

## ANEXO 1

### INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

#### DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

**FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA**

31/12/2017

**C.I.F.**

A-28041283

**DENOMINACIÓN SOCIAL**

LABORATORIOS FARMACEUTICOS ROVI, S.A.

**DOMICILIO SOCIAL**

JULIAN CAMARILLO, 35 MADRID

# MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

## A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO

A.1 Explique la política de remuneraciones de la Sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

### Explique la política de remuneraciones

Para elaborar la política de remuneraciones de los consejeros, Laboratorios Farmacéuticos Rovi, S.A. ("ROVI"), a través de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (CNR), ha tomado 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 apropiados para contribuir a alcanzar los objetivos estratégicos de la Sociedad. La política se basa en los siguientes principios:

- Moderación y adecuación a las mejores prácticas de mercado: ROVI procura que las retribuciones de sus consejeros sean moderadas y acordes con las tendencias y referencias en materia de remuneraciones seguidas en su sector de actividad, de manera que se alineen con las mejores prácticas de mercado.
- Proporcionalidad: La retribución de los consejeros externos será la necesaria para que se corresponda con la dedicación, cualificación y responsabilidad que el cargo exija, pero no tan elevada como para comprometer su independencia.
- Compatibilidad: Las retribuciones que perciben los consejeros por el desarrollo de sus funciones en el Consejo serán compatibles e independientes de las retribuciones o compensaciones establecidas para aquellos consejeros que cumplan funciones ejecutivas.
- Involucración de la CNR: La CNR propone al Consejo de Administración la política de remuneraciones de consejeros.
- Aprobación de la cantidad máxima por la Junta General de Accionistas y delegación en el Consejo: Partiendo de la cantidad máxima anual fijada y aprobada por la Junta General, corresponde al Consejo la facultad de distribución de esa cantidad entre sus miembros en función de las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes, previo informe de la CNR. Está previsto que se proponga a la Junta General como cantidad global asignada a los miembros del Consejo por el desarrollo de sus funciones como consejeros para el ejercicio 2018 el importe resultante de aplicar el incremento del Índice de Precios al Consumo a la cantidad aprobada para el ejercicio anterior.

Asimismo, la Sociedad no tiene previstas variaciones sustanciales durante el ejercicio 2018 en los principios básicos de la política de remuneraciones de los consejeros que se aplicaron en el ejercicio anterior.

Según el artículo 45 de los Estatutos Sociales, los miembros del Consejo de Administración tienen derecho a ser retribuidos por el ejercicio de su cargo mediante una cantidad anual, fija y en metálico, cuyo importe anual máximo para el conjunto del Consejo será determinado por la Junta General. El Consejo distribuirá entre sus miembros la retribución acordada por la Junta, teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a las comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivas que el Consejo considere relevantes.

Asimismo, se fijará para los consejeros ejecutivos un incentivo de cuantía variable para el ejercicio 2018 vinculado a los resultados de la Sociedad y a la consecución de objetivos que han de estar alineados con el interés social, así como con su desempeño profesional, y que no deriva simplemente de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de la Sociedad. Además, los consejeros ejecutivos son beneficiarios de un plan de incentivos a largo plazo (2016 - 2018) que pretende retribuir la creación de valor a los efectos de alinear los intereses de los accionistas con la gestión prudente de los riesgos en un marco plurianual y la generación de valor a largo plazo para la Sociedad y su Grupo. Adicionalmente, existe la posibilidad de que la Junta General de Accionistas establezca sistemas de remuneración (i) referenciados al valor de cotización de las acciones; o (ii) que conlleven la entrega de acciones de la Sociedad o de sociedades del grupo; de derechos de opción sobre acciones, o de instrumentos referenciados al valor de la acción. De acuerdo con el artículo 24 del Reglamento del Consejo de Administración, las remuneraciones mediante entrega de acciones de la Sociedad o de sociedades del grupo, opciones sobre acciones o instrumentos referenciados al valor de la acción, podrán también

contemplarse como remuneración a los consejeros no ejecutivos cuando se condicione a que las mantengan hasta su cese como consejeros.

La política retributiva de la Sociedad, en lo que se refiere al peso de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos, ha sido, y es, la de que la remuneración fija de los consejeros ejecutivos represente una proporción significativa con respecto a la remuneración total que les corresponda. Así, en los últimos ejercicios (incluyendo el ejercicio en curso), la cuantía del componente fijo de la remuneración ha sido elevada con respecto a la del componente variable.

En concreto, la prima anual (o bonus) conjunta a percibir por los consejeros ejecutivos en relación con los objetivos fijados para cada año será de hasta un 50% de la retribución global fija que perciben los consejeros ejecutivos en conjunto (pudiendo elevarse este porcentaje hasta el 60% en caso de que se produzca un sobrecumplimiento de los objetivos marcados), como altos directivos, en función de la consecución de los objetivos establecidos para el Grupo y para cada consejero al inicio del ejercicio.

Además, la retribución variable está destinada exclusivamente a los consejeros ejecutivos por el desempeño de sus funciones de alta dirección durante el ejercicio. Es decir, la política de remuneración de los consejeros de la Sociedad no prevé que los consejeros externos perciban remuneración variable alguna.

## A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la Comisión de Retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

### Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

De entre las comisiones constituidas en el seno del Consejo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones es el órgano que asiste al Consejo de Administración en materias retributivas conforme a las competencias que a tal efecto le asigna el Reglamento del Consejo de la Sociedad.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones (CNR), en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 14 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, que recoge lo dispuesto en la recomendación 50 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas en España, elaboró una política de retribuciones de los altos directivos de la Sociedad correspondiente al ejercicio 2017, que se elevó al Consejo de Administración para su aprobación. Asimismo, elaboró la política de remuneraciones de consejeros para el ejercicio 2016 y los tres siguientes que fue aprobada por la Junta General de accionistas de ROVI celebrada el 31 de mayo de 2016.

Para la elaboración de la citada Política de Remuneración de Consejeros, la Sociedad contó con el asesoramiento de Landwell-PricewaterhouseCoopers Tax & Legal services, S.L.

De acuerdo con el citado artículo 14 del Reglamento, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones desempeñará las siguientes funciones en relación con la política de retribuciones:

- Proponer al Consejo de Administración: (i) la política 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 comisiones ejecutivas o de consejeros delegados; y (ii) la retribución individual de los consejeros ejecutivos y las demás condiciones de sus contratos, velando por su observancia.
- 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.
- 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.

El artículo 14 del Reglamento del Consejo establece, además, que 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 entre sus consejeros no ejecutivos. En todo caso, al menos, la mayoría de los miembros de la Comisión serán independientes. Los miembros de la CNR se designarán teniendo en cuenta sus conocimientos, aptitudes y experiencia en relación con las materias que están llamados a desempeñar.

El Presidente de la CNR será necesariamente un consejero independiente, debiendo ser sustituido cada cuatro años y pudiendo ser reelegido una vez transcurrido un plazo de un año desde la fecha de su cese.

El número de miembros de la CNR es de tres consejeros. La composición de la CNR durante el ejercicio 2017 ha sido la siguiente:

- D. Miguel Corsini Freese (Presidente) es consejero externo independiente de ROVI desde 2008.
- D. Enrique Castellón Leal (Vocal y Secretario) es consejero externo independiente de ROVI desde 2007.
- D. José Fernando de Almansa Moreno-Barreda (Vocal) es consejero externo independiente de ROVI. Fue nombrado consejero el 9 de junio de 2015.

En consecuencia, la composición de la Comisión se corresponde con lo establecido en el Reglamento del Consejo de Administración y consta de suficientes consejeros independientes (actualmente, todos sus miembros) para garantizar la imparcialidad y objetividad de criterio de la CNR.

Se hace constar que cada consejero afectado que es miembro, además, de esta Comisión, se ausenta momentáneamente de la sala en la que se celebra una reunión en el momento en que se delibera y aprueba la propuesta de retribución que le corresponde en caso de que se entienda que hay conflicto de interés, reincorporándose después.

El Reglamento del Consejo establece que la CNR 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.

La Comisión deberá asimismo 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 deliberará sobre las propuestas e informes que la Comisión le presente.

A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

<b>Explique los componentes fijos de la remuneración</b>
--

Se someterá a la aprobación de la Junta General de la Sociedad del ejercicio 2018, una remuneración anual fija máxima de 616,3 miles de euros asignados a los miembros del Consejo de Administración por el desarrollo de sus funciones como consejeros. Esta cantidad que deberá aprobar la Junta General de accionistas, conforme a lo previsto en los Estatutos de la Sociedad, se corresponde con la retribución de todos los consejeros de forma conjunta en su condición de tales. El Consejo de Administración distribuirá entre sus miembros esta cantidad, teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes. Se hace constar que se ha fijado una remuneración para el Presidente del Consejo de Administración superior a la del resto de miembros del Consejo en atención a las funciones institucionales y de representación de la Sociedad al más alto nivel, entre otras funciones no ejecutivas, que el mismo desempeña. Al margen de lo anterior, los Consejeros de ROVI no perciben dietas por participación en el consejo y sus comisiones ni otras retribuciones fijas como consejeros.

No está previsto que los consejeros perciban durante el ejercicio 2018 retribuciones de carácter variable por el desarrollo de su cargo como consejeros ni que sean beneficiarios de sistemas de previsión tales como pensiones complementarias, seguros de vida o figuras análogas, salvo las correspondientes a los consejeros ejecutivos por el desempeño de sus funciones de alta dirección durante el ejercicio y que se detallan en los apartados siguientes.

Esta retribución, en el caso de los consejeros ejecutivos, podrá complementarse con otras compensaciones no dinerarias (seguros de vida, chequeo médico anual, etc.) que estén establecidas con carácter general para parte del personal de la entidad.

Los consejeros ejecutivos percibirán por el desempeño de sus funciones de alta dirección durante el año 2018 las retribuciones establecidas en sus contratos, que ascenderán a un importe global máximo de 950 miles de euros, y que incluyen sueldo fijo, seguros de vida e invalidez, aportaciones a planes de pensiones y otras compensaciones establecidas con carácter general para parte del personal de la Sociedad.

La remuneración fija de los consejeros ejecutivos, como la del resto de la plantilla de ROVI es objeto de revisión teniendo en cuenta el porcentaje establecido regularmente en el Convenio General de Químicas.

Los pagos de primas por seguros de vida en el ejercicio 2017 de los que son beneficiarios los consejeros ejecutivos han ascendido a un importe anual agregado aproximado de 600 euros. Dichos seguros ofrecen coberturas para el caso de muerte natural, muerte por accidente y para el caso de invalidez permanente absoluta, debido a enfermedad o accidente de cualquier tipo. Está previsto que durante el ejercicio 2018 se realicen pagos por este concepto por un importe similar.

A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgan.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).

- Las clases de consejeros (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos) que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

<b>Explique los componentes variables de los sistemas retributivos</b>
--

Durante el ejercicio 2017 los consejeros no han percibido ninguna remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, al margen de lo que se indica en el párrafo siguiente.

La retribución variable en ROVI pretende retribuir la creación de valor en el grupo de manera que se alineen los intereses de los accionistas con la gestión prudente de los riesgos y la generación de valor a largo plazo para la Sociedad y su Grupo, y se circunscribe exclusivamente a los consejeros ejecutivos.

En este sentido, la retribución variable de los consejeros ejecutivos se determina atendiendo al grado de cumplimiento de una serie de objetivos cuantitativos y cualitativos.

Los criterios para la determinación de la retribución variable (o bonus) correspondiente exclusivamente a los consejeros ejecutivos, para el ejercicio 2018, se basarán en los siguientes parámetros:

- a) la evolución de los ingresos operativos del Grupo ROVI de acuerdo con los objetivos presupuestados y establecidos en el Plan de Negocio así como el cumplimiento de los objetivos estratégicos determinados en dicho Plan;
- b) junto a esta referencia cuantitativa, se valorará la contribución al crecimiento tanto orgánico como de valor de la Sociedad, entre otros, mediante la obtención de alianzas estratégicas o la realización de operaciones de inversión durante el ejercicio que contribuyan a que a la Sociedad refuerce sus bases de crecimiento actual y futuro. Asimismo, se tendrá en cuenta el desarrollo y la capitalización de inversiones realizadas;
- c) al final del ejercicio también se considerarán otros elementos cualitativos que permitan modular la fijación del importe de retribución variable. Entre otros elementos, se valorará la evolución de la Sociedad frente a la de entidades comparables, la situación general del mercado, el acaecimiento de hechos significativos con impacto positivo en los resultados de la Sociedad o la evaluación global del desempeño de sus funciones por parte de los consejeros. Asimismo, se establecen objetivos personales considerando cada uno de ellos individualmente y por su importancia dentro del conjunto y de acuerdo con la estrategia del correspondiente departamento o área y objetivos de negocio para la empresa. Está previsto que, para 2018, se asignen a cada consejero ejecutivo unos objetivos (entre tres y cuatro objetivos anuales) debidamente equilibrados (comunes o de grupo, departamentales o de área e individuales) que deberán cumplirse en, al menos, un 80% para la percepción de la remuneración variable, pudiéndose abonar esta, si los objetivos se cumplen, hasta un máximo del 120% de forma lineal.

Con el fin de lograr un cumplimiento equilibrado de todos los objetivos marcados, para poder percibir la remuneración variable anual, será necesario, en todo caso, que se alcance un grado de consecución conjunto del 70% de todos ellos considerados de manera ponderada.

La valoración del grado de consecución de los objetivos se llevará a cabo por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones una vez cerrado el ejercicio social y cuando estén disponibles los resultados del mismo, tras lo cual la Comisión realizará una propuesta al Consejo de Administración.

A efectos de comprobar que se han cumplido los objetivos establecidos para su devengo, el abono del 30% de la retribución variable anual de los consejeros ejecutivos se diferirá por un periodo de dos años, a razón de un 15% cada año.

Los importes de la remuneración variable anual que se hayan devengado pero cuyo abono se hubiera diferido podrán ser objeto de reducción o eliminación en caso de que se acrediten determinadas circunstancias, tales como la reformulación de las cuentas anuales de la Sociedad por causas imputables a los consejeros ejecutivos, el incumplimiento del Código Ético de ROVI por parte del beneficiario, o si constan salvedades en el informe del auditor externo que minoren los resultados de la Sociedad.

Al igual que para el resto de altos directivos, se ha fijado para los consejeros ejecutivos un incentivo de cuantía variable para el ejercicio 2018. La retribución variable se halla vinculada a los resultados de la Sociedad y a la consecución de los objetivos marcados que han de estar alineados con el interés social así como con el desempeño profesional de sus beneficiarios y no deriva simplemente de la evolución general de los mercados, del sector de actividad de la Sociedad u otras circunstancias similares. El objetivo, al igual que con los restantes altos directivos del Grupo, es configurar paquetes retributivos competitivos que permitan atraer y retener a profesionales destacados, al tiempo que establecer una vinculación entre la remuneración y los resultados y la consecución de objetivos.

La prima anual (o bonus) conjunta a percibir por los consejeros ejecutivos en relación con los objetivos fijados para el año 2018 ha sido estimada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones hasta un 50% de la retribución global fija que perciben los consejeros ejecutivos en conjunto, como altos directivos, en función de la consecución de los objetivos establecidos para el Grupo y para cada consejero al inicio del ejercicio y de los criterios anteriormente mencionados, pudiendo elevarse este porcentaje hasta el 60% en caso de sobrecumplimiento. La determinación exacta del importe correspondiente a cada consejero ejecutivo corresponderá al Consejo de Administración.

Por lo tanto, el importe absoluto máximo al que daría origen la retribución variable anual de los consejeros ejecutivos para el año 2018 sería de 475 miles de euros pudiendo llegar a 570 miles de euros en caso de sobrecumplimiento.

En definitiva, la retribución variable anual de los consejeros ejecutivos se configura con el fin de recompensar tanto las aportaciones individuales como las de los equipos en los que se integran los consejeros ejecutivos y la agregación de todos ellos a los resultados recurrentes del Grupo.

Asimismo, está en vigor un plan de incentivos a largo plazo (2016-2018), que se circunscribe exclusivamente a los consejeros ejecutivos de ROVI, que tiene una duración de tres años y que está previsto que se renueve una vez transcurrido ese plazo (ciclos concatenados), siendo requisito para el cobro de esta remuneración que el beneficiario permanezca en la Sociedad en el momento de su abono, salvo supuestos especiales (p.ej., fallecimiento, invalidez o jubilación).

La cuantía total a la que opta el partícipe, si consigue el 100% de los objetivos marcados en el plan de incentivos a largo plazo, es de una anualidad de su salario fijo promedio durante los tres años de vigencia del plan.

Su liquidación se realizará, a elección del beneficiario, íntegramente en dinero, íntegramente mediante la entrega de acciones de ROVI o mediante un sistema mixto 50% en dinero y 50% en acciones, abonándose íntegramente a la finalización del periodo de tres años de devengo (el "Incentivo") salvo en los supuestos de liquidación anticipada en los que el Incentivo se abonará en metálico. No obstante, los consejeros ejecutivos no podrán transferir la propiedad de las acciones recibidas en virtud de este plan en un número equivalente a dos veces su remuneración fija anual hasta transcurrido un plazo de, al menos, tres años desde su atribución, si bien podrán enajenar las acciones necesarias para satisfacer los costes relacionados con su adquisición.

Los criterios para la fijación de este plan de incentivos a largo plazo tienen en cuenta los siguientes parámetros:

- a) el incremento del valor de cotización de las acciones de la Sociedad; y
- b) la evolución de los resultados de negocio del Grupo ROVI para lo cual se tendrán en cuenta parámetros tales como EBITDA, margen o ingresos.

Los citados objetivos deberán cumplirse en, al menos, un 80% para la percepción del Incentivo, pudiéndose abonar, si los objetivos se cumplen, hasta un máximo del 120% de forma lineal.

Con el fin de lograr un cumplimiento equilibrado de todos los objetivos marcados, para poder percibir el Incentivo, será necesario, en todo caso, que se alcance un grado de consecución conjunto del 70% de todos ellos, considerados de manera ponderada, durante la vigencia del plan.

La valoración del grado de consecución de los objetivos se llevará a cabo por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones una vez cerrados los tres ejercicios sociales a los que se refiere el plan y cuando estén disponibles los resultados de los mismos, tras lo cual la Comisión realizará una propuesta al Consejo de Administración.

**A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.**

Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

#### **Explique los sistemas de ahorro a largo plazo**

La Sociedad realiza anualmente aportaciones a Planes de Pensiones de sistema individual y de aportación definida, de los que son titulares los Consejeros Ejecutivos, con cobertura para contingencias como jubilación, incapacidad, fallecimiento y dependencia severa.

En relación con dichos planes de aportación definida, la Sociedad realiza contribuciones de carácter predeterminado a una entidad separada y no tiene obligación de realizar contribuciones adicionales. La obligación se limita a la aportación definida comprometida.

Los partícipes del fondo podrán, a título individual, solicitar la movilización de sus derechos consolidados y/o económicos a otro Plan de Pensiones, o Planes de Previsión asegurados. El plazo máximo para proceder a dicha movilización será de cinco días desde la recepción por la entidad de origen de la solicitud con la documentación correspondiente. Los derechos consolidados son indisponibles hasta el acaecimiento de alguna de las contingencias previstas en las especificaciones del propio Fondo, o en los supuestos excepcionales de liquidez, enfermedad grave o desempleo de larga duración.

La Sociedad, tal y como viene haciendo desde hace años, tiene previsto realizar durante el año 2018 aportaciones anuales a los planes de pensiones individuales de aportaciones definidas señalados anteriormente en favor de los consejeros ejecutivos por un importe global no superior a 60 miles de euros.

La Sociedad no tiene ningún importe ahorrado o acumulado para prestaciones de pensión, jubilación o similar.

**A.6 Indique cualesquiera indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero.**

#### **Explique las indemnizaciones**

A.7 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

**Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos**

Los consejeros ejecutivos tienen suscritos contratos laborales ordinarios y contratos de arrendamiento de servicios, según los casos, de duración indefinida, al objeto de regular el desempeño de sus funciones de alta dirección. Respecto a las causas de extinción del contrato y sus consecuencias, los contratos laborales se remiten a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores. Por su parte, en lo referente al contrato de arrendamiento de servicios, se prevé una indemnización en favor de un consejero en caso de terminación de la relación contractual de una cantidad bruta equivalente a dos años de la retribución fija que viniera percibiendo el consejero en el momento de la extinción del contrato, con excepción de los supuestos de (i) renuncia al cargo del consejero por supuestos distintos a los contemplados contractualmente o (ii) revocación por la Sociedad por incumplimiento del consejero de sus deberes legales, contractuales o establecidos por normativa interna o concurrencia de causa de extinción procedente de conformidad con la legislación laboral (salvo el desistimiento empresarial). Respecto a los plazos de preaviso, en ambos tipos de contratos, laborales y de arrendamiento de servicios, se fija un plazo de 60 días para que el consejero pueda dar por finalizado el contrato, si bien en caso de incumplimiento del referido plazo el consejero debería indemnizar a la Sociedad con la cantidad equivalente a la retribución que le correspondiera por el periodo de preaviso incumplido. Asimismo, en los contratos de todos los consejeros ejecutivos se incluye una cláusula de no competencia en virtud de la cual el consejero no podrá competir con la Sociedad durante un plazo de dos años desde la extinción de su contrato, por lo que percibiría una compensación consistente en su retribución fija anual en el momento de extinción del contrato, que sería abonada en 24 abonos mensuales de igual importe. Estos importes deberían ser devueltos por el consejero en caso de incumplimiento de su obligación de no competencia. Por último, en todos los contratos se incluye una cláusula que permite a la Sociedad reclamar el reembolso de los componentes variables de la remuneración cuando el pago no se haya ajustado a las condiciones de rendimiento o cuando dichos componentes se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad (cláusula clawback).

A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

**Explique las remuneraciones suplementarias**

A la fecha de este informe, no existe ninguna remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

**Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos**

Ni en el ejercicio en curso ni en el ejercicio 2017, existe ninguna retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos a ningún consejero que supongan condiciones ajenas a las habituales o a las del mercado.

A.10 Explique las principales características de las remuneraciones en especie.

**Explique las remuneraciones en especie**

Los consejeros ejecutivos disfrutan de compensaciones no dinerarias (seguros de vida, chequeo médico anual, etc.) que están establecidas con carácter general para parte del personal de la entidad. Adicionalmente, los consejeros ejecutivos disponen como retribución en especie del uso particular de un vehículo de empresa que la Sociedad mantiene en régimen de renting.

A.11 Indique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

**Explique las remuneración devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero**

No se han producido pagos de esta naturaleza.

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

**Explique los otros conceptos retributivos**

No existen otros conceptos retributivos distintos de los anteriores, sin perjuicio de que existan operaciones vinculadas con alguno de los consejeros ejecutivos que se detallan en el Informe Anual de Gobierno Corporativo, los estados financieros anuales y la información financiera semestral de la Sociedad.

A.13 Explique las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a: medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

**Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos**

Las medidas o acciones que la Sociedad ha adoptado en relación con el sistema de remuneración de sus consejeros para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad, son las siguientes:

- Proporción entre remuneración fija y remuneración variable: los componentes fijos de la retribución de los consejeros representan una proporción significativa con respecto a los variables, manteniendo de este modo un equilibrio adecuado en la estructura retributiva y limitando la exposición a riesgos excesivos que podrían determinar la asignación de la parte del componente variable. En particular, en el ejercicio 2017, la remuneración variable global percibida por los consejeros ejecutivos ha representado un 50% de la remuneración fija percibida.
- Limitación de la remuneración variable a consejeros ejecutivos: los componentes variables de la remuneración se circunscriben a los consejeros ejecutivos en cuanto que forman parte del personal de más alto nivel cuyas actividades profesionales tienen una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y del Grupo.
- Evolución de la Sociedad en el largo plazo: para la determinación de la retribución variable que corresponde a los consejeros ejecutivos, se atiende al crecimiento tanto orgánico como de valor de la Sociedad, entre otros, mediante la obtención de alianzas estratégicas que perduren en la compañía a medio o largo plazo.
- Diferimiento del abono del 30% de la retribución variable anual de los consejeros ejecutivos por un periodo de dos años, a razón de un 15% cada año, a efectos de comprobar que se han cumplido los objetivos establecidos para su devengo.
- Asimismo, en los contratos de los consejeros ejecutivos se incluyen cláusulas de "clawback" que permiten a la Sociedad reclamar el reembolso de los componentes variables de su retribución cuando el pago no se haya ajustado a las condiciones de rendimiento o cuando los componentes se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad.
- Plan de incentivos a largo plazo de los consejeros ejecutivos que pretende igualmente retribuir la creación de valor en el Grupo a los efectos de alinear los intereses de los accionistas con la gestión prudente de los riesgos en un marco plurianual y la generación de valor a largo plazo para la Sociedad y su Grupo.
- En relación con las potenciales situaciones de conflicto de intereses, el Reglamento del Consejo de Administración de ROVI regula los conflictos de interés y establece que serán puestos en conocimiento del Consejo por los propios afectados, quienes se abstendrán de intervenir en la deliberación y votación sobre la operación a que el conflicto se refiera.

## **B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS**

Derogado.

## **C RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO**

C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

### **Explique la estructura y conceptos retributivos de política de retribuciones aplicada durante el ejercicio**

La Junta General de Accionistas de ROVI celebrada el 31 de mayo de 2017 acordó fijar una retribución total anual máxima a favor de los miembros del Consejo de Administración, en su condición de tales, para el ejercicio 2017 de 609,6 miles de euros.

La Junta General delegó en el Consejo de Administración la distribución entre sus miembros esta cantidad, teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a Comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

En consecuencia, el Consejo de Administración ha llevado a cabo la distribución entre sus miembros de 510 miles de euros de la cantidad máxima de 609,6 miles de euros aprobada por la Junta a favor de los componentes del Consejo de Administración como retribución fija anual para el ejercicio 2017 por el desarrollo de sus funciones como consejeros, que ha sido asignada teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a Comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivas que ha considerado relevantes y previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Asimismo, el Consejo ha acordado la distribución entre los consejeros ejecutivos de la retribución global fija anual de 900 miles de euros como retribución por el ejercicio de sus funciones ejecutivas y de alta dirección, de conformidad con lo estipulado en sus contratos ejecutivos y con los términos y condiciones acordados con la Sociedad, tomando en consideración las funciones y responsabilidades ejercidas por cada consejero y sobre la base de la propuesta presentada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Una vez llevados a cabo los correspondientes ajustes conforme a las condiciones de sus contratos, los consejeros ejecutivos han recibido un importe total de 771 miles de euros como retribución fija global.

Respecto al incentivo de cuantía variable para los consejeros ejecutivos, el Consejo ha llevado a cabo la distribución de 383 miles de euros, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, teniendo en cuenta los resultados de la Sociedad relativos al ejercicio 2017 y de los objetivos establecidos para cada consejero.

Asimismo, se pone de manifiesto que, para la asignación de estas cantidades a los consejeros ejecutivos, se han aplicado, además de criterios basados en parámetros como la evolución de los ingresos operativos del Grupo ROVI de acuerdo con los objetivos presupuestados y establecidos en el Plan de Negocio y el cumplimiento de los objetivos estratégicos determinados en dicho Plan así como de los objetivos establecidos para cada consejero, la realización de operaciones de inversión y la consecución de alianzas estratégicas durante el ejercicio que hayan podido contribuir a que la Sociedad refuerce sus bases de crecimiento actual y futuro, así como los criterios fijados en la Política de Remuneraciones de Consejeros aprobada por el Junta General de accionistas de ROVI celebrada el 31 de mayo de 2016.

En consecuencia, se informa de que la relación entre la retribución devengada por los consejeros ejecutivos y el beneficio neto consolidado obtenido por el grupo ROVI en el ejercicio 2017 asciende a un 7,7%.

## D DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2017
JUAN LÓPEZ-BELMONTE LÓPEZ	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JUAN LÓPEZ-BELMONTE ENCINA	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
IVÁN LÓPEZ-BELMONTE ENCINA	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JAVIER LÓPEZ-BELMONTE ENCINA	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
ENRIQUE CASTELLÓN LEAL	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
MIGUEL CORSINI FREESE	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
FERNANDO DE ALMANSA MORENO-BARREDA	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.

D.1 Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones devengadas en la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
JUAN LÓPEZ-BELMONTE LÓPEZ	0	150	0	0	0	0	0	0	150	150
JUAN LÓPEZ-BELMONTE ENCINA	296	60	0	153	0	0	0	7	516	513
IVÁN LÓPEZ-BELMONTE ENCINA	214	60	0	115	0	0	0	9	398	404
JAVIER LÓPEZ-BELMONTE ENCINA	213	60	0	115	0	0	0	8	396	392
ENRIQUE CASTELLÓN LEAL	0	60	0	0	0	0	0	0	60	60
MIGUEL CORSINI FREESE	0	60	0	0	0	0	0	0	60	60
FERNANDO DE ALMANSA MORENO-BARREDA	0	60	0	0	0	0	0	0	60	60

**ii) Sistemas de retribución basados en acciones**

**iii) Sistemas de ahorro a largo plazo**

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
JUAN LÓPEZ-BELMONTE LÓPEZ	0	0	336	336
JUAN LÓPEZ-BELMONTE ENCINA	8	8	179	172
IVÁN LÓPEZ-BELMONTE ENCINA	8	8	174	168
JAVIER LÓPEZ-BELMONTE ENCINA	8	8	125	116

**b) Retribuciones devengadas por los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos en otras sociedades del grupo:**

**i) Retribución en metálico (en miles de €)**

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
JUAN LÓPEZ-BELMONTE LÓPEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JUAN LÓPEZ-BELMONTE ENCINA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IVÁN LÓPEZ-BELMONTE ENCINA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JAVIER LÓPEZ-BELMONTE ENCINA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ENRIQUE CASTELLÓN LEAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MIGUEL CORSINI FREESE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FERNANDO DE ALMANSA MORENO-BARREDA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**ii) Sistemas de retribución basados en acciones**

**iii) Sistemas de ahorro a largo plazo**

**c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):**

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 grupo	Total ejercicio 2017	Total ejercicio 2016	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
JUAN LÓPEZ-BELMONTE LÓPEZ	150	0	0	150	0	0	0	0	150	150	0
JUAN LÓPEZ-BELMONTE ENCINA	516	0	0	516	0	0	0	0	516	513	8
IVÁN LÓPEZ-BELMONTE ENCINA	398	0	0	398	0	0	0	0	398	404	8
JAVIER LÓPEZ-BELMONTE ENCINA	396	0	0	396	0	0	0	0	396	392	8
ENRIQUE CASTELLÓN LEAL	60	0	0	60	0	0	0	0	60	60	0
MIGUEL CORSINI FREESE	60	0	0	60	0	0	0	0	60	60	0
FERNANDO DE ALMANSA MORENO-BARREDA	60	0	0	60	0	0	0	0	60	60	0
<b>TOTAL</b>	<b>1.640</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1.640</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1.640</b>	<b>1.639</b>	<b>24</b>

## D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros.

Teniendo en cuenta que el incentivo de cuantía variable se reparte atendiendo al grado de consecución de determinados objetivos (entre los que se encuentra, por ejemplo, la evolución de los ingresos operativos del Grupo ROVI), la remuneración anual de los consejeros ejecutivos se ajusta a las variaciones que pueden producirse en el rendimiento de la Sociedad.

Como se ha indicado en los apartados A.1 y A.4 del presente informe, los Consejeros Ejecutivos de ROVI, en tanto que altos directivos de la Sociedad y de su Grupo, tienen establecido un sistema de retribución variable a corto plazo que puede representar un máximo del 50% de la retribución fija (60% en caso de sobrecumplimiento) y está vinculado, entre otros parámetros cualitativos y cuantitativos, a los resultados de la Sociedad, por lo que, en principio, existe una correlación directa entre las variaciones en el rendimiento de la entidad y las variaciones en las remuneraciones de dichos consejeros ejecutivos.

No obstante lo anterior, aun habiéndose producido un crecimiento del 4,0% en los ingresos operativos del Grupo ROVI correspondientes al ejercicio 2017, la remuneración anual variable de los Consejeros Ejecutivos representa un 0,14% sobre los ingresos operativos del Grupo del ejercicio 2017, en línea con el 0,14% y 0,13% que representó sobre los ingresos operativos de los ejercicios 2016 y 2015, respectivamente.

## D.3 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
<b>Votos emitidos</b>	46.786.777	93,57%

	Número	% sobre el total
<b>Votos negativos</b>	955.062	2,04%
<b>Votos a favor</b>	45.831.715	97,96%
<b>Abstenciones</b>	0	0,00%

## E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

D.1.a).iii)

Desde el ejercicio 2016 la Sociedad no ha realizado ninguna aportación al Plan de Pensiones de Don Juan López - Belmonte López, al haber dejado sus funciones ejecutivas en diciembre de 2015. Por tanto, respecto al importe de los fondos acumulados correspondientes a Don Juan López - Belmonte López a finales del ejercicio 2017, se ha consignado la misma cantidad que en los ejercicios 2015 y 2016.

Apartado D.1.a).iv)

Los pagos de primas por seguros de vida en el ejercicio 2017 de los que son beneficiarios los consejeros ejecutivos D. Juan, D. Javier y D. Iván López-Belmonte Encina ascienden a una cantidad anual agregada aproximada de 600 euros, correspondiendo a cada uno de ellos un importe aproximado de 200 euros. Dichos importes no se han podido consignar en la sección correspondiente por ser su importe inferior a 1.000 euros.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 19/02/2018.

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

Sí

No