

INFORME COMITÉ NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES SOBRE POLÍTICA DE REMUNERACIONES

previsto para ejercicios futuros

Av. de les Flors
08970 Sant Joan Despi
Barcelona, Spain
T. +34 93 480 67 10

www.reigjofre.com



Informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones sobre la Política de Remuneraciones del Consejo de Administración de Laboratorio Reig Jofre, S.A.

▪ **Introducción**

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de **LABORATORIO REIG JOFRE, S.A.**, emite el presente informe de conformidad con lo establecido en el artículo 529 novodecies, apartado 2 de la Ley de Sociedades de Capital y la Disposición Transitoria 2.a) de la Ley 31/2014, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo, teniendo en cuenta que en la próxima Junta General Ordinaria y Extraordinaria de Accionistas se someterá a votación y aprobación: (i) con carácter consultivo, el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros; y (ii) y con carácter vinculante, la Política de Remuneraciones de los Consejeros, contenida en dicho Informe Anual de Remuneraciones y adjunta al presente Informe como **Anexo 1** (el "**Informe**").

▪ **La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Laboratorio Reig Jofre, S.A.**

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Laboratorio Reig Jofre, S.A. se compone de 3 miembros, todos ellos consejeros externos, siendo dos de ellos independientes y uno dominical, a saber:

- D. Emilio Moraleda Martínez, Presidente, consejero externo independiente.
- D. María Luisa Francolí Plaza, Vocal consejero externo independiente.
- D. Alejandro García Reig, Secretario, consejero externo dominical.

Las funciones, competencias y reglas de funcionamiento de la Comisión vienen determinadas y establecidas en el artículo 32 del Reglamento del Consejo de Administración y en la Ley de Sociedades de Capital.

Entre dichas funciones, es competencia de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones:

- Proponer al Consejo de Administración la Política de Remuneraciones de los Consejeros y redactar el presente Informe;
- Proponer la remuneración individual de los consejeros ejecutivos y las demás condiciones de sus contratos;
- Proponer las condiciones básicas de los contratos de altos directivos.

Durante el ejercicio 2014 no está previsto ningún cambio significativo en la política de retribuciones del consejo, por lo que siguen vigentes las acciones adoptadas para reducir riesgos descritas en el apartado A-13 de este informe.



La Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reúne al menos con carácter trimestral y, en todo caso, cada vez que, en su caso, la convoca su Presidente, que deberá hacerlo siempre que el Consejo o su Presidente solicite la emisión de un informe o la adopción de propuestas y, en cualquier caso, siempre que resulte conveniente para el buen desarrollo de sus funciones.

La Comisión debe dar cuenta de su actividad y responder del trabajo realizado ante el Consejo de Administración de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente, y presentar al mismo una memoria de actividades con carácter anual. Asimismo, la Comisión debe levantar Acta de sus reuniones, de la que remitirá copia a todos los miembros del Consejo.

La Comisión tiene la facultad de consultar al Presidente y al primer ejecutivo de la Sociedad, especialmente cuando se trate de materias relativas a los consejeros ejecutivos y altos directivos.

El Consejo de Administración delibera sobre las propuestas e informes que la Comisión le presente.

Para el mejor cumplimiento de sus funciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones puede recabar el asesoramiento de expertos externos, cuando lo juzgue necesario para el adecuado cumplimiento de sus funciones.

Las funciones básicas de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, sin perjuicio de otras funciones que pudiera asignarle el Consejo de Administración y la Ley, son las siguientes:

- a) Elevar al Consejo de Administración las propuestas de nombramiento de Consejeros independientes para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la Junta General de accionistas, así como las propuestas para la reelección o separación de dichos Consejeros por la Junta General de accionistas.
- b) Informar las propuestas de nombramiento de los restantes Consejeros para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la Junta General de accionistas, así como las propuestas para su reelección o separación por la Junta General de accionistas.
- c) Elaborar un informe anual sobre las actividades de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que deberá ser incluido en el informe de gestión.
- d) Evaluar las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en el Consejo, definir las aptitudes y funciones necesarios en los candidatos para cubrir vacantes en su seno, y evaluar el tiempo y dedicación precisos para que puedan desempeñar eficazmente su cometido.



- e) Examinar y organizar la sucesión del Presidente del Consejo de Administración y del primer ejecutivo de la Sociedad y, en su caso, hacer propuestas al Consejo, para que dicha sucesión se produzca de forma ordenada y bien planificada.
- f) Informar las propuestas de nombramiento y separación de altos directivos que el primer ejecutivo proponga al Consejo de Administración y las condiciones básicas de sus contratos.
- g) Informar al Consejo sobre las cuestiones de diversidad de género. En particular, la Comisión deberá establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo de Administración de la Sociedad y elaborar orientaciones acerca de cómo alcanzar ese objetivo.
- h) Proponer al Consejo de Administración: (a) La política de remuneraciones de los Consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de comisiones ejecutivas o de Consejeros Delegados, para su aprobación por la Junta General de accionistas de la Sociedad; (b) la remuneración individual de los Consejeros y las demás condiciones contractuales de cada Consejero ejecutivo; y (c) las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos.
- i) Velar por la observancia de la política de remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General de la Sociedad.
- j) Consultar al Presidente o primer ejecutivo de la Sociedad, especialmente cuando se trate de cuestiones vinculadas a los Consejeros ejecutivos y altos directivos.
- k) Organizar y supervisar la evaluación anual del desempeño del Consejo de Administración y el de sus comisiones y proponer, sobre la base de su resultado, un plan de acción que corrija las deficiencias detectadas.
- l) Analizar las solicitudes que cualquier Consejero pueda formular para tomar en consideración potenciales candidatos para cubrir vacantes de Consejero. El funcionamiento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se regirá conforme a las normas que determine el Consejo de Administración en su correspondiente Reglamento.
- m) De las reuniones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, se levantará la correspondiente acta, de la que se remitirá copia a todos los miembros del Consejo.



▪ **Política de remuneraciones del Consejo de Administración**

La política de remuneraciones a los consejeros aplicable durante el ejercicio 2015 responderá a la siguiente estructura:

- Una remuneración fija de 28.000 euros para cada consejero por su cargo en el Consejo de Administración, salvo en el caso del Presidente, que recibirá una remuneración de 50.000 euros;
- Una cantidad fija de 1.000 euros para cada consejero por asistencia a cada reunión del Consejo. Esta cantidad no se devengará a favor del Presidente ni del Consejero Delegado;
- Una cantidad fija de 5.000 euros para cada consejero que, además, sea miembro de una de las Comisiones del Consejo.
- En cuanto al Consejero Delegado, éste tiene un contrato mercantil con la Sociedad de 4 años de duración, renovable al finalizar su vigencia, en el que queda definido su sistema de remuneración y todas sus responsabilidades.

Adicionalmente a los componentes anteriores como miembro del Consejo de Administración, el Consejero Delegado percibirá una retribución bruta anual de 200.000 euros, que incluye cualquier retribución en especie. Asimismo, y en función de la consecución de objetivos estratégicos y económico-financieros, el Consejero Delegado podrá percibir una retribución variable que en ningún caso excederá 1,5 veces su sueldo anual bruto.

El cobro de la retribución variable sujeta a objetivos anuales se realizará en los tres años siguientes al ejercicio en el que se han conseguido dichos objetivos. Sin embargo, los pagos aplazados no se harán efectivos si no se alcanzan en dichos años los nuevos objetivos determinados para el ejercicio en curso.

En Sant Joan Despí (Barcelona), a 29 de abril de 2015.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones



ANEXO I

POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

Realice una previsión general de la política de remuneraciones para ejercicios futuros que describa dicha política con respecto a: componentes fijos y dietas y retribuciones de carácter variable, relación entre la remuneración y los resultados, sistemas de previsión, condiciones de los contratos de consejeros ejecutivos, y previsión de cambios más significativos de la política retributiva con respecto a ejercicios precedentes.

Resultado de la fusión entre Laboratorio Reig Jofre, S.A. y Natraceutical, S.A., con fecha 31 de diciembre de 2014 quedó nombrado un nuevo Consejo de Administración formado por 9 consejeros, de los cuales 5 independientes.

La estructura del nuevo Consejo de Administración, compuesta por profesionales de reconocido prestigio en campos complementarios y de relevancia para la Sociedad, responde a la voluntad de los principales accionistas tras la fusión de garantizar un óptimo gobierno de la Sociedad y la atención a los intereses de todos los accionistas

La política de remuneraciones a los consejeros aplicable durante el ejercicio 2015 responderá a la siguiente estructura:

- Una remuneración fija de 28.000 euros para cada consejero por su cargo en el Consejo de Administración, salvo en el caso del Presidente, que recibirá una remuneración de 50.000 euros;
- Una cantidad fija de 1.000 euros para cada consejero por asistencia a cada reunión del Consejo. Esta cantidad no se devengará a favor del Presidente ni del Consejero Delegado;
- Una cantidad fija de 5.000 euros para cada consejero que, además, sea miembro de una de las Comisiones del Consejo.
- En cuanto al Consejero Delegado, éste tiene un contrato mercantil con la Sociedad de 4 años de duración, renovable al finalizar su vigencia, en el que queda definido su sistema de remuneración y todas sus responsabilidades.

Adicionalmente a los componentes anteriores como miembro del Consejo de Administración, el Consejero Delegado percibirá una retribución bruta anual de 200.000 euros, que incluye cualquier retribución en especie. Asimismo, y en función de la consecución de objetivos estratégicos y económico-financieros, el Consejero Delegado podrá percibir una retribución variable que en ningún caso excederá 1,5 veces su sueldo anual bruto.

El cobro de la retribución variable sujeta a objetivos anuales se realizará en los tres años siguientes al ejercicio en el que se han conseguido dichos objetivos. Sin embargo, los pagos aplazados no se harán efectivos si no se



alcanzan en dichos años los nuevos objetivos determinados para el ejercicio en curso.

Explique el proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones prevista para los ejercicios futuros, y el papel desempeñado, en su caso, por la comisión de retribuciones.

Es competencia del Comité de Nombramientos y Retribuciones proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los Consejeros. Además conforme al artículo 32 del Reglamento del Consejo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones debe de proponer la retribución individual de los consejeros ejecutivos y las demás condiciones de sus contratos, así como las condiciones básicas de los contratos de altos directivos.

La política de remuneraciones de los Consejeros y altos directivos de la Sociedad está orientada a proponer carreras profesionales de largo recorrido y, al mismo tiempo, a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, guardando una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tenga en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables dentro del sector.

En este sentido, la Sociedad desarrolla sus actividades en un entorno muy competitivo y, por lo tanto, la consecución de sus objetivos depende en gran medida de la calidad, capacidad de trabajo, dedicación y conocimiento del negocio de las personas que desempeñan puestos clave y lideran la organización.

Estas premisas determinan la política de remuneraciones de la Sociedad y, en especial, la de los Consejeros, particularmente de los ejecutivos, que ha de hacer posible atraer y retener a los profesionales más destacados.

En concreto, para el ejercicio 2015, y con motivo del cambio del Consejo de Administración tras la fusión entre Natraceutical, S.A. y Laboratorio Reig Jofre, S.A., el Comité de Nombramientos y Retribuciones realizó un análisis de mercado y contó con asesoramiento especializado externo para la fijación de la política retributiva de los consejeros independientes.

Explique los incentivos creados por la sociedad en el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad.

Del mismo modo que durante el ejercicio 2014 no tuvo lugar ningún cambio significativo en la política de remuneraciones del Consejo, durante el ejercicio 2015 no está previsto ningún cambio significativo en la política de retribuciones del Consejo, por lo que siguen vigentes las acciones adoptadas para reducir riesgos descritas en el apartado A-13 de este informe.