



**INFORME JUSTIFICATIVO DE LA
COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES
SOBRE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DEL
CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN
2016 - 2018**

En Quart de Poblet, a 24 de febrero de 2016.



Informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones sobre la Política de Remuneraciones del Consejo de Administración de Natra

Introducción

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de **NATRA** emite el presente informe justificativo de conformidad con lo establecido en el artículo 529 novodecies, apartado 2 de la Ley de Sociedades de Capital, teniendo en cuenta que en la próxima Junta General Ordinaria y Extraordinaria de Accionistas se someterá a votación y aprobación:

- (a) con carácter consultivo, el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, correspondiente al ejercicio 2015; y
- (b) con carácter vinculante, la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2016 a 2018, adjunta al presente Informe como **Anexo 1**.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Natra se compone de 3 miembros:

- D. Pedro Santisteban Padró (Presidente), consejero independiente.
- D. Juan Ignacio Egaña Azurmendi, consejero dominical.
- D^a Ana Muñoz Beraza, consejera independiente.

Las funciones, competencias y reglas de funcionamiento de la Comisión vienen determinadas y establecidas en el artículo 31 del Reglamento del Consejo de Administración y en la Ley de Sociedades de Capital. Entre dichas funciones, corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones:

- Proponer al Consejo de Administración la Política de Remuneraciones de los Consejeros y redactar el presente informe;
- Proponer la remuneración individual de los consejeros ejecutivos y las demás condiciones de sus contratos;
- Proponer las condiciones básicas de los contratos de altos directivos.

Política de Remuneraciones del Consejo de Administración

La política de remuneración de los Consejeros de Natra tiene como fin primordial remunerar a los Consejeros de forma adecuada a la dedicación y responsabilidad asumidas por cada uno de ellos en el seno del propio Consejo y de sus Comisiones.

La propuesta de la Política de Retribuciones del Consejo de Administración adjunto al presente Informe, atiende a lo previsto en el artículo 217.4 de la Ley de Sociedades de Capital, que establece que la remuneración de los Consejeros deberá en todo caso guardar 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, y que la remuneración de los Consejeros será revisada o actualizada periódicamente.

Para la elaboración de la Política de Remuneraciones del Consejo de Administración, además, se ha tenido en cuenta que los consejeros perciban una retribución de mercado y competitiva, que resulte acorde con la que se satisfaga en el mercado por compañías de similar tamaño y actividad, tal y como lo establece expresamente el Reglamento del Consejo de Administración, el cual recoge asimismo que la retribución de los Consejeros será plenamente transparente.

Así, en la Política de Retribuciones del Consejo de Administración de Natra que se propone a continuación, se ha establecido una remuneración que se desglosa en los siguientes conceptos:

- Una remuneración anual máxima fija de veinticinco mil euros para cada Consejero por su cargo en el Consejo de Administración. Esta remuneración no se devengará a favor del Presidente ni del Consejero Ejecutivo.
- Una cantidad anual máxima fija de veinte mil euros para aquellos Consejeros que, además, sean Presidentes de la Comisión de Auditoría y/o de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
- El Presidente no ejecutivo percibirá una remuneración anual máxima fija de trescientos mil euros, la cual teniendo carácter de importe máximo será en todo caso ponderada adecuadamente en función de lo dispuesto en el artículo 217.4 de la Ley de Sociedades de Capital a criterio de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y posterior aprobación del Consejo de Administración.
- En cuanto al Consejero Ejecutivo, su retribución constará en un contrato mercantil suscrito con la Sociedad y deberá atender a criterios objetivos relacionados con su desempeño individual y con la consecución de objetivos empresariales de la Sociedad. En este sentido, para el ejercicio en curso (2016) su retribución continuará como hasta la fecha, es decir, estará compuesta por una retribución anual fija máxima de doscientos cincuenta mil euros y una retribución anual máxima variable de hasta el treinta por ciento de su salario bruto anual con el fin de potenciar su compromiso con la Sociedad e incentivar el mejor desempeño de sus funciones. El devengo de dicha retribución variable queda condicionado al cumplimiento de los objetivos que se acuerden con el mismo. Asimismo, el Consejero Ejecutivo tiene derecho a participar en los sistemas de retribución variable a largo plazo que la Sociedad decida implantar en cada momento. Por otro lado, el Consejero Ejecutivo está cubierto por la póliza de seguro de vida de la compañía, cuya correspondiente prima es satisfecha por Natra e imputada al Consejero como retribución en especie. Sin perjuicio de lo anterior, y toda vez que el presente informe se efectúa con carácter trianual, y siempre en connivencia con lo dispuesto en el artículo 217.4 de la Ley de Sociedades de Capital, y previo análisis y valoración de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ésta podrá someter a la consideración y



aprobación, en su caso, del Consejo de Administración, en atención a las circunstancias valoradas y consideradas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, respecto del Consejero Ejecutivo, que dicha retribución fija pueda alcanzar para los ejercicios 2017 y 2018 un importe máximo de cuatrocientos cincuenta mil euros brutos anuales.

Por todo lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha concluido que la Política de Remuneraciones que se adjunta resulta acorde con la normativa, las recomendaciones y con las mejores prácticas, siguiendo los criterios de buen gobierno y transparencia; y en definitiva, permite a la Sociedad contar con una política retributiva adecuada, alineada con los intereses de los accionistas y con una gestión prudente de los riesgos.

Así, la Comisión de Nombramientos emite el presente Informe justificativo, para que se presente junto a la Propuesta de Política de Remuneraciones del Consejo de Administración a la próxima Junta General de Accionistas.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones