

**POLÍTICA DE REMUNERACIONES  
DEL CONSEJO DE  
ADMINISTRACIÓN DE LA  
SOCIEDAD "LABORATORIO REIG  
JOFRE, S.A."**



## **I. INTRODUCCIÓN**

De conformidad con lo previsto en el artículo 529 novodecies del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (en adelante, "**Ley de Sociedades de Capital**" o "**LSC**", indistintamente), corresponde a la Junta General de Accionistas aprobar la Política de Remuneraciones de los Consejeros (en adelante, la "**Política de Remuneraciones**") como punto separado del orden del día.

El Consejo de Administración de la sociedad "LABORATORIO REIG JOFRE, S.A." (en adelante, la "**Sociedad**"), tras la propuesta realizada por parte de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y la formulación del informe justificativo de dicha política elaborado al efecto, acordó en su sesión de 18 de marzo de 2021, proponer a la Junta General de Accionistas la aprobación de la presente Política de Remuneraciones con el contenido establecido en la normativa mercantil vigente.

En caso de aprobación por la Junta General de Accionistas de la Sociedad, esta Política de Remuneraciones reemplazaría durante los ejercicios 2021, 2022 y 2023 a la política de remuneraciones aprobada por la Junta General en su reunión de 3 de mayo de 2018, que ha estado vigente desde el ejercicio 2018 hasta la finalización del ejercicio 2020.

De conformidad con el artículo 529 novodecies de la LSC, tanto la presente Política de Remuneraciones como el informe específico y justificativo emitido por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, se pondrán a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad desde la fecha de convocatoria de la Junta General de Accionistas de la Sociedad.

## **II. PERIODO DE VIGENCIA.**

Conforme a lo previsto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, la Política de Remuneraciones será de aplicación durante los ejercicios 2021, 2022 y 2023, salvo que la Junta General de accionistas de la Sociedad acuerde su modificación o sustitución durante este periodo.

## **III. PRINCIPIOS GENERALES Y OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES.**

La finalidad principal de esta Política de Remuneraciones es sentar cuáles son las bases retributivas de los miembros del Consejo de Administración, fijando un sistema de remuneración compatible con la estrategia empresarial, así como los valores e intereses a corto, medio y largo plazo de la Sociedad, tanto en términos absolutos como comparativos con el sector al que pertenece la misma.

En este sentido, la Política ha sido elaborada teniendo presente en todo momento principios y objetivos tales como los siguientes:

(i) Principios:

- Equidad.
- Equilibrio.
- Dedicación efectiva.



- Alineación con las estrategias e intereses a largo plazo de la Sociedad y sus accionistas.
- Claridad en la redacción de la Política de Remuneraciones.

(ii) Objetivos:

- Atraer, retener y motivar a los profesionales que, por formación y experiencia profesional, resulten adecuados para ser miembros del Consejo de Administración de la Sociedad y para retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que el cargo exija, pero no tan elevada como para comprometer la independencia de criterio de los consejeros no ejecutivos.
- Fortalecer la consistencia de la retribución con una efectiva gestión del riesgo, promoviendo este tipo de gestión y no ofreciendo incentivos para asumir riesgos que sobrepasen el nivel tolerado por la Sociedad.
- Prevenir posibles conflictos de interés.
- Motivar y reforzar el cumplimiento de objetivos y consecución de resultados de la Sociedad.

Además, para la elaboración de la presente Política de Retribuciones se han valorado los siguientes aspectos:

- Las responsabilidades de los Consejeros.
- Las conclusiones de análisis comparativos.
- Las recomendaciones de buen Gobierno corporativo (nacionales e internacionales).
- La moderación y adecuación de las retribuciones de los consejeros con las tendencias y referencias en materia de remuneraciones seguidas en su sector de actividad o en compañías comparables por su tamaño, su actividad o su estructura, de manera que se alineen con las mejores prácticas de mercado.

Es decir, el objetivo de la presente Política es definir un marco en virtud del cual se determinen las prácticas retributivas de la Sociedad para con sus Consejeros de conformidad con las previsiones establecidas por la normativa vigente.

Además, la retribución deberá ser revisada periódicamente para asegurar su proporción razonable con la situación económica de la Sociedad, el tamaño de la misma y los estándares de mercado de empresas que le sean comparables.

#### **IV. SISTEMA RETRIBUTIVO APLICABLE A LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES.**

La finalidad de la Política de Remuneraciones en relación con los Consejeros en su condición de tales, es retribuir adecuadamente a los mismos según los principios detallados con anterioridad y teniendo en consideración los aspectos listados.

El Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, fijará la cantidad exacta a abonar a cada Consejero en cada ejercicio,



respetando lo dispuesto en la Política de Retribuciones incluyendo, en particular, el máximo anual a percibir por el conjunto de Consejeros en su condición de tales.

Asimismo, el Consejo de Administración fijará el momento y proporción de dicha remuneración, teniendo en consideración las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero según el cargo que ocupe en el Consejo de Administración, la pertenencia a comisiones del Consejo y cualesquiera otras circunstancias objetivas que estime oportunas y relevantes.

Actualmente, el Consejo de Administración de la Sociedad está formado por 9 Consejeros, de los cuales 5 son independientes.

La estructura del 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 responderá a la siguiente estructura:

- Remuneración fija anual según cargo ostentado en el Consejo de Administración.
- Remuneración fija a percibir por asistencia a sesiones del Consejo de Administración.
- Remuneración fija a percibir por pertenencia a Comisión.

El importe máximo total a abonar a los consejeros en su condición de tales, se ha determinado sobre la base de la remuneración máxima global y anual para los Consejeros contenida en la presente Política (y que incluirá, además de las remuneraciones correspondientes a los Consejeros en su condición de tales, la remuneración a percibir por los Consejeros ejecutivos). Asimismo, dicho importe máximo total anual permanecerá vigente durante los ejercicios en los cuales la Política de Remuneraciones mantenga su vigencia y sin perjuicio de su variación anual conforme a las variaciones experimentadas por el IPC salvo que, durante dicho periodo de vigencia, la Junta General de Accionistas acuerde su modificación.

## **V. SISTEMA RETRIBUTIVO APLICABLE A LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS.**

Respecto a la retribución que les corresponde percibir a los Consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas (distintas a las de Consejero en su condición de tal) se aplican los conceptos retributivos utilizados, en general, por las sociedades cotizadas para remunerar a este tipo de Consejeros.

Corresponde al Consejo de Administración fijar la retribución de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas y los términos y condiciones de sus contratos con la Sociedad de conformidad con lo dispuesto en el artículo 249.3 de la LSC y con la presente Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General.

La retribución de los Consejeros por sus funciones ejecutivas vendrá determinada por el nivel de responsabilidad asignado y el desempeño individual, en línea con el mercado para niveles de responsabilidad equivalentes.



## **Consejero Delegado.**

El Consejero Delegado, dada su condición de Consejero Ejecutivo, percibe aquella retribución establecida en el contrato suscrito en el año 2015, con el mismo en virtud de lo dispuesto en el artículo 249 LSC.

Dicho contrato establece, principalmente:

- Una retribución fija revisable periódicamente. Esta retribución comprende cualquier retribución en especie.
- Una retribución variable asociada a la consecución de objetivos referenciados en un 70% a la evolución de los resultados financieros de la Sociedad y en un 30% a objetivos variables que se fijan anualmente y cuyo grado de cumplimiento es evaluado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y, posteriormente, por el Consejo de Administración.

El cobro de la retribución variable sujeta a objetivos anuales se realiza en los tres años siguientes al ejercicio en el que se han conseguido dichos objetivos.

La retribución variable del Consejero Delegado no excede en ningún caso 1,5 veces su retribución fija anual.

- El abono de los gastos de viaje, desplazamiento o dietas debidamente justificados.
- Una duración de cuatro (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.
- Un deber de exclusividad tan sólo compatible con actuaciones para la sociedad Reig Jofre Investments, S.L. o entidades del grupo de la Sociedad, salvo autorización expresa por la Sociedad, así como a la administración de sus propios bienes siempre que ello no perjudique el desempeño de sus funciones para con la Sociedad.
- Un periodo de no competencia, de forma que, 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 Sociedad, ni realizará, por su cuenta, una actividad competitiva durante un periodo de dos (2) años después de extinguido el contrato, sea cual fuere la causa de su finalización, salvo que medie autorización expresa por parte de la Sociedad para prestar dichos servicios o realizar dichas actividades. Como compensación económica la Sociedad 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.
- Supuestos de indemnización para los supuestos de extinción del contrato en función de la tipología de dicha extinción:
  - Si el contrato se extingue por decisión de la Sociedad con tres (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 Sociedad, 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 Sociedad, 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 la Sociedad o cambio importante en la titularidad de la misma (incluyendo, a título enunciativo y no limitativo, el cambio de control en la Sociedad), siempre que la extinción del contrato se produzca dentro de los tres (3) meses siguientes a tales cambios.
  4. Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales por parte de la Sociedad, salvo los presupuestos de fuerza mayor, en los que no procederá el abono de la referida cantidad.
- Un deber de confidencialidad de cualquier información confidencial recibida en virtud del desempeño de su relación de Consejero Delegado con la Sociedad, o como consecuencia de la misma, ya sea referida a la Sociedad o a otras compañías clientes o relacionadas con la misma, tanto durante la vigencia del contrato como indefinidamente tras su extinción.

Además de dichas percepciones, el Consejero Delegado percibe, por su mera condición de Consejero, la retribución fija señalada en el apartado referente a la retribución de los Consejeros como tales.

### **Otros Consejeros ejecutivos.**

En base a los principios de esta Política de Remuneraciones, en los casos de incorporación de nuevos Consejeros ejecutivos, sus remuneraciones vendrán determinadas por el nivel de responsabilidad asignado y por la trayectoria profesional, asegurando el mantenimiento de la equidad interna y de la competitividad externa y estableciendo una remuneración acorde con las mejores prácticas de mercado.

En relación a los Consejeros Ejecutivos, su esquema retributivo atenderá a lo siguiente:



i. Retribución fija:

La retribución fija estará en línea con la práctica de mercado en compañías comparables para niveles de responsabilidad equivalentes y, respecto a la remuneración total, alcanzará una proporción suficiente para dotar de la flexibilidad adecuada la gestión de los componentes variables.

Para su determinación y posibles actualizaciones, el Comité de Nombramientos y Retribuciones tendrá en cuenta los criterios anteriores y propondrá al Consejo de Administración la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros ejecutivos.

ii. Retribución variable:

La retribución variable se establece en función de la consecución de objetivos vinculados a variables que guarden relación con el rendimiento individual y con factores financieros y no financieros, debiendo ser predeterminados, cuantificables y alineados con la estrategia de la Sociedad, medibles y que promuevan la sostenibilidad y la rentabilidad de la Sociedad, estableciéndose los mismos tanto a largo como a corto plazo cuando corresponda.

La definición de la retribución variable de los Consejeros ejecutivos incorporará cláusulas que permitan que la percepción de estos conceptos variables se difiera lo suficiente para comprobar el efectivo cumplimiento de los objetivos y, en su caso, estar sujeta a cláusulas de reembolso.

Corresponde al Consejo de Administración a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones la determinación de cada objetivo, su peso y su métrica de cumplimiento, al inicio de cada ejercicio y la evaluación de su nivel de cumplimiento una vez finalizado el mismo.

## **VI. REVISIÓN DE LAS REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS.**

Atendiendo al artículo 217.4 de la LSC, que establece que la remuneración de los Consejeros deberá en todo caso guardar una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables, la remuneración de los Consejeros será revisada o actualizada periódicamente.

Las posibles variaciones de la remuneración de los Consejeros, en el periodo al que la Política de Remuneraciones se refiere y dentro de sus parámetros (en particular dentro del importe máximo global anual recogido en el Apartado VII siguiente), serán determinadas por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, atendiendo a la información de la evolución del mercado salarial español; a la previsión de crecimiento para cada año; y a los correspondientes estudios y análisis de mercados, entre otros. Dichas variaciones se darán a conocer en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros que se someterá a la Junta General de accionistas.

## **VII. OTRAS RETRIBUCIONES.**



### **Plan de Fidelización a largo plazo de Consejeros y Directivos de la Sociedad.**

A propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración de la Sociedad, la Junta General de Accionistas en fecha 22 de junio de 2016 procedió a aprobar un Plan de Fidelización a largo plazo de Consejeros y Directivos de la Sociedad (en adelante, el "**Plan**").

El Plan tiene como objeto autorizar una forma de retribución mediante un sistema de fidelización consistente en la entrega de opciones sobre acciones de la Sociedad a:

- Consejero Delegado.
- Consejeros.
- Directivos.
- Personas que reporten a algunos de los anteriores.

En consecuencia, existirá la posibilidad de que los miembros del Consejo de Administración sean retribuidos mediante este Plan durante la vigencia del mismo y remitiendo al mismo en cuanto a los detalles de su regulación.

### **VIII. IMPORTE GLOBAL DE LA REMUNERACIÓN ANUAL DE LOS ADMINISTRADORES.**

La remuneración máxima global y anual, según lo dispuesto en el artículo 529 septdecies de la LSC, será la determinada en la presente Política de Remuneraciones, en el caso de que la misma sea aprobada por la Junta General de Accionistas, y permanecerá vigente durante los ejercicios en los cuales la Política de Remuneraciones mantenga su vigencia salvo que la Junta General de Accionistas acordase, dentro de dicho plazo, su modificación.

A estos efectos, el importe máximo anual a percibir por los Consejeros, tanto en su condición de tales, como ejecutivos, ascenderá a 1.250.00 euros. Este importe comprenderá las retribuciones a percibir tanto por los Consejeros en su condición de tales como por los Consejeros Ejecutivos.