



BORGES AGRICULTURAL & INDUSTRIAL NUTS, S.A.

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS (EJERCICIOS SOCIALES CERRADOS A 31 DE MAYO DE 2023, 2024 Y 2025)

I. INTRODUCCIÓN

De conformidad con el *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 sus funciones, ejecutivas y no ejecutivas, deberá ser acorde con la política de remuneraciones de los Consejeros vigente en cada momento y con el sistema de remuneración previsto estatutariamente.

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 como punto separado del orden del día.

A estos efectos, 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**”), a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Una vez aprobada la Política de Remuneraciones por la Junta General, mantendrá su vigencia desde el momento de su aprobación por parte de la Junta General de Accionistas y durante un periodo máximo de tres ejercicios, esto es, durante los ejercicios sociales cerrados a 31 de mayo de 2023, 2024 y 2025, sin que en ningún caso tenga efectos retroactivos. Cualquier modificación o sustitución de la misma durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas conforme al procedimiento establecido para su aprobación.

La Política de Remuneraciones, si bien responde a las mismas líneas que las recogidas en la política de remuneraciones del periodo anterior y se ajusta al sistema de remuneración previsto en el artículo 29 bis de los Estatutos Sociales de la Sociedad, incluye mejoras a raíz de la reforma de la LSC, introducida por la *Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas*. En este sentido, no se han producido variaciones en los importes de las remuneraciones que se abonan a los Consejeros de la Sociedad establecidos en la presente Política de Remuneraciones con respecto a los de la política de remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad aprobada por la Junta General Ordinaria celebrada el 30 de diciembre de 2020 para los ejercicios cerrados a 31 de mayo de 2022, 2023 y 2024.

II. PRINCIPIOS GENERALES DE LA 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 tenga en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables. Adicionalmente, la presente Política de Remuneraciones está orientada a contribuir a la estrategia empresarial, a los intereses y a la 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.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Política de Remuneraciones se rige por los siguientes principios, a los efectos de contribuir a la estrategia empresarial, a los intereses y a la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad:

Pay for performance:

Asegurar que la retribución que perciban los Consejeros ejecutivos es proporcional a los resultados generales de la Sociedad y a su desempeño individual.

Equal Pay:

Garantizar que no haya discriminación por razones de género, raza, edad, cultura o religión en las políticas y prácticas de remuneración.

Competitividad:

Fijación de las remuneraciones teniendo en consideración un análisis del sector de la Sociedad y de sus sociedades comparables.

Creación de valor a largo plazo:

Alineación de la Política de Remuneraciones con la estrategia empresarial, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

Atracción y retención:

Procurar atraer y retener a los mejores profesionales, así como a los Consejeros del perfil deseado, retribuyendo la dedicación, cualificación y responsabilidad que exija el cargo sin comprometer la independencia de su criterio.

Transparencia:

Transparencia en la Política de Remuneraciones y en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros con el objetivo de generar confianza entre accionistas e inversores y 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.

III. CONSIDERACIÓN DE LAS CONDICIONES RETRIBUTIVAS DE LOS EMPLEADOS EN SU CONJUNTO

Existe un alineamiento entre las estructuras retributivas de los directivos y del resto de empleados, en particular, en los principios retributivos que las rigen, así como en la mecánica del proceso de revisión salarial y en el diseño de los incentivos, que son ampliamente consistentes en toda la organización.

Adicionalmente, el tipo de métricas a las que está vinculada la retribución variable anual y los incentivos a largo plazo del equipo directivo están alineadas con el resto de empleados.

IV. PROCESO DE DETERMINACIÓN DE LA POLÍTICA

De conformidad con lo previsto en la normativa aplicable y en los textos de gobierno corporativo de la Sociedad, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones es el órgano encargado de proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los Consejeros, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros ejecutivos, velando por su observancia y proponiendo, en su caso, las modificaciones que estime oportunas.

A su vez, el Consejo de Administración es el órgano encargado de proponer a la Junta General la política de remuneraciones del Consejo de Administración, que será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Ambos documentos se deben poner a disposición de los accionistas en la página web corporativa desde la convocatoria de la Junta General.

De conformidad con lo anterior, el Consejo de Administración de la Sociedad, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y en ejercicio de las facultades que tiene atribuidas, ha

acordado someter a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad que se celebre en el ejercicio 2021 la presente Política de Remuneraciones.

Las medidas específicas para identificar y gestionar cualquier potencial conflicto de intereses están establecidas en el Reglamento del Consejo de Administración y en el Código Ético aplicable a los miembros del Consejo de Administración.

V. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR SU CONDICIÓN DE TALES

El importe máximo de la remuneración anual para el conjunto de los Consejeros en su condición de tales, esto es, por su pertenencia al Consejo y sus comisiones, 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.

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.

Salvo por lo indicado anteriormente, los Consejeros, por su condición de tales, no perciben otras bonificaciones ni prestaciones.

Distribución de la remuneración

La determinación de la remuneración de cada Consejero en su condición de tal corresponderá al Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, 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.

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 mismos 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.

VI. 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 sus funciones, 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 sus funciones 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 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 fija anual para el conjunto de los Consejeros ejecutivos será como máximo de 250.000€, sin perjuicio de su adaptación al Índice de Precios al Consumo (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 Sociedad 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.

Métricas y objetivos

A la hora de establecer las métricas, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene en cuenta los objetivos estratégicos del grupo Borges y las prioridades de negocio a corto y largo plazo. Los objetivos se fijan de acuerdo con el plan operativo del grupo Borges y se revisan cada año con el fin de que sean lo suficientemente exigentes. Al fijar los objetivos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones también tiene en cuenta las previsiones de los analistas, las condiciones económicas y las expectativas de rendimiento que tiene la Comisión para el periodo en cuestión.

Los objetivos ligados a métricas financieras internas (como resultado antes de impuestos) se fijan normalmente de acuerdo con el presupuesto del ejercicio (retribución variable anual). También se pueden establecer objetivos ESG, no financieros e individuales de acuerdo con las prioridades estratégicas de la Sociedad.

Normalmente, la retribución variable anual estará ligada a métricas financieras y de creación de valor sin perjuicio de que se podrán incluir otro tipo de objetivos de carácter cuantitativo o cualitativo, en particular, en materia de gobierno corporativo y responsabilidad social corporativa, cuya ponderación no podrá exceder del 10% de la retribución variable objetivo.

Escalas de logro

Se establece una escala de logro para cada objetivo con:

- Un nivel de consecución mínimo, por debajo del cual no se abona incentivo.
- Un nivel de consecución del 100%, por el que se abonaría el 100% de la retribución fija anual.
- Un Incentivo total máximo que no podrá superar el 150% de la retribución fija anual.

Los acuerdos contractuales incluirán una cláusula que permita al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, 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. 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 Borges, 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. Actualmente la Sociedad no cuenta con ningún sistema de remuneración que prevea la entrega de acciones a los Consejeros.

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.
- **Preaviso:** El periodo de preaviso para la rescisión del contrato a instancias de los Consejeros ejecutivos es de un mínimo de 15 días.
- **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.
- **Sistemas de pensión complementaria o jubilación anticipada:** no se han pactado prestaciones por pensiones complementarias o jubilación anticipada.

Distribución de la remuneración

Corresponde al Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, fijar la remuneración individual 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.

VII. EXCEPCIONES TEMPORALES A LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá aprobar la aplicación de excepciones temporales a la Política de Remuneraciones en situaciones en las que sea necesario para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la Sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad. A este respecto, será necesario que el Consejo de Administración cuente con un informe previo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones valorando las circunstancias que hacen necesaria la aplicación de las excepciones temporales y las remuneraciones específicas, dentro de las previstas en el apartado III, que deban ser objeto de excepción o modificación. El Consejo, una vez revisado el informe previo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determinará si procede la aplicación de las excepciones temporales, así como los componentes que se vean afectados por la misma. En todo caso, la Sociedad incluirá en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros la información sobre la situación excepcional que haya llevado al Consejo a la aprobación de la aplicación de la excepción temporal, así como las retribuciones que se hayan visto afectadas.

VIII. VIGENCIA

El Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, someterá esta nueva Política de Remuneraciones a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2021 y, una vez aprobada, entrará en vigor, dejando sin efecto la política de remuneraciones actualmente vigente, aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 30 de diciembre de 2020. Esta nueva Política de Remuneraciones mantendrá su vigencia durante un periodo máximo de tres ejercicios, esto es, durante los ejercicios sociales cerrados a 31 de mayo de 2023, 2024 y 2025, sin perjuicio de que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podría proponer a la Junta General una nueva política en una fecha previa si lo considera apropiado.

* * * *