

INFORME ANUAL DE REMUNERACIONES DE
LOS CONSEJEROS DE LABORATORIO REIG JOFRE, S.A.
CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO 2016



INFORME ANUAL DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE
LABORATORIO REIG JOFRE, S.A. CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO 2016

A.- POLITICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

A.1. Explique la política de remuneraciones de la Sociedad, incluyendo:

a) Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones

La política de retribuciones de Laboratorio Reig Jofre, S.A. (la "Sociedad") se ha desarrollado de acuerdo con lo establecido en el artículo 32 de los Estatutos Sociales y en el capítulo VI del Reglamento del Consejo de Administración, que prevén el régimen aplicable a la remuneración del Consejo. La política retributiva para los ejercicios 2015-2017 fue acordada por el Consejo de Administración de la Sociedad a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, en fecha 29 de abril de 2015, y ratificada para el ejercicio 2016 por el Consejo de Administración de Reig Jofre a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, en fecha 27 de abril de 2016.

En líneas generales, los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad perciben por el desempeño de sus funciones y en concepto de remuneración una retribución fija y periódica, así como una compensación por los gastos generados por la asistencia a las sesiones del Consejo.

Tanto la retribución descrita como las dietas son compatibles e independientes de las remuneraciones que los Consejeros pudieran percibir por el desempeño de otra actividad ejecutiva dentro de la Sociedad.

La retribución de los Consejeros puede consistir en la entrega de acciones, derechos de opción sobre las mismas u otra referenciada al valor de las acciones, siempre que al efecto lo determine la Junta General de Accionistas de conformidad con lo previsto en el artículo 217 de la Ley de Sociedades de Capital.

Por otra parte, corresponde al Consejo de Administración aprobar la política de retribuciones, que debe ser sometida consultivamente a la Junta General de Accionistas. Dicha política, conforme al artículo 24 del Reglamento del Consejo de Administración, deberá pronunciarse como mínimo sobre los importes de los componentes fijos, conceptos de carácter variable (clases de consejeros a los que apliquen, criterios de evaluación de resultados, parámetros fundamentales y estimación del importe absoluto de las retribuciones variables), principales características de los sistemas de previsión y las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos (duración, plazos de preaviso, otras cláusulas como indemnizaciones, blindajes,...).



b) Cambios significativos respecto a la política aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el ejercicio de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.

Durante el ejercicio 2016 no se han producido cambios respecto a la política aplicada durante el ejercicio anterior.

c) Criterios utilizados para establecer la política de remuneraciones de la Sociedad

La política de remuneración de los Consejeros externos de la Sociedad tiene como fin primordial remunerarles de forma adecuada a la dedicación y responsabilidad asumidas en el seno del propio Consejo y de sus Comisiones.

Se procura que los Consejeros perciban una retribución de mercado y competitiva, que resulte acorde con la que se satisfaga en el mercado por compañías de similar tamaño y actividad, tal y como lo establece expresamente el Reglamento del Consejo de Administración.

La política de retribuciones de los Consejeros se adaptará convenientemente a la coyuntura económica y al contexto internacional.

d) Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

Según recoge el artículo 24 del Reglamento de Consejo de Administración, la política retributiva del Consejo podrá incluir conceptos fijos como variables. Sin embargo, durante el ejercicio 2016 únicamente tenía establecida retribución variable el Consejero Delegado, ligada a sus funciones ejecutivas.

Por lo que respecta a los consejeros ejecutivos, el criterio fundamental es el de ofrecer a éstos una retribución por el desempeño de funciones ejecutivas distintas de las derivadas de su pertenencia al Consejo de Administración, que permita atraer, retener y motivar a los profesionales más adecuados con el fin de facilitar que la Sociedad pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco crecientemente competitivo e internacionalizado en que desarrollan sus actividades.

En consecuencia, la política de retribuciones de los consejeros ejecutivos pretende:

- i. Garantizar que la retribución, en cuanto a su estructura y cuantía global, cumple con las mejores prácticas y es competitiva respecto de otras entidades comparables a nivel nacional e internacional, considerando la situación de las áreas geográficas en las que opere la Sociedad.
- ii. Establecer una retribución con criterios objetivos
- iii. Incluir un componente variable anual vinculado al desempeño y consecución de objetivos concretos, predeterminados y cuantificables.

A.2. Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la comisión de retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta



información incluirá, en su caso, el mandato dado a la comisión de retribuciones, su composición y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

Con motivo del cambio del Consejo de Administración tras la fusión entre Natraceutical, S.A. y la anterior Laboratorio Reig Jofre, S.A., formalizada en diciembre de 2014, el nuevo Comité de Nombramientos y Retribuciones realizó un análisis de mercado para la fijación de la política retributiva de los consejeros para los ejercicios 2015-2017, que fue aprobada por el Consejo de Administración el 29 de abril de 2015.

La estructura retributiva y los importes acordados en aquel momento, se han mantenido invariables en el ejercicio 2016.

A.3. Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del Consejo, de las dietas por participación en el Consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

La política de remuneraciones a los consejeros aplicable durante el ejercicio 2016 respondió a la siguiente estructura:

- Una remuneración fija anual de 28.000 euros para cada consejero por su cargo en el Consejo de Administración, salvo en el caso del Presidente, que recibió 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 devenga a favor del Presidente ni del Consejero Delegado;
- Una cantidad fija anual 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 percibe una retribución bruta anual de 200.000 euros, que incluye cualquier retribución en especie.

La estimación de la retribución fija anual, suponiendo que no se producen cambios en la composición del Consejo de Administración tal como está configurado a cierre del ejercicio 2016 y suponiendo asimismo la celebración de una media de seis sesiones anuales, con la asistencia de todos los miembros del Consejo, es de 512.000 euros.



A.4. Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

- a) *Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia, así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.*

Según recoge el artículo 24 del Reglamento de Consejo de Administración, la política retributiva del Consejo podrá incluir conceptos fijos como variables.

Durante el ejercicio 2016 únicamente percibió retribución variable el Consejero Delegado. La retribución variable del Consejero Delegado en ningún caso excede 1,5 veces su sueldo anual bruto.

Con fecha 22 de junio de 2016 fue aprobado por la Junta General de Accionistas, a propuesta del Consejo de Administración de la Sociedad, un plan de fidelización a largo plazo para consejeros y directivos de Laboratorio Reig Jofre, S.A. consistente en la concesión de opciones sobre un número de acciones de la Sociedad. Dicho plan tiene como fecha efectiva de inicio el 1 de enero de 2017.

- b) *Indique cualquier remuneración en concepto de participación de beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.*

Durante el ejercicio 2016 los consejeros de la Sociedad no fueron beneficiarios de remuneración alguna en concepto de participación de beneficios o primas.

- c) *Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).*

Durante el ejercicio 2016 únicamente percibió retribución variable el Consejero Delegado, en función de la consecución de objetivos estratégicos y económico-financieros.

- d) *Las clases de consejeros (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos) que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.*

Durante el ejercicio 2016, únicamente el Consejero Delegado de la Sociedad tenía establecida una retribución variable.

- e) *El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en*



función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.

En el caso del Consejero Delegado, la retribución variable está vinculada a la consecución de unos objetivos anuales referenciados en un 70% a la evolución de los resultados financieros de la compañía y en un 30% a objetivos variables que se fijan anualmente.

La fijación de los objetivos variables, la evaluación del porcentaje de cumplimiento y el cálculo de la cuantía de la retribución variable se revisan y aprueban en la Comisión de Nombramientos, quien los eleva al Consejo de Administración para su aprobación.

La retribución variable del Consejero Delegado en ningún caso excederá 1,5 veces su sueldo anual bruto.

- f) *En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.*

En el caso del Consejero Delegado, 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.

La retribución variable vinculada a la consecución de resultados del ejercicio 2016 será abonada siguiendo el siguiente calendario: Un 65% en 2017, un 20% en 2018 y un 15% en 2019

A.5. Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero. Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

No existen obligaciones contraídas por la Sociedad en materia de pensiones, seguros de vida ni cualquier otro sistema de ahorro a largo plazo.

A.6. Indique cualesquiera indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero

No existen indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero, excepto las detalladas en el punto A.7 siguiente en relación a las responsabilidades ejecutivas del Consejero Delegado.



A.7. Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

Duración: 4 años desde la inscripción del cargo de Consejero Delegado en el Registro Mercantil, o hasta la expiración del cargo, pudiéndose prorrogar automáticamente, en su caso, por los sucesivos períodos por los que resulte reelegido el Consejero Delegado.

Exclusividad: durante la vigencia del contrato, el Consejero Delegado no podrá prestar ninguna clase de servicios a cualquier otra sociedad que no forme parte del Grupo de la Compañía, sea cual fuere la actividad a que aquellas se dediquen, sin autorización expresa de la Compañía.

No competencia: una vez finalizado el contrato, el Consejero Delegado no prestará sus servicios a otras sociedades cuyo objeto social o actividad sea igual o similar al de la Compañía, ni realizará, por su cuenta, una actividad competitiva durante un periodo de 2 años después de extinguido el contrato, sea cual fuere la causa de su finalización, salvo que medie autorización expresa por parte de la Compañía para prestar dichos servicios o realizar dichas actividades.

Como compensación económica la Compañía abonará al Consejero Delegado, con carácter post-contractual, una cantidad equivalente al 100% de la retribución anual por todos los conceptos correspondiente al último año en curso.

Indemnización: en los supuestos de extinción del Contrato, se aplicarán los siguientes criterios respecto al cálculo de la siguiente cantidad pagadera al Consejero Delegado:

- Si el contrato se extingue por decisión de la Sociedad con 3 meses de preaviso, el Consejero Delegado tendrá derecho a percibir una cantidad equivalente a 39 días de retribución total (retribución fija más variable) por año en el que haya desempeñado funciones en la Compañía, computándose a prorrata para el caso de años no completos. Se exceptúan los supuestos en que el contrato se extinga por dimisión o por jubilación, muerte, incapacidad permanente absoluta o total del mismo, así como, en el supuesto de que la causa de extinción del contrato provenga de un incumplimiento de sus cláusulas por parte del Consejero Delegado, o incumpla con sus deberes de lealtad y diligencia debida en los términos que la legislación establece.

En caso de falta de preaviso por parte de la Compañía, tendrá derecho, además, a una cantidad equivalente a la retribución correspondiente a la duración del periodo incumplido.



- Si el contrato se extingue por voluntad del Consejero Delegado, el Consejero Delegado tendrá derecho a percibir la misma indemnización indicada anteriormente, siempre y cuando concorra, alguna de estas causas:
 1. Modificaciones sustanciales de las condiciones de desempeño de su cargo de Consejero Delegado.
 2. La falta de pago o retrasos continuados en el abono de las retribuciones pactadas.
 3. La sucesión de Compañía o cambio importante en la titularidad de la misma (incluyendo, a título enunciativo y no limitativo, el cambio de control en la Compañía), siempre que la extinción del contrato se produzca dentro de los 3 meses siguientes a tales cambios.
 4. Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales por parte de la Compañía, salvo los presupuestos de fuerza mayor, en las que no procederá el abono de la referida cantidad.

A.8. Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Durante 2016 ningún consejero devengó remuneración suplementaria por servicios distintos a los inherentes a su cargo.

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

Ningún consejero es beneficiario de anticipos, crédito ni garantía alguna.

A.10 Explique las principales características de las remuneraciones en especie.

Ningún consejero es beneficiario de remuneraciones en especie. En el caso del consejero delegado, el sueldo fijo asignado anualmente incluye cualquier tipo de retribución en especie.

A.11 Indique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

No existen remuneraciones por este concepto.

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero



A excepción de la información expuesta en los apartados anteriores, los miembros del Consejo de Administración no tienen concedidos ni perciben ningún otro tipo de remuneración por parte de la Sociedad

A.13 Explique las acciones adoptadas por la sociedad en relación con 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, lo que incluirá, en su caso, una referencia a: medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Las acciones adoptadas por la Sociedad en relación con 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 son fundamentalmente los siguientes:

- a) Establecer una retribución para los consejeros externos que no comprometa su independencia, pero que remunere su responsabilidad y dedicación a la Sociedad.
- b) Retribuir a los consejeros ejecutivos de forma acorde con la que se satisfaga en el mercado en compañías de similar tamaño y actividad.
- c) Fijar una retribución variable para los consejeros ejecutivos ligada a su desarrollo y al de la Sociedad y en cualquier caso limitada a un máximo en relación a su sueldo base.

C.- RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el Consejo para la aplicación de dichos conceptos.

La política retributiva para los ejercicios 2015-2017 fue acordada por el Consejo de Administración de la Sociedad a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, en fecha 29 de abril de 2015, y ratificada para el ejercicio 2016 por el Consejo de Administración de Reig Jofre a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, en fecha 27 de abril de 2016, en el siguiente sentido:

- 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.

Durante el ejercicio 2016 compusieron el Consejo de Administración de la Sociedad 8 consejeros.

- Una cantidad fija de 1.000 euros para cada consejero por asistencia a cada reunión presencial del Consejo. Esta cantidad no se devengará a favor del Presidente ni del Consejero Delegado.

Durante el ejercicio 2016 se han celebrado 5 sesiones presenciales del Consejo de Administración.

- Una cantidad fija anual de 5.000 euros para cada consejero que, además, sea miembro de una de las Comisiones del Consejo.

La Sociedad cuenta con dos Comisiones del Consejo, formadas por 3 consejeros cada una de ellas.

- Adicionalmente a los componentes anteriores como miembro del Consejo de Administración, el Consejero Delegado percibe 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.

D - DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

D.1 Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones devengadas en la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución en metálico (en miles de euros)
Ver Anexo I

ii) Sistemas de retribución basados en acciones
N/A

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo
N/A

iv) Otros beneficios (en miles de euros)
N/A



b) Retribuciones devengadas por los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos en otras sociedades del grupo

i) Retribución en metálico (en miles de euros)

N/A

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

N/A

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

N/A

iv) Otros beneficios (en miles de euros)

N/A

c) Resumen de las retribuciones (en miles de euros)

Coincide con la información presentada en el Anexo I

D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros.

La retribución fija del Consejo de Administración durante el ejercicio 2016, incluyendo las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del Consejo, las dietas por participación en el Consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero supuso el 0,3% de los ingresos ordinarios de la Sociedad en 2016.

La política de retribuciones de la Sociedad se ha mantenido invariable durante los ejercicios 2015 y 2016.

La remuneración total del Consejo de Administración, incluyendo conceptos fijos y variables, ascendió a 0,64 millones de euros en 2016, frente a 0,73 millones de euros en 2015.

D.3 Informe de los resultados de la votación consultiva de la Junta General al Informe Anual de Remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:



	Número	% sobre el total
Votos emitidos	54.432.032	86,1072587781673000%
Votos negativos	1.000	0,00158192254843926000%
Votos a favor	54.428.715	86,10201154107410000000%
Abstenciones	2.250	0,00355932573398833000%
Votos en blanco	67	0,00010598881074543000%

E. OTRAS INFORMACION DE INTERÉS

E.1 Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

Con fecha 24 de agosto de 2015 el consejero Natra, S.A. presentó su dimisión del consejo de administración de la Sociedad, por lo que durante el ejercicio 2016 el consejo de administración de Laboratorio Reig Jofre estuvo compuesto por un consejero menos que en el ejercicio anterior.

E.2 Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 30 de marzo de 2017

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente informe.

No



ANEXO I.

REMUNERACIÓN INDIVIDUALIZADA DE CADA CONSEJERO
DEVENGADA EN LA SOCIEDAD OBJETO DEL PRESENTE INFORME



ANEXO I.
REMUNERACIÓN INDIVIDUALIZADA DE CADA CONSEJERO DEVENGADA EN LA SOCIEDAD OBJETO DEL PRESENTE INFORME

CONSEJERO	Sueldos	Retr. fija	Dietas	Comisiones	Indemniz.	Otros	TOTAL '16
Reig Jofre Investments, S.L.	-	50.000	-	5.000	-	-	55.000
D. Ignasi Biosca Reig	200.000	28.000	-	-	-	-	228.000
D. Alejandro Garcia Reig	-	28.000	5.000	-	-	-	33.000
D. Anton Costas Comesaña	-	28.000	5.000	5.000	-	-	38.000
D ^a María Luisa Francolí Plaza	-	28.000	4.000	5.000	-	-	37.000
D. Ramon Gomis i de Barberà	-	28.000	5.000	5.000	-	-	38.000
D. Ramiro Martínez-Pardo del Valle	-	28.000	5.000	5.000	-	-	38.000
D. Emilio Moraleda Martínez	-	28.000	5.000	5.000	-	-	38.000
TOTAL	200.000	246.000	29.000	30.000	-	-	505.000