



**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, tras la modificación introducida por la Ley 5/2021, de 12 de abril (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 como punto separado del orden del día, para su aplicación durante un período máximo de tres ejercicios. No obstante, las propuestas de nuevas políticas de remuneraciones de los consejeros deberán ser sometidas a la Junta General de Accionistas con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior, pudiendo la Junta General determinar que la nueva política sea de aplicación desde la fecha misma de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes.

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, Retribuciones y Sostenibilidad y la formulación del informe justificativo de dicha política elaborado al efecto, acordó en su sesión de 23 de marzo de 2022, proponer a la Junta General de Accionistas la aprobación de la presente política de remuneraciones (en adelante, la "**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 la aprobada por la Junta General de Accionistas de 29 de abril de 2021 para los ejercicios 2021, 2022 y 2023, la cual ha estado vigente durante el ejercicio 2021 y los meses transcurridos desde el inicio del presente ejercicio 2022 y, hasta, en su caso, la aprobación de esta nueva Política de Remuneraciones.

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, Retribuciones y Sostenibilidad, 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 desde la fecha de su aprobación (2022) y durante los tres ejercicios siguientes (2023, 2024 y 2025), salvo que la Junta General de Accionistas de la Sociedad acuerde su modificación o sustitución durante este periodo.

## **III. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

La presente Política de Remuneraciones tiene por objeto establecer, respetando lo previsto en los Estatutos Sociales y demás normativa interna y externa aplicable, un marco integral regulador de la totalidad de las retribuciones que puedan percibir los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad a los efectos de establecer un sistema de remuneración que sea compatible con la estrategia empresarial, y que guarde 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.



Asimismo, la Política de Remuneraciones busca definir de manera clara y concisa las prácticas retributivas de la Sociedad para con sus consejeros a fin de, conforme al artículo 217 de la LSC, promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables, siendo no discriminatorias en cuanto al género.

La presente Política de Remuneraciones resultará únicamente de aplicación a los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad.

En cuanto a su ámbito de aplicación temporal, conforme al artículo 529 novodécies de la LSC, y tal como se ha indicado con anterioridad, la Política de Retribuciones se aplicará desde la fecha misma de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes.

#### **IV. PRINCIPIOS Y FUNDAMENTOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES.**

Los fundamentos de la Política de Remuneraciones de los consejeros de la Sociedad, tanto en su condición de tales como por el desempeño de funciones ejecutivas, en su caso, tienen en consideración el principio general de que las retribuciones de los consejeros sean las precisas para atraer, retener y motivar a los consejeros con perfiles profesionales destacados y apropiados para contribuir a alcanzar los objetivos estratégicos de la Sociedad.

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

- **Moderación y adecuación a las mejores prácticas de mercado:** la Sociedad procura que las retribuciones de sus consejeros sean moderadas y acordes con las tendencias y referencias en materia de remuneraciones seguidas en el mercado en compañías comparables por su tamaño, su actividad o su estructura.
- **Proporcionalidad:** la retribución de los consejeros será la necesaria 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.
- **Compatibilidad:** las retribuciones que perciben los consejeros por el desarrollo de sus funciones en el Consejo de Administración serán compatibles e independientes de las retribuciones o compensaciones establecidas para aquellos consejeros que cumplan funciones ejecutivas en la Sociedad o en su grupo.
- **Alineada con la estrategia y la sostenibilidad a largo plazo:** debe perseguir la atracción, retención, motivación y desarrollo del mejor talento, en términos justos y competitivos, al ser la mejor forma de contribuir a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.
- **Claridad:** las retribuciones que se fijen para los consejeros resultaran claras y comprensibles para todos los consejeros, debiéndose describir con detalle los componentes de la remuneración fija y variable que les corresponde percibir, indicando su proporción relativa.



En concreto, cumpliendo con lo previsto en el artículo 24 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, la remuneración de los consejeros prevista en la presente Política de Remuneraciones deberá ser acorde a las exigencias del mercado. En todo caso, la remuneración de los Consejeros deberá 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. Asimismo, el sistema de remuneración establecido deberá estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad e incorporar las cautelas necesaria.

Además de los principios y fundamentos anteriormente indicados, 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 en materia de retribución del Consejo de Administración de las sociedades cotizadas introducidas por la versión revisada del Código de Buen Gobierno Corporativo, aprobada el 26 de junio de 2020.
- 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.

#### **V. PROCESO DE TOMA DE DECISIONES PARA LA ELABORACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES**

De entre las comisiones constituidas en el seno del Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad es el órgano que asiste al Consejo de Administración en materias retributivas conforme a las competencias que a tal efecto le asignan los artículos 33 del Reglamento del Consejo de Administración y 8 del Reglamento de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, que recogen lo dispuesto en la recomendación 50 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas en España.

Así, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad ha elaborado la presente Política de Remuneraciones para su elevación al Consejo de Administración y, en su caso, posterior propuesta a la Junta General de Accionistas para su aprobación.

Por lo que se refiere a las potenciales situaciones de conflicto de interés, el artículo 19 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad regula expresamente los deberes de los administradores de evitar este tipo de situaciones y la actuación a seguir en tal caso.

#### **VI. 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.



El Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, 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, que será aprobado por la Junta General de Accionistas.

Asimismo, el Consejo de Administración fijará el momento y proporción de dicha remuneración, teniendo en consideración las funciones, dedicación 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. Como consecuencia de lo anterior, la distribución podrá dar lugar a retribuciones diferentes para cada uno de los consejeros.

De conformidad con lo previsto en los Estatutos Sociales, la remuneración actual de los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad en su condición de tales, consiste, fundamentalmente, en componentes fijos, y son, lo que se indican a continuación:

- 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 que la Sociedad podrá abonar al conjunto de los consejeros en su condición de tales, para cada uno de los ejercicios en los que la Política de Remuneraciones resulte aplicable, sin perjuicio de su variación anual conforme a las variaciones experimentadas por el IPC, no podrá ser superior a 1.000.000.-€, salvo que la Junta General de Accionistas acuerde su modificación. Este importe máximo pretende dotar al Consejo de Administración de la flexibilidad necesaria para actualizar la remuneración de los consejeros en su condición de tales y poder alinearla con la percibida en empresas comparables, atraer y retener talento en el seno del Consejo y otorgar a la Sociedad el margen necesario en caso de una eventual ampliación del número de miembros del Consejo durante la vigencia de la Política de Remuneraciones.

Finalmente, cabe señalar que la Sociedad tiene contratado un seguro de responsabilidad civil para sus consejeros en condiciones de mercado.

## **VII. 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.

#### **A.- Consejero Delegado.**

El Consejero Delegado, dada su condición de Consejero Ejecutivo, percibe aquella retribución establecida en el contrato suscrito entre el mismo y la Sociedad, en el año 2015, el cual fue debidamente aprobado por el Consejo de Administración con el voto favorable de las dos terceras partes de sus miembros, con abstención del Consejero Delegado en la deliberación en la votación.

En el contrato suscrito entre la Sociedad y el Consejero Delegado se detallan todos los conceptos por los que el mismo puede obtener una retribución por el desempeño de funciones ejecutivas. Por tanto, el Consejero Delegado no podrá percibir retribución alguna por el desempeño de funciones ejecutivas cuyas cantidades o conceptos no estén previstos en dicho contrato, debiendo ser, en todo caso, el referido contrato conforme con lo previsto en esta Política de Retribuciones. En consecuencia, si fuera necesario, a los efectos de que el contrato suscrito entre el Consejero Delegado y la Sociedad se ajuste a lo previsto a la presente Política de Retribuciones, deberán suscribirse las novaciones al mismo que resulten pertinentes, previa aprobación por parte del Consejo de Administración.

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 vinculados a parámetros 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 retribución variable está vinculada a la consecución de unos objetivos anuales cuyos porcentajes de referenciación a la evolución de los resultados financieros de la Sociedad y a los objetivos estratégicos 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, Retribuciones y Sostenibilidad, quien los eleva al Consejo de Administración para su aprobación.

A los efectos oportunos, se hace constar que la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad comprobará suficientemente que se han cumplido de modo efectivo los objetivos fijados para el devengo de la retribución variable. En este sentido, la Sociedad, incluirá en el informe anual de remuneraciones de los consejeros los criterios en cuanto al tiempo y métodos para tal comprobación en función de la naturaleza y características de cada componente variable.



Relacionado con la anterior, la Sociedad ha acordado aplicar al Consejero Delegado una cláusula de reducción, la conocida como cláusula "*malus*", basada en el diferimiento por un periodo suficiente del pago de una parte de los componentes variables que impliquen la pérdida total o parcial de dicha retribución en el caso de que con anterioridad al momento del pago se produzca algún evento que lo haga aconsejable a criterio, en todo caso, del Consejo de Administración de la Sociedad.

En concreto, se prevé que 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.

Por último, con la finalidad de reducir la exposición de riesgos y ajustar la retribución a los objetivos marcados por parte del Consejo de Administración, la Sociedad ha acordado con el Consejero Delegado la aplicación de la cláusula "*claw-back*" con la finalidad de permitir a la Sociedad reclamar el reembolso de las cantidades abonadas en concepto de retribución variable en el caso de que se acredite una inexactitud de los datos en virtud de los cuales la Sociedad conceda la retribución variable en cuestión.

- El abono de los gastos de viaje, desplazamiento o dietas debidamente justificados.
- Una duración inicial 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.

Las cantidades abonadas por la resolución o extinción del contrato no deberán superar un importe equivalente a dos (2) años de retribución total anual y, no se abonará hasta que la Sociedad haya podido comprobar que el Consejero Delegado ha cumplido con los criterios o condiciones establecidos para su percepción.

A los efectos oportunos, se hace constar que entre los pagos por resolución o extinción contractual se consideraran cualesquiera abonos cuyo devengo u obligación de pago surja como consecuencia o con ocasión de la extinción de la relación contractual que vinculaba al Consejero Delegado con la Sociedad.

- 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.

#### **B.- 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, Retribuciones y Sostenibilidad 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, Retribuciones y Sostenibilidad 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.

## **VIII. 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 IX siguiente), serán determinadas por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, 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.

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

La remuneración máxima global y anual, para el conjunto de los consejeros, esto es, tanto para aquellos que ostenten la condición de tales, como aquellos que ostenten funciones ejecutivas, 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, se hace constar que el importe máximo anual a percibir por los Consejeros, tanto en su condición de tales, como ejecutivos, ascenderá al importe 2.000.000.-€.

#### **X. EXCEPCIONES TEMPORALES A LA APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES.**

Únicamente en circunstancias excepcionales en que sea necesario para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la Sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad, el Consejo de Administración de la Sociedad podrá, previa propuesta motivada de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad,

- i. Acordar la aplicación de excepciones temporales a la Política de Remuneraciones en relación con la concesión, consolidación y/o pago de todos los componentes previstos en la presente Política de Remuneraciones.
- ii. Alterar las reglas de concesión, consolidación y pago de la retribución previstas en la presente Política de Remuneraciones, en el caso de que se produjese algún evento, circunstancia u operación societaria que, en opinión del Consejo de Administración, pudiera afectar de manera significativa al cobro, en particular, de los componentes de remuneración variable diferidos.

Dichas excepciones, de carácter restrictivo, se basarán en las necesidades particulares del negocio de la Sociedad.

Cualquier aplicación de excepcionalidad será debidamente consignada y explicada en el correspondiente Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros.