

POLÍTICA RELATIVA A LA COMPOSICIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN.

Laboratorios Farmacéuticos Rovi, S.A.

**Versión aprobada por el Consejo de Administración
el 18 de marzo de 2026**

I. Introducción

La presente Política dirigida a favorecer una composición apropiada del Consejo de Administración (la “**Política de Selección**”) ha sido elaborada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Laboratorios Farmacéuticos Rovi, S.A. (“**ROVI**” o la “**Sociedad**”) de acuerdo con la recomendación 14 del vigente Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas aprobado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores y actualizado, por última vez, en junio de 2020.

Esta política ha sido elevada por la Comisión al Consejo de Administración de ROVI y aprobada, inicialmente el 3 de diciembre de 2020, y revisada el 20 de febrero de 2023, el 6 de noviembre de 2024 y, de nuevo, con su redacción actual en su sesión de fecha 18 de marzo de 2026.

II. Política dirigida a favorecer una composición apropiada del Consejo de Administración

La Sociedad considera que los consejeros son figuras clave en la compañía tanto por las funciones y responsabilidades que asumen y desarrollan como por su contribución al cumplimiento de los objetivos de la Sociedad y a la consecución de sus prioridades estratégicas.

El Consejo de Administración, salvo en las materias reservadas a la Junta General, es el máximo órgano de decisión de la Sociedad, siendo de su competencia las funciones que tiene atribuidas legal o estatutariamente. El Consejo desarrollará sus funciones con unidad de propósito e independencia de criterio, dispensando el mismo trato entre los accionistas y guiándose por el interés de la Sociedad, entendido como consecución de un negocio rentable y sostenible a largo plazo, que promueva su continuidad y la maximización del valor económico de la empresa.

Como núcleo de su misión, el Consejo aprueba la estrategia de la Sociedad y la organización precisa para su puesta en práctica, y asimismo supervisa y controla que el equipo directivo cumpla con los objetivos marcados y respete el objeto e interés social. Adicionalmente, vela para que, en sus relaciones con los grupos de interés, la Sociedad respete las leyes y reglamentos, cumpla de buena fe sus obligaciones y contratos, respete los usos y buenas prácticas del sector farmacéutico, de empresas cotizadas y de los territorios donde ejerza su actividad, y observe aquellos principios adicionales de sostenibilidad que hubiere aceptado voluntariamente.

La política del Consejo es delegar la gestión ordinaria de la Sociedad en el equipo de dirección, concentrando su actividad en la función general de supervisión y en la adopción de las decisiones más relevantes para la administración de la Sociedad.

1. Objeto:

La presente Política, que pretende favorecer una composición apropiada del Consejo de Administración y de sus comisiones, de carácter concreto y verificable, tiene por objeto (i) asegurar que las propuestas de nombramiento y reelección de consejeros de la Sociedad se fundamenten en un análisis previo de las necesidades del Consejo de Administración en cuanto a tamaño y equilibrio entre las distintas clases de consejeros existentes en cada momento; y (ii) favorecer la diversidad de conocimientos, experiencias, edad, género, raza, etnia, nacionalidad, país de origen y bagaje cultural en el mismo, de tal forma que se enriquezca la toma de decisiones y se aporten puntos de vista plurales al debate de los asuntos de su competencia.

2. Proceso de selección y nombramiento de consejeros:

El Consejo de Administración estará formado, exclusivamente, por personas físicas en un número de miembros no inferior a cinco ni superior a quince, que será determinado por la Junta General.

El Consejo propondrá a la Junta General el número que, de acuerdo con las cambiantes circunstancias de la Sociedad y dentro de los límites estatutarios, resulte más adecuado para asegurar la debida representatividad y el eficaz funcionamiento del órgano.

Los consejeros ejercerán su cargo durante el plazo de cuatro años, al término del cual podrán ser reelegidos una o más veces por periodos de igual duración máxima. Los consejeros independientes no podrán permanecer como tales durante un periodo continuado superior a 12 años, por lo que transcurrido dicho plazo, deberán formalizar la correspondiente dimisión, sin perjuicio de que el Consejo de Administración pueda considerar su permanencia en el Consejo con otra calificación.

En la selección de candidatos a consejero se partirá de un análisis previo, que se elaborará por el Consejo de Administración con el asesoramiento e informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, atendiendo a las necesidades de la Sociedad y de su grupo, y en función de las áreas que convenga reforzar.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones evaluará las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en el Consejo, sobre la base de la matriz de competencias que elabora esta Comisión y que se actualiza periódicamente para adecuarse a las necesidades de la Sociedad. A estos efectos, definirá las funciones y aptitudes necesarias en los candidatos que deban cubrir cada vacante y evaluará el tiempo y dedicación precisos para que puedan desarrollar bien su cometido.

El resultado del análisis previo de las necesidades del Consejo de Administración se recogerá en una propuesta o informe justificativos de la Comisión, que se elevará al Consejo y se publicará al convocar la Junta General de Accionistas a la que se someta la ratificación, el nombramiento o la reelección de cada

consejero. Esta propuesta o informe deberán referirse a los aspectos y circunstancias específicas que en cada caso hayan sido relevantes en la decisión.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones elevará al Consejo de Administración las propuestas de nombramiento de los consejeros independientes para su designación por cooptación o para su sometimiento a la aprobación de la Junta General de Accionistas, así como las propuestas para la reelección o separación de dichos consejeros por la Junta. Asimismo, informará las propuestas de nombramiento de los restantes consejeros para su designación por cooptación o para su sometimiento a la aprobación de la Junta General de Accionistas, así como las propuestas para la reelección o separación de dichos consejeros por la Junta.

De la categoría de cada consejero se dará cuenta a la Junta General de Accionistas en el momento de efectuar o ratificar su nombramiento o su reelección, así como periódicamente en el Informe Anual de Gobierno Corporativo, previa verificación por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

El Consejo de Administración deberá velar por que los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres, así como la diversidad respecto a cuestiones como la edad, la discapacidad o la formación y experiencia profesionales y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que faciliten la selección de consejeras en un número que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres. A tal efecto, si se apreciara un desequilibrio patente en la composición del Consejo de Administración, entre los potenciales candidatos se incluirá a mujeres que cumplan con los requisitos necesarios y reúnan el perfil buscado.

Además de que se procurará cumplir con las recomendaciones del Código de Buen Gobierno Corporativo, se cumplirá con la Ley de Sociedades de Capital en materia de diversidad en la composición del Consejo de Administración que en la actualidad establece que las sociedades cotizadas deberán asegurar que el Consejo de Administración tenga una composición que asegure la presencia, como mínimo, de un 40% de personas del sexo menos representado. El número total de consejeros que se considerará mínimo necesario para alcanzar tal objetivo deberá ser el porcentaje más cercano al cuarenta por ciento, sin que pueda superar en ningún caso el porcentaje de cuarenta y nueve por ciento de miembros del Consejo de Administración.

Asimismo, en aquellos supuestos en los que, como consecuencia del fallecimiento u otras circunstancias sobrevenidas, como la pérdida de su capacidad de obrar, inhabilitación o renuncia voluntaria de uno de los miembros del consejo de administración, produciéndose una vacante anticipada, la composición del Consejo de Administración deje de cumplir el requisito legal de contar con, al menos, un cuarenta por ciento de personas del sexo menos representado, la Sociedad deberá alcanzar de nuevo dicho porcentaje al nombrar al nuevo consejero o consejera por cooptación, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 529 decies. En todo caso, el equilibrio exigido deberá quedar definitivamente restablecido en la primera Junta General de Accionistas

que se celebre tras la producción de la vacante, conforme a lo previsto en la normativa aplicable.

Únicamente en el caso de que una sociedad cotizada no alcance los objetivos establecidos en los apartados anteriores, deberá ajustar los procesos de selección de las personas candidatas a miembros del consejo de administración, para garantizar la consecución de los mismos. Se deberá establecer un procedimiento que permita la apreciación comparativa de las competencias y capacidades de cada persona candidata. Dicho sistema deberá diseñarse con base en unos criterios claros, neutrales en su formulación y no ambiguos, asegurando un proceso no discriminatorio a lo largo de todas las fases de selección, incluyendo las fases de preparación de los anuncios de vacantes, de preselección, de preparación de la lista restringida y la creación de grupos de selección de personas candidatas. Los criterios que deben regir la selección se establecerán con anterioridad al inicio del proceso de selección. En caso de que varias personas candidatas estén igualmente capacitadas desde un punto de vista de competencia, prestaciones profesionales y aptitud, la sociedad cotizada deberá dar preferencia a la persona candidata del sexo menos representado. Únicamente se podrá incumplir dicha obligación en supuestos excepcionales.

Con anterioridad a la proposición de su nombramiento al Consejo de Administración, se informará al candidato sobre lo que se espera de él en términos de dedicación, participación en comisiones especializadas y compromiso con la Sociedad.

3. Condiciones que deberán reunir los candidatos:

El Consejo de Administración, en el ejercicio de sus facultades de propuesta a la Junta General y de cooptación para la cobertura de vacantes, deberá procurar que, en la medida de lo posible, en la composición del órgano, los consejeros dominicales e independientes representen una mayoría del Consejo de Administración y que el número de consejeros ejecutivos sea el mínimo necesario. Ello no obstante, se atenderá en todo caso a la realidad accionarial de la Sociedad y, en particular, al porcentaje de participación directa o indirecta de los consejeros ejecutivos en el capital de la Sociedad. Finalmente, se procurará que el número de consejeros independientes represente, al menos, un tercio del total de consejeros.

Las diferentes clases de consejeros (dominicales, independientes y ejecutivos) tendrán el significado que se les atribuya normativamente, o a falta de éste, el contenido en las recomendaciones de buen gobierno corporativo aplicables en cada momento.

Sin perjuicio de lo previsto en el apartado anterior en relación con la adecuación de los candidatos a la matriz de competencias, en la selección de miembros del Consejo de Administración de la Sociedad se velará por que el candidato reúna el perfil y cualidades adecuados para compartir los valores culturales de ROVI y contribuir a potenciarlos.

El Consejo de Administración estará integrado por personas de reconocido prestigio y competencia profesional, que han de actuar con independencia de criterio en el desempeño de las funciones propias del cargo.

A la hora de seleccionar candidatos a miembro del Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones velará por que las propuestas recaigan sobre personas honorables, idóneas y de reconocida solvencia profesional, competencia, experiencia, cualificación, formación, disponibilidad y compromiso con su función, y por el adecuado equilibrio en la composición del Consejo de Administración.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones verificará, en la medida de lo posible, que no concurra ninguna de las incompatibilidades, prohibiciones y causas de conflicto de interés establecidas en la ley o en el sistema de gobierno corporativo y que los procedimientos de selección de consejeros no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, faciliten la selección de consejeras en un número que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

En particular, los candidatos a consejeros deberán cumplir los siguientes requisitos:

a) Cualificación profesional:

- Título universitario o, al menos, cinco años de experiencia en funciones de administración, dirección, control o asesoramiento en entidades públicas o privadas de dimensiones y exigencias análogas a las de la Sociedad.

b) Honorabilidad personal, profesional y comercial:

- Trayectoria personal de respeto a las leyes mercantiles y demás normas que regulan la actividad económica y la vida de los negocios, así como a las buenas prácticas comerciales, de gobierno corporativo, financieras y del sector farmacéutico y sanitario.
- Carencia de antecedentes penales.
- No estar inhabilitados para ejercer cargos públicos o de administración o dirección de entidades privadas.
- No estar inhabilitados conforme a la Ley Concursal.

c) Capacidad y compatibilidad:

- No estar incurso en causas de incompatibilidad, incapacidad o prohibición de acuerdo con las leyes.
- No desarrollar actividades, por cuenta propia o ajena, que entrañen una competencia efectiva, sea actual o potencial, con la Sociedad o cualquier entidad de su grupo o que, de otro modo, le sitúen en un conflicto permanente o insalvable con los intereses de la Sociedad, salvo que medie información al Consejo y, en su caso, autorización por el órgano social competente.

- No haber incurrido en circunstancias que puedan dar lugar a que su participación en el Consejo pueda poner en riesgo los intereses de la Sociedad y/o entidades de su grupo.
 - Salvo autorización expresa de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, atendidas las circunstancias concurrentes en cada caso, no ejercer el cargo de administrador en más de diez sociedades de las cuales, como máximo, ocho podrán tener sus acciones admitidas a negociación en bolsas de valores nacionales o extranjeras, teniendo en cuenta para este cómputo las exclusiones previstas en el Reglamento del Consejo.
- d) **Edad:** Sin perjuicio de que el Consejo de Administración deberá atender a las circunstancias concurrentes en cada caso, con carácter indicativo, el Consejo de Administración considera que los consejeros no deben exceder, en general, la edad de ochenta años.

4. Comisiones del Consejo:

La Comisión de Auditoría estará formada por un mínimo de tres consejeros, designados por el propio Consejo de Administración de entre sus consejeros no ejecutivos. Los miembros de la Comisión y, de forma especial, su Presidente, se designarán teniendo en cuenta sus conocimientos y experiencia en materia de contabilidad, auditoría, gestión de riesgos financieros y no financieros, sostenibilidad y tecnologías de la información, así como por sus conocimientos, aptitudes y experiencia (incluyendo internacionales) teniendo en cuenta los demás cometidos de la Comisión. En todo caso, al menos, dos de los miembros de la Comisión serán independientes.

El Presidente de la Comisión de Auditoría será necesariamente un consejero independiente y será designado teniendo en cuenta sus conocimientos y experiencia en materia de contabilidad, auditoría o en ambas; debiendo ser sustituido cada cuatro años y pudiendo ser reelegido una vez transcurrido un plazo de un año desde la fecha de su cese.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones estará formada por un mínimo de tres consejeros, designados por el propio Consejo de Administración de entre sus consejeros no ejecutivos. En todo caso, al menos, dos de los miembros de la Comisión serán independientes. Los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se designarán procurando que tengan los conocimientos, aptitudes y experiencia adecuados a las funciones que estén llamados a desempeñar. Cualquier consejero podrá solicitar de la Comisión que tome en consideración, por si los considerara idóneos, potenciales candidatos para cubrir vacantes de consejero.

El Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones será necesariamente un consejero independiente, debiendo ser sustituido cada cuatro años y pudiendo ser reelegido una vez transcurrido un plazo de un año desde la fecha de su cese.

* * *

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones acordó en su reunión de 18 de marzo de 2026 proponer la incorporación de las modificaciones ya incluidas en la presente Política dirigida a favorecer una composición apropiada del Consejo de Administración de Laboratorios Farmacéuticos ROVI, S.A., aprobada por primera vez con fecha 3 de diciembre de 2020.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones verificará anualmente el cumplimiento de la presente Política dirigida a favorecer una composición apropiada del Consejo de Administración y se informará de ello en el Informe Anual de Gobierno Corporativo.

POLÍTICA RELATIVA A LA COMPOSICIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN.
Laboratorios Farmacéuticos Rovi S.A.

Matriz de Competencias del Consejo de Administración

	D. Juan López-Balmece Encina	D. Javier López-Balmece Encina	D. Iván López-Balmece Encina	D. Marcos Peña Pino	D ^a Fátima Balleza García	D ^a Teresa Corzo Zambrana	D ^a Marina del Corral Telles
Detalle competencia							
Experiencia de gestión							
Gestión empresarial a primer nivel							
Altos cargos en la Administración y Función Pública							
Experiencia en otros consejos de administración							
Funciones ejecutivas							
Vocal Consejo/Comisiones							
Presidente comisiones/consejero coordinador							
Sector							
Farmacéutico/sanitario							
Tecnologías de la Información							
Bancario y financiero							
Comunicación y media							
Energético							
Funcionales							
Conocimientos en gobierno corporativo							
Conocimientos en materia de sostenibilidad							
Análisis y evaluación estratégica de RRHH							
Conocimientos en el sector farmacéutico							
Conocimientos en gestión, contabilidad, auditoría, verificación y finanzas							
Selección de consejeros y directivos							
Gestión de riesgos financieros y no financieros							
Legal y Regulatorio							
Actividad académica, docencia e investigación							
Diseño de políticas y planes retributivos de consejeros y altos directivos							
Experiencia Internacional							
Europa							
América							
Asia y otros							
Diversidad							
Género							
Masculino							
Femenino							
Nacionalidad							
Año de nacimiento							
Duración en el cargo							
0 a 3 años							
4 a 9 años							
10 años o más							

C. Dominical
 C. Ejecutivo
 C. Independiente