



## **BORGES AGRICULTURAL & INDUSTRIAL NUTS, S.A.**

### **INFORME DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA DE APROBACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS PARA LOS EJERCICIOS SOCIALES CERRADOS A 31 DE MAYO DE 2022, 2023 Y 2024**

#### **(PUNTO SÉPTIMO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL ORDINARIA)**

##### **1. Objeto del informe**

Este informe se formula por el Consejo de Administración de Borges Agricultural & Industrial Nuts, S.A. (“**Borges**” o la “**Sociedad**”) para justificar la propuesta de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad (la “**Política de Remuneraciones**”), realizada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y que se somete a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad, convocada para celebrarse el 30 de diciembre de 2020 en primera convocatoria o el 31 de diciembre de 2020 en segunda convocatoria, bajo el Punto Séptimo del Orden del Día.

Dicha Política ha de ser aprobada por la Junta General de Accionistas, 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**”), la Política de Remuneraciones de los Consejeros deberá ser. En este sentido, la Política de Remuneraciones deberá ser propuesta a la Junta General de Accionistas por el Consejo de Administración de forma motivada y acompañándose de un informe justificativo de la misma..

La Junta General Ordinaria de Accionistas de Borges Agricultural & Industrial Nuts, S.A. celebrada en noviembre de 2018 aprobó la Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad para los ejercicios sociales cerrados a 31 de mayo de 2019, 2020 y 2021. Ante la proximidad del cierre del ejercicio 2021, se hace necesario aprobar una política de remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios sociales cerrados a 31 de mayo de 2022, 2023 y 2024, con el objetivo de mantener vigente y actualizada dicha Política.

Una vez aprobada la Política de Remuneraciones por la Junta General de Accionistas, la misma desplegará sus efectos desde el 1 de junio de 2021, fecha en que se inicia el ejercicio que finalizará el próximo 31 de mayo de 2022, y mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios sociales siguientes. Cualquier modificación o sustitución de la Política de Remuneraciones durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas conforme al procedimiento establecido para su aprobación.

##### **2. Propuesta motivada**

El Consejo de Administración hace suyos en todos los términos el informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de fecha 24 de noviembre de 2020 en relación a la Política de Remuneraciones, por lo que ha acordado someter a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas de Borges la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios cerrados a 31 de mayo de 2022, 2023 y 2024.

Dicho informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se pondrá a disposición de los accionistas en el modo previsto en el artículo 529 novodecies LSC junto con el resto de la documentación pertinente con ocasión de la convocatoria de la Junta General Ordinaria.

La Política de Remuneraciones de Borges para los ejercicios cerrados a 31 de mayo de 2022, 2023 y 2024 responde a las mismas líneas que las recogidas en la política de remuneraciones aprobada en noviembre de 2018, y se ajusta al sistema de remuneración previsto en los Estatutos Sociales de la Sociedad. En este sentido, no se han producido variaciones en los importes de las remuneraciones que se abonan a los Consejeros de la Sociedad con respecto a los de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad para los ejercicios sociales cerrados a 31 de mayo de 2019, 2020 y 2021.

La aprobación de la Política de Remuneraciones tiene como objetivo asegurar 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 sistema contemplado en la Política de Remuneraciones propuesta por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones está orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, e incorpora las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables. Dicha Política se adecúa a lo establecido, con carácter general, en la Ley de Sociedades de Capital, siendo una remuneración acorde con la importancia de la Sociedad, la situación económica del momento actual y los estándares de mercado de empresas comparables.

Por ello, el Consejo de Administración de la Sociedad considera que la Política de Remuneraciones, cuya aprobación se propone a la Junta General, recoge los principios y criterios aplicables con respecto a la retribución de los Consejeros en su condición de tales y por el desempeño de funciones ejecutivas.

### **3. Propuesta de acuerdo que se somete a la Junta General de Accionistas**

La propuesta de acuerdo, que incluye la Política de Remuneraciones, la cual se anexa al presente informe, y que se somete a la aprobación de la Junta General de Accionistas, es la siguiente:

***“Séptimo. Aprobación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Borges Agricultural & Industrial Nuts, S.A., para los ejercicios sociales cerrados a 31 de mayo de 2022, 2023 y 2024”.***

*Se acuerda aprobar la política de remuneraciones de los Consejeros Borges Agricultural & Industrial Nuts, S.A. para los ejercicios sociales cerrados a 31 de mayo de 2022, 2023 y 2024 (la “Política de Remuneraciones”), que ha sido puesta a disposición de los accionistas al tiempo de la convocatoria de la Junta General.*

*La Política de Remuneraciones incluye el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros, todo ello a los efectos de lo previsto en los artículos 217 y 529 septdecies del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio.”*

\* \* \* \*

El presente informe ha sido formulado y aprobado por el Consejo de Administración en el domicilio social, en su sesión de fecha 27 de noviembre de 2020.



**ANEXO**

**POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LA SOCIEDAD BORGES AGRICULTURAL & INDUSTRIAL NUTS, S.A.**



## **BORGES AGRICULTURAL & INDUSTRIAL NUTS, S.A.**

### **POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS (EJERCICIOS SOCIALES CERRADOS A 31 DE MAYO DE 2022, 2023 Y 2024)**

#### **I. INTRODUCCIÓN**

De conformidad con el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (la “LSC”), las sociedades anónimas cotizadas deben aprobar una política de remuneraciones de los Consejeros. Adicionalmente, de conformidad con el artículo 529 novodécimas de 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. En este sentido, la Junta General Ordinaria de Accionistas de Borges Agricultural & Industrial Nuts, S.A. (la “Sociedad”) celebrada en noviembre de 2018 aprobó la política de remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad para los ejercicios sociales cerrados a 31 de mayo de 2019, 2020 y 2021.

En cumplimiento de la LSC, el Consejo de Administración de la Sociedad, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, somete a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad que se celebre en diciembre de 2020, como punto separado del orden del día, la presente política de remuneraciones de los Consejeros de la sociedad para los ejercicios cerrados a 31 de mayo de 2022, 2023 y 2024 (la “Política de Remuneraciones”).

Cualquier modificación o sustitución de la misma durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas. La Sociedad informará anualmente de la aplicación de la Política de Remuneraciones a través del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, que se someterá a votación, con carácter consultivo y como punto separado del orden del día, de la Junta General de Accionistas de la Sociedad.

La Política de Remuneraciones de la Sociedad responde a las mismas líneas que las recogidas en la política de remuneraciones aprobada en noviembre de 2018 y se ajusta al sistema de remuneración previsto en los Estatutos Sociales de la Sociedad. En este sentido, no se han producido variaciones en los importes de las remuneraciones que se abonan a los Consejeros de la Sociedad con respecto a los de la política de remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad para los ejercicios sociales cerrados a 31 de mayo de 2019, 2020 y 2021.

La Política de Remuneraciones no incluye la remuneración que los Consejeros de la Sociedad pudieran percibir de otras sociedades del grupo, cuyo detalle se incluirá, en su caso, anualmente en el referido Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

#### **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.

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, 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 velará por la transparencia de las retribuciones de los Consejeros, consignando anualmente de manera detallada e individualizada, según sus cargos y categorías, todas las retribuciones percibidas por los Consejeros en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, que se someterá a votación, con carácter consultivo y como punto separado del orden del día, de la Junta General de Accionistas de la Sociedad.

### **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.

Adicionalmente, tal y como prevé el artículo 29 bis de los Estatutos Sociales de la Sociedad, los Consejeros podrán ser remunerados adicionalmente con la entrega de acciones de la Sociedad, opciones sobre acciones, o de otros valores que den derecho a la obtención de acciones, o mediante sistemas retributivos referenciados al valor de cotización de las acciones, siempre y cuando medie el correspondiente acuerdo de la Junta General de conformidad con la Ley, sin que actualmente esté en vigor ningún sistema de remuneración de este tipo para los consejeros no ejecutivos.

Los Consejeros ejecutivos de la Sociedad, a diferencia de los Consejeros que tengan el carácter de no ejecutivo, no percibirán ninguna remuneración específica por su pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad o a sus Comisiones. La remuneración fija anual que se establezca para los Consejeros ejecutivos en sus respectivos contratos retribuirá todas las funciones que éstos realicen



en la Sociedad, esto es, las de carácter ejecutivo como las derivadas de su pertenencia y asistencia a reuniones del Consejo de Administración y sus Comisiones. Para más información en relación con la remuneración de los consejeros ejecutivos, véase el apartado IV de la presente Política de Remuneraciones.

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 la responsabilidad 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 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. Tanto en la deliberación del acuerdo del Consejo relativo al contrato como en la aprobación del mismo el Consejero afectado deberá abstenerse. Una vez 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.

Los términos y condiciones de los contratos de los Consejeros ejecutivos podrán ser objeto de modificación durante la vigencia de la Política de Remuneraciones, todo ello conforme a los límites y procedimientos establecidos en la LSC y en la Política de Remuneraciones. En todo caso, cualquier cambio en los conceptos y las cuantías de los componentes retributivos de los Consejeros ejecutivos serán objeto de información en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, que se someterá a votación, con carácter consultivo y como punto separado del orden del día, de la Junta General de Accionistas de la Sociedad.

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 todas las funciones que éstos realicen en la Sociedad, es decir, tanto sus funciones ejecutivas 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 tendrá 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.
- Quedarán sujetos a una comprobación suficiente de que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de otro tipo previamente establecidas

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. Cada uno de 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 su 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 de los consejeros ejecutivos*

- **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 apartado 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, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, 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.

\* \* \* \*