



**POLÍTICA DE REMUNERACIONES  
DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN  
2016-2018**



## ÍNDICE

1. Principios básicos que rigen la política retributiva de los Consejeros.
2. Objetivos de la política retributiva de los Consejeros.
3. Política de remuneraciones de los Consejeros.
4. Periodo de vigencia de la política.



## **1. PRINCIPIOS BÁSICOS QUE RIGEN LA POLÍTICA RETRIBUTIVA DE LOS CONSEJEROS:**

- La política de retribuciones de Natra se ha desarrollado de acuerdo con lo establecido en los artículos 33 de los Estatutos Sociales y 24 del Reglamento del Consejo de Administración, que prevén el régimen aplicable a la remuneración del Consejo de Administración.
- La política de remuneraciones de los Consejeros determinará la remuneración de los Consejeros en su condición de tales, dentro del sistema de remuneración previsto estatutariamente. Esta política de remuneraciones será aprobada por la Junta General de Accionistas al menos cada tres (3) años como punto separado del orden del día.
- La determinación de la retribución de cada Consejero en su condición de tal corresponderá al Consejo de Administración, que tendrá en cuenta al efecto las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, la pertenencia a comisiones y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.
- El Consejero Ejecutivo percibirá, por el desempeño de las funciones ejecutivas delegadas o encomendadas por el Consejo de Administración, la remuneración que el propio Consejo determine, la cual, se ajustará a la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta y reflejándose en el contrato entre el consejero y la Sociedad a que se refiere el artículo 249.3 de la Ley de Sociedades de Capital.
- Conforme al artículo 24 del Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, es quien lleva a cabo la configuración y diseño de la política de retribuciones de los miembros del Consejo de Administración y, una vez fijada, la somete a la aprobación del propio Consejo. Dicha Comisión es quien, además, debe proponer la retribución individual del Consejero Ejecutivo y las demás condiciones de sus contratos, así como las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos.
- Corresponde al Consejo de Administración dar el visto bueno a dicha política y someterla a la Junta General de Accionistas, para su aprobación, al menos cada tres años, como punto separado del orden del día.
- La política de remuneraciones deberá estar motivada y acompañada de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Ambos documentos se pondrán a disposición de los accionistas en la página web de la sociedad desde la convocatoria de la junta general. Además, será plenamente transparente, a cuyos efectos en la memoria anual deberá figurar la política de retribución de los Consejeros.

- En los informes sobre remuneraciones de los Consejeros que se presentan anualmente, se detallan las cantidades que han percibido los Consejeros por estos conceptos durante el ejercicio anterior.
- Este mismo sistema retributivo será aplicable a cualquier nuevo Consejero que se incorpore al Consejo de Administración durante la vigencia de la presente Política.

## **2. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA DE LOS CONSEJEROS:**

- 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.
- Igualmente se procura 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.
- En todo caso, la política de retribuciones de los Consejeros se adaptará convenientemente a la coyuntura económica y al contexto internacional.
- Por lo que respecta al Consejero Ejecutivo, el criterio fundamental es el de ofrecer a éste una retribución que permita atraer, retener y motivar a los profesionales más adecuados con el fin de facilitar que la Sociedad y el Grupo puedan cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco crecientemente competitivo e internacionalizado en que desarrollan sus actividades. En consecuencia, la política de retribuciones del Consejero Ejecutivos pretende:
  - a. Garantizar que la retribución, en cuanto a su estructura y cuantía global, cumple con las mejores prácticas y es competitiva respecto de otras entidades comparables a nivel nacional e internacional, considerando la situación de las áreas geográficas en las que opere el Grupo.
  - b. Establecer una retribución con criterios objetivos.
  - c. Incluir un componente variable anual vinculado al desempeño y consecución de objetivos concretos, predeterminados y cuantificables.
  - d. Potenciar e incentivar la consecución de objetivos clave de los planes estratégicos mediante la incorporación de incentivos a largo plazo.



### **3. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS:**

La política de retribuciones contiene los siguientes elementos:

- Importe de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las dietas por participación en el Consejo y sus Comisiones y una estimación de la retribución fija anual a la que den origen.
- Conceptos de carácter variable, que podrán incluir:
  - Clases de Consejeros a los que apliquen.
  - Criterios de evaluación de resultados en los que se base cualquier derecho a una remuneración en acciones, opciones sobre acciones o cualquier componente variable.
  - Parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus) o de otros beneficios no satisfechos en efectivo.
  - Una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables.
- Principales características de los sistemas de previsión, con una estimación de su importe o coste global anual equivalente.
- Condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como Consejeros Ejecutivos.

La política de remuneraciones de Natra para los miembros del Consejo de Administración se basa en un sistema de retribución que diferencia entre:

- a. la remuneración de Consejeros por el desempeño de funciones de supervisión y decisión colegiada, esto es, por su condición de tales,
- b. la remuneración del Presidente por el desempeño de funciones institucionales y de representación no ejecutivas adicionales a las que desempeña en su condición de mero consejero y
- c. la remuneración del Consejero Ejecutivo por el desempeño de funciones ejecutivas.

#### **3.1 REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES DE SUPERVISIÓN Y DECISIÓN COLEGIADA:**

El Consejo de Administración, mediante acuerdo adoptado al efecto, distribuirá entre sus miembros la retribución aprobada por la Junta General, de acuerdo con los criterios y en la forma y cuantía que el mismo determine.

La retribución devengada por los miembros del Consejo de Administración por sus funciones de supervisión y decisión colegiada, consisten en una cantidad fija anual, que no incluye componentes variables, en tanto en cuanto su obtención no está sujeta a la consecución de



objetivos, ni referenciada a beneficios, cumpliendo así con las recomendaciones en materia de gobierno corporativo.

Los miembros del Consejo de Administración reciben por el desempeño de sus funciones y en concepto de remuneración una retribución fija y periódica. La misma corresponderá una remuneración máxima de veinticinco mil euros anuales para cada Consejero por su cargo en el Consejo de Administración.

Por otra parte, se establece una cantidad máxima fija adicional a la anterior de veinte mil euros anuales, para los Consejeros que además sean Presidentes de la Comisión de Auditoría y/o de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Estas cantidades no se devengarán a favor del Consejero Delegado ni del Presidente no Ejecutivo.

Dicha retribución es compatible e independiente de las remuneraciones que los Consejeros pudieran percibir por el desempeño de cualquier otra actividad ejecutiva dentro de la Sociedad.

Asimismo, la retribución de los Consejeros puede consistir en la entrega de acciones, derechos de opción sobre las mismas u otra referenciada al valor de las acciones, siempre que al efecto lo determine la Junta General de Accionistas de conformidad con lo previsto en el artículo 217 de la Ley de Sociedades de Capital.

### **3.2 REMUNERACIÓN DEL PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN:**

La remuneración fija y periódica que perciben los miembros del Consejo de Administración, así como de las Comisiones del Consejo por el desempeño de sus funciones, descrita en el apartado anterior, no se devenga a favor del Presidente no Ejecutivo de la sociedad.

El Presidente, en calidad de Presidente no Ejecutivo de la entidad, percibe una retribución fija, establecida por el Consejo de Administración y aprobada por la Junta, cuyo importe máximo no supera la cantidad de trescientos mil euros anuales.

El Presidente del Consejo de Administración, no percibe remuneración variable alguna, por los mismos criterios indicados en el punto anterior para con los Consejeros no Ejecutivos.

### **3.3 REMUNERACIÓN DEL CONSEJERO EJECUTIVO:**

La remuneración fija y periódica que perciben los miembros del Consejo de Administración, así como de las Comisiones del Consejo por el desempeño de sus funciones, descrita en el



apartado 3.1 anterior, no se devenga a favor del Consejero Ejecutivo, quien tampoco percibirá dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración.

Las retribuciones derivadas de la pertenencia al Consejo de Administración serán compatibles con las demás percepciones profesionales o laborales que correspondan al Consejero por cualesquiera otras funciones ejecutivas o consultivas pueda, en su caso, desempeñar en la Sociedad.

### 3.3.1 Componentes fijos de la retribución

- (a) Salario bruto anual: para el ejercicio en curso (2016) su retribución continuará como hasta la fecha, es decir, una retribución anual fija máxima de doscientos cincuenta mil euros. 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.
- (b) Otros componentes fijos: el Consejero Ejecutivo está cubierto por la póliza de seguro de vida de la Sociedad, cuya correspondiente prima será satisfecha por la Sociedad e imputada al Consejero Ejecutivo como retribución en especie.

### 3.3.2 Componentes variables de la retribución

Una parte de la retribución del Consejero Ejecutivo es variable por un importe anual máximo 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 quedará condicionado al cumplimiento de los objetivos que se acuerden con el mismo.

Adicionalmente, el Consejero Ejecutivo tendrá derecho a participar en los sistemas de retribución variable a largo plazo que la Sociedad decida implantar en cada momento.

### 3.3.3 Condiciones principales de los contratos con los Consejeros Ejecutivos



Los contratos de los Consejeros Ejecutivos tienen carácter mercantil sujetos, con carácter general, a los siguientes términos y condiciones:

- La duración de los contratos con los Consejeros Ejecutivos es indefinida.
- No contendrá indemnización por terminación, cláusula de permanencia ni preaviso por terminación.
- El contrato contendrá un compromiso de exclusividad, comprometiéndose a una plena dedicación para con la Sociedad, mientras ostente el cargo de Consejero Ejecutivo.
- El contrato deberá contener una cláusula de no concurrencia, al menos durante la vigencia del mismo.
- Por otro lado, deberá incluir una cláusula de confidencialidad durante la vigencia del contrato y, posteriormente, tras su terminación.
- Finalmente, a la terminación del contrato, ha de incluir la obligación de devolución de documentos a la Sociedad.

#### **4. PERIODO DE VIGENCIA DE LA POLÍTICA:**

La presente política resultará de aplicación para la remuneración de los consejeros de Natra de los ejercicios 2016, 2017 y 2018, salvo que se adopte un nuevo acuerdo por la Junta General. En todo caso esta Política se entenderá sin perjuicio de cualesquiera pagos que corresponda realizar a los consejeros ejecutivos durante estos años, correspondientes a las cantidades diferidas de la retribución variable devengada en ejercicios anteriores.