

**INFORME DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS
Y RETRIBUCIONES DE LA SOCIEDAD
"LABORATORIO REIG JOFRE, S.A." SOBRE LA
POLÍTICA DE REMUNERACIONES DEL CONSEJO
DE ADMINISTRACIÓN**



1. OBJETO DEL PRESENTE INFORME.

El presente informe ha sido elaborado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones del Consejo de Administración de "LABORATORIO REIG JOFRE, S.A." (en adelante, la "**Sociedad**"), de conformidad con el artículo 529 novocies 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), el cual establece que la Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad (en adelante, la "**Política**") deberá ser aprobada por la Junta General de Accionistas debiendo ir acompañada de un informe específico (en adelante, el "**Informe**") de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones que deberá justificar dicha Política.

Por ello, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones del Consejo de Administración de "LABORATORIO REIG JOFRE, S.A." emite el presente Informe cuya finalidad es exponer aquellos principios, criterios y objetivos en los que se han basado los miembros de dicha Comisión para la determinación de la Política que finalmente deberá ser sometida a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas inicialmente prevista para el próximo 3 de mayo de 2018.

En la próxima Junta General Ordinaria, de conformidad con los artículos 529 novocies y 541 de la Ley de Sociedades de Capital, se someterá a votación y aprobación los siguientes documentos:

- (i) El Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros con carácter consultivo.
- (ii) La Política de Remuneraciones de los Consejeros con carácter vinculante.

2. COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES: DESCRIPCIÓN Y FUNCIONES DESARROLLADAS EN RELACIÓN A LA REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS.

Composición.

De conformidad con los artículos 529 quince de la Ley de Sociedades de Capital, 36 ter de los Estatutos Sociales de la Sociedad, 32 del Reglamento del Consejo de Administración y 10 y siguientes de su propio Reglamento, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones está formada exclusivamente por tres consejeros no ejecutivos, siendo dos de ellos consejeros independientes y uno dominical, a saber:

- D. Emilio Moraleda Martínez, Presidente, consejero independiente no ejecutivo.
- D. María Luisa Francolí Plaza, Vocal, consejero independiente no ejecutivo.
- REIG JOFRE INVESTMENTS, S.L., Secretario, consejero dominical no ejecutivo.



Principales funciones.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tiene recogidas sus funciones en los artículos 529 quince de la Ley de Sociedades de Capital, 36 ter de los Estatutos Sociales, 32 del Reglamento del Consejo de Administración y 3 del Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, siendo estas, entre otras las siguientes:

- Proponer al Consejo de Administración de la Sociedad las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos.
- Velar por la observancia de la política de remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General.
- Consultar al Presidente o primer ejecutivo de la Sociedad, especialmente cuando se trate de cuestiones vinculadas a los consejeros ejecutivos y altos directivos.
- Organizar y supervisar la evaluación anual del desempeño del Consejo de Administración y el de sus Comisiones y, sobre la base de su resultado, proponer un plan de acción que corrija las deficiencias detectadas.
- Analizar las solicitudes que cualquier Consejero pueda formular para tomar en consideración potenciales candidatos para cubrir vacantes de consejero.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reunirá cuantas veces fueran necesarias según el juicio del Presidente de la Comisión para poder ejercer sus competencias, así como cuando dos de sus miembros lo soliciten.

La Comisión deberá dar cuenta y responder de su actividad y trabajo realizado ante el Consejo de Administración de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente. En cada reunión de la Comisión, deberá levantarse acta de los puntos y acuerdos tratados en la misma. Anualmente, la Comisión presentará un informe sobre las actividades desarrolladas durante el ejercicio correspondiente.

La Comisión tiene la facultad de consultar al Presidente y al primer ejecutivo de la Sociedad, especialmente cuando se trate de materias relativas a los consejeros ejecutivos y altos directivos.

El Consejo de Administración delibera sobre las propuestas e informes que la Comisión le presente.

Para el mejor cumplimiento de sus funciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones puede recabar el asesoramiento de expertos externos, cuando lo juzgue necesario para el adecuado cumplimiento de sus funciones.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene atribuidas competencias en materia de nombramiento y separación de Consejeros y Altos Directivos y en la fijación de las retribuciones de estos.

De conformidad con las previsiones de los estatutos sociales, el Reglamento del Consejo de Administración y el Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en cuanto respecta a remuneraciones de los



cargos referidos con anterioridad tiene encomendadas las funciones que se detallan a continuación:

- a) Proponer al Consejo de Administración las políticas de remuneraciones de los consejeros y de los altos directivos y revisarlas periódicamente, proponiendo, en su caso, su modificación y actualización al Consejo de Administración.
- b) Proponer al Consejo de Administración el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros, así como la retribución individual de los consejeros ejecutivos y las demás condiciones básicas de sus contratos, incluyendo las eventuales compensaciones o indemnizaciones que pudieran fijarse para el supuesto de separación, de conformidad, en todo caso, con lo previsto en la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas.
- c) Informar y elevar al Consejo de Administración las propuestas del primer ejecutivo de la Sociedad relativas a la estructura de retribuciones de los altos directivos y a las condiciones básicas de sus contratos.
- d) Informar los planes de incentivos y complementos de pensiones correspondientes a toda la plantilla de la Sociedad.
- e) Revisar periódicamente los programas generales de retribución de la plantilla de la Sociedad, valorando su adecuación y resultados.
- f) Velar por la observancia de los programas de retribución de la Sociedad, por la transparencia de las retribuciones de los consejeros e informar de los documentos a aprobar por el Consejo de Administración para su divulgación general en lo referente a la información sobre retribuciones, incluyendo el Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros y los apartados correspondientes del Informe anual de gobierno corporativo de la Sociedad.

3. FUNDAMENTOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN.

La Política tiene como finalidad sentar las bases retributivas de los miembros del Consejo de Administración, buscando la rentabilidad a la par que la sostenibilidad a largo plazo respetando los límites establecidos por la Sociedad en cuanto la asunción de riesgos.

La Política ha tenido en consideración lo establecido en el artículo 217 de la LSC, especialmente en su punto cuarto, fijando la remuneración observando que esta tenga una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, su situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables. Asimismo, esta Política deberá verificarse periódicamente con la finalidad de que siga cumpliendo los principios indicados con anterioridad. Si alguno de ellos dejara de cumplirse, la Política debería ser modificada o sustituida.



Además, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración de la Sociedad velarán porque la Política respete los principios y objetivos establecidos en la misma, siempre teniendo en consideración cuáles son las responsabilidades y funciones inherentes al referido cargo de Consejero y observando las conclusiones de análisis comparativo realizados por consultores externos especializados y los resultados obtenidos de la Sociedad en cada momento.

Resulta fundamental que la remuneración sea la adecuada para atraer, mantener y motivar a los actuales Consejeros, así como aquellas personas que podrían tener un perfil adecuado para ocupar el cargo de Consejero.

En este sentido, la Política contempla los siguientes aspectos:

- a) Marco normativo y estatutario de la Política.
- b) Principios generales y objetivos de la Política.
- c) Sistema retributivo aplicable a los consejeros en su condición de tales y a los Consejeros Ejecutivos.
- d) Revisión de las remuneraciones de los Consejeros.
- e) Otras Retribuciones.
- f) Importe global de la remuneración anual de los administradores.

La aprobación de la Política, es continuista con la Política de Remuneraciones vigente hasta la fecha, si bien se pretende evolucionar en la transparencia y detalle contenido en la misma.

La Política está orientada a 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.

La Política:

- a) Se ajusta al Sistema de remuneración estatutariamente previsto.
- b) Con respecto a los Consejeros ejecutivos, la Política establece una retribución con criterios objetivos relacionados con el desempeño individual de los Consejeros ejecutivos y la consecución de objetivos empresariales de la Sociedad.
- c) La estructura de la remuneración de los Consejeros ejecutivos garantiza un adecuado mix entre retribución fija y retribución variable.
- d) Los componentes variables de la remuneración están ligados a la consecución de objetivos concretos, cuantificables y alineados con el interés Social.
- e) La asignación de retribución variable de los Consejeros ejecutivos incorpora cláusulas que permiten que la percepción de estos conceptos variables se difiera lo suficiente para comprobar el efectivo cumplimiento de los objetivos.



- f) Los Consejeros no ejecutivos no tienen ninguna otra remuneración que la necesaria para retribuir su dedicación sin comprometer su independencia.
- g) Incluye el importe global de la remuneración anual del conjunto de administradores.
- h) La Política de Remuneraciones se revisará periódicamente, integrando en este proceso las conclusiones de análisis comparativos, así como los informes anuales de remuneraciones de las Sociedades Cotizadas publicados por la CNMV.

4. CONCRECCIÓN DE LAS RETRIBUCIONES DE LA POLÍTICA.

De conformidad con lo establecido en la normativa vigente se informa favorablemente acerca de la estructura y categorización de las retribuciones contenidas en la Política informada, siendo estas las siguientes.

A) Retribución de los Consejeros por su Condición de tales.

La finalidad de la Política 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 y, en particular, el máximo anual a percibir por el conjunto de Consejeros en su condición de tales. Para ello tendrá en consideración las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero según el cargo que ocupe en el Consejo de Administración y cualesquiera otras circunstancias objetivas que estime oportunas y relevantes.

La Política en este punto 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 (por sesión).
- Remuneración fija a percibir por pertenencia a Comisión.

En particular y para el ejercicio 2018 la distribución prevista a propuesta del Consejo de Administración en sesión celebrada en fecha 26 de febrero de 2018 y a propuesta de esta Comisión es la recogida en la referida Política y dentro de los límites establecidos en la misma.

B) Retribución de los Consejeros Ejecutivos.

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 Política aprobada por la Junta General.



Respecto a la retribución que corresponda percibir a los Consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas (distintas a las de Consejero en su condición de tal) la Política recoge los conceptos retributivos utilizados, en general, por las sociedades cotizadas para remunerar a este tipo de Consejeros siendo estos los de **(a)** una retribución fija (en línea con la práctica de mercado en compañías comparables para niveles de responsabilidad equivalentes y que, respecto a la remuneración total, alcanzará una proporción suficiente para dotar de la flexibilidad adecuada la gestión de los componentes variables) a la cual se adicionará **(b)** una retribución variable 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 misma, estableciéndose los mismos tanto a largo como a corto plazo cuando corresponda. 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.

En la actualidad tan sólo reviste la consideración de Consejero ejecutivo el Consejero Delegado, el cual percibe aquella retribución establecida en el contrato suscrito en el año 2015 en virtud de lo dispuesto en el artículo 249 LSC cuyos términos precisos, además del resto de cuestiones asociadas a su retribución, se recogen de manera detallada en la Política a la cual se ajustan.

C) 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 se refiere y dentro de sus parámetros, 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 incluirán en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros que se someterá a la Junta General de accionistas.

D) Otras Retribuciones.

Además de las retribuciones antes señaladas existe la posibilidad de que los Consejeros sean retribuidos mediante la entrega de opciones sobre acciones en virtud del Plan de Fidelización a largo plazo de Consejeros y Directivos de la Sociedad aprobado por la Junta General de Accionistas en fecha 22 de junio de 2016 incluyéndose esta circunstancia en la Política la cual remite al referido Plan para el detalle de su alcance.



E) Importe máximo anual de Retribución de los Administradores.

La remuneración máxima global y anual, para los Consejeros en su condición de tales según lo dispuesto en el artículo 529 septdecies de la LSC, será la determinada en la Política informada una vez ésta sea aprobada por la Junta General de Accionistas, entendiéndose que dicha cifra es adecuada y consecuente con la propia naturaleza y dimensión de la Sociedad y su prevista evolución futura, así como las características y funciones de los miembros del Consejo de Administración. Este importe permanecerá vigente durante los ejercicios en los cuales la Política mantenga su vigencia salvo que la Junta General de Accionistas acordase, dentro de dicho plazo, su modificación.

En atención a los recientes pronunciamientos del Tribunal Supremo (STS de 26/2/18) se entiende conveniente incorporar a la Política, además de la cifra señalada en el párrafo anterior, el importe global máximo de la remuneración anual del conjunto de los administradores, a percibir por estos tanto por sus funciones no ejecutivas como ejecutivas, en la cifra establecida en la referida Política.

5. VIGENCIA DE LA POLÍTICA Y CONCLUSIONES.

La Política permanecerá vigente desde su aprobación por la Junta General de Accionistas y durante el plazo máximo establecido por la Ley de Sociedades de Capital, esto es, durante los ejercicios 2018-2019-2020, sin perjuicio de que la misma, durante dicho periodo, pueda ser modificada o sustituida por la Junta General de Accionistas.

La regulación de la remuneración contemplada en la Política resulta sumamente coherente con la naturaleza de la Sociedad, su evolución, así como con la naturaleza y composición del Consejo de Administración.

De conformidad con lo expuesto anteriormente, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha elaborado la Política acorde con la normativa mercantil vigente en la actualidad, así como la normativa interna de la Sociedad siendo esta sus estatutos sociales, el Reglamento del Consejo de Administración y el Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Asimismo, para su elaboración ha seguido las recomendaciones indicadas, comparando otras políticas, siguiendo criterios de buen gobierno y transparencia, elaborando una Política alineada con los intereses de la Sociedad y de los accionistas a corto y largo plazo, respetando los límites de riesgo establecidos por la Sociedad.

Por ello, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones emite este Informe que deberá presentarse junto a la Política de Remuneraciones del Consejo de Administración de la Sociedad en la próxima Junta General de Accionistas que se celebrará el 3 de mayo de 2018.

En Sant Joan Despí (Barcelona), a 19 de marzo de 2018.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones
del Consejo de Administración de "LABORATORIO REIG JOFRE, S.A."