

# **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 31 de mayo de 2015.

En caso de aprobación por la Junta General de Accionistas de ROVI, esta Política de Remuneraciones sustituirá y reemplazará a la hasta ahora vigente descrita en el último Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros sometido a votación consultiva de la Junta general, esto es, el informe correspondiente al ejercicio 2014.

## **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 el presente ejercicio 2016 y los tres siguientes (2017, 2018 y 2019), salvo que la Junta General de accionistas de la Sociedad acuerde su modificación o sustitución durante este periodo.

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

### **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.

El importe máximo total que la Sociedad podrá pagar para el conjunto de los consejeros, en su condición de tales, para el ejercicio 2016, que está sujeto a la aprobación de la Junta General a la que se somete la Política de Remuneraciones, no podrá ser superior a 600.000 euros, importe que está previsto se incremente en los años de duración de esta Política de Remuneraciones en atención al Índice de Precios al Consumo o índice que pudiera sustituirlo en el futuro, salvo que la Junta General apruebe un importe diferente en los próximos años.

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 2016 ascenderá a un importe global máximo de 850.000 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.

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 900.000 euros para el ejercicio 2017, 950.000 euros para el ejercicio 2018 y 1.000.000 euros para el ejercicio 2019, 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.

#### *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 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 ejecutivos.

- (ii) El plan de incentivos a largo plazo, que se circunscribe exclusivamente a los consejeros ejecutivos de ROVI, persigue los mismos fines de retribución de creación de valor a largo plazo que la remuneración variable anual dentro de un marco plurianual de devengo.

Este plan tiene una duración de tres años y está previsto que se renueve 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 criterios para la fijación de este plan de incentivos a largo plazo tienen en cuenta la evolución:

- a) del valor de cotización de las acciones de la Sociedad; y
- b) de los resultados de negocio del Grupo ROVI, para lo cual se tendrán en cuenta parámetros tales como EBITDA, margen o ingresos.

#### **4. CONCLUSIONES**

El Consejo de Administración de ROVI 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.

\* \* \*