



**INFORME QUE FORMULA LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES DE LABORATORIOS FARMACÉUTICOS ROVI, S.A. EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA DE ACUERDO RELATIVA A 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**”), la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Laboratorios Farmacéuticos Rovi, S.A. (“**ROVI**” o la “**Sociedad**”) elabora el presente informe relativo a la propuesta motivada de política de remuneraciones de los consejeros (la “**Política de Remuneraciones**”) que el Consejo de Administración de la Sociedad someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas de ROVI cuya celebración tendrá lugar previsiblemente el día 12 de junio de 2019, bajo el punto 7 del Orden del Día.

**2. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS**

**2.1 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 siguientes ejercicios (2020, 2021 y 2022) a aquel en que haya sido aprobada por la Junta General (esto es, el 2019), salvo que la Junta General de accionistas de la Sociedad acuerde su modificación o sustitución durante este periodo.

En consecuencia, la Política de Remuneraciones objeto de este informe reemplazaría 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.

**2.2 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 su 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.
- Involucración de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: esta Comisión propone al Consejo de Administración, para que a su vez la someta a la Junta General de Accionistas de la Sociedad, la política de remuneraciones de consejeros.
- Aprobación de la cantidad máxima por la Junta General de Accionistas y delegación en el Consejo: partiendo de la cantidad máxima anual fijada y aprobada por la Junta General, corresponde al Consejo la facultad de distribución de esa cantidad entre sus miembros en función de 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.

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.



### **2.3 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 el 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. 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 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.

Adicionalmente, se prevé la posibilidad de que la Junta General de Accionistas establezca sistemas de remuneración referenciados al valor de cotización de las acciones o que conlleven la entrega de acciones de la Sociedad o de sociedades del grupo, de derechos de opción sobre acciones o de instrumentos referenciados al valor de la acción. De acuerdo con el artículo 24 del Reglamento del Consejo de Administración, las remuneraciones mediante entrega de acciones de la Sociedad o de sociedades del grupo, opciones sobre acciones o instrumentos referenciados al valor de la acción 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 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.

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

A la fecha de este informe, 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.

### *2.4.1 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.

#### 2.4.2 *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 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: (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.

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.

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 abonar esta hasta un máximo del 120% de forma lineal, si los objetivos se cumplen.

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 se alcance un grado de consecución conjunto del 70% de todos ellos, 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 sus resultados, tras lo cual la Comisión realizará una propuesta al Consejo de Administración.

A efectos de comprobar que se han cumplido los objetivos establecidos para su devengo, 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.

- (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 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).

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.

Su liquidación se realizará, a elección del beneficiario, íntegramente en dinero, íntegramente mediante la entrega de acciones de ROVI o mediante un sistema mixto 50% en dinero y 50% en acciones, abonándose íntegramente a la finalización del periodo de tres años de devengo (el "**Incentivo**") salvo en los supuestos especiales de liquidación anticipada en los que el Incentivo se abonará en metálico. No obstante, los consejeros ejecutivos no podrán transferir la propiedad de las acciones recibidas en virtud de este plan en un número equivalente a dos veces su remuneración fija anual hasta transcurrido un plazo de, al menos, tres años desde su atribución,



si bien podrán enajenar las acciones necesarias para satisfacer los costes relacionados con su adquisición.

Por ello, 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.
- 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.

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 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.

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.

La valoración del grado de consecución de los objetivos se llevará a cabo por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones una vez cerrados los tres ejercicios sociales a los que se refiere el plan y cuando estén disponibles los resultados de los mismos, tras lo cual la Comisión realizará una propuesta al Consejo de Administración.

Con la finalidad de comprobar el efectivo cumplimiento de los objetivos del consejero, habrá un diferimiento del abono del Incentivo atendiendo 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 durante el primer trimestre del año siguiente a la conclusión de este (esto es, por lo que respecta al plan de incentivos a largo plazo 2019 – 2021, dicho abono tendrá lugar en el primer trimestre del año 2022).
- El 30% restante será abonado en el primer trimestre del segundo ejercicio iniciado tras la conclusión del plan correspondiente (es decir, en el caso del plan de incentivos a largo



plazo 2019 – 2021, este pago tendría lugar en el primer trimestre del ejercicio 2023), siempre y cuando no se hubieran producido o detectado inexactitudes en los resultados tenidos en cuenta para el devengo del Incentivo.

#### 2.4.3 *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 laborales se remiten a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores en esta materia. Por su parte, en lo referente al contrato de arrendamiento de servicios, se prevé una indemnización en favor del consejero, en caso de terminación de la relación contractual, de una cantidad bruta equivalente a dos años de la retribución fija que viniera percibiendo el consejero en el momento de la extinción del 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).
- (iii) Plazos de preaviso: en ambos tipos de contratos (laborales y de arrendamiento de servicios) 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.
- (iv) 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 su retribución fija anual en el momento de extinción del contrato, 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.



- (v) Cláusula *clawback*: en todos los contratos se incluye una cláusula que permite a la Sociedad reclamar el reembolso de los componentes variables de la remuneración cuando el pago no se haya ajustado a las condiciones de rendimiento o cuando dichos componentes se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad.

### **3. CONCLUSIONES**

A la vista de lo anterior, conforme a lo dispuesto por el artículo 529 novodécimas de la Ley de Sociedades de Capital, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de ROVI eleva el presente informe sobre la Política de Remuneraciones de los consejeros para los ejercicios 2020, 2021 y 2022 al Consejo de Administración de la Sociedad para que este, a su vez, la proponga a la Junta General de accionistas de ROVI para su aprobación.

\* \* \*