



**POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS MIEMBROS
DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE
LABORATORIOS FARMACÉUTICOS ROVI, S.A.**

24 de junio de 2024

ÍNDICE

1.	PLANTEAMIENTO Y ÁMBITO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	3
2.	PERIODO DE VIGENCIA	3
3.	PRINCIPIOS Y FUNDAMENTOS	3
3.1	MODO EN EL QUE SE HAN TENIDO EN CUENTA LAS CONDICIONES DE RETRIBUCIÓN Y EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DE ROVI AL FIJAR LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	5
3.2	PROCESO DE TOMA DE DECISIONES PARA LA ELABORACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	6
3.3	REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES	7
3.4	REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES EJECUTIVAS	9
3.4.1	Retribución fija	9
3.4.2	Retribución variable	9
3.4.3	Términos y condiciones principales de los contratos de los consejeros ejecutivos.....	16
4.	POLÍTICA RETRIBUTIVA APLICABLE A NUEVOS CONSEJEROS.....	18

1. PLANTEAMIENTO Y ÁMBITO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

En el presente documento se refleja la política de remuneraciones aplicable a los miembros del consejo de administración de Laboratorios Farmacéuticos Rovi, S.A. (“**ROVI**” o la “**Sociedad**”), en cumplimiento de los requisitos legales establecidos por 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 “**Ley de Sociedades de Capital**”) (en adelante, la “**Política de Remuneraciones**”).

2. PERIODO DE VIGENCIA

Conforme a lo previsto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, en caso de ser aprobada, la nueva Política de Remuneraciones entrará en vigor el día 1 de enero de 2025 y resultará de aplicación durante los ejercicios sociales 2025, 2026 y 2027, salvo que la Junta General de Accionistas de la Sociedad acuerde la modificación o sustitución de la Política de Remuneraciones durante este periodo.

En consecuencia, la Política de Remuneraciones objeto de este informe se aplicaría a continuación de la política de remuneraciones aprobada el 17 de junio de 2021 y modificada por la Junta General en su reunión de 14 de junio de 2022, vigente hasta el 31 de diciembre de 2024.

Por tanto, cualquier remuneración que perciban los consejeros por el ejercicio o terminación de su cargo y por el desempeño de funciones ejecutivas a partir del 1 de enero de 2025 será acorde con la Política de Remuneraciones que se incluye en el presente informe, salvo las remuneraciones que expresamente apruebe la Junta General de Accionistas conforme al apartado 5 del referido artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital.

3. PRINCIPIOS Y FUNDAMENTOS

Los fundamentos de la Política de Remuneraciones de los consejeros de ROVI, tanto en su condición de tales como por el desempeño de funciones ejecutivas, en su caso, tienen en consideración el principio general de que las retribuciones de los consejeros sean las precisas para atraer, retener y motivar a los consejeros con perfiles profesionales destacados y apropiados para contribuir a alcanzar los objetivos estratégicos de la Sociedad.

En concreto, la Política de Remuneraciones se basa en los siguientes principios:

- Moderación y adecuación a las mejores prácticas de mercado: ROVI procura que las retribuciones de sus consejeros sean moderadas y acordes con las tendencias y referencias en materia de remuneraciones seguidas en su sector de actividad o en compañías comparables por su tamaño, su actividad o su estructura, de manera que se alineen con las mejores prácticas de mercado.
- Proporcionalidad: la retribución de los consejeros externos será la necesaria para retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que el cargo exija, pero no tan elevada como para comprometer la independencia de criterio de los consejeros no ejecutivos.
- Compatibilidad: las retribuciones que perciben los consejeros por el desarrollo de sus funciones en el Consejo serán compatibles e independientes de las retribuciones o compensaciones establecidas para aquellos consejeros que cumplan funciones ejecutivas en la Sociedad o en su grupo.
- Alineación con los intereses a largo plazo: la retribución se configurará con una visión a medio y largo plazo e incluirá medidas para evitar los conflictos de interés.
- No discriminación: la Política de Remuneraciones establece un sistema retributivo que promueve la no discriminación por cualquier causa (entre otras, por razón de género, edad, cultura, religión y/o raza), reconociendo la igualdad de remuneración por puestos de igual valor.
- Flexibilidad: las reglas para la gestión retributiva de los consejeros incorporarán mecanismos que permitan el tratamiento de situaciones excepcionales de acuerdo con las necesidades que surjan en cada momento.
- Equidad interna y externa: la Política de Remuneraciones persigue la concesión de remuneraciones que recompensen de forma adecuada atendiendo a la trayectoria profesional, experiencia, cualificación, dedicación y nivel de responsabilidad. Además, las remuneraciones deberán mantener un equilibrio entre competitividad del mercado y equidad interna.
- Sencillez y transparencia: la Sociedad está comprometida con la transparencia en línea con las mejores prácticas en materia de gobierno corporativo, reconociendo el establecimiento de

una Política de Remuneraciones clara y conocida a disposición de todos sus grupos de interés, incluidos los accionistas, empleados e inversores.

- Vinculación de la remuneración variable con los resultados (“pay for performance”): la remuneración variable estará directamente vinculada con la consecución de los objetivos estratégicos de la Sociedad, poniendo el foco en la creación de valor sostenible.

En concreto, cumpliendo con lo previsto en el artículo 24.1 del Reglamento del Consejo de Administración de ROVI, la remuneración de los consejeros prevista en esta Política de Remuneraciones guarda una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, su actual situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables. Asimismo, el sistema de remuneración 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. De esta forma, esta Política de Remuneraciones contribuye al cumplimiento de la estrategia empresarial, así como a los intereses y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

3.1 MODO EN EL QUE SE HAN TENIDO EN CUENTA LAS CONDICIONES DE RETRIBUCIÓN Y EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DE ROVI AL FIJAR LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Por otra parte, se han tenido en cuenta las condiciones de retribución y empleo de los trabajadores de la Sociedad al fijar la Política de Remuneraciones, alineándose con el sistema retributivo general de la Sociedad y buscando, en todo caso, fomentar el compromiso de los destinatarios con la Sociedad, la ética personal y corporativa y la promoción de los objetivos estratégicos y de desarrollo sostenible. A estos efectos, la compensación se ajusta a unos principios comunes de meritocracia (promoviendo la no discriminación por razones de sexo, edad, cultura, religión ni raza), coherencia (remuneración coherente con el nivel de responsabilidad, liderazgo y nivel de desempeño dentro de la organización, favoreciendo la retención de profesionales clave y la atracción del mejor talento), sostenibilidad, responsabilidad social y vinculación a objetivos. Por ello, se ha definido una estructura común con tales condiciones, estableciendo para los Consejeros Ejecutivos, adicionalmente a la retribución fija, también una retribución variable, cuya percepción se condiciona a criterios objetivos, tasados y transparentes orientados a la consecución de los objetivos de la Sociedad tanto en el ámbito de negocio como en el de la sostenibilidad y la responsabilidad social de ROVI.

Adicionalmente, se siguen los mismos principios que rigen la política de retribuciones de altos directivos de la Sociedad y, en particular, el de moderación y adecuación a las mejores prácticas de mercado, en línea con las tendencias y referencias en materia de remuneraciones seguidas en su sector de actividad.

Por otra parte, de conformidad con el artículo 529 novodecies.6 de la Ley de Sociedades de Capital, el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá acordar que se apliquen, dentro del marco normativo vigente, excepciones temporales sobre todos o alguno de los elementos retributivos descritos en la presente Política de Remuneraciones, en función de las necesidades particulares del negocio de ROVI, así como las derivadas del contexto macroeconómico de las geografías en las que el Grupo ROVI opere.

Las circunstancias excepcionales mencionadas en este apartado solo cubrirán situaciones en las que la excepción a ciertos componentes retributivos incluidos en esta Política de Remuneraciones sea necesaria para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la Sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad.

Cualquier aplicación de excepcionalidad será debidamente consignada y explicada en el correspondiente Informe Anual de Remuneraciones.

3.2 PROCESO DE TOMA DE DECISIONES PARA LA ELABORACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

De entre las comisiones constituidas en el seno del Consejo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones es el órgano que asiste al Consejo de Administración en materias retributivas conforme a las competencias que a tal efecto le asignan los artículos 14 del Reglamento del Consejo y 11 del Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que recogen lo dispuesto en la recomendación 50 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas en España.

Así, esta Comisión ha considerado oportuno, dada la próxima expiración de la política de remuneraciones vigente el 31 de diciembre de 2024, proponer una nueva Política de Remuneraciones para su elevación al Consejo de Administración y, en su caso, posterior propuesta a la Junta General para su aprobación.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha considerado oportuno contar con el asesoramiento de expertos externos especializados para elaborar esta nueva Política de

Remuneraciones de la Sociedad. De esta manera, Deloitte Legal, S.L.P., asesor independiente especializado en materia de retribución de consejeros y altos directivos, ha asesorado a ROVI en la elaboración de esta propuesta retributiva, teniendo en cuenta para ello empresas comparables por dimensiones tomando como referencia su capitalización bursátil, así como el sector de actividad de la Sociedad y otros sectores de actividad.

Por lo que se refiere a las potenciales situaciones de conflicto de interés, los artículos 26 y 28 del Reglamento del Consejo de ROVI regulan expresamente los deberes de los administradores de evitar este tipo de situaciones y la actuación a seguir en tal caso, previéndose expresamente la obligación del consejero de abstenerse de participar en la deliberación y votación del acuerdo concreto.

3.3 REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES

Los estatutos sociales establecen que el cargo de consejero de la Sociedad es retribuido. Esta retribución consistirá en una cantidad anual, fija y en dinero, que percibirán los miembros del Consejo de Administración, en su condición de tales, y que se establece de la siguiente forma:

- (i) El importe anual máximo de la remuneración para el conjunto de los consejeros en su condición de tales será determinado por la Junta General de Accionistas. A falta de determinación por parte de la Junta General, la cantidad será la misma que la ya aprobada por la Junta para el año anterior, incrementándose anualmente en función del Índice de Precios al Consumo o índice que pudiera sustituirlo en el futuro.
- (ii) El Consejo de Administración distribuirá entre sus miembros la retribución anterior, teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a las Comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivas que el Consejo de Administración considere relevantes, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. En este sentido, se hace constar que se ha fijado una remuneración para el Presidente del Consejo de Administración superior a la del resto de miembros del Consejo en atención a las funciones institucionales y de representación de la Sociedad al más alto nivel, entre otras funciones no ejecutivas, que el mismo desempeña.

El importe máximo total que la Sociedad podrá pagar para el conjunto de los consejeros, en su condición de tales, para cada uno de los ejercicios en los que esta Política de Remuneraciones sea aplicable no podrá ser superior a 1.100.000 euros, sin perjuicio de que dicho importe deberá actualizarse (únicamente de forma positiva) conforme al Índice de Precios al Consumo (IPC) cada año. Este importe máximo pretende dotar al Consejo de Administración de la flexibilidad necesaria para actualizar la remuneración de los consejeros en su condición de tales y poder alinearla con la percibida en empresas comparables, atraer y retener talento en el seno del Consejo y otorgar a la Sociedad el margen necesario en caso de una eventual ampliación del número de miembros del Consejo durante la vigencia de la Política de Remuneraciones.

De acuerdo con el artículo 24 del Reglamento del Consejo de Administración, las remuneraciones mediante entrega de acciones de la Sociedad podrán también contemplarse como remuneración a los consejeros no ejecutivos cuando se condicione la entrega de acciones a que las mantengan hasta su cese como consejeros, si bien esta limitación no será de aplicación a las acciones que el consejero necesite enajenar, en su caso, para satisfacer los costes relacionados con su adquisición.

Por otro lado, los gastos asociados a los desplazamientos y estancias por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y sus Comisiones serán reembolsados por la Sociedad a los consejeros, siempre que hayan sido previamente notificados a la Sociedad y aceptados por la misma, y se encuentren debidamente justificados.

Al margen de lo anterior, los Consejeros de ROVI no perciben dietas por la asistencia a las reuniones del Consejo y de sus Comisiones ni otras retribuciones fijas como consejeros.

Finalmente, cabe señalar que la Sociedad tiene contratado un seguro de responsabilidad civil para sus consejeros en condiciones de mercado.

Las percepciones previstas anteriormente serán compatibles e independientes de los sueldos, retribuciones, indemnizaciones, o compensaciones de cualquier clase establecidos con carácter general o con carácter extraordinario a nivel individual para aquellos miembros del Consejo de Administración que cumplan funciones ejecutivas o aquellos a los que le sean encomendadas este tipo de funciones por cualquier otro título, todo ello de acuerdo con lo previsto en esta Política de Remuneraciones y los contratos suscritos entre los consejeros y la Sociedad.

3.4 REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES EJECUTIVAS

A la fecha de este informe, D. Juan López-Belmonte Encina, D. Javier López-Belmonte Encina y D. Iván López-Belmonte Encina son los miembros del Consejo de Administración que desempeñan funciones ejecutivas en ROVI.

Las retribuciones de los consejeros ejecutivos para cada ejercicio son fijadas por el Consejo de Administración, dentro del límite global máximo establecido por la Junta General de Accionistas en esta Política de Remuneraciones de los Consejeros para cada uno de los conceptos integrantes de su retribución.

3.4.1 Retribución fija

La retribución fija de los consejeros ejecutivos para el ejercicio 2025 ascenderá a un importe global máximo de 1.580.000 euros, incluyendo el sueldo fijo, los seguros de vida e invalidez, las aportaciones a planes de pensiones y otras compensaciones establecidas con carácter general para parte del personal de la Sociedad (p.ej., chequeo médico y uso particular de vehículo de empresa que la Sociedad mantiene en régimen de *renting*). Para los próximos ejercicios de vigencia de la Política de Remuneraciones, la retribución fija para los consejeros ejecutivos ascenderá a unos importes globales máximos de 1.660.000 euros para el ejercicio 2026 y 1.743.000 euros para el ejercicio 2027, siempre y cuando el propio Consejo, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, apruebe estas actualizaciones y su distribución entre los consejeros ejecutivos, evaluando, entre otros, el desempeño financiero y los resultados obtenidos por la Sociedad en el año correspondiente y salvo que la Junta General acordase otra cosa.

A lo largo del periodo de vigencia de esta Política de Remuneraciones estos importes serán objeto de revisión aplicando el porcentaje establecido regularmente en el Convenio General de Químicas.

3.4.2 Retribución variable

La retribución variable de los consejeros ejecutivos se configura con el fin de remunerar tanto las aportaciones individuales como las de los equipos en los que se integran cada uno de los consejeros ejecutivos y la contribución de todos ellos a los resultados y al negocio del Grupo.

En concreto, la retribución variable se halla vinculada a los resultados de la Sociedad y a la consecución de los objetivos marcados que han de estar alineados con el interés social, así como

con el desempeño profesional de sus beneficiarios, de manera que no derive simplemente de la evolución general de los mercados, del sector de actividad de la Sociedad o de otras circunstancias similares. El objetivo, al igual que con los restantes altos directivos del Grupo, es configurar paquetes retributivos competitivos que permitan atraer y retener el talento profesional en el Grupo, al tiempo que establecer una vinculación entre la remuneración y los resultados, y la consecución de objetivos para la Sociedad y el Grupo ROVI.

La remuneración variable de los consejeros ejecutivos incluye los siguientes componentes:

(A) Retribución variable anual

La remuneración variable anual dineraria que, siguiendo las recomendaciones de gobierno corporativo, se circunscribe exclusivamente a los consejeros ejecutivos de ROVI, pretende retribuir la creación de valor en el Grupo de manera que se alineen los intereses de los accionistas con la gestión prudente de los riesgos y la generación de valor a largo plazo para la Sociedad y su Grupo.

En este sentido, la retribución variable de los consejeros ejecutivos se determina atendiendo al grado de cumplimiento de una serie de objetivos cuantitativos y cualitativos fijados individualmente para cada uno de los consejeros ejecutivos. Los criterios para la determinación de la retribución variable anual (o bonus) se basan en los siguientes parámetros:

- a) La evolución de los ingresos operativos del Grupo ROVI mediante la comparativa de dichos ingresos con los objetivos presupuestados y establecidos en el Plan de Negocio, así como el cumplimiento de los objetivos estratégicos determinados en dicho Plan.
- b) La contribución al crecimiento tanto orgánico como de valor de la Sociedad, entre otros, mediante la obtención de alianzas estratégicas o la realización de operaciones de inversión durante el ejercicio que contribuyan a que la Sociedad refuerce sus bases de crecimiento actual y futuro. Asimismo, se tendrá en cuenta el desarrollo y la capitalización de inversiones realizadas para la Sociedad.
- c) También se considerarán otros elementos cualitativos que permitan modular la fijación del importe de retribución variable. Entre otros elementos, se valorará la evolución de la Sociedad frente a la de entidades comparables, la situación general del mercado, el acaecimiento de hechos significativos con impacto positivo en los resultados de la Sociedad o la evaluación global del desempeño de sus funciones por parte de los consejeros, así como indicadores no

financieros de carácter social, medio ambiental y de cambio climático y de cumplimiento de reglas de gobierno corporativo, códigos de conducta y procedimientos internos (como las políticas de control y gestión de riesgos).

- d) Finalmente, se podrán establecer objetivos personales que tengan en cuenta la estrategia del correspondiente departamento o área, todo ello en el marco de los objetivos de negocio para la Sociedad.

En cuanto a la liquidación del variable anual, esta se producirá una vez cerrado el ejercicio social y una vez se encuentren disponibles los resultados de ROVI y de su Grupo.

Anualmente, se asignarán a cada consejero ejecutivo unos objetivos (entre tres y cuatro objetivos por año) procurando que exista un equilibrio entre los objetivos comunes o de grupo, departamentales o de área, y los individuales, que deberán cumplirse en, al menos, un 80% para la percepción de la remuneración variable, pudiéndose llegar a abonar esta hasta un máximo del 120% de forma lineal, si los objetivos se cumplen.

La prima anual (o *bonus*) conjunta a percibir por los consejeros ejecutivos en relación con los objetivos fijados para cada año será de hasta un 50% de la retribución global fija que perciben los consejeros ejecutivos, en conjunto, por el desempeño de funciones ejecutivas, pudiendo elevarse este porcentaje hasta el 60% en caso de que se produzca un sobrecumplimiento de los objetivos marcados. La determinación exacta del importe correspondiente a cada consejero ejecutivo corresponderá al Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Con el fin de fomentar un cumplimiento equilibrado de todos los objetivos marcados, para poder percibir la remuneración variable anual, será necesario, en todo caso, que cada consejero ejecutivo alcance un grado de consecución conjunto del 70% de todos los objetivos fijados, considerados de manera ponderada.

La valoración del grado de consecución de los objetivos se llevará a cabo por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones una vez cerrado el ejercicio social y cuando estén disponibles los resultados individuales y consolidados del Grupo, tras lo cual la Comisión realizará una propuesta al Consejo de Administración. A tal fin, la Comisión será asistida por la Sociedad, que le facilitará evidencias del cumplimiento de los distintos objetivos, las cuales estarán validadas por los

departamentos correspondientes en relación con cada uno de los objetivos fijados y, asimismo, la Comisión se apoyará en un informe elaborado por un experto independiente.

A efectos de comprobar que se han cumplido los objetivos establecidos para el devengo de la remuneración variable, el abono del 30% de la retribución variable anual de los consejeros ejecutivos se diferirá por un periodo de dos años, a razón de un 15% cada año.

Los importes de la remuneración variable anual que se hayan devengado pero cuyo abono se hubiera diferido podrán ser objeto de reducción o eliminación en caso de que se acrediten determinadas circunstancias, tales como el incumplimiento grave del Código Ético de ROVI por parte del beneficiario, o si constan salvedades en el informe del auditor externo que minoren los resultados de la Sociedad. En ese caso, se producirá una pérdida del importe de la remuneración variable anual proporcional al incumplimiento grave del Código Ético de ROVI por parte del consejero, o a las salvedades en el informe del auditor externo que minoren los resultados de la Sociedad y que se hayan tenido en cuenta para el devengo de la remuneración variable anual.

(B) Plan de incentivos a largo plazo

El plan de incentivos a largo plazo, que se circunscribe exclusivamente a los consejeros ejecutivos de ROVI, pretende igualmente retribuir la creación de valor en el Grupo a los efectos de alinear los intereses de los accionistas con la gestión prudente de los riesgos en un marco plurianual y la generación sostenible de valor a largo plazo para la Sociedad y su Grupo.

Este plan tiene una duración de tres años y, sujeto a las correspondientes aprobaciones por la Junta General, se renovaría una vez transcurrido ese plazo (ciclos concatenados), siendo requisito para el cobro de la remuneración que se devengue en el contexto del plan, que el beneficiario permanezca en la Sociedad en el momento de su abono, salvo supuestos especiales (p. ej., fallecimiento, invalidez o jubilación). El plan de incentivos a largo plazo (2025-2027) tendrá una duración de tres años, desde el 1 de enero de 2025 y hasta el 31 de diciembre de 2027, ambos inclusive.

La cuantía total a la que opta el partícipe, si consigue el 100% de los objetivos marcados en el plan de incentivos a largo plazo, es del 170% de su salario fijo promedio durante los tres años de vigencia del plan. Su liquidación se realizará, a elección del beneficiario, o bien íntegramente en dinero, o bien íntegramente mediante la entrega de acciones de ROVI o bien mediante un sistema

mixto 50% en dinero y 50% en acciones, abonándose el 70% a la finalización del periodo de tres años del devengo (primer trimestre del año 2028) y el 30% restante un año más tarde (primer trimestre del año 2029) (el “**Incentivo**”), salvo en los supuestos especiales de liquidación anticipada en los que el Incentivo se abonará en metálico salvo que, a petición del interesado, y siempre que el Consejo de Administración considere que no perjudica el interés social, el Consejo determine la posibilidad de que se liquide en acciones. A efectos aclaratorios, en el supuesto de que la liquidación se realice mediante un sistema mixto 50% en dinero y 50% en acciones también será de aplicación el diferimiento mencionado anteriormente y, en consecuencia se abonará el 70% del total de precio a entregar y el 70% del total de acciones a entregar a la finalización del periodo de tres años del devengo (primer trimestre del año 2028) y el 30% restante del total de precio a entregar y el 30% restante del total de acciones a entregar un año más tarde (primer trimestre del año 2029).

No obstante, en el caso de elección de la modalidad de acciones como liquidación parcial o total del Incentivo, los consejeros ejecutivos no podrán transferir la propiedad de las acciones recibidas en virtud de este plan hasta transcurrido un plazo de, al menos, tres años. Se exceptúa el caso en el que el consejero mantenga, en el momento de la transmisión, una exposición económica neta a la variación del precio de las acciones por un valor de mercado equivalente a un importe de, al menos, dos veces su remuneración fija anual mediante la titularidad de acciones. Lo anterior no será de aplicación a las acciones que el consejero necesite enajenar para satisfacer los costes relacionados con su adquisición o, previa apreciación favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.

Sin perjuicio de lo anterior, se hace constar que este plan de incentivos entrará en vigor el 1 de enero de 2025 y que, en consecuencia, no afectará al devengo que en su caso corresponda del plan de incentivos a largo plazo 2022-2024 regulado en la política de remuneraciones aplicable a los ejercicios 2022 a 2024.

Los criterios para la fijación del plan de incentivos a largo plazo son:

- a) el incremento del valor de cotización de las acciones de la Sociedad, tomando en consideración la evolución del precio de cotización de las acciones de empresas equiparables del sector, que tendrá un peso relativo del 40%;
- b) la evolución del EBITDA consolidado del Grupo ROVI, lo cual tendrá un peso relativo del 40%;

- c) parámetros cualitativos (de carácter social, medio ambiental, de gobierno corporativo), que promuevan la sostenibilidad de la Sociedad e incluyan criterios no financieros que sean adecuados para la creación sostenible de valor a largo plazo, como el cumplimiento de las reglas y procedimientos internos de la Sociedad, y de sus políticas para el control y gestión de riesgos. En particular, dentro de estos parámetros cualitativos, se contempla el mantenimiento y, en el caso de plantas de reciente construcción, la obtención de las certificaciones de las normas ISO 14001, sobre gestión medioambiental, e ISO 45001, sobre gestión de la salud y seguridad ocupacional, en las plantas industriales de la Sociedad que estén operativas en la fecha de entrada en vigor del Plan, que tendrá un peso relativo del 10%; y
- d) el cumplimiento de la normativa GMP (*Good Manufacturing Practices*) aplicable para garantizar la calidad y seguridad de los productos elaborados en las plantas industriales de la Sociedad, que tendrá un peso relativo del 10%.

Los citados objetivos deberán cumplirse en, al menos, un 80% para la percepción del Incentivo correspondiente a dicho objetivo, pudiéndose abonar hasta un máximo del 120% de la cuantía total a la que opta el partícipe en virtud del plan, que consiste en el 170% del salario fijo promedio del consejero durante los tres años de vigencia del plan, calculado de forma lineal, si los objetivos se cumplen en sus niveles máximos.

Con el fin de lograr un cumplimiento equilibrado de todos los objetivos marcados, para poder percibir el Incentivo, será necesario, en todo caso, que se alcance un grado de consecución conjunto del 70% de todos ellos, considerados de manera ponderada, durante la vigencia del plan.

Adicionalmente, en el caso de que se produzca un sobrecumplimiento extraordinario de los objetivos del incentivo a largo plazo (por encima del nivel máximo del objetivo esto es, un cumplimiento de más del 120%) en las métricas financieras, es decir, incrementar el precio de cotización de la acción e incrementar el EBITDA consolidado del Grupo ROVI, los consejeros ejecutivos devengarán una cuantía extra equivalente al 200% del salario fijo promedio conjunto de los tres consejeros ejecutivos durante los tres años de vigencia del plan de incentivos y se abonará íntegramente en acciones de ROVI. Dicha cuantía será la misma para los tres consejeros ejecutivos de ROVI y se devengará y abonará de manera conjunta a este incentivo a largo plazo.

Los términos y condiciones relativos a los objetivos, cláusula *clawback*, requisitos para percibir el incentivo, liquidación anticipada y restricciones a la transmisión de acciones serán de igual aplicación para este bono por sobrecumplimiento extraordinario. La liquidación del bono por sobrecumplimiento devengado se realizará íntegramente mediante la entrega de acciones de ROVI, abonándose de acuerdo a la cláusula de diferimiento del abono del incentivo, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto para los casos de liquidación anticipada.

La valoración del grado de consecución de los objetivos se llevará a cabo por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de ROVI una vez cerrados los tres ejercicios sociales a los que se refiere el plan de incentivos y cuando estén disponibles los resultados de la Sociedad y su Grupo durante dichos ejercicios, tras lo cual la Comisión realizará una propuesta al Consejo de Administración. A tal fin, la Comisión será asistida por la Sociedad, que le facilitará evidencias del cumplimiento de los distintos objetivos, las cuales estarán validadas por los departamentos correspondientes en relación con cada uno de los objetivos fijados y, asimismo, se apoyará en un informe elaborado por un experto independiente.

Con la finalidad de comprobar el efectivo cumplimiento de los objetivos del consejero, se producirá un diferimiento del abono del Incentivo, siempre y cuando no se acrediten determinadas circunstancias, tales como el incumplimiento grave del Código Ético de ROVI por parte del beneficiario, o si constan salvedades en el informe del auditor externo que minoren los resultados de la Sociedad. En ese caso, se producirá una pérdida del Incentivo proporcional al incumplimiento grave del Código Ético de ROVI por parte del consejero, o a las salvedades en el informe del auditor externo que minoren los resultados de la Sociedad y que se hayan tenido en cuenta para el devengo del Incentivo. El diferimiento del Incentivo atenderá a la siguiente estructura de pagos:

- El 70% del incentivo será abonado tras comprobar el efectivo cumplimiento de los objetivos del consejero a los que se refiere el plan de incentivos durante el primer trimestre del año 2028.
- El 30% restante será abonado en el primer trimestre del año 2029.

3.4.3 Términos y condiciones principales de los contratos de los consejeros ejecutivos

Los términos y condiciones esenciales de los contratos de los consejeros ejecutivos (dos laborales ordinarios y uno de arrendamiento de servicios) son, además de los relativos a sus retribuciones, los que se indican a continuación:

- (i) Duración: los contratos de los consejeros ejecutivos son de duración indefinida.
- (ii) Causas de terminación y consecuencias: los contratos de los consejeros ejecutivos se remiten, en algunos casos, a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores en esta materia y, en otros, se prevé una indemnización en favor del consejero en caso de terminación de la relación contractual de una cantidad bruta equivalente a dos veces la media aritmética de la retribución total anual devengada durante cada uno de los tres últimos ejercicios completos inmediatamente anteriores a la fecha de terminación de su contrato, con excepción de los supuestos de (i) renuncia al cargo del consejero por supuestos distintos a los contemplados contractualmente o (ii) revocación por la Sociedad por incumplimiento del consejero de sus deberes legales, contractuales o establecidos por normativa interna o concurrencia de causa de extinción procedente de conformidad con la legislación laboral (salvo el desistimiento empresarial).

Los conceptos para considerar dentro de la retribución total anual serán los siguientes: remuneración fija, dietas, sueldo, retribución variable a corto plazo, incentivo a largo plazo, remuneración por sistemas de ahorro, seguros de vida y otras compensaciones establecidas como la aportación anual al vehículo de empresa que la Sociedad mantiene en régimen de *renting*.

Entre los pagos por resolución o extinción contractual se considerarán cualesquiera abonos cuyo devengo u obligación de pago surja como consecuencia o con ocasión de la extinción de la relación contractual que vinculaba al consejero con la Sociedad, incluidos los importes no previamente consolidados de sistemas de ahorro a largo plazo y las cantidades que se abonen en virtud de pactos de no competencia post-contractual.

- (iii) Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo: la Sociedad realiza anualmente aportaciones a planes de pensiones de sistema individual y de aportación definida, de los que son titulares los consejeros ejecutivos, con cobertura para

contingencias como jubilación, incapacidad, fallecimiento y dependencia severa. En relación con dichos planes de aportación definida, la Sociedad realiza contribuciones de carácter predeterminado a una entidad separada y no tiene obligación de realizar contribuciones adicionales. La obligación se limita a la aportación definida comprometida.

- (iv) Plazos de preaviso: se fija un plazo de 60 días para que el consejero pueda dar por finalizado el contrato, si bien en caso de incumplimiento del referido plazo el consejero debería indemnizar a la Sociedad con la cantidad equivalente a la retribución que le correspondiera por el periodo de preaviso incumplido.
- (v) Pacto de no competencia post-contractual: en los contratos de todos los consejeros ejecutivos se incluye una cláusula de no competencia en virtud de la cual el consejero no podrá competir con la Sociedad durante un plazo de dos años desde la extinción de su contrato, por lo que percibiría una compensación consistente en una cantidad bruta equivalente a la media aritmética de la retribución total anual devengada durante cada uno de los tres últimos ejercicios completos inmediatamente anteriores a la fecha de terminación de su contrato. Para el cálculo de la compensación por no competencia, los conceptos para considerar dentro de la retribución total anual serán los siguientes: remuneración fija, dietas, sueldo, retribución variable a corto plazo, incentivo a largo plazo, remuneración por sistemas de ahorro, seguros de vida y otras compensaciones establecidas como la aportación anual al vehículo de empresa que la Sociedad mantiene en régimen de *renting*, que sería abonada en 24 abonos mensuales de igual importe. Estos importes deberían ser devueltos por el consejero en caso de incumplimiento de su obligación de no competencia.
- (vi) Cláusula *clawback*: en todos los contratos se incluye una cláusula que permite a la Sociedad reclamar el reembolso de las cantidades abonadas en concepto de retribución variable, anual o plurianual, en caso de que dentro de los dos años siguientes a dicho abono se acreditara la inexactitud de las cuentas, resultados o datos económicos o de otro tipo en perjuicio de la Sociedad en los que se basó la concesión de la retribución variable en cuestión, o cuando el pago no se hubiera ajustado a las condiciones de rendimiento del consejero ejecutivo, con independencia de que tuviera en ello alguna clase de

responsabilidad o no, viniendo obligado a reembolsar a la Sociedad la retribución variable percibida en exceso.

4. POLÍTICA RETRIBUTIVA APLICABLE A NUEVOS CONSEJEROS

El sistema retributivo descrito será de aplicación a cualquier consejero que se incorpore al Consejo de Administración de la Sociedad durante la vigencia de la presente Política de Remuneraciones.

* * *