

**PLAN DE SUCESIÓN DEL PRESIDENTE, DEL PRIMER EJECUTIVO Y DE
LA ALTA DIRECCIÓN DE LABORATORIOS FARMACÉUTICOS ROVI, S.A.**

ÍNDICE

TÍTULO PRELIMINAR	3
Artículo 1. Aprobación y modificación.....	3
Artículo 2. Objeto y antecedentes.	3
TÍTULO I. PROCESO DE SUCESIÓN	4
Artículo 3. Proceso de sucesión del Presidente: comunicación anticipada.	4
Artículo 4. Proceso de sucesión del Presidente: cese sobrevenido.	5
Artículo 5. Proceso de sucesión del Primer Ejecutivo: comunicación anticipada.....	5
Artículo 6. Proceso de sucesión del Primer Ejecutivo: cese sobrevenido.	6
Artículo 7. Proceso de sucesión del Presidente y del Primer Ejecutivo: cese sobrevenido.	6
Artículo 9. Proceso de sucesión de la Alta Dirección: comunicación anticipada y sobrevenida. .	7
Artículo 10. Participación de asesores externos en el proceso de búsqueda y selección de candidatos.....	8
TÍTULO II. SUPERVISIÓN, ACTUALIZACIÓN Y VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DEL PLAN.	8
Artículo 11. Supervisión y actualización del Plan.	8
Artículo 12. Información y verificación del cumplimiento del Plan.....	8

Título preliminar

Artículo 1. Aprobación y modificación.

El Consejo de Administración de Laboratorios Farmacéuticos Rovi, S.A. (“**ROVI**” o la “**Sociedad**”), a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha aprobado el presente plan de sucesión del presidente del Consejo de Administración (el “**Presidente**”), del consejero delegado o primer ejecutivo (el “**Primer Ejecutivo**”) y de los miembros de la alta dirección (la “**Alta Dirección**”) de la Sociedad (el “**Plan**”).

El Consejo de Administración de la Sociedad ha aprobado por unanimidad el presente Plan en su sesión de 25 de febrero de 2020, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, según se contempla en el artículo 529 quince 3.f) de la Ley de Sociedades de Capital y tal y como se recoge en el artículo 8.c) del Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de ROVI.

Artículo 2. Objeto y antecedentes.

El objeto de este Plan es asegurar la ordenada sucesión del Presidente del Consejo de Administración y del Primer Ejecutivo de la Sociedad y, en caso de que se produjera la ausencia no provisional del Presidente o del Primer Ejecutivo, identificar las personas que deban asumir sus funciones de manera temporal, así como el procedimiento a seguir hasta que el Consejo de Administración designe un nuevo Presidente y/o un nuevo Primer Ejecutivo, limitando el impacto en el adecuado funcionamiento de los órganos sociales, todo ello de conformidad con la normativa aplicable y las mejores prácticas de buen gobierno corporativo. Asimismo, este Plan también contempla los mecanismos y protocolos para la sucesión de los puestos de la Alta Dirección de la Sociedad.

Este Plan concibe la sucesión del Presidente y del Primer Ejecutivo como un proceso iniciado de facto por el Presidente del Consejo de Administración desde el momento de la propia constitución del Consejo de Administración y de la incorporación como consejeros de los miembros de la familia López-Belmonte (vinculada a la fundación del Grupo en sus orígenes) que son, además, los principales socios del accionista de control de la Sociedad, titular, en la fecha de aprobación de este Plan, de un 63% del capital social de ROVI. En este contexto, el Consejo de Administración ha venido confiando la sucesión en los cargos ejecutivos y otras posiciones en el seno del Consejo, mediante la delegación de funciones ejecutivas y otros poderes en dichos consejeros, los cuales han recibido una formación integral respecto de todas las áreas funcionales del Grupo ROVI, asegurando un proceso de sucesión continuado en el tiempo y liderado desde hace años por el Presidente y fundador de ROVI, con el objetivo de anticipar el relevo y minimizar los riesgos y la incertidumbre que suelen venir asociados a estos procesos.

En este sentido, el Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tendrán en cuenta los antecedentes y la particular idiosincrasia de la Sociedad en la aplicación del presente Plan, cuyo objetivo es el de mitigar los impactos de la sucesión en la organización societaria y mantener la confianza de los grupos de

interés (o *stakeholders*) tales como accionistas, socios comerciales, clientes, proveedores y empleados.

Siendo competencia del Consejo designar a uno o más consejeros delegados o, en su caso, prescindir de dicha figura, este Plan no debe interpretarse como una limitación de estas facultades.

Título I. Proceso de sucesión

Artículo 3. Proceso de sucesión del Presidente: comunicación anticipada.

En el supuesto de que el Presidente manifieste al Consejo de Administración su voluntad de cesar en el cargo en una determinada fecha, corresponderá al presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, asistido por el consejero coordinador, si lo hubiera, planificar, impulsar y coordinar el proceso para su sucesión, velando para que este se produzca de forma ordenada y para que el candidato sea seleccionado en el plazo que determine el Consejo de Administración en el momento de tomar razón de la comunicación del Presidente.

Salvo expreso deseo por parte del Presidente, este continuará desempeñando las funciones del cargo hasta que el Consejo de Administración designe a un nuevo Presidente.

Una vez recibida la comunicación del Presidente manifestando su voluntad de no continuar en el cargo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones celebrará una reunión, tan pronto como sea posible, en la que se fijará el calendario del proceso de sucesión, ajustándose al plazo límite que en su caso hubiere fijado el Consejo de Administración.

Una vez concluidas las reuniones con los miembros del Consejo de Administración y recibido, en su caso y conforme a lo previsto en el artículo 10 siguiente, asesoramiento externo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, a través de su presidente, elevará al Consejo de Administración una propuesta de uno o varios candidatos a suceder al Presidente, recomendando, en caso de que así se considere oportuno, uno de ellos.

Si el candidato elegido por el Consejo de Administración no es miembro del Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones informará al Consejo de Administración de la necesidad de nombrarlo consejero con carácter previo, por lo que se pondrá también en marcha el proceso de selección ordinario de consejeros (ya sea mediante el procedimiento de la cooptación o mediante la correspondiente propuesta de acuerdo a la Junta General).

El acuerdo del Consejo de Administración que habrá de elegir al nuevo Presidente se tomará con anterioridad al momento de efectos de la dimisión del Presidente saliente y, por tanto, este participará en la deliberación y votación de dicho acuerdo. Será de aplicación lo previsto en los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo en cuanto al voto dirimente del Presidente del Consejo.

Durante el proceso de sucesión del Presidente, el consejero coordinador participará en las reuniones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, si no fuese miembro, con voz y sin voto.

Artículo 4. Proceso de sucesión del Presidente: cese sobrevenido.

En el caso de que el Presidente cese en su cargo de forma sobrevenida o de que, por algún motivo, se produzca su cese antes de que el Consejo de Administración hubiera nombrado a un nuevo Presidente, sus funciones serán asumidas temporalmente por el vicepresidente, —y, en caso existir varios, en el orden que haya determinado el Consejo— y, en su defecto, por el consejero coordinador, hasta el nombramiento definitivo de un nuevo Presidente. Las funciones ejecutivas del Presidente, en su caso, serán temporalmente asumidas, automáticamente, por el Primer Ejecutivo.

Tan pronto se confirme el carácter definitivo del cese sobrevenido del Presidente, la persona que actúe como presidente en funciones convocará una reunión del Consejo de Administración, a celebrarse tan pronto como sea posible, que iniciará el proceso de sucesión conforme a lo previsto para el supuesto de comunicación anticipada, recogido en este Plan.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones deberá reunirse en un plazo no superior a 24 horas desde que se constate el cese sobrevenido del Presidente, emitiendo su propuesta de uno o varios candidatos para suceder al Presidente en el plazo máximo de tres días.

El meritado informe se elevará al Consejo de Administración que, en la reunión que celebre en el plazo máximo de 24 horas desde que se reciba el informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, deberá nombrar a un nuevo Presidente conforme al proceso previsto para el supuesto de comunicación anticipada en el artículo anterior. Será igualmente de aplicación lo previsto en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo en cuanto al voto dirimente de quien ocupe temporalmente el cargo de Presidente del Consejo.

Artículo 5. Proceso de sucesión del Primer Ejecutivo: comunicación anticipada.

Cuando el Primer Ejecutivo manifieste su voluntad de cesar en el cargo, corresponderá al Presidente proponer a uno o varios candidatos, para el puesto, a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones entrevistará al candidato o candidatos propuestos por el Presidente y elaborará un informe en el que valorará los conocimientos, aptitudes y experiencias necesarios para ocupar el puesto.

Para la elaboración de este informe, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, si lo considera necesario, podrá acordar llevar a cabo una ronda de contactos individuales entre el candidato o candidatos y todos o alguno de los miembros del Consejo de Administración para recabar la opinión sobre los candidatos propuestos.

Una vez emitido el preceptivo informe, el presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones elevará la propuesta de nombramiento del nuevo Primer Ejecutivo al Consejo de Administración para que, en su caso, apruebe dicho nombramiento.

El acuerdo del Consejo de Administración que habrá de elegir al nuevo Primer Ejecutivo se tomará con anterioridad al momento de efectos de la dimisión del Primer Ejecutivo saliente y, por tanto, este participará en la deliberación y votación de dicho acuerdo. Será de aplicación lo previsto en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo en cuanto al voto dirimente del Presidente del Consejo.

Durante el proceso de sucesión del Primer Ejecutivo, el Consejero Coordinador participará en las reuniones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, si no fuese miembro, con voz y sin voto.

Artículo 6. Proceso de sucesión del Primer Ejecutivo: cese sobrevenido.

En el caso de que el Primer Ejecutivo cese en su cargo de forma sobrevenida o de que, por algún motivo, se produzca su cese antes de que el Consejo de Administración hubiera nombrado a un nuevo Primer Ejecutivo, sus funciones serán asumidas temporalmente por el Presidente, que convocará al Consejo de Administración inmediatamente para que proceda a otorgarle las facultades que se estimen convenientes, hasta que se produzca el nombramiento de un nuevo Primer Ejecutivo, conforme al proceso previsto para el supuesto de comunicación anticipada en el artículo anterior. Será igualmente de aplicación lo previsto en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo en cuanto al voto dirimente del Presidente del Consejo.

Artículo 7. Proceso de sucesión del Presidente y del Primer Ejecutivo: cese sobrevenido.

En caso de que se produzca, de manera simultánea, el cese sobrevenido del Presidente y del Primer Ejecutivo, las funciones del Presidente serán asumidas, temporalmente, por el vicepresidente primero del Consejo de Administración. Por su parte, las funciones ejecutivas del Primer Ejecutivo y del Presidente, en caso de tenerlas, serán asumidas, temporalmente, por el vicepresidente segundo del Consejo de Administración (y, en caso de que no exista un vicepresidente segundo, por el vicepresidente primero), iniciándose el proceso recogido en el artículo 4 para el nombramiento de Presidente por cese sobrevenido y, una vez concluido este, se procederá al del artículo 6 para el nombramiento del Primer Ejecutivo por cese sobrevenido. Será igualmente de aplicación lo previsto en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo en cuanto al voto dirimente de quien ocupe temporalmente el cargo de Presidente del Consejo.

Artículo 8. Conocimientos, aptitudes y experiencias que deberán reunir los candidatos a suceder al Presidente del Consejo de Administración y al Primer Ejecutivo.

Los candidatos para suceder al Presidente del Consejo de Administración y al Primer Ejecutivo de la Sociedad deberán cumplir con las condiciones y requisitos recogidos en la Política de Selección de Consejeros aprobada por ROVI.

Se procurará que el proceso de búsqueda y selección no contenga ningún tipo de sesgo implícito o explícito que reduzca el universo de posibles candidatos o que discrimine — positiva o negativamente— a los candidatos por sus características personales.

Especialmente los candidatos deberán ser personas honorables, idóneas y de reconocida solvencia profesional, competencia, experiencia, cualificación, formación, disponibilidad y compromiso con su función. En particular, el Presidente y el Primer Ejecutivo deben aspirar a reunir cada uno de ellos, en la manera, ponderación y proporción adecuadas, el mayor número de los conocimientos, aptitudes y experiencias y, entre otras, las siguientes aptitudes (las cuales podrán ser actualizadas y revisadas periódicamente en atención a los requerimientos de la Sociedad y su Grupo, la estrategia definida, la situación general de los mercados y del negocio): (a) conocimiento de los sectores y mercados en los que opera el Grupo ROVI y de los principales ; (b) disponibilidad y compromiso con su función; (c) experiencia en gestión, liderazgo y estrategia empresarial como consejero o alto directivo; (d) máximo nivel de ética y honorabilidad personal; (e) máximo nivel de lealtad al proyecto de la Sociedad; (f) complementariedad y excelente relación con el Primer Ejecutivo y (g) perfil y cualidades adecuados para compartir los valores culturales de ROVI y contribuir a potenciarlos.

Artículo 9. Proceso de sucesión de la Alta Dirección: comunicación anticipada y sobrevenida.

Cuando algún miembro de la Alta Dirección manifieste su voluntad de cesar en el cargo, corresponderá al Primer Ejecutivo proponer uno o varios candidatos para el puesto a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, para que esta informe al Consejo de Administración sobre su nombramiento, así como sobre las condiciones básicas de sus contratos.

En el caso de que algún miembro de la Alta Dirección cese en su cargo de manera sobrevenida, las funciones serán asumidas por el Director en cuyo ámbito se hubiera producido la vacante, pudiendo, en su caso, delegar en uno o varios miembros de la Alta Dirección. A continuación, se procederá a iniciar el proceso para el nombramiento de un nuevo miembro de la Alta Dirección.

Los candidatos para suceder a los miembros de la Alta Dirección deberán ser personas honorables, idóneas y de reconocida solvencia profesional, competencia, experiencia, cualificación, formación, disponibilidad y compromiso con su función. Asimismo, deberán contar con un perfil y cualidades adecuados para compartir los valores culturales de ROVI y contribuir a potenciarlos. En particular, los candidatos para suceder a los miembros de la Alta Dirección deben aspirar a reunir cada uno de ellos, en la manera, ponderación y proporción adecuadas al puesto, el mayor número de los conocimientos,

aptitudes y experiencias y, entre otras, las que constan en la matriz de competencias de la Alta Dirección que se acompaña como Anexo I al presente Plan.

Artículo 10. Participación de asesores externos en el proceso de búsqueda y selección de candidatos.

A los efectos de realizar la búsqueda y selección de candidatos para los puestos vacantes, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá, de considerarlo necesario y previa aprobación por el Consejo de Administración, recabar el apoyo de un asesor externo de reconocido prestigio para que le apoye en la selección de potenciales candidatos.

El encargo al asesor externo se realizará de forma escrita y será aprobado por el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Todos los miembros del Consejo de Administración podrán acceder y revisar el contenido del encargo.

Para la prestación de servicios, el asesor externo se comprometerá a asumir y cumplir los criterios que se establecen en este plan de sucesión.

Título II. Supervisión, actualización y verificación del cumplimiento del Plan.

Artículo 11. Supervisión y actualización del Plan.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones revisará cada tres años la idoneidad del Plan y su correcta adecuación a las necesidades de la Sociedad y a la evolución de los mercados, acordando, en su caso, proponer al Consejo de Administración las modificaciones y actualizaciones que considere oportunas en cada momento para adaptarlo a las nuevas necesidades y circunstancias de la Sociedad y su Grupo.

La modificación del presente Plan requerirá el acuerdo del Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, según se contempla en el artículo 529 quince 3.f) de la Ley de Sociedades de Capital y tal y como se recoge en el artículo 8.c) del Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de ROVI.

Artículo 12. Información y verificación del cumplimiento del Plan.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo verificarán el cumplimiento del Plan, en caso de iniciarse el proceso de sucesión del Presidente o del Primer Ejecutivo y, de ser menester, informarán de los principios generales de este Plan y de su aplicación en el Informe Anual de Gobierno Corporativo.