
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2018]

CIF: [A-96184882]

Denominación Social:

[**LABORATORIO REIG JOFRE, S.A.**]

Domicilio social:

[C/GRAN CAPITÀ 10 (SANT JOAN DESPI) BARCELONA]

A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

A.1. Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- Indique y en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.

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 2018, 2019 y 2020 fue acordada por el Consejo de Administración de la Sociedad a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, en fecha 19 de marzo de 2018, aprobada por la Junta General de Accionistas en fecha 3 de mayo de 2018, y siendo ratificada la remuneración para el ejercicio 2018 por el Consejo de Administración de Reig Jofre a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, en fecha 26 de febrero de 2018.

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. En cada ejercicio se toma como referencia las remuneraciones publicadas en el informe del Índice Spencer Stuart de Consejos de Administración.

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 a aprobación de 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,...).

- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale 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, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de

personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

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 2018 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.

- **Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.**

La política de remuneraciones a los consejeros aplicable durante el ejercicio 2018 respondió a la siguiente estructura:

- Una remuneración fija anual de 38.000 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, del Vicepresidente, que recibió una remuneración de 42.000 euros y del Consejero Delegado, que recibió una remuneración de 34.0000 euros;
- Una cantidad fija de 1.000 euros para cada consejero por asistencia a cada reunión del Consejo, salvo en el caso del Presidente y del Vicepresidente, que recibieron una cantidad fija de 500 euros por asistencia a cada reunión del Consejo. Esta cantidad no se devenga a favor del Consejero Delegado;
- Una cantidad fija anual de 6.000 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 221.000 euros, que incluye cualquier retribución en especie.

La estimación de la retribución fija anual, según la Política de Retribución vigente, suponiendo que no se producen cambios en la composición del Consejo de Administración tal como está configurado a cierre del ejercicio 2018 y suponiendo asimismo la celebración de una media de seis sesiones anuales, con la asistencia de todos los miembros del Consejo, es de 609.000 euros.

- **Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.**

Los miembros considerados como alta dirección han devengado en concepto de retribución fija durante el ejercicio 2018 un total de 611.300 euros. Este importe ha sido satisfecho como consecuencia de su desempeño de funciones ejecutivas de alta dirección en sus áreas de responsabilidades respectivas como son:

- Dirección Industrial
- Dirección General Corporativo
- Dirección General Farma Iberica
- Dirección Financiera.

- Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.

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.

- Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable.

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

Solo el Consejero Delegado percibe remuneración variable. Esta remuneración variable consiste en un 30% en la consecución de objetivos estratégicos y el 70% en objetivos económicos que se determinaran anualmente en el Consejo de Administración. En ningún caso, el total de esta remuneración variable podrá superar 1,5 veces la retribución bruta fija anual.

- Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

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

- Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

No existen indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero, excepto las detalladas en el punto A.9 siguiente en relación a las responsabilidades ejecutivas del Consejero Delegado.

- 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, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

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 periodos 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 concurra, 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.

- La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

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

- Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

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

- La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

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.2. Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:

- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
- Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se proponen que sea de aplicación al ejercicio en curso.

La Junta General de Accionistas aprobó en fecha 3 de mayo de 2018 la Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad para los ejercicios 2018, 2019 y 2020. Dicha Política supone una actualización de la vigente hasta la fecha y no aparecen cambios relevantes respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.

A.3. Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.

http://www.reigjofre.com/images/descargas/esp/inversores/junta_general/2018-04-Propuesta-acuerdos-JG-2018.pdf

A.4. Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

Se tiene en cuenta que los votos emitidos sea un porcentaje significativo del total de accionistas de la Sociedad y que los votos a favor superen ampliamente a los votos negativos. Tal y como se indica en el apartado B.4, el resultado de la votación consultiva cumple con ambos requisitos.

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

B.1. Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

La política retributiva para los ejercicios 2018-2020 fue acordada por el Consejo de Administración de la Sociedad a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, en fecha 19 de marzo de 2018, aprobada por la Junta General de Accionistas en fecha 3 de mayo de 2018, y ratificada la remuneración para el ejercicio 2018 por el Consejo de Administración de Reig Jofre a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, en fecha 26 de febrero de 2018, en el siguiente sentido:

- Una remuneración fija de 38.000 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, del Vicepresidente que recibirá una remuneración de 42.000 euros y del Consejero Delegado, que recibirá una remuneración de 34.000 euros. Durante el ejercicio 2018 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, salvo excepción del Presidente y Vicepresidente que recibirán una una cantidad fija de 500 euros por asistencia a cada reunión presencial del Consejo.. Esta cantidad no se devengará a favor del del Consejero Delegado. Durante el ejercicio 2018 se han celebrado 6 sesiones presenciales del Consejo de Administración.
- Una cantidad fija anual de 6.000 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 221.000 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.

B.2. Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas 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.

B.3. Explique cómo la remuneración devengada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, 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, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

La remuneración devengada en el ejercicio 2018 ha seguido lo dispuesto en la política de retribución vigente ya que ha incluido las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, la remuneración adicional como Presidente y Vicepresidente o miembro de alguna comisión del Consejo, las dietas por participación en el Consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero.

Todas estas remuneraciones han supuesto el 0,3% de los ingresos ordinarios de la Sociedad en 2018.

La política de retribuciones vigente de la Sociedad fue aprobada en la Junta General del 3 de mayo de 2018.

B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	54.883.594	85,88
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	1.815	0,00
Votos a favor	54.881.258	99,99
Abstenciones	521	0,00

Observaciones

B.5. Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, y cómo han variado respecto al año anterior.

Siguiendo la Política de Remuneraciones aprobada en el ejercicio 2018 las remuneraciones fijas de los consejeros y su variación respecto al ejercicio anterior han sido:

- Presidente: Fijo de 50.000 euros en 2018 y 2017, más 6.000 en 2018 y 5.000 euros en 2017 por pertenencia a comisiones y 500 euros en 2018 por asistencia a cada Consejo de Administración (total 3.000 euros)
- Vicepresidente: Fijo de 42.000 euros en 2018 y 28.000 euros en 2017, y 500 euros en 2018 y 1.000 euros en 2017 por asistencia a cada Consejo de Administración (total 3.000 euros en 2018 y 7.000 euros en 2017)
- Consejero Delegado: Fijo de 34.000 euros en 2018 y 28.000 euros en 2017
- Consejeros Independientes: Fijo de 38.000 euros en 2018 y 28.000 euros en 2017, más 6.000 en 2018 y 5.000 euros en 2017 por pertenencia a comisiones y 1.000 euros en 2018 y 2017 por asistencia a cada Consejo de Administración (total 6.000 euros en 2018 y 7.000 euros en 2017)

B.6. Explique cómo se han determinado los sueldos devengados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.

La remuneración del consejero ejecutivo por el desempeño de funciones de dirección viene definido por el contrato mercantil con la Sociedad en el que queda determinado un sistema de remuneración fija y variable, además de todas sus responsabilidades. Para este ejercicio 2018, el Consejo de Administración aprobó un aumento del 10,5% de la parte fija.

B.7. Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados en el ejercicio cerrado.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados.

En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.

- Cada uno de los consejeros, y su categoría (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.
- En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos:

En el plan de retribución vigente, aprobado por la Junta General de Accionistas en fecha 3 de mayo de 2018 para los ejercicios 2018 a 2020, no existen remuneraciones variables para los consejeros a excepción de la retribución por funciones ejecutivas del Consejero Delegado.

Durante el ejercicio 2018 únicamente percibió retribución variable el Consejero Delegado, en función de la consecución de objetivos estratégicos y económico-financieros. La retribución variable del Consejero Delegado no excede en ningún caso 1,5 veces su sueldo bruto anual.

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. 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 2018 será abonada siguiendo el siguiente calendario: Un 65% en 2019, un 20% en 2020 y un 15% en 2021.

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos:

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 tenía como fecha valor del primer tramo el 1 de enero de 2017 y 1 de enero de 2018 en el segundo tramo. Los consejeros de la Sociedad no fueron incluidos como beneficiarios en ninguno de los dos tramos.

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables cuando se hubieran, en el primer caso, consolidado y diferido el pago o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

No aplica

B.9. Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, 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.

No aplica

B.10. Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.

No aplica

B.11. Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Así mismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado ya en el apartado A.1.

No aplica

B.12. Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

[No ha habido ningún tipo de remuneración distinta de los inherentes a su cargo.]

B.13. Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, 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.

[No aplica]

B.14. Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.

[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.]

B.15. Explique 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 tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

[No existen remuneraciones por este concepto]

B.16. Explique cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera 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.

[No aplica]

C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2018
Don ANTÓN COSTAS COMESAÑA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Doña MARÍA LUÍSA FRANCOLÍ PLAZA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don RAMÓN GOMIS DE BARBARÀ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don ALEJANDRO GARCÍA REIG	Vicepresidente dominical	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don IGNASI BIOSCA REIG	Consejero Delegado	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don RAMIRO MARTÍNEZ-PARDO DEL VALLE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don EMILIO MORALEDA MARTÍNEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
REIG JOFRE INVESTEMENTS, S.L.	Presidente dominical	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018

C.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 de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2018	Total ejercicio 2017
Don ANTÓN COSTAS COMESAÑA	38	6	6						50	40
Doña MARÍA LUÍSA FRANCOLÍ PLAZA	38	6	6						50	40
Don RAMÓN GOMIS DE BARBARÀ	38	6	6						50	40
Don ALEJANDRO GARCÍA REIG	42	3							45	35

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2018	Total ejercicio 2017
Don IGNASI BIOSCA REIG	34			221	238				493	444
Don RAMIRO MARTÍNEZ-PARDO DEL VALLE	38	6	6						50	40
Don EMILIO MORALEDA MARTÍNEZ	38	6	6						50	40
REIG JOFRE INVESTEMENTS, S.L.	50	3	6						59	55

Observaciones

[]

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

Observaciones

[]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017
Sin datos								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

[]

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

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2018	Total ejercicio 2017
Don ANTÓN COSTAS COMESAÑA										
Doña MARÍA LUÍSA FRANCOLÍ PLAZA										
Don RAMÓN GOMIS DE BARBARÀ										
Don ALEJANDRO GARCÍA REIG										
Don IGNASI BIOSCA REIG										
Don RAMIRO MARTÍNEZ-PARDO DEL VALLE										
Don EMILIO MORALEDA MARTÍNEZ										
REIG JOFRE INVESTEMENTS, S.L.										

Observaciones

[

]

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

Observaciones

[]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017
Sin datos								

Observaciones

Ningún consejero pertenece a otro consejo de otras sociedades del grupo, y con lo cual no han percibido retribución alguna.

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

Ningún consejero pertenece a otro consejo de otras sociedades del grupo, y con lo cual no han percibido retribución alguna.

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 grupo
Don ANTÓN COSTAS COMESAÑA	50				50					
Doña MARÍA LUÍSA FRANCOLÍ PLAZA	50				50					
Don RAMÓN GOMIS DE BARBARÀ	50				50					
Don ALEJANDRO GARCÍA REIG	45				45					
Don IGNASI BIOSCA REIG	493				493					
Don RAMIRO MARTÍNEZ-PARDO DEL VALLE	50				50					
Don EMILIO MORALEDA MARTÍNEZ	50				50					
REIG JOFRE INVESTEMENTS, S.L.	59				59					
TOTAL	847				847					

Observaciones

[

]

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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.

[No hay ningún aspecto relevante del que no haya sido informado en apartados anteriores]

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

[26/02/2019]

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

- [] Si
[✓] No