

POLÍTICA DE SELECCIÓN DE MIEMBROS DEL CONSEJO Y DE DIVERSIDAD EN EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN



POLÍTICA DE SELECCIÓN DE MIEMBROS DEL CONSEJO Y DE DIVERSIDAD EN EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

I.- Introducción y objeto.

El Consejo de Administración de la sociedad "**Laboratorio Reig Jofre, S.A.**" (en adelante, "**Reig Jofre**" o la "**Compañía**", de forma indistinta) tiene legalmente atribuida como facultad indelegable la determinación de las políticas y estrategias generales de la Compañía y, en particular, la aprobación y supervisión de los procedimientos de selección de los candidatos a formar parte del Consejo de Administración para favorecer una composición apropiada del mismo.

A este respecto, las Recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas (en adelante, "**Código de Buen Gobierno**") prevén que el Consejo de Administración de las sociedades cotizadas apruebe una política dirigida a favorecer una composición apropiada del Consejo de Administración y, que: i) sea concreta y verificable; ii) asegure que las propuestas de nombramiento o reelección se fundamenten en un análisis previo de las competencias requeridas por el Consejo de Administración; y iii) favorezca la diversidad de conocimientos, experiencias, edad y género

De conformidad con lo anterior, el Consejo de Administración de la Compañía ha acordado en su sesión de 28 de julio de 2021 aprobar la presente *Política de Selección de Miembros del Consejo y de Diversidad del Consejo de Administración de LABORATORIO REIG JOFRE, S.A.* (en adelante, "**Política**"), la cual pasará a formar parte del sistema de gobierno corporativo de la Compañía.

Esta Política viene a recoger los principales aspectos y compromisos de la Compañía en materia de diversidad, selección y nombramiento de miembros del Consejo, y tiene por objeto establecer el procedimiento y los criterios que el Consejo de Administración de la Compañía tendrá en cuenta en los procesos de selección relativos al nombramiento o reelección de los miembros del Consejo de Administración de Reig Jofre, todo ello de conformidad con la normativa aplicable y las mejores prácticas de gobierno corporativo.

II.- Principios generales.

En línea con los principios de gobierno corporativo y los valores corporativos de la Compañía, en los procesos de selección de los miembros del Consejo de Administración, los órganos con competencias en esta materia deberán tener presente en todo momento los siguientes principios:



- Principio de **diversidad en la composición del Consejo**. En aplicación de este principio, el Consejo de Administración velará por que en los procedimientos de selección de sus miembros los mismos cuenten con una formación de nivel y perfil adecuados, persiguiéndose una diversidad en cuanto a cuestiones, como la edad, la discapacidad o formación y experiencia profesionales que contribuyan a una visión más amplia por parte del Consejo de Administración respecto de los asuntos que hayan de someterse al mismo, velando asimismo por que los procesos de selección favorezcan la diversidad de género a los efectos de alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres.
- Principio de **no discriminación e igualdad de trato**, de manera que los procedimientos de selección de miembros del Consejo de Administración no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna de cualquier clase, ya sea por razón de raza, sexo, edad, discapacidad, etc.
- Cumplimiento de la **legislación vigente y del sistema de gobierno corporativo** de Reig Jofre así como de las recomendaciones y principios del Código de Buen Gobierno asumidos por la Compañía.

III.- Ámbito de aplicación.

Estarán sujetos a la presente Política todos los candidatos a ser nombrados miembros del Consejo de Administración de la Compañía y los consejeros y consejeras cuya reelección se proponga, así como el Secretario no consejero del Consejo de Administración.

IV.- Proceso de selección.

a. Análisis previo de las competencias requeridas por el Consejo de Administración.

En la selección de candidatos a formar parte del Consejo de Administración de la Compañía, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad será el órgano encargado de evaluar las competencias requeridas por el Consejo de Administración, haciendo un análisis previo sobre dichas competencias, conocimientos y experiencia necesarios. A tal efecto, deberá evaluar, entre otros aspectos, las funciones y aptitudes necesarias en el Consejo en cada momento, así como el tiempo y la dedicación precisos para que los consejeros y consejeras puedan desempeñar su labor eficazmente. El resultado de dicho análisis se recogerá en un informe que se publicará en la página web corporativa de la Compañía al convocar la Junta General a la que se someta la ratificación, nombramiento o reelección de cada consejero, según sea el caso.



La Compañía podrá contar con la colaboración de asesores externos para realizar el análisis previo de las competencias requeridas por el Consejo, la búsqueda y la valoración de candidatos a consejero.

b. Requisitos que deben reunir los candidatos.

Los candidatos a miembros del Consejo deberán reunir al menos los siguientes requisitos:

- ✓ Ser profesionales de reconocida competencia y experiencia profesional, adecuada al ejercicio de sus funciones y, con una conducta y trayectoria profesional de prestigio, alineada a los valores de la Compañía.
- ✓ Tener unos conocimientos, experiencias, tiempo y aptitudes que aporten valor y que sean los adecuados para el ejercicio del cargo.
- ✓ No estar incurso en causa ética, ni legal de incompatibilidad o inhabilitación para el ejercicio del cargo.
- ✓ Además de todos los requisitos anteriores, respecto a la selección de consejeros y consejeras independientes, las personas seleccionadas para ostentar la condición de tales, deberán reunir los requisitos de independencia previstos en la normativa aplicable en cada momento, así como las condiciones adicionales de independencia, en su caso, que establezca la normativa interna de la Compañía.
- ✓ En el caso de reelección de los actuales miembros del Consejo de Administración, se tendrá, también, en cuenta, el compromiso mostrado por el consejero y consejera durante el ejercicio de su cargo en cumplimiento del deber de diligencia y del deber de lealtad, así como de todas las normas que, en su condición de tal y, en su caso, como accionista o alto cargo de la Compañía, le imponga el Reglamento Interno de Conducta en el ámbito del Mercado de Valores, y demás normas o procedimientos previstos. Asimismo, se valorará que su actuación en el ejercicio del cargo haya sido de buena fe y en el mejor interés de la Compañía.

c. Régimen de incompatibilidades y prohibiciones.

No podrán ser considerados como candidatos a miembros del consejo, las siguientes personas:

- ✓ Los menores de edad no emancipados, los judicialmente incapacitados, las personas inhabilitadas conforme a la Ley Concursal mientras no haya concluido el período de inhabilitación fijado en la sentencia de calificación del concurso y los condenados por delitos contra la libertad, contra el patrimonio o contra el orden socioeconómico, contra la seguridad



colectiva, contra la Administración de Justicia o por cualquier clase de falsedad, así como aquéllos que por razón de su cargo no puedan ejercer el comercio.

- ✓ Los administradores o miembros de la alta dirección y las personas que, en su caso, fueran propuestas por los accionistas mayoritarios de las sociedades, nacionales o extranjeras, del sector farmacéutico o de otros sectores, que sean competidores de la Compañía.
- ✓ Las personas que ejerzan el cargo de administrador en más sociedades de las permitidas con arreglo a lo dispuesto en el Reglamento del Consejo de Administración.
- ✓ Las personas que ocupen altos cargos en las administraciones públicas españolas incompatibles con el desempeño simultáneo de las funciones de consejero en una sociedad cotizada, conforme a la legislación estatal o autonómica española, o puestos de responsabilidad en los organismos reguladores del sector farmacéutico, de los mercados de valores u otros sectores en los que actúe la Compañía.
- ✓ Las personas que estén incurso en cualquier otro supuesto de incompatibilidad o prohibición regulado en disposiciones de carácter general, incluidas las que bajo cualquier forma tengan intereses opuestos a los de la Compañía.

En el supuesto de reelección de miembros del Consejo, no podrán ser reelegidos como consejeros y consejeras quienes se encuentren en alguna de las siguientes circunstancias:

- ✓ Quienes hayan infringido gravemente sus obligaciones como miembros del Consejo.
- ✓ Cuando desaparezca la causa por la que fueron nombrados como miembros del Consejo, y en particular:
 - Cuando desaparezca la causa por la que fueron nombrados consejeros y consejeras Ejecutivos.
 - Cuando el accionista al que representen los consejeros y consejeras Dominicales venda íntegramente su participación accionarial o dicho accionista rebaje su participación accionarial hasta un nivel que exija la reducción del número de consejeros y consejeras Dominicales.
 - Cuando los consejeros y consejeras Independientes dejen de reunir las condiciones exigidas por la Ley para dicha categoría.

d. Diversidad en la composición del Consejo de Administración.



El Consejo de Administración procurará que las propuestas de nombramiento o reelección de consejeros y consejeras favorezcan la diversidad en el Consejo, por lo que deberán orientarse a una incorporación de personas que por su nacionalidad, género, edad o experiencia tengan una proyección profesional, acorde con la estrategia de la Compañía y de las recomendaciones del Código de Buen Gobierno.

Además de los requisitos anteriores, en los procesos de selección de miembros del Consejo de la Compañía se deberán tener en cuenta cualesquiera otras condiciones que, en su caso, determinen la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad de la Compañía y la legislación aplicable en cada momento.

En particular, respecto de la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Conflicto de Interés, el proceso de selección de candidatos que vayan a integrar dicha Comisión deberá tener en cuenta las singularidades exigidas por la Ley y las recomendaciones del Código de Buen Gobierno, procurándose que el conjunto de sus miembros reúnan conocimientos y experiencia en materia de contabilidad, auditoría y gestión y control de riesgos, tanto financieros como no financieros, así como conocimientos técnicos del sector al que pertenece la Compañía en aquellos otros ámbitos que puedan resultar adecuados para el cumplimiento por la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Conflicto de Interés de sus funciones, sin perjuicio de los requisitos de procedencia geográfica, género y demás requisitos de diversidad que deba tenerse en cuenta.

Por su parte, el proceso de selección de candidatos que vayan a integrar la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad valorará sus conocimientos y experiencia en áreas como análisis y evaluación estratégica de recursos humanos, selección de miembros del Consejo y directivos, desempeño de funciones de alta dirección o diseño de políticas y planes retributivos de consejeros, consejeras y altos directivos, sin perjuicio igualmente de los demás requisitos de diversidad que deban valorarse.

e. Nombramiento, ratificación o reelección de miembros del Consejo.

Los consejeros y consejeras serán designados por la Junta General de Accionistas, a propuesta del Consejo de Administración, de conformidad con la Ley y las normas de gobierno corporativo de la Compañía.

Las propuestas de nombramiento de consejeros y consejeras que someta el Consejo de Administración a la consideración de la Junta General, y las decisiones de nombramiento que adopte dicho órgano en virtud de las facultades de cooptación que tiene legalmente atribuidas deberán estar precedidas de la correspondiente propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, en caso de tratarse de miembros del consejo independientes, e ir acompañadas en todo caso, de un informe justificativo del Consejo en el que se valore la competencia, experiencia y méritos de la persona propuesta y que se unirá al acta de la Junta General o del propio Consejo de Administración, según proceda. Por tanto, con ocasión del nombramiento o reelección de los consejeros y consejeras, los accionistas



serán informados sobre los criterios y los objetivos de diversidad perseguidos con dicha propuesta de nombramiento o relección.

La propuesta de nombramiento de cualquier miembro del Consejo no independiente deberá ir precedida, asimismo, del correspondiente informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad.

V.- Evaluación anual del cumplimiento de la Política.

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad verificará anualmente el cumplimiento de la presente Política e informará al Consejo de Administración sobre dicha evaluación anual.

Además, en el informe anual de gobierno corporativo se incluirá una descripción detallada de esta Política, así como de los objetivos fijados al respecto y los resultados obtenidos.

Esta Política de Selección y Diversidad de miembros del Consejo ha sido aprobada por el Consejo de Administración de la Compañía a 28 de julio de 2021 y será objeto de publicación en la página web corporativa de la Compañía.