

**INFORME DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS  
Y RETRIBUCIONES DE LA SOCIEDAD  
"LABORATORIO REIG JOFRE, S.A." SOBRE LA  
PROPUESTA DE 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 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), el cual establece que la Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad (en adelante, la "**Política de Remuneraciones**") 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 de Remuneraciones que finalmente deberá ser sometida por el Consejo de Administración a la aprobación de la Junta General Ordinaria y Extraordinaria de Accionistas inicialmente prevista para el próximo 29 de abril de 2021.

Por tanto, en la próxima Junta General Ordinaria y Extraordinaria, de conformidad con los artículos 529 novodecies 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 para los ejercicios 2021, 2022 y 2023, con carácter vinculante.

## **2. FUNDAMENTOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN.**

La Política de Remuneraciones sustituye a la anterior política de remuneraciones de Consejeros de la Sociedad que fue aprobada para los ejercicios 2018, 2019 y 2020 por la Junta General de Accionistas celebrada el 3 de mayo de 2018.

Como consecuencia de la finalización del plazo de vigencia de la anterior política de remuneraciones de Consejeros de la Sociedad, y de conformidad con lo estipulado en el artículo 529.novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha elaborado una nueva Política de Remuneraciones para que se mantenga en vigor durante los ejercicios 2021, 2022 y 2023.

El esquema retributivo de los Consejeros previsto en la anterior política de remuneraciones de Consejeros de la Sociedad no sufre variación alguna, por lo que se mantiene sin alteraciones en la nueva Política de Remuneraciones.

La Política de Remuneraciones, tras su aprobación por la presente Comisión y por el Consejo de Administración, en su caso, deberá ser sometida a la aprobación de la Junta General de Accionistas de la Sociedad.



La Política de Remuneraciones 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.

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 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.

La Política de Remuneraciones 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. En cualquier caso, la Política de Remuneraciones deberá verificarse periódicamente con la finalidad de que siga cumpliendo los principios sobre la base de los cuales se ha constituido. Y, si alguno de ellos dejara de cumplirse, la Política de Remuneraciones debería ser modificada o sustituida.

Además de lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración de la Sociedad velarán porque la Política de Remuneraciones 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.

### **3. ANÁLISIS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN.**

La Política de Remuneraciones contempla los siguientes aspectos:

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

La Política de Remuneraciones, es continuista con la política de remuneraciones vigente hasta la fecha.



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.

En términos generales, la Política de Remuneraciones:

- a) Se ajusta al Sistema de remuneración estatutariamente previsto.
- b) Con respecto a los Consejeros ejecutivos, la Política de Remuneraciones 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 de Remuneraciones informada, siendo estas las siguientes:

##### **A) Retribución de los Consejeros por 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 Remuneraciones 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, la pertenencia a comisiones del Consejo y cualesquiera otras circunstancias objetivas que estime oportunas y relevantes.

La Política de Remuneraciones 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 2021 la distribución prevista a propuesta del Consejo de Administración en sesión celebrada en fecha 25 de febrero de 2021 y a propuesta de esta Comisión es la recogida en la referida Política de Remuneraciones 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 de remuneraciones 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 de Remuneraciones 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 Sr. Ignasi Biosca Reig, 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 de Remuneraciones 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 de Remuneraciones 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 de Remuneraciones a 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 de Remuneraciones 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.

### **5. Vigencia de la Política y conclusiones.**

La Política de Remuneraciones 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 2021-2022-2023, 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 de Remuneraciones 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 29 de abril de 2021.

En Sant Joan Despí (Barcelona), a 18 de marzo de 2021.

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