de la Comisión de Auditoría y Control: 15.000 euros anuales.
- Remuneración por la condición de Secretario de la Comisión de Auditoría y Control: 5.000 euros anuales.
- Remuneración por la condición de Presidente de la de Nombramientos y Retribuciones: 15.000 euros anuales.
- Remuneración por la condición de Secretario de la de Nombramientos y Retribuciones: 5.000 euros anuales.

Los Consejeros, por su condición de tales, dispondrán de una póliza de seguro colectiva de responsabilidad civil que cubrirá 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 apartado descrito anteriormente.

En virtud de la normativa aplicable, aquel miembro del Consejo de Administración que 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.

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.

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

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos) que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos
--

Únicamente el Consejero ejecutivo es beneficiario de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable. Según la política de remuneraciones aprobada por la Junta General:

1) 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.

2) 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.

3) 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.

A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

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

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

No existen.

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

Explique las indemnizaciones

Durante el ejercicio no se ha pactado ni pagado indemnización alguna por este concepto.

A.7 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y

el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

En el acta de decisiones del Accionista Único en sesión celebrada el día 25 de mayo de 2017, en el marco de la fusión inversa por absorción de Borges Agrícola & Industrial Nuts, S.A. por parte de Borges, S.A. Sociedad Unipersonal, adoptó la política de remuneraciones de los consejeros referente a los ejercicios sociales cerrados a 31 de mayo de 2016, 2017 y 2018, aprobada el 16 de febrero de 2016 por la Junta General Extraordinaria de Accionistas de la antigua Borges Agrícola & Industrial Nuts, S.A. (la Sociedad Absorbida) bajo el punto décimo del orden del día (la "Política de Remuneraciones de los Consejeros").

Esa decisión se produjo como consecuencia de la fusión inversa por absorción de Borges Agrícola & Industrial Nuts, S.A. por parte de Borges, S.A. Sociedad Unipersonal. Por tanto, la Sociedad asumió en los mismos términos y condiciones, incluidos los plazos, la Política de Remuneraciones de los Consejeros vigente en la antigua Borges Agrícola & Industrial Nuts, S.A.

Los términos y condiciones principales del contrato son las siguientes:

- 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 periodo 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.

- 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 los apartados anteriores.

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

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

Explique las remuneraciones suplementarias

No existen.

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

No existen.

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

Explique las remuneraciones en especie

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 apartado descrito anteriormente.

A.11 Indique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Explique las remuneración devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero

El consejero Àngel Segarra i Ferré, a través de la sociedad SEGARRA DE FIGAROLAS I ASSOCIATS,S.L., de la cual ostenta una participación indirecta de un 80% del capital social, ha facturado servicios de asesoramiento mercantil y fiscal prestados a la Sociedad cotizada (Borges Agrícola & Industrial Nuts, S.A.) por un importe base de 13.634,42 euros.

No obstante, dicha cantidad no es relevante para la sociedad.

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

Explique los otros conceptos retributivos

No existe.

A.13 Explique las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a: medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

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 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 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.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

Derogado.

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

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

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

Tal y como se ha descrito en los apartados anteriores, en el acta de decisiones del Accionista Único en sesión celebrada el día 25 de mayo de 2017, en el marco de la fusión inversa por absorción de Borges Agrícola & Industrial Nuts, S.A. por parte de Borges, S.A. Sociedad Unipersonal, adoptó la política de remuneraciones de los consejeros referente a los ejercicios sociales cerrados a 31 de mayo de 2016, 2017 y 2018, aprobada el 16 de febrero de 2016 por la Junta General Extraordinaria de Accionistas de la antigua Borges Agrícola & Industrial Nuts, S.A. (la Sociedad Absorbida) bajo el punto décimo del orden del día (la "Política de Remuneraciones de los Consejeros").

Esa decisión se produjo como consecuencia de la fusión inversa por absorción de Borges Agrícola & Industrial Nuts, S.A. por parte de Borges, S.A. Sociedad Unipersonal. Por tanto, la Sociedad asumió en los mismos términos y condiciones, incluidos los plazos, la Política de Remuneraciones de los Consejeros vigente en la antigua Borges Agrícola & Industrial Nuts, S.A.

Por tanto, en fecha 16 de febrero de 2016 el cargo de consejero pasó a ser remunerado y se aplicó la política de retribuciones que se divide en: (i) la remuneración de los consejeros en su condición de tales y (ii) las remuneraciones de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas. Dicha Junta sigue siendo la que rige las retribuciones de los Consejeros en la actualidad.

El importe máximo de la remuneración anual para el conjunto de los Consejeros en su condición de tal se establece en 300.000 euros. La retribución de los consejeros en su condición de tal incluirá:

(i) una cantidad fija anual

(ii) la retribución por primas de asistencia a los Consejos y a las Comisiones.

(iii) 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.

La remuneración de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas incluirá:

(i) 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.

(ii) Retribución variable que:

- 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.

- 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.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2017
ANTONIO PONT AMENÓS	Dominical	Desde 01/06/2017 hasta 31/05/2018.
ANTONIO PONT GRAU	Dominical	Desde 01/06/2017 hasta 31/05/2018.
JOSE PONT AMENÓS	Dominical	Desde 01/06/2017 hasta 31/05/2018.
RAMÓN PONT AMENÓS	Dominical	Desde 01/06/2017 hasta 31/05/2018.
DAVID PRATS PALOMO	Ejecutivo	Desde 01/06/2017 hasta 31/05/2018.
ANGEL SEGARRA FERRE	Independiente	Desde 01/06/2017 hasta 31/05/2018.
JAVIER TORRA BALCELLS	Independiente	Desde 01/06/2017 hasta 31/05/2018.

D.1 Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones devengadas en la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
ANGEL SEGARRA FERRE	0	20	2	0	0	0	0	14	36	22
ANTONIO PONT AMENÓS	0	0	2	0	0	0	0	0	2	2
ANTONIO PONT GRAU	0	0	1	0	0	0	0	0	1	2
DAVID PRATS PALOMO	182	0	0	70	0	0	0	0	252	256
JAVIER TORRA BALCELLS	0	20	2	0	0	0	0	0	22	22
JOSE PONT AMENÓS	0	0	1	0	0	0	0	0	1	2
RAMÓN PONT AMENÓS	0	0	1	0	0	0	0	0	1	2

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
ANGEL SEGARRA FERRE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ANTONIO PONT AMENÓS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ANTONIO PONT GRAU	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DAVID PRATS PALOMO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JAVIER TORRA BALCELLS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSE PONT AMENÓS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RAMÓN PONT AMENÓS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 grupo	Total ejercicio 2017	Total ejercicio 2016	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
ANGEL SEGARRA FERRE	36	0	0	36	0	0	0	0	36	22	0
ANTONIO PONT AMENÓS	2	0	0	2	0	0	0	0	2	2	0
ANTONIO PONT GRAU	1	0	0	1	0	0	0	0	1	2	0
DAVID PRATS PALOMO	252	0	0	252	0	0	0	0	252	256	0
JAVIER TORRA BALCELLS	22	0	0	22	0	0	0	0	22	22	0
JOSE PONT AMENÓS	1	0	0	1	0	0	0	0	1	2	0
RAMÓN PONT AMENÓS	1	0	0	1	0	0	0	0	1	2	0
TOTAL	315	0	0	315	0	0	0	0	315	308	0

D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros.

La retribución variable a largo plazo de la que son beneficiarios el Consejero Ejecutivos, está vinculada al plan estratégico, e incorpora entre otras, medidas relativas a mejorar el rendimiento de la sociedad, el control de gastos de explotación y de personal, la evolución del Ebitda, el resultado, la tasa interna de rendimiento de la cotización de la acción, etc.

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	3.132.675	94,76%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	0	0,00%
Votos a favor	3.132.675	100,00%
Abstenciones	0	0,00%

E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

En el apartado D.1. letras b) y c) del presente informe se ha considerado como grupo al Grupo BORGES AGRICULTURAL & INDUSTRIAL NUTS, S.A. y a sus sociedades dependientes: AMÊNDOAS - HERDADE DA PALHETA, LDA., AMÊNDOAS - HERDADE DA PALHETA II, LDA., BSJ - FRUTOS SECOS DE MOURA, S.A., BSJ2 - AMÊNDOAS DE MOURA, S.A., BAIN ANDALUCÍA, S.L.U., BAIN EXTREMADURA, S.L.U., BAIN MAS DE COLOM, S.L.U., BORGES OF CALIFORNIA, INC. y BORGES EXPORT GROUP, INC.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 31/08/2018.

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

Sí

No