

**REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y
RETRIBUCIONES DE LABORATORIOS FARMACÉUTICOS ROVI,
S.A.**

**Versión aprobada por el Consejo de Administración el 12 mayo de
2021**

Capítulo I. Preliminar

Artículo 1.- Objeto y naturaleza jurídica

1. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones (la "**Comisión**") de Laboratorios Farmacéuticos Rovi, S.A. ("**Rovi**" o la "**Sociedad**") es un órgano interno del Consejo de Administración de carácter permanente, informativo y consultivo, con facultades de información, asesoramiento y propuesta, dentro de su ámbito de actuación, al Consejo de Administración.
2. Este Reglamento (el "**Reglamento**") tiene por objeto determinar las competencias de la Comisión, favorecer su independencia, establecer sus principios de actuación y las reglas básicas de su organización y funcionamiento.

Artículo 2.- Interpretación

1. El presente Reglamento completa y desarrolla el régimen normativo aplicable a la Comisión establecido en la legislación vigente, en los Estatutos y en el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad. Dichas normas prevalecerán en caso de contradicción con el mismo.
2. El Reglamento se interpretará de conformidad con las normas legales y estatutarias que sean de aplicación.
3. Corresponde a la Comisión o, en su caso, al Consejo resolver las dudas que suscite la aplicación e interpretación de este Reglamento de conformidad con los criterios generales de interpretación de las normas jurídicas.

Artículo 3.- Modificación

1. La Comisión, a propuesta de su presidente o de la mayoría de sus miembros, podrá proponer al Consejo de Administración de Rovi la modificación de este Reglamento.
2. La propuesta de modificación del Reglamento exigirá para su validez el acuerdo adoptado al efecto por la mayoría absoluta de los miembros de la Comisión, que posteriormente deberá ser refrendado por el Consejo por mayoría absoluta de los consejeros presentes o representados.
3. El Reglamento también podrá ser modificado por acuerdo del Consejo de Administración a iniciativa propia o de su presidente, que deberá ser adoptado por mayoría absoluta en sesión a la que concurran la mayoría de los consejeros, presentes o representados.
4. El presente Reglamento se actualizará siempre que sea preciso para adecuar su contenido a las disposiciones vigentes que resulten de aplicación, así como para incorporar las mejoras que se consideren oportunas.

Artículo 4.- Cumplimiento y Difusión

El Reglamento, en su versión vigente en cada momento, estará disponible en la página web corporativa de la Sociedad.

Los miembros de la Comisión, así como los restantes miembros del Consejo de Administración en lo que les afecte, tienen la obligación de conocer y cumplir con el presente Reglamento.

Adicionalmente, la Comisión tendrá la obligación de velar por el cumplimiento de este Reglamento y de adoptar las medidas oportunas para la oportuna difusión del mismo.

Capítulo II. Funciones

Artículo 5.- Competencias

1. La Comisión tiene como responsabilidades principales el asesoramiento al Consejo de Administración de la Sociedad y la supervisión de la composición, funcionamiento y remuneraciones del Consejo de Administración y de la Alta Dirección de la Sociedad.
2. Son competencias de la Comisión las contempladas en este capítulo, sin perjuicio de cualesquiera otros cometidos que puedan serle atribuidos en cada momento por la Ley, la normativa interna de Rovi o el Consejo de Administración de la Sociedad.
3. La Comisión consultará al presidente y al primer ejecutivo de la Sociedad, especialmente cuando se trate de materias relativas a los consejeros ejecutivos y altos directivos.
4. La Comisión preservará en todo momento su independencia y desempeñará sus funciones con una actitud crítica y de escepticismo, sin dar por buenas sin más las propuestas e informes de personas ajenas a la Comisión.

Artículo 6.- Funciones relativas a la composición del Consejo de Administración y de sus comisiones

A este respecto, la Comisión tendrá como funciones principales:

- a) Asesorar al Consejo de Administración sobre la configuración más conveniente del propio Consejo de Administración y de sus comisiones en cuanto a tamaño y equilibrio entre las distintas clases de consejeros existentes en cada momento. A tal efecto, la Comisión revisará periódicamente la estructura del Consejo de Administración y de sus comisiones, en especial cuando se produzcan vacantes en el seno de tales órganos.
- b) Informar y revisar los criterios que deben seguirse para la composición del Consejo de Administración y la selección de candidatos de acuerdo con la Matriz de Competencias (tal y como se define a continuación). Para el ejercicio de esta competencia, la Comisión tomará en consideración la relación entre el número de consejeros dominicales y el de independientes,

de modo que la composición del Consejo de Administración refleje, en la medida de lo posible, la proporción existente entre el capital social de la Sociedad con derecho a voto representado por los consejeros dominicales y el resto del capital.

Artículo 7.- Funciones relativas a la selección de candidatos a consejeros

La Comisión tendrá como principales funciones:

- a) Informar y revisar los criterios que deben seguirse para la selección de candidatos a consejeros y, en particular, elaborar una matriz de las competencias, conocimientos y experiencia necesarios, así como evaluar el tiempo y dedicación precisos para desempeñar correctamente su cometido (la "**Matriz de Competencias**"). Esta Matriz de Competencias deberá actualizarse periódicamente para adecuarse a las necesidades de la Sociedad.
- b) Concretar el perfil y capacidades requeridas de los candidatos a consejeros, con carácter previo al inicio del proceso de cada selección, atendiendo a las necesidades del Consejo de Administración y en función de las áreas en su seno que convenga reforzar.
- c) Seleccionar posibles candidatos para ser, en su caso, nombrados consejeros de la Sociedad y presentar sus propuestas o informes, según corresponda, al Consejo de Administración a través de su presidente.
- d) Verificar la concurrencia de los requisitos generales exigibles a todo candidato a consejero de la Sociedad, de acuerdo con lo establecido en la Ley, los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración. En este sentido, salvo autorización expresa de la Comisión, atendidas las circunstancias concurrentes en cada caso, no podrán ser nombrados consejeros las personas físicas que ejerzan el cargo de administrador en más de diez sociedades de las cuales, como máximo, ocho podrán tener sus acciones admitidas a negociación en bolsas de valores nacionales o extranjeras, teniendo en cuenta para este cómputo las exclusiones previstas en el Reglamento del Consejo.
- e) Valorar las cualidades concurrentes en los distintos candidatos y adscribirlos a alguna de las categorías de consejeros contempladas en el Reglamento del Consejo de Administración.
- f) En la selección de consejeros, la Comisión evaluará la idoneidad de los candidatos, independientemente de la categoría a la que vayan a ser adscritos y de quién les haya propuesto.
- g) Emitir un informe sobre la propuesta de nombramiento de consejeros para su designación, así como sobre la propuesta para su reelección o separación. En este informe, la Comisión hará constar quién ha sugerido a la Comisión el nombre del candidato propuesto.

- h) Reunirse, con carácter previo a la emisión del informe o de la propuesta de nombramiento, con cada uno de los candidatos a consejeros, dejando constancia de las reuniones y al menos de la valoración que hayan merecido los candidatos finales o idóneos. A estos efectos, bastará con que se reúna con el candidato o bien el presidente de la Comisión o bien alguno de sus miembros.
- i) La propuesta o informe de nombramiento a reelección de consejeros describirá no solo el resultado del análisis previo realizado de las necesidades de consejo al que hace referencia el apartado b) de este artículo sino también la adecuación del candidato, a la Matriz de Competencias. En esta descripción y justificación de adecuación del candidato la Comisión deberá referirse a los aspectos y circunstancias específicas que en cada caso hayan sido relevantes en la decisión, evitando realizar justificaciones genéricas o estándar.
- j) Informar al candidato, antes de proponer su nombramiento al Consejo de Administración, sobre lo que se espera de él en términos de dedicación, participación en comisiones especializadas y compromiso con la Sociedad.
- k) Elevar al Consejo de Administración las propuestas de nombramiento de los consejeros independientes para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la Junta General de Accionistas.
- l) Comprobar el cumplimiento de los requisitos específicamente exigibles a los consejeros independientes en la Ley, los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración, y recabar información adecuada sobre sus cualidades personales, experiencia, conocimientos y sobre su efectiva disponibilidad.
- m) Informar, a instancia del presidente del Consejo de Administración o de cualquier otro miembro del Consejo de Administración, respecto a las propuestas de nombramiento de los restantes consejeros para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la Junta General de Accionistas.
- n) Informar, en el caso de consejeros dominicales, sobre las circunstancias concurrentes en el accionista o accionistas que propongan, requieran o determinen su nombramiento, cualquiera que sea la vía o procedimiento seguido, siempre que resulte legalmente posible.
- o) Velar por que quienes vayan a acceder al cargo de consejero por cualquier procedimiento reúnan los requisitos de honorabilidad, idoneidad, solvencia, competencia, experiencia, cualificación, formación, disponibilidad y compromiso con su función y no estén incurso, de forma directa o indirecta, en ninguna de las causas de incompatibilidad, prohibición, conflicto u oposición de intereses con el interés social previstas en la Ley, los Estatutos Sociales o el Reglamento del Consejo de Administración, procurando que en la selección de candidatos se consiga un adecuado equilibrio del Consejo de Administración en su conjunto, que

enriquezca la toma de decisiones y aporte puntos de vista plurales al debate de los asuntos tratados. A estos efectos, la Comisión podrá solicitar al candidato que le aporte información sobre las actividades desempeñadas (distintas de las desempeñadas en la Sociedad) y potenciales conflictos de interés.

- p) Verificar el cumplimiento de la política de selección de consejeros anualmente e informar de ello en el Informe Anual de Gobierno Corporativo.
- q) Velar por que, al proveerse nuevas vacantes o al nombrar a nuevos consejeros, los procedimientos de selección no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que puedan obstaculizar la selección de consejeros por razón de su sexo. Consecuentemente, incluir expresamente a mujeres que cumplan con los requisitos necesarios y reúnan el perfil buscado entre los potenciales candidatos si se apreciara un desequilibrio patente en la composición del Consejo de Administración.
- r) Establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo de Administración y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo.
- s) Informar o formular las propuestas relativas al nombramiento, reelección o separación de los miembros que deban formar parte de cada una de las comisiones, comprobando y homologando la concurrencia de los conocimientos, aptitudes y experiencia necesarios en relación con las competencias de la comisión de que se trate y, en particular, en cuanto a la Comisión de Auditoría.
- t) Solicitar toda la información y documentación que considere necesaria u oportuna de los candidatos a consejeros, y, en el caso de los consejeros dominicales, de los accionistas que propongan, requieran o determinen su nombramiento, para la elaboración de las propuestas e informes a que se refieren los apartados anteriores.

Artículo 8.- Funciones relativas al proceso de designación de cargos internos del Consejo de Administración y Altos Directivos

A este respecto, la Comisión tendrá como principales funciones:

- a) Informar respecto a las propuestas relativas al nombramiento o separación del presidente del Consejo de Administración.
- b) Informar respecto a las propuestas del presidente del Consejo de Administración relativas al nombramiento o separación del consejero delegado.
- c) Examinar y organizar la sucesión del presidente del Consejo de Administración y del primer ejecutivo de la Sociedad y, en su caso, formular propuestas al Consejo de Administración para que la sucesión se

produzca de forma ordenada y planificada, de conformidad con el plan de sucesión aprobado por el Consejo de Administración, que será revisado periódicamente para adaptarlo a las nuevas necesidades y circunstancias de la Sociedad. La Comisión consultará con el presidente y con el primer ejecutivo actual de la Sociedad las cuestiones relativas a su sucesión. En la sucesión del presidente, la Comisión deberá involucrar al consejero coordinador si éste no fuera miembro de la Comisión.

- d) Informar las propuestas del presidente del Consejo de Administración relativas al nombramiento o separación del vicepresidente o vicepresidentes del Consejo de Administración.
- e) Elevar al Consejo de Administración la propuesta de nombramiento de un consejero coordinador con las facultades recogidas en el Reglamento del Consejo de Administración en el caso de que el presidente del Consejo de Administración ejerza funciones ejecutivas, e informar las propuestas de su separación.
- f) Informar las propuestas del presidente del Consejo de Administración relativas al nombramiento o separación del secretario y, en su caso, del vicesecretario o vicesecretarios del Consejo de Administración.
- g) Supervisar el proceso de selección de candidatos a altos directivos de la Sociedad e informar las propuestas del primer ejecutivo de la Sociedad relativas al nombramiento o separación de altos directivos y las condiciones básicas de sus contratos. A estos efectos, serán de aplicación *mutatis mutandi* en lo que respecta a la evaluación y selección de altos directivos, las previsiones que resulten de aplicación del artículo 7 del presente Reglamento.
- h) Emitir los informes y desarrollar las actuaciones que, en su ámbito competencial, le soliciten el Consejo de Administración o su presidente.
- i) Recabar la aceptación formal y por escrito de las políticas internas de la Sociedad para los consejeros en general.
- j) Definir la estructura organizativa de la Alta Dirección que efectúe el consejero delegado.

Artículo 9.- Funciones relativas a la evaluación y reelección de consejeros

La Comisión tendrá como principales funciones:

- a) Establecer y supervisar un programa anual de evaluación y revisión continua de la cualificación, formación y, en su caso, independencia, así como del mantenimiento de las condiciones de honorabilidad, idoneidad, solvencia, competencia, disponibilidad y compromiso con su función, necesarias para el ejercicio del cargo de consejero y de miembro de una determinada comisión, y proponer al Consejo de Administración las medidas que considere oportunas al respecto, pudiendo recabar cualquier

información o documentación que estime necesaria u oportuna a estos efectos.

- b) Participar en el proceso anual de evaluación del desempeño de los miembros del Consejo de Administración y, en particular, del presidente del Consejo de Administración y del consejero delegado.

Como parte de la evaluación, la Comisión realizará un seguimiento de la asistencia de los consejeros a las reuniones.

Asimismo, el presidente de la Comisión y, si lo considera oportuno, el presidente del Consejo de Administración y el consejero coordinador, informarán de manera independiente a cada consejero del resultado de su evaluación personal y, en su caso, de las medidas a adoptar para mejorar su desempeño.

- c) Examinar, con anterioridad a la terminación del plazo por el que un consejero hubiese sido nombrado, la conveniencia de su reelección, así como su permanencia, en su caso, en las comisiones del Consejo de Administración de las que formase parte.
- d) Verificar que el consejero a reelegir sigue cumpliendo los requisitos generales exigibles a todo consejero de la Sociedad, de acuerdo con lo establecido en la Ley, los Estatutos Sociales, el Reglamento del Consejo de Administración y teniendo en cuenta cualesquiera otros criterios o factores que la Comisión haya considerado al proponer su nombramiento, así como evaluar la calidad del trabajo y la dedicación al cargo del consejero en cuestión durante el mandato precedente y, de forma expresa, la honorabilidad, idoneidad, solvencia, competencia, experiencia, cualificación, disponibilidad y compromiso con su función.
- e) Elevar al Consejo de Administración, una vez finalizados los procedimientos descritos en los apartados anteriores, su propuesta (en el caso de los consejeros independientes) o informe (en el caso de los restantes consejeros), sobre la reelección de los consejeros.

Artículo 10.- Funciones relativas a la separación y cese de los consejeros

La Comisión tendrá como principales funciones:

- a) Informar al Consejo de Administración sobre las propuestas de separación por incumplimiento de los deberes inherentes al cargo de consejero o por haber incurrido de forma sobrevenida en alguna de las circunstancias de dimisión o cese obligatorio.
- b) Proponer la separación de los consejeros en caso de incompatibilidad, conflicto de intereses estructural o cualquier otra causa de dimisión o cese, conforme a la Ley, los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración.

- c) Informar o formular las propuestas de la Sociedad relativas a la separación de los consejeros independientes.
- d) Solicitar, a los efectos previstos en los apartados anteriores, la información o documentación que estime necesaria u oportuna de los consejeros, y, en el caso de los consejeros dominicales, de los accionistas que hayan propuesto, requerido o determinado su nombramiento.

Artículo 11.- Funciones relativas a remuneraciones

A este respecto, la Comisión tendrá como principales funciones:

- a) Proponer al Consejo de Administración las políticas de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo de Administración, de comisiones ejecutivas o de consejeros delegados. A estos efectos, la Comisión deberá atender a las circunstancias particulares de la Sociedad y a su estrategia y tener en cuenta el impacto en el rendimiento sostenible y a largo plazo de la Sociedad en términos de asunción de riesgos.
- b) Proponer al Consejo de Administración, con la debida antelación, 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) Definir y revisar las cláusulas de reducción (*malus*) y recuperación (*clawback*), con una clara exposición de las causas que determinan su aplicación.
- d) 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.
- e) Revisar periódicamente los programas generales de retribución de la plantilla de la Sociedad, valorando su adecuación, su nivel de cumplimiento y sus resultados. Concretamente, la Comisión verificará la coherencia de las políticas de retribución con la situación y estrategia a corto, medio y largo plazo de la Sociedad con las condiciones del mercado. Valorará si contribuye a la creación de valor a largo plazo y a un control y gestión adecuados de los riesgos, informando al Consejo de Administración del resultado de dicha revisión.
- f) Comprobar la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad, incluyendo la revisión periódica de la política de remuneraciones aplicada a los consejeros y altos directivos, así como los sistemas retributivos con acciones y su aplicación y garantizar que su remuneración

individual sea proporcionada a la que se pague a los demás consejeros y altos directivos de la Sociedad.

- g) Velar por la transparencia de las retribuciones y verificar la información sobre remuneraciones de los consejeros y altos directivos contenida en los distintos documentos corporativos, incluido el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros y el Informe Anual de Gobierno Corporativo y, a tal efecto, someter al Consejo cuanta información resulte procedente.
- h) La Comisión verificará que la información que la Sociedad publica en su página *web* corporativa en materia de retribuciones es suficiente, adecuada y sigue las recomendaciones de buen gobierno corporativo aplicables.

Artículo 12.- Otras funciones atribuidas a la Comisión

La Comisión tendrá, también, las siguientes funciones:

- a) Informar previamente al Consejo de Administración respecto de las materias de su competencia previstas en el Reglamento del Consejo de Administración.
- b) Velar por que los eventuales conflictos de intereses no perjudiquen la independencia del asesoramiento externo prestado a la Comisión.
- c) Supervisar la aplicación de la política de comunicación de información económico-financiera, no financiera y corporativa y de comunicación y contactos con accionistas, inversores institucionales y asesores de voto y hacer seguimiento del modo en que la Sociedad se comunica y relaciona con los pequeños y medianos accionistas.
- d) Revisar la política de sostenibilidad en materia medioambiental y social, velando por que esté orientada a la creación de valor.
- e) Involucrarse en la comunicación y contactos con accionistas e inversores institucionales, así como con asesores de voto.
- f) Proponer al Consejo de Administración una política de diversidad de consejeros y, en su caso, relativa a la alta dirección.
- g) Revisar que la información que la Sociedad difunde a través de su página *web* sobre materias de su competencia es suficiente y adecuada.

Capítulo III. Composición y deberes de los miembros de la Comisión

Artículo 13.- Composición

1. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones estará formada por un mínimo de tres y un máximo de cinco consejeros, designados por el propio Consejo de Administración de entre sus consejeros no ejecutivos.

2. En todo caso, la mayoría de los miembros de la Comisión, al menos, deberán ser consejeros independientes.
3. Dentro de los límites anteriormente mencionados, la Comisión podrá elevar al Consejo de Administración una propuesta de modificación del número de sus miembros, con el objeto de que sea el más adecuado para su eficaz funcionamiento.

Artículo 14.- Criterios y requisitos para el nombramiento de los miembros de la Comisión

Los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y, de forma especial, su presidente, serán designados por el Consejo de Administración teniendo en cuenta sus conocimientos, aptitudes y experiencia en relación con las materias que están llamados a desempeñar y, en particular, en materia de gobierno corporativo, análisis y evaluación estratégica de recursos humanos, selección de consejeros y directivos, desempeño de funciones de alta dirección y diseño de políticas y planes retributivos de consejeros y altos directivos.

En su conjunto, los miembros de la Comisión tendrán los conocimientos técnicos pertinentes en relación con el sector de actividad al que pertenece la Sociedad.

Artículo 15.- Duración

Los miembros de la Comisión serán nombrados por el Consejo de Administración por un periodo máximo de cuatro años, pudiendo ser reelegidos una o más veces por periodos de igual duración.

Los miembros de la Comisión que sean reelegidos consejeros de la Sociedad continuarán desempeñando sus cargos en la Comisión, salvo que el Consejo de Administración acuerde otra cosa.

Artículo 16.- Cargos de la Comisión

1. El presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones será necesariamente un consejero independiente y será designado, por la propia Comisión y de entre sus miembros, teniendo en cuenta sus conocimientos y experiencia en las materias de actuación de la Comisión; debiendo ser sustituido cada cuatro años, y pudiendo ser reelegido una vez transcurrido un plazo de un año desde la fecha de su cese. La Comisión procurará que el presidente tenga experiencia previa en sociedades comparables a la Sociedad por su tamaño o complejidad.
2. Actuarán como secretario y, en su caso, vicesecretario de la Comisión, a decisión de la propia Comisión, bien aquellos que resulten designados de entre sus miembros, bien el secretario y, en su caso, vicesecretario del Consejo de Administración, respectivamente.
3. Serán funciones del secretario de la Comisión las siguientes:
 - a. Asistir al presidente de la Comisión en la planificación de sus reuniones.

- b. Recopilar y distribuir con suficiente antelación la información de acuerdo con el plan de trabajo anual establecido por la Comisión.
- c. Conservar la documentación de la Comisión, reflejando en los libros de actas el desarrollo de sus sesiones, dando fe de los acuerdos adoptados y cuidando de la legalidad formal y material de las actuaciones de la Comisión.
- d. Canalizar y coordinar, de conformidad con las instrucciones del presidente, las relaciones de ésta con el resto de órganos de la Sociedad o con terceros.

Artículo 17.- Deberes de los miembros de la Comisión

- 1. Los miembros de la Comisión actuarán con independencia de criterio respecto del resto de miembros de la organización y mantendrán una actitud crítica y escéptica, de manera que cuestionen adecuadamente los datos, los procesos de evaluación y las conclusiones alcanzadas por los ejecutivos y directivos de la Sociedad.
- 2. Asimismo, la asistencia a las reuniones formales de la Comisión irá precedida de la dedicación suficiente de sus miembros a analizar y evaluar la información recibida.

Artículo 18.- Cese de los miembros de la Comisión

Los miembros de la Comisión cesarán en su cargo:

- a) Cuando pierdan la condición de consejeros no ejecutivos de la Sociedad.
- b) Cuando, aun manteniendo la condición de consejeros de la Sociedad, dejen de ser consejeros no ejecutivos.
- c) Cuando los consejeros independientes pierdan su condición de tales, si ello sitúa el número de consejeros independientes miembros de la Comisión por debajo de la mayoría.
- d) Cuando hubiera expirado el periodo por el que fueron designados sin ser reelegidos.
- e) Por acuerdo del Consejo de Administración.

Capítulo IV. Funcionamiento y facultades de la Comisión

Artículo 19.- Reuniones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

- 1. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reunirá, de ordinario, trimestralmente. Asimismo, se reunirá cada vez que la convoque su presidente, que deberá hacerlo siempre que el Consejo o su presidente solicite la emisión de un informe o la adopción de propuestas y, en cualquier caso, siempre que resulte conveniente para el buen desarrollo de sus funciones.

2. Las reuniones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se celebrarán de forma presencial en el lugar que se señale en la convocatoria. Cuando, excepcionalmente, así lo decida el presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la reunión podrá convocarse para su celebración en varios lugares conectados o en forma telemática, mediante la utilización de sistemas de comunicación a distancia que permitan el reconocimiento e identificación de los asistentes, la permanente comunicación entre ellos y la intervención y emisión del voto, todo ello en tiempo real, entendiéndose celebrada la sesión en el domicilio social. Los miembros de la Comisión asistentes en cualquiera de los lugares interconectados se considerarán a todos los efectos como asistentes a la misma y única reunión de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
3. La convocatoria de las sesiones ordinarias se efectuará por carta, fax, telegrama, correo electrónico, o cualquier otro medio telemático, que permita su trazabilidad, y estará autorizada por el presidente de la Comisión o, en su caso, la del secretario o vicesecretario por orden del presidente. La convocatoria, salvo en caso de sesiones de carácter urgente, se cursará con una antelación mínima de tres días e incluirá siempre el orden del día de la sesión, así como la información suficiente y relevante debidamente resumida y preparada al efecto, incluyendo el lugar en el que se celebrará la reunión. El orden del día deberá indicar con claridad aquellos puntos sobre los que la Comisión deberá adoptar una decisión o acuerdo. El presidente, como responsable del eficaz funcionamiento de la Comisión, se asegurará de que sus miembros reciban adecuadamente dicha información.
4. El presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá convocar sesiones extraordinarias de la Comisión cuando a su juicio las circunstancias así lo justifiquen. Se procurará que la documentación que, en su caso, deba proporcionarse a los consejeros se entregue con antelación suficiente.
5. No será necesaria la convocatoria de la Comisión si, presentes o representados todos sus miembros, aceptasen por unanimidad la celebración de sesión.

Artículo 20.- Desarrollo de las sesiones

1. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones quedará válidamente constituida con la asistencia, presentes o representados, de, al menos, la mayoría de sus miembros.
2. Los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones participarán con libertad en las deliberaciones, sin verse afectados por presiones internas o de terceros, de manera que se favorezca la diversidad de opiniones que enriquezcan sus análisis y propuestas.
3. La asistencia a las reuniones de la Comisión de cualquier miembro del Consejo de Administración, experto, directivo o empleado de la Sociedad

o del Grupo, será ocasional y solo cuando sea necesario, previa invitación del presidente de la Comisión, limitándose a aquellos puntos del orden del día en relación con los que sean convocados y sin que puedan asistir a la parte decisoria de las reuniones de la Comisión salvo justificación adecuada. El secretario consignará en el acta las entradas y salidas de los invitados a las sesiones.

4. La Comisión adoptará sus acuerdos por mayoría absoluta de sus miembros, presentes o representados en la reunión. En caso de empate, el presidente tendrá voto de calidad.
5. Cuando las decisiones a tomar por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones afecten de forma directa a uno de sus miembros o a personas a él vinculadas o cuando, en general, dicho miembro incurra en una situación de conflicto de interés, este deberá ausentarse de la reunión hasta que la decisión sea adoptada, para lo cual se descontará del número de miembros de la Comisión a efectos del cómputo de mayorías.
6. Los miembros de la Comisión podrán delegar su representación en otro miembro mediante comunicación, dirigida al secretario de la Comisión, en la que se incluyan los términos de la delegación. No podrán, sin embargo, delegar su representación en relación con cuestiones que les atañen personalmente o respecto de las que se encuentren en cualquier situación de conflicto de interés.
7. Las actas de las reuniones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se llevarán en un libro electrónico de actas y serán firmadas por el presidente y el secretario de la Comisión, o por los que hagan sus veces. Se remitirá copia de cada acta a todos los miembros del Consejo.

Artículo 21.- Recursos, asesoramiento y derecho de información

1. Las necesidades de recursos de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se encauzarán a través del secretario del Consejo de Administración.
2. La Comisión podrá recabar el asesoramiento de expertos externos, cuando lo juzgue necesario para el adecuado cumplimiento de sus funciones. En tal caso, la Comisión solicitará a los asesores externos que expliciten en sus propuestas de servicios todos los conflictos que puedan tener con la Sociedad, los consejeros o con posibles candidatos, debiendo la Comisión hacer constar con la suficiente transparencia estas circunstancias, así como el detalle de los importes devengados por cada uno de los asesores externos en el ejercicio del asesoramiento solicitado. La Comisión dispondrá de recursos económicos suficientes para que sus miembros puedan recibir informes de expertos externos en materias de selección y nombramiento, evaluación y política retributiva relativa a consejeros y altos directivos, velando por que guarden la adecuada independencia.

3. El Consejo de Administración y la Dirección de la Sociedad se asegurarán de que la Comisión pueda acceder libremente a cualquier tipo de información necesaria para el desempeño de sus funciones de que disponga la Sociedad. El presidente de la Comisión canalizará la información y documentación necesarias al resto de miembros de la Comisión, con el tiempo suficiente para que puedan analizarla de forma previa a sus reuniones.

Artículo 22.- Plan de bienvenida y programa de formación

1. Se dispondrá de un programa de bienvenida para los nuevos miembros de la Comisión que facilite su participación activa desde el primer momento.
2. La Comisión contará con un plan de formación periódica para sus miembros que asegure la actualización de conocimientos y que podrá referirse, entre otros, a las novedades en la normativa vigente y al marco regulatorio específico de la actividad de la Sociedad.

Artículo 23.- Plan anual de trabajo

La Comisión aprobará un plan anual de trabajo que contemple, al menos, las siguientes actividades: (i) establecimiento de objetivos específicos para las funciones de la Comisión; (ii) fijación de un calendario anual de reuniones; (iii) organización sistemática de la información y el orden del día de las reuniones; (iv) establecimiento, cuando resulte oportuno, de reuniones de trabajo preparatorias sobre temas específicos que complementen a las reuniones formales de la Comisión; (v) planificación de vías de comunicación periódica con los directivos; (vi) previsión, en la medida en que sea posible, de la necesidad de contar con expertos externos que asesoren en alguna de las materias competencia de la Comisión; y (vii) planificación de la formación que se considere oportuna, según lo indicado en el artículo anterior.

Artículo 24.- Evaluación e Informe Anual sobre actividades de la Comisión

1. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones elaborará un informe anual sobre su funcionamiento destacando las principales incidencias surgidas, si las hubiese, en relación con las funciones que le son propias. Además, cuando la Comisión de Nombramientos y Retribuciones lo considere oportuno, incluirá en dicho informe propuestas para mejorar las reglas del gobierno de la Sociedad. El informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones estará a disposición de accionistas e inversores a través de la página web.
2. Como parte de la evaluación anual del Consejo, la Comisión evaluará su desempeño de forma autónoma. A estos efectos, podrá pedir opinión al resto de consejeros y, si lo considera apropiado, contará con la ayuda de un consultor externo. Con independencia del procedimiento que se elija, se informará al Consejo de Administración de los aspectos evaluados y del

resultado de la evaluación, para que se tengan en cuenta en la evaluación anual del Consejo. Se indicará públicamente en el informe anual de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en qué medida la evaluación ha dado lugar a cambios significativos en su organización interna y procedimientos.

Capítulo V. Política de relaciones de la Comisión

Artículo 25.- Relaciones con la Junta General de Accionistas

Con ocasión de la convocatoria de la Junta General de Accionistas ordinaria, la Comisión informará a la Junta sobre las cuestiones que se planteen en relación con aquellas materias que sean competencia de la Comisión.

En particular, el presidente de la Comisión informará durante la Junta General sobre las actividades y asuntos relevantes acaecidos durante el ejercicio relacionados con las materias de su competencia.

Artículo 26.- Relaciones con el Consejo de Administración

1. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones deberá dar cuenta de su actividad y responder del trabajo realizado ante el primer pleno del Consejo de Administración posterior a sus reuniones.
2. El Consejo de Administración deberá deliberar sobre las propuestas e informes que la Comisión le presente.

Artículo 27.- Relaciones con la Dirección de Rovi

1. La Comisión mantendrá los contactos que estime necesarios con el primer ejecutivo de la Sociedad.
2. Los directivos o empleados estarán obligados a asistir a las sesiones de la Comisión y a prestarle su colaboración y acceso a la información de que disponga cuando fuesen requeridos a tal fin.
3. La Comisión mantendrá, al menos anualmente, una reunión con los altos responsables de las unidades de negocio en la que estos expliquen las tendencias del negocio y los riesgos asociados.