



## **PROPUESTA MOTIVADA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LABORATORIOS FARMACÉUTICOS ROVI, S.A. EN RELACIÓN CON LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LA SOCIEDAD**

### **1. INTRODUCCIÓN**

De conformidad con lo previsto en 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 “**Ley de Sociedades de Capital**”), el Consejo de Administración de Laboratorios Farmacéuticos Rovi, S.A. (“**ROVI**” o la “**Sociedad**”), previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, elabora la presente propuesta motivada relativa a la política de remuneraciones de los consejeros de ROVI (la “**Política de Remuneraciones**”) que se someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas de ROVI cuya celebración tendrá lugar, previsiblemente, el día 12 de junio de 2019.

En caso de aprobación por la Junta General de Accionistas de ROVI, esta Política de Remuneraciones reemplazaría durante los ejercicios 2020, 2021 y 2022 a la política de remuneraciones aprobada por la Junta General en su reunión de 31 de mayo de 2016, que ha estado vigente desde el ejercicio 2016 y que seguirá siendo de aplicación hasta la finalización del presente ejercicio 2019.

### **2. PERIODO DE VIGENCIA**

Conforme a lo previsto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, la Política de Remuneraciones será de aplicación durante los tres ejercicios siguientes a aquel en que haya sido aprobada por la Junta General (esto es, de aprobarse en la próxima Junta General de 2019 estaría vigente en 2020, 2021 y 2022), salvo que la Junta General de accionistas de la Sociedad acuerde su modificación o sustitución durante este periodo.

### **3. PROPUESTA DE POLÍTICA DE REMUNERACIONES**

#### **3.1 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, cuyo importe anual máximo para el conjunto de los consejeros será determinado por la Junta General y que será distribuido entre sus miembros mediante acuerdo del Consejo de Administración, teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a Comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

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.

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 la Política de Remuneraciones sea aplicable no podrá ser superior a 780.000 euros. Este importe máximo pretende dotar al Consejo de Administración de la flexibilidad necesaria para el caso de que se modificase la composición del Consejo de Administración o de las Comisiones y se aumentase el número de miembros de alguno de estos órganos durante la vigencia de la Política de Remuneraciones.

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.

### **3.2 Remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas**

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

#### *3.2.1 Retribución fija*

La retribución fija de los consejeros ejecutivos para el ejercicio 2020 ascenderá a un importe global máximo de 1.050.000 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 1.100.000 euros para el ejercicio 2021 y 1.150.000 euros para el ejercicio 2022, siempre y cuando el propio Consejo 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.

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.

#### *3.2.2 Retribución variable*

Asimismo, tal y como se describe con mayor detalle en el informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la remuneración variable de los consejeros ejecutivos incluye los siguientes



componentes: (i) un importe variable anual en dinero (*bonus*); y (ii) un plan de incentivos a largo plazo liquidable en dinero y/o en acciones de la Sociedad, a elección del beneficiario, ambos vinculados a la consecución de objetivos estratégicos.

- (i) 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, que deberán cumplirse en, al menos, un 80% para la percepción de la remuneración variable, pudiéndose abonar esta hasta un máximo del 120% de forma lineal, si los objetivos se cumplen.

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 de acuerdo 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 tendrán 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.

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.

- (ii) 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 el beneficiario permanezca en la Sociedad en el momento de su abono, salvo supuestos especiales (p. ej., fallecimiento, invalidez o jubilación).

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 de una anualidad de su salario fijo promedio durante los tres años de vigencia del plan.

Los citados objetivos deberán cumplirse en, al menos, un 80% para la percepción del incentivo correspondiente a dicho objetivo, pudiéndose llegar a abonar hasta un máximo del 120% de la anualidad del salario fijo promedio del Consejero correspondiente durante los tres años de vigencia del plan, calculado de forma lineal, si los objetivos se cumplen en sus niveles máximos.

Los criterios para la fijación de este plan de incentivos a largo plazo tienen en cuenta los siguientes parámetros:

- a) el incremento del valor de cotización de las acciones de la Sociedad;
- b) la evolución de los resultados de negocio del Grupo ROVI, para lo cual se tendrán en



cuenta parámetros tales como EBITDA, margen o ingresos; y

- c) parámetros cualitativos (de carácter social, medio ambiental y 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.

Con la finalidad de comprobar el efectivo cumplimiento de los objetivos del consejero, habrá un diferimiento de su abono atendiendo a la siguiente estructura de pagos: (i) el 70% será abonado tras comprobar el efectivo cumplimiento de los objetivos del consejero a los que se refiere el plan durante el primer trimestre del año siguiente a la conclusión de este; y (ii) el 30% restante será abonado en el primer trimestre del segundo ejercicio iniciado tras la conclusión del plan correspondiente, siempre y cuando no se hubieran producido o detectado inexactitudes en los resultados tenidos en cuenta para el devengo del incentivo.

El informe formulado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en relación con la propuesta de acuerdo relativa a la política de remuneraciones de los consejeros que se someterá a la aprobación de la Junta desarrolla los principales términos y condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos, en particular, los relativos a la duración, las causas de terminación, los plazos de preaviso, los pactos de no competencia post-contractual y la existencia de cláusulas *claw-back*.

#### **4. CONCLUSIONES**

El Consejo de Administración de ROVI, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, considera que la remuneración de los consejeros prevista en esta Política de Remuneraciones, que se somete a la aprobación de la Junta General de Accionistas, 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.

\* \* \*