
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2020]

CIF: [A-28041283]

Denominación Social:

[**LABORATORIOS FARMACEUTICOS ROVI, S.A.**]

Domicilio social:

[JULIAN CAMARILLO, 35 MADRID]

A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

A.1. Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- Indique y en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.

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 o en compañías comparables por su tamaño, su actividad o su estructura, de manera que se alineen con las mejores prácticas de mercado.
- Proporcionalidad: la retribución de los consejeros externos será la necesaria para retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que el cargo exija, pero no tan elevada como para comprometer la independencia de criterio de los consejeros no ejecutivos.
- 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 en la Sociedad o en su grupo.
- Involucración de la CNR: la CNR propone al Consejo de Administración, para que a su vez la someta a la Junta General, 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 2021 un importe de 820 miles de euros, frente al importe aprobado en el ejercicio anterior (660 miles de euros), y ello con el objetivo, entre otros, de actualizar la remuneración del Consejo de Administración y de alinearla con la de empresas comparables como ya se anunció en 2020, así como con el objetivo de otorgar la flexibilidad necesaria a la Sociedad para la eventual ampliación del número de miembros del Consejo.

Se hace constar que la actualización de la remuneración de los miembros del Consejo de Administración, si bien no se aplicó en el primer semestre del ejercicio de 2020 a la vista del contexto de incertidumbre derivado de la pandemia COVID 19, ya se produjo, proporcionalmente, en el segundo semestre del ejercicio 2020, una vez valorada la situación de la Sociedad tras el impacto de la pandemia y en las cantidades descritas en el Apartado B5 del presente informe.

- Asimismo, por lo que se refiere a los principios básicos de la política de remuneraciones de los consejeros que se aplicaron en el ejercicio anterior, la Sociedad tiene previsto modificar la Política de Remuneraciones vigente, entre otros aspectos, para su adaptación a las últimas modificaciones introducidas por la CNMV en el Código de Buen Gobierno en el mes de junio de 2020 y en lo relativo al importe máximo a distribuir entre los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales, por lo que se propondrá a la Junta General la fijación de ese límite en 1.000 miles de euros en sustitución de los 780 miles de euros actuales, como ya se ha indicado anteriormente, con el objetivo de actualizar la remuneración de los consejeros en su condición de tales para alinearla con la percibida en empresas comparables, atraer y retener talento en el seno del Consejo y otorgar la flexibilidad necesaria a la Sociedad para la eventual ampliación del número de miembros del Consejo. (Continúa en el apartado D)

- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado

entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale 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, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses.

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aun no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

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 razonable y equilibrada 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 guardado (y guardará) una proporción equilibrada 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 por el desempeño de funciones ejecutivas (pudiendo elevarse este porcentaje hasta el 60% en caso de que se produzca un sobrecumplimiento de los objetivos marcados) 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 remuneraciones de los consejeros de la Sociedad no prevé que los consejeros externos perciban remuneración variable alguna.

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 razonable y equilibrada con respecto a los variables, manteniendo de este modo un equilibrio adecuado en la estructura retributiva y favoreciendo una gestión prudente de los riesgos. En particular, en el ejercicio 2021, la remuneración variable global a percibir por los consejeros ejecutivos representará, aproximadamente, un 50% de la remuneración fija percibida.
- Limitación de la remuneración variable a consejeros ejecutivos: los componentes variables de la remuneración, siguiendo las recomendaciones de gobierno corporativo, 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 o la realización de operaciones de inversión durante el ejercicio que contribuyan a que la Sociedad refuerce sus bases de crecimiento actual y futuro. Asimismo, se tendrá en cuenta el desarrollo y la capitalización de inversiones realizadas.
- 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 las cantidades abonadas en concepto de retribución variable, anual o plurianual, en caso de que dentro de los dos años siguientes a dicho abono se acreditara la inexactitud de las cuentas, resultados o datos económicos o de otro tipo en perjuicio de la Sociedad en los que se basó la concesión de la retribución variable en cuestión, o cuando el pago no se hubiera ajustado a las condiciones de rendimiento del consejero ejecutivo, con independencia de que tuviera en ello alguna clase de responsabilidad o no, viniendo obligado a reembolsar a la Sociedad la retribución variable percibida en exceso.
- 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. Con la finalidad de comprobar el efectivo cumplimiento de los objetivos del consejero, habrá un diferimiento del abono de este incentivo atendiendo a la siguiente estructura de pagos: (i) el 70% será abonado, en su caso, tras comprobar el efectivo cumplimiento de los objetivos del consejero a los que se refiere el plan durante el primer trimestre del año siguiente a la conclusión de este; y (ii) el 30% restante será abonado, en su caso, en el primer trimestre del segundo ejercicio iniciado tras la conclusión del plan correspondiente, siempre y cuando no se acrediten determinadas circunstancias, tales como el incumplimiento grave 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. En ese caso, se producirá una pérdida del incentivo proporcional al incumplimiento grave del Código Ético de ROVI por parte del Consejero, o a las salvedades en el informe del auditor externo que minoren los resultados de la Sociedad y que se hayan tenido en cuenta para el devengo del incentivo.
- 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.

- Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.

Se someterá a la aprobación de la Junta General de la Sociedad del ejercicio 2021 una remuneración anual fija máxima de 820 miles de euros (660 miles de euros en 2020) asignada a los miembros del Consejo de Administración por el desarrollo de sus funciones como consejeros, importe que permitirá, en su caso, actualizar la remuneración de los miembros del consejo para todo el ejercicio 2021 (en línea con la actualización efectuada en el segundo semestre de 2020) y alinearla con empresas comparables, así como con el objetivo de otorgar la flexibilidad necesaria a la Sociedad para la eventual ampliación del número de miembros del Consejo, pudiendo atraer y retener talento en el seno del Consejo. 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 Presidente 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.

- Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.

Los consejeros ejecutivos percibirán por el desempeño de sus funciones de alta dirección durante el año 2021 las retribuciones establecidas en sus contratos, que ascenderán a un importe global máximo de 1.100 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.

- Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.

No está previsto que, durante el ejercicio 2021, los consejeros 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. En concreto, en el caso de los consejeros ejecutivos, su retribución 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. 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, que en el ejercicio 2020 ha representado un importe agregado de, aproximadamente, 30 miles de euros. Está previsto que en el ejercicio 2021 el importe por este concepto sea similar. Por lo que se refiere a los pagos de primas por seguros de vida en el ejercicio 2020 de los que son beneficiarios los consejeros ejecutivos, estos han ascendido a un importe anual agregado aproximado de 1,1 miles de 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 2021 se realicen pagos por este concepto por un importe similar.

- Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

· Retribución variable anual

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 fijados individualmente para cada uno de los consejeros ejecutivos. Los criterios para la determinación de la retribución variable anual (o bonus) correspondiente exclusivamente a los consejeros ejecutivos, para el ejercicio 2021, 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) 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 la Sociedad refuerce sus bases de crecimiento actual y futuro. Asimismo, se tendrá en cuenta el desarrollo y la capitalización de inversiones realizadas;
- c) 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, así como indicadores no financieros de carácter social, medio ambiental y de cambio climático y de cumplimiento de reglas de gobierno corporativo, códigos de conducta y procedimientos internos (como las políticas de control y gestión de riesgos);
- d) finalmente, se podrán establecer objetivos personales que tengan en cuenta la estrategia del correspondiente departamento o área, todo ello en el marco de los objetivos de negocio para la Sociedad.

Está previsto que, para 2021, se asignen a cada consejero ejecutivo unos objetivos (entre tres y cuatro objetivos anuales) procurando que exista un equilibrio entre los objetivos comunes o de grupo, departamentales o de área, y los individuales, que deberán cumplirse en, al menos, un 80% para la percepción de la remuneración variable, pudiéndose abonar esta hasta un máximo del 120% de forma lineal, si los objetivos se cumplen. Con el fin de fomentar 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 CNR una vez cerrado el ejercicio social y cuando estén disponibles sus resultados, 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 el incumplimiento grave 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. En ese caso, se producirá una pérdida del incentivo proporcional al incumplimiento grave del Código Ético de ROVI por parte del Consejero, o a las salvedades en el informe del auditor externo que minoren los resultados de la Sociedad y que se hayan tenido en cuenta para el devengo del incentivo.

Al igual que para el resto de altos directivos, se ha fijado para los consejeros ejecutivos un incentivo de cuantía variable para el ejercicio 2021. 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, de manera que no derive 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 el talento profesional en el Grupo, al tiempo que establecer una vinculación entre la remuneración y los resultados, y la consecución de objetivos para la Sociedad y el Grupo ROVI.

La prima anual (o bonus) conjunta a percibir por los consejeros ejecutivos en relación con los objetivos fijados para el año 2021 ha sido estimada por la CNR hasta un 50% de la retribución global fija que perciben los consejeros ejecutivos, en conjunto, por el desempeño de funciones ejecutivas, 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 2021 sería de 550 miles de euros pudiendo llegar a 660 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 contribución de todos ellos a los resultados del Grupo.

· Retribución variable pluriannual

La Junta General de Accionistas celebrada con fecha 29 de mayo de 2018 aprobó un nuevo plan de incentivos a largo plazo (2019 - 2021), continuación del plan 2016 - 2018, que se circunscribe exclusivamente a los consejeros ejecutivos de ROVI, tiene una duración de tres años y, sujeto a las correspondientes aprobaciones por la Junta General, se renovaría 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 el 70% a la finalización del periodo de tres años de devengo y el 30% restante un año más tarde, como se describe a continuación (el "Incentivo") salvo en los supuestos especiales de liquidación anticipada en los que el Incentivo se abonará en metálico salvo que, a petición del interesado, y siempre que el Consejo de Administración considere que no perjudica el interés social, el Consejo determine la posibilidad de que se liquide en acciones. Entre los supuestos de liquidación anticipada se contempla el cambio de control en la Sociedad, en cuyo caso el Consejero recibirá el importe total correspondiente al plan, asumiendo un cumplimiento del 100% de los objetivos fijados, con independencia del porcentaje del mismo que se hubiera devengado en la fecha de ocurrencia o el momento temporal en que se produzca. En caso de liquidación anticipada por (i) desistimiento unilateral de ROVI o de despido disciplinario del Consejero declarado o reconocido improcedente mediante sentencia judicial firme, o mediante acuerdo alcanzado en conciliación judicial o extrajudicial ante los órganos competentes en cada caso; o (ii) extinción de la relación de trabajo a instancias del Consejero debido a un incumplimiento grave y culpable de ROVI de sus obligaciones como empresario al amparo de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, declarada mediante sentencia judicial firme, o en acuerdo alcanzado en conciliación judicial o extrajudicial ante los órganos competentes en cada caso, se prorrateará el importe del Incentivo devengado entre el número de días transcurridos desde el inicio del plan y la fecha en que se produzca la circunstancia que ocasione la liquidación anticipada del plan.

No obstante, en el caso de elección de la modalidad de acciones como liquidación parcial o total del Incentivo, el consejero no podrá transferir su titularidad o ejercitarlos hasta transcurrido un plazo de al menos tres años. Se exceptúa el caso en el que el consejero mantenga, en el momento de la transmisión o ejercicio, una exposición económica neta a la variación del precio de las acciones por un valor de mercado equivalente a un importe de al menos dos veces su remuneración fija anual mediante la titularidad de acciones. Lo anterior no será de aplicación a las acciones que el consejero necesite enajenar para satisfacer los costes relacionados con su adquisición o, previa apreciación favorable de la CNR, para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.

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; 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; y c) parámetros cualitativos (de carácter social, medio ambiental y de gobierno corporativo), que promuevan la sostenibilidad de la Sociedad e incluyan criterios no financieros que sean adecuados para la creación sostenible de valor a largo plazo, como el cumplimiento de las reglas y procedimientos internos de la Sociedad, y de sus políticas para el control y gestión de riesgos. Los citados objetivos deberán cumplirse en, al menos, un 80% para la percepción del Incentivo correspondiente a dicho objetivo, pudiéndose abonar hasta un máximo del 120% de la anualidad del salario fijo promedio del consejero correspondiente durante los tres años de vigencia del plan, calculado de forma lineal, si los objetivos se cumplen en sus niveles máximos. 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 CNR 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 CNR realizará una propuesta al Consejo de Administración.

Con la finalidad de comprobar el efectivo cumplimiento de los objetivos del consejero, habrá un diferimiento del abono del incentivo atendiendo a la siguiente estructura de pagos:

- El 70% del Incentivo será abonado, en su caso, tras comprobar el efectivo cumplimiento de los objetivos del consejero a los que se refiere el plan durante el primer trimestre del año siguiente a la conclusión de este.
- El 30% restante será abonado, en su caso, en el primer trimestre del segundo ejercicio iniciado tras la conclusión del plan correspondiente, siempre y cuando no se acrediten determinadas circunstancias, tales como el incumplimiento grave 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. En ese caso, se producirá una pérdida del incentivo proporcional al incumplimiento grave del Código Ético de ROVI por parte del Consejero, o a las salvedades en el informe del auditor externo que minoren los resultados de la Sociedad y que se hayan tenido en cuenta para el devengo del Incentivo.

- Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

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 acacimiento 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 2021 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.

- Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

A la fecha del presente informe, no existen blindajes ni indemnizaciones pactadas por ROVI para el caso de terminación de funciones de los consejeros de la Sociedad, ni ninguno de los acuerdos a los que se refiere este apartado para los consejeros en su condición de tales.

- 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, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

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 veces la media aritmética de la retribución total anual devengada durante cada uno de los tres últimos ejercicios completos inmediatamente anteriores a la fecha de terminación de su 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 período 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 una cantidad bruta equivalente a la media aritmética de la retribución total anual devengada durante cada uno de los tres últimos ejercicios completos inmediatamente anteriores a la fecha de terminación de su contrato. Para el cálculo de la compensación por no competencia como de la compensación por extinción del contrato de arrendamiento de servicios, los conceptos para considerar dentro de la retribución total anual serán los siguientes: Remuneración Fija, Dietas, Sueldo, Retribución variable a corto plazo, Incentivo a largo plazo, Remuneración por sistemas de ahorro, seguros de vida y otras compensaciones establecidas como la aportación anual al vehículo de empresa que la Sociedad mantiene en régimen de renting. Entre los pagos por resolución o extinción contractual se considerarán cualesquiera abonos cuyo devengo u obligación de pago surja como consecuencia o con ocasión de la extinción de la relación contractual que vinculaba al consejero con la sociedad, incluidos los importes no previamente consolidados de sistemas de ahorro a largo plazo y las cantidades que se abonen en virtud de pactos de no competencia poscontractual. Se hace constar que los términos de esta previsión están alineados con las últimas modificaciones introducidas por la CNMV en el Código de Buen Gobierno en el mes de junio de 2020 y que se introdujeron en los contratos de los consejeros ejecutivos tras la revisión realizada a finales del ejercicio 2020.

Por último, en todos los contratos se incluye una cláusula que permite a la Sociedad reclamar el reembolso de las cantidades abonadas en concepto de retribución variable, anual o plurianual, en caso de que dentro de los dos años siguientes a dicho abono se acreditara la inexactitud de las cuentas, resultados o datos económicos o de otro tipo en perjuicio de la Sociedad en los que se basó la concesión de la retribución variable en cuestión, o cuando el pago no se hubiera ajustado a las condiciones de rendimiento del consejero, con independencia de que tuviera en ello alguna clase de responsabilidad o no, viniendo obligado a reembolsar a la Sociedad la retribución variable percibida en exceso (cláusula clawback).

- La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

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.

- Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

En el ejercicio en curso, no está prevista ninguna retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos a ningún consejero.

- La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

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

A.2. Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:

- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
- Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.

La Junta General de Accionistas celebrada el 12 de junio de 2019 aprobó la política de remuneraciones de consejeros que será de aplicación durante los ejercicios 2020, 2021 y 2022. Esta política, que sustituye a la aprobada por la Junta General que se celebró el 31 de mayo de 2016, no introduce cambios relevantes con respecto a la aplicada desde el ejercicio 2016 y hasta el 2019. En todo caso, y como se ha mencionado anteriormente, el Consejo de Administración tiene previsto proponer a la Junta General la modificación de la Política de Remuneraciones vigente, entre otros aspectos, para su adaptación a las últimas modificaciones introducidas por la CNMV en el Código de Buen Gobierno en el mes de junio de 2020 y en lo relativo al importe máximo a distribuir entre los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales, fijando esa cantidad máxima en 1.000 miles de euros en sustitución de los 780 miles de euros actuales, con el objetivo de actualizar la remuneración de los consejeros en su condición de tales (en línea con la modificación introducida en el segundo semestre del ejercicio 2020) para alinearla con la percibida en empresas comparables, atraer y retener talento en el seno del Consejo y otorgar la flexibilidad necesaria a la Sociedad para la eventual ampliación del Consejo. Asimismo, en relación con el Plan de incentivos a largo plazo de los Consejeros Ejecutivos, cuya renovación se habría de producir a la finalización del año 2021, sujeto a la correspondiente aprobación por la Junta General de la Sociedad, se valorará incluir en la Política de Remuneraciones, cuya modificación se someterá a la aprobación de la Junta General ordinaria que se celebre durante el presente ejercicio junto con el nuevo plan 2022-2024, una elevación de su cuantía a fin de aumentar el peso de la remuneración variable sobre la remuneración total de los consejeros ejecutivos, así como valorar que la percepción de dicha remuneración, al menos parcialmente, se pueda realizar en acciones, en línea con las prácticas de mercado internacionales, las recomendaciones de buen gobierno de la CNMV y la capitalización adquirida por la compañía en los últimos años.

A.3. Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.

La Política de Remuneraciones de Consejeros vigente está disponible en la página web corporativa, accediendo a través del siguiente enlace: https://www.rovi.es/sites/default/files/5-Informe%20CNyR%20Pol%C3%ADtica%20de%20Remuneraciones%20JA%202019_1.pdf

A.4. Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

El Informe Anual de Remuneraciones del ejercicio anterior fue aprobado, consultivamente, por la Junta General Ordinaria de Accionistas de ROVI con el voto a favor del 99,52% de los votos válidamente emitidos.

B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

B.1. Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel

desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

La Junta General de Accionistas de ROVI celebrada el 20 de octubre de 2020 acordó fijar una retribución total anual máxima a favor de los miembros del Consejo de Administración, en su condición de tales, para el ejercicio 2020 de 660 miles de euros.

La Junta General delegó en el Consejo de Administración la distribución entre sus miembros de 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 considerara relevantes.

En consecuencia, el Consejo de Administración ha llevado a cabo la distribución entre sus miembros de 585 miles de euros de la cantidad máxima de 660 miles de euros aprobada por la Junta a favor de los componentes del Consejo de Administración como retribución fija anual para el ejercicio 2020 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, todo ello previa propuesta de la CNR.

En particular, en 2020 se había anunciado una actualización de la remuneración del Consejo de Administración para alinearla con la de empresas comparables si bien, a la vista del contexto de incertidumbre derivado de la pandemia COVID-19, dicha actualización no tuvo lugar desde comienzos del ejercicio, sino que se ha producido con efectos en el segundo semestre del ejercicio 2020, una vez valorada la situación de la Sociedad tras el impacto de la pandemia. En concreto, los buenos resultados de 2020, la marcha de la Sociedad y la dimensión que esta está adquiriendo, son algunos de los factores que han llevado a la actualización de la remuneración en el segundo semestre.

Asimismo, el Consejo ha acordado la distribución entre los consejeros ejecutivos de la retribución global fija anual de 1.050 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, todo ello sobre la base de la propuesta presentada por la CNR. Una vez llevados a cabo los correspondientes ajustes conforme a las condiciones de sus contratos, los consejeros ejecutivos han recibido un importe total de 834,55 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 397 miles de euros, a propuesta de la CNR, teniendo en cuenta los resultados de la Sociedad relativos al ejercicio 2020 y de los objetivos establecidos para cada consejero. Este importe, íntegramente consolidado, se corresponde con el 70% de la retribución variable anual devengada y consolidada durante el ejercicio 2020, el 15% de la retribución devengada en el ejercicio 2019 y el 15% de la retribución devengada en el ejercicio 2018.

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, los resultados obtenidos por las diferentes áreas de dirección de las que son responsables cada uno de los consejeros ejecutivos, el desarrollo y, en su caso, ejecución de proyectos estratégicos para el Grupo ROVI, así como los criterios fijados en la Política de Remuneraciones de Consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas de ROVI celebrada el 12 de junio de 2019. Se hace constar que está previsto proponer a la próxima Junta General Ordinaria de accionistas la modificación de la referida Política de Remuneraciones, para lo cual la Sociedad cuenta, como se ha indicado anteriormente, con el asesoramiento de Landwell-PricewaterhouseCoopers Tax & Legal Services, S.L.

Asimismo, para la fijación de la retribución variable anual de los consejeros ejecutivos en el ejercicio 2020, se han tenido en cuenta objetivos individuales no financieros relacionados con parámetros sociales, medio ambientales y de cambio climático, y el cumplimiento de reglas de gobierno corporativo, códigos de conducta y procedimientos internos (como las políticas de control y gestión de riesgos).

B.2. Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

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 para 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 razonable y equilibrada con respecto a los variables, manteniendo de este modo un equilibrio adecuado en la estructura retributiva y favoreciendo una gestión prudente de los riesgos. En particular, en el ejercicio 2020, la remuneración variable global devengada por los consejeros ejecutivos ha representado un 47,57% de la remuneración fija percibida.
- Limitación de la remuneración variable a consejeros ejecutivos: los componentes variables de la remuneración, siguiendo las recomendaciones de gobierno corporativo, se circunscriben a los consejeros ejecutivos en cuanto que forman parte del personal 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 o la realización de operaciones de inversión durante el ejercicio que contribuyan a que la Sociedad refuerce sus bases de crecimiento actual y futuro.
- 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 las cantidades abonadas en concepto de retribución variable, anual o plurianual, en caso de que dentro de los dos años siguientes a dicho abono se acreditara la inexactitud de las cuentas, resultados o datos económicos o de otro tipo en perjuicio de la Sociedad en los que se basó la concesión de la retribución variable en cuestión, o cuando el pago no se hubiera ajustado a las condiciones de rendimiento del consejero, con independencia de que tuviera en ello alguna clase de responsabilidad o no, viniendo obligado a reembolsar a la Sociedad la retribución variable percibida en exceso.
- 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. Con la finalidad de comprobar el efectivo cumplimiento de los objetivos del consejero, habrá un diferimiento del abono de este incentivo atendiendo a la siguiente estructura de pagos: (i) el 70% será abonado, en su caso, tras comprobar el efectivo cumplimiento de los objetivos del consejero a los que se refiere el plan durante el primer trimestre del año siguiente a la conclusión de este; y (ii) el 30% restante será abonado, en su caso, en el primer trimestre del segundo ejercicio iniciado tras la conclusión del plan correspondiente, siempre y cuando no se acrediten determinadas circunstancias, tales como el incumplimiento grave 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. En ese caso, se producirá una pérdida del incentivo proporcional al incumplimiento grave del Código Ético de ROVI por parte del Consejero, o a las salvedades en el informe del auditor externo que minoren los resultados de la Sociedad y que se hayan tenido en cuenta para el devengo del Incentivo.
- 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.3. Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, 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, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

La remuneración devengada en el ejercicio 2020 por los consejeros de ROVI cumple con lo dispuesto en la Política de Remuneraciones en la medida en que los importes devengados se encuadran dentro del importe máximo anual aprobado por la Junta para dicho ejercicio 2020 y corresponden con la distribución acordada por el Consejo de Administración. Además, se han atendido a los distintos conceptos retributivos que estaban previstos en la citada Política de Remuneraciones y a los contratos suscritos con los consejeros ejecutivos.

Asimismo, 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 anteriormente, 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 10% en los ingresos operativos del Grupo ROVI correspondientes al ejercicio 2020, la remuneración anual variable de los consejeros ejecutivos representa un 0,09% sobre los ingresos operativos del Grupo del ejercicio 2020, en línea con el 0,10% y 0,13% que representó sobre los ingresos operativos de los ejercicios 2019 y 2018, respectivamente.

En cuanto al plan de incentivos a largo plazo (2019-2021) del que también son beneficiarios los consejeros ejecutivos, tal y como hemos descrito en otros apartados de este informe, para la fijación de objetivos se han tenido en cuenta los parámetros de incremento del valor de cotización de las acciones de la Sociedad y la evolución de los resultados de negocio del Grupo Rovi, como el EBITDA, margen o ingresos, durante su periodo de vigencia, por lo que las variaciones en el rendimiento de la Sociedad y su Grupo influirán de forma determinante en la cuantía de las remuneraciones a percibir por los consejeros ejecutivos en relación con este plan, al margen de otros parámetros de carácter cualitativo.

Asimismo, 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 2020 asciende a un 2,36%.

B.4. 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 se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	45.630.916	81,38

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	217.926	0,48
Votos a favor	45.412.970	99,52
Abstenciones	20	0,00

Observaciones

B.5. Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados y consolidados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, y cómo han variado respecto al año anterior.

Durante el ejercicio 2020 se han devengado los siguientes componentes fijos para los consejeros en su condición de tales: Presidente del Consejo: 165.000 euros.

Miembro del Consejo: 70.000 euros para cada consejero.

Como se ha indicado en el Apartado B.1, para la determinación de dichos componentes fijos, se tuvo en cuenta que la Junta General de Accionistas de ROVI celebrada el 20 de octubre de 2020 acordó fijar una retribución total anual máxima a favor de los miembros del Consejo de Administración, en su condición de tales, para el ejercicio 2020 de 660 miles de euros. Sobre la base de dicha fijación, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, acordó distribuir los importes indicados anteriormente entre sus miembros, teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero y la pertenencia a Comisiones del Consejo.

En el ejercicio anterior (2019) las retribuciones del Presidente y del resto de miembros del Consejo, en su condición de tales, fueron las siguientes:

Presidente del Consejo: 150.000 euros.

Miembro del Consejo: 60.000 euros para cada consejero.

El incremento con respecto al ejercicio anterior se ha acordado, como se ha destacado en el Apartado A.1 y, además, como ya se había anunciado en el Informe Anual de Remuneraciones del ejercicio anterior, con el objetivo de actualizar la remuneración de los consejeros en su condición de tales para alinearla con la percibida en empresas comparables y atraer y retener talento en el seno del Consejo, todo ello a la vista de la positiva evolución de los resultados y del negocio del Grupo durante los últimos ejercicios (y, especialmente, en el 2020), la buena marcha de la Sociedad y la dimensión adquirida por la misma.

B.6. Explique cómo se han determinado los sueldos devengados y consolidados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.

De conformidad con los términos y condiciones acordados entre los consejeros ejecutivos y la Sociedad en sus correspondientes contratos laborales y de arrendamiento de servicios, en el ejercicio 2020 se distribuyó entre los consejeros ejecutivos una retribución global fija de 834.549 euros por el ejercicio de sus funciones ejecutivas y de alta dirección tomando en consideración las funciones y responsabilidades ejercidas por cada consejero. La retribución fija de los consejeros ejecutivos para el ejercicio incluyen el sueldo fijo, los seguros de vida e invalidez, las aportaciones a planes de pensiones y otras compensaciones establecidas con carácter general para parte del personal de la Sociedad (p.ej., chequeo médico y uso particular de vehículo de empresa que la Sociedad mantiene en régimen de renting).

En particular, el reparto fue el siguiente:

- D. Juan López-Belmonte Encina, 337.607 euros.
- D. Javier López-Belmonte Encina, 249.892 euros.
- D. Iván López-Belmonte Encina, 247.050 euros.

En el ejercicio anterior (2019), se distribuyó entre los consejeros ejecutivos una retribución global fija de 811.002 euros por el ejercicio de sus funciones ejecutivas y de alta dirección tomando en consideración las funciones y responsabilidades ejercidas por cada consejero. En particular, el reparto fue el siguiente:

- D. Juan López-Belmonte Encina, 327.915 euros.
- D. Javier López-Belmonte Encina, 242.047 euros.
- D. Iván López-Belmonte Encina, 241.040 euros.

Por tanto, la retribución de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas en el ejercicio cerrado no arroja variaciones significativas con respecto a la del ejercicio 2019.

B.7. Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados y consolidados en el ejercicio cerrado.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.

En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.

- Cada uno de los consejeros, y su categoría (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.
- En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos:

Retribución variable anual

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 en el ejercicio 2020 se basaron 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 ha valorado 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 la Sociedad refuerce sus bases de crecimiento actual y futuro. Asimismo, se ha tenido en cuenta el desarrollo y la capitalización de inversiones realizadas; c) finalmente, se han considerado otros elementos cualitativos para modular la fijación del importe de retribución variable consistentes en 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 y la evaluación global del desempeño de sus funciones por parte de los consejeros, así como indicadores no financieros de carácter social, medio ambiental y de cambio climático. Asimismo, en el ejercicio 2020 se establecieron 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. En particular, se asignó a cada consejero ejecutivo dos objetivos financieros, uno de Grupo y otro relacionado con su área de dirección, y otros dos objetivos cualitativos individuales basados en el desarrollo y, en su caso, ejecución de proyectos estratégicos para el Grupo ROVI, así como su compromiso con causas sociales, medioambientales y de cambio climático, y el cumplimiento de reglas de gobierno corporativo, códigos de conducta y procedimientos internos (como las políticas

de control y gestión de riesgos). Dichos objetivos han sido cumplidos en su totalidad lo que ha determinado el abono del 100% de la retribución variable objetivo.

La valoración del grado de consecución de los objetivos ha sido llevada a cabo por la CNR una vez cerrado el ejercicio social y sobre la base de los resultados del mismo, tras lo cual la Comisión realizó la correspondiente propuesta al Consejo de Administración.

Se hace constar que, 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 difiere 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. En ese caso, se producirá una pérdida del incentivo proporcional al incumplimiento grave del Código Ético de ROVI por parte del Consejero, o a las salvedades en el informe del auditor externo que minoren los resultados de la Sociedad y que se hayan tenido en cuenta para el devengo del incentivo.

Por lo tanto, el importe de la retribución variable anual de los consejeros ejecutivos devengada en el año 2020 ha ascendido a 403 miles de euros, con el siguiente reparto entre los consejeros ejecutivos cuya determinación exacta ha correspondido al Consejo de Administración:

- D. Juan López-Belmonte Encina, 153.000 euros.
- D. Javier López-Belmonte Encina, 125.000 euros.
- D. Iván López-Belmonte Encina, 125.000 euros.

No obstante, dado que, como se ha indicado, el 30% de la retribución variable anual no se consolida al diferirse su abono por un periodo de dos años, el importe de la retribución variable anual de los consejeros ejecutivos consolidada en el año 2020 se corresponde con el 70% de la retribución variable anual devengada y consolidada durante el ejercicio 2020, el 15% de la retribución devengada en el ejercicio 2019 y el 15% de la retribución devengada en el ejercicio 2018, cuyo importe total ha ascendido a 397 miles de euros, con el siguiente reparto:

- D. Juan López-Belmonte Encina, 153.000 euros.
- D. Javier López-Belmonte Encina, 122.000 euros.
- D. Iván López-Belmonte Encina, 122.000 euros.

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos:

Retribución variable plurianual (2019-2021)

Actualmente, está en vigor un plan de incentivos a largo plazo (2019 - 2021), que se circunscribe exclusivamente a los consejeros ejecutivos de ROVI, que tiene una duración de tres años y que está previsto que, sujeto a las correspondientes aprobaciones por la Junta General, 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). Este plan fue aprobado por la Junta General de Accionistas celebrada el 12 de junio de 2019, a propuesta de la CNR y del Consejo, y para su elaboración se ha contado con el asesoramiento de Landwell-PricewaterhouseCoopers Tax & Legal Services, S.L.

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 especiales de liquidación anticipada en los que el Incentivo se abonará en metálico salvo que, a petición del interesado, y siempre que el Consejo de Administración considere que no perjudica el interés social, el Consejo determine la posibilidad de que se liquide en acciones. Entre los supuestos de liquidación anticipada se contempla el cambio de control en la Sociedad, en cuyo caso el Consejero recibirá el importe total correspondiente al plan, asumiendo un cumplimiento del 100% de los objetivos fijados, con independencia del porcentaje del mismo que se hubiera devengado en la fecha de ocurrencia o el momento temporal en que se produzca.

En caso de liquidación anticipada por (i) desistimiento unilateral de ROVI o de despido disciplinario del Consejero declarado o reconocido improcedente mediante sentencia judicial firme, o mediante acuerdo alcanzado en conciliación judicial o extrajudicial ante los órganos competentes en cada caso; o (ii) extinción de la relación de trabajo a instancias del Consejero debido a un incumplimiento grave y culpable de ROVI de sus obligaciones como empresario al amparo de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, declarada mediante sentencia judicial firme, o en acuerdo alcanzado en conciliación judicial o extrajudicial ante los órganos competentes en cada caso, se prorrateará el importe del Incentivo devengado entre el número de días transcurridos desde el inicio del plan y la fecha en que se produzca la circunstancia que ocasione la liquidación anticipada del plan.

No obstante, en el caso de elección de la modalidad de acciones como liquidación parcial o total del incentivo, el consejero no podrá transferir su titularidad o ejercerlos hasta transcurrido un plazo de al menos tres años. Se exceptúa el caso en el que el consejero mantenga, en el momento de la transmisión o ejercicio, una exposición económica neta a la variación del precio de las acciones por un valor de mercado equivalente a un importe de al menos dos veces su remuneración fija anual mediante la titularidad de acciones. Lo anterior no será de aplicación a las acciones que el consejero necesite enajenar para satisfacer los costes relacionados con su adquisición o, previa apreciación favorable de la CNR, para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.

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; 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; y c) parámetros cualitativos (de carácter social, medio ambiental y de gobierno corporativo), que promuevan la sostenibilidad de la Sociedad e incluyan criterios no financieros que sean adecuados para la creación sostenible de valor a largo plazo, como el cumplimiento de las reglas y procedimientos internos de la Sociedad, y de sus políticas para el control y gestión de riesgos.

Los citados objetivos deberán cumplirse en, al menos, un 80% para la percepción del Incentivo correspondiente a dicho objetivo, pudiéndose abonar hasta un máximo del 120% de la anualidad del salario fijo promedio del consejero correspondiente durante los tres años de vigencia del plan, calculado de forma lineal, si los objetivos se cumplen en sus niveles máximos. 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 CNR una vez cerrados los tres ejercicios sociales a los que se refiera el plan y cuando estén disponibles los resultados de los mismos, tras lo cual la Comisión realizará una propuesta al Consejo de Administración. Con la finalidad de comprobar el efectivo cumplimiento de los objetivos del consejero, habrá un diferimiento del abono del Incentivo atendiendo a la siguiente estructura de pagos:

- El 70% del Incentivo será abonado, en su caso, tras comprobar el efectivo cumplimiento de los objetivos del consejero a los que se refiere el plan durante el primer trimestre del año siguiente a la conclusión de este.
- El 30% restante será abonado, en su caso, en el primer trimestre del segundo ejercicio iniciado tras la conclusión del plan correspondiente, siempre y cuando no se acrediten determinadas circunstancias, tales como el incumplimiento grave 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. En ese caso, se producirá una pérdida del incentivo proporcional al incumplimiento grave del Código Ético de ROVI por parte del Consejero, o a las salvedades en el informe del auditor externo que minoren los resultados de la Sociedad y que se hayan tenido en cuenta para el devengo del Incentivo.

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

Durante el ejercicio 2020 no se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables ni se han reducido ni devuelto importes por la aplicación de cláusulas clawback.

B.9. Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, 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.

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. Durante el ejercicio 2020, la Sociedad ha realizado aportaciones a los planes de pensiones individuales de aportaciones definidas en favor de los consejeros ejecutivos por un importe global de 24 miles de euros. La Sociedad no tiene ningún importe ahorrado o acumulado para prestaciones de pensión, jubilación o similar. Asimismo, se hace constar que, 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 2020, se ha consignado la misma cantidad que en los ejercicios cerrados desde el año 2015.

B.10. Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.

Durante el ejercicio 2020 no se han producido devengos o abonos por este concepto a los consejeros.

B.11. Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Asimismo, explique las condiciones

principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado en el apartado A.1.

Durante el ejercicio 2020 no se han producido modificaciones significativas en los contratos de los consejeros ejecutivos. En particular, los cambios introducidos han tenido por objeto exclusivamente la adaptación de determinados aspectos en materia de retribuciones variables de los consejeros ejecutivos a las últimas modificaciones introducidas por la CNMV en el Código de Buen Gobierno en el mes de junio de 2020:

- Para que en caso de entrega de acciones, el Consejero no pueda transferir su titularidad o ejercitar sus derechos hasta transcurrido un plazo de, al menos, tres años. Se exceptúa el caso en el que el Consejero mantenga, en el momento de la transmisión o ejercicio, una exposición económica neta a la variación del precio de las acciones por un valor de mercado equivalente a un importe de al menos dos veces su remuneración fija anual mediante la titularidad de acciones.

- Con respecto al pago de la parte diferida de la retribución variable a largo plazo o de la retribución anual, se amplían las circunstancias en las que la Sociedad podría no abonarlo; en particular, se contempla el incumplimiento grave 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.

- Con respecto a la cláusula de no competencia, se ha modificado de forma que el consejero no podrá competir con la Sociedad durante un plazo de dos años desde la extinción de su contrato, previéndose que percibirán una compensación consistente en una cantidad bruta equivalente a la media aritmética de la retribución total anual devengada durante cada uno de los tres últimos ejercicios completos inmediatamente anteriores a la fecha de terminación de su contrato, contemplándose expresamente los conceptos a considerar.

- Con respecto a la cláusula de indemnización por extinción contractual del contrato de arrendamiento de servicios, se ha modificado previéndose que el consejero percibirá una compensación consistente en una cantidad bruta equivalente a dos veces la media aritmética de la retribución total anual devengadas durante cada uno de los tres últimos ejercicios completos inmediatamente anteriores a la fecha de terminación de su contrato, contemplándose expresamente los conceptos a considerar.

B.12. Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Durante el ejercicio 2020 no se ha abonado ninguna remuneración suplementaria a ninguno de los consejeros como contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

B.13. Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, 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.

Durante el ejercicio 2020 no se ha devengado ni abonado ninguna retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos a ningún consejero que supusieran condiciones ajenas a las habituales o a las del mercado.

B.14. Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.

Los consejeros ejecutivos disfrutaban 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.

B.15. Explique 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 tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Durante el ejercicio 2020 no se han producido pagos de esta naturaleza.

B.16. Explique cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera 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.

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.

C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2020
Don JUAN LÓPEZ-BELMONTE LÓPEZ	Presidente Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don JUAN LÓPEZ-BELMONTE ENCINA	Consejero Delegado	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don JAVIER LÓPEZ-BELMONTE ENCINA	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don IVÁN JORGE LÓPEZ-BELMONTE ENCINA	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don JOSÉ FERNANDO DE ALMANSA MORENO-BARREDA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don MARCOS PEÑA PINTO	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña FÁTIMA BÁÑEZ GARCÍA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020

C.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 de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
Don JUAN LÓPEZ-BELMONTE LÓPEZ	165								165	150
Don JUAN LÓPEZ-BELMONTE ENCINA	70			320	153				543	524
Don JAVIER LÓPEZ-BELMONTE ENCINA	70			230	122				422	399
Don IVÁN JORGE LÓPEZ-BELMONTE ENCINA	70			230	122				422	399
Don JOSÉ FERNANDO DE ALMANSA MORENO-BARREDA	70								70	60

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
Don MARCOS PEÑA PINTO	70								70	39
Doña FÁTIMA BÁÑEZ GARCÍA	70								70	2

Observaciones

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JUAN LÓPEZ-BELMONTE LÓPEZ	Plan							0,00				
Don JUAN LÓPEZ-BELMONTE ENCINA	Plan							0,00				
Don JAVIER LÓPEZ-BELMONTE ENCINA	Plan							0,00				
Don IVÁN JORGE LÓPEZ-BELMONTE ENCINA	Plan							0,00				
Don JOSÉ FERNANDO DE ALMANSA MORENO-BARREDA	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don MARCOS PEÑA PINTO	Plan							0,00				
Doña FÁTIMA BÁÑEZ GARCÍA	Plan							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JUAN LÓPEZ-BELMONTE LÓPEZ	
Don JUAN LÓPEZ-BELMONTE ENCINA	8
Don JAVIER LÓPEZ-BELMONTE ENCINA	8
Don IVÁN JORGE LÓPEZ-BELMONTE ENCINA	8
Don JOSÉ FERNANDO DE ALMANSA MORENO-BARREDA	
Don MARCOS PEÑA PINTO	
Doña FÁTIMA BÁÑEZ GARCÍA	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don JUAN LÓPEZ-BELMONTE LÓPEZ					336	336		
Don JUAN LÓPEZ-BELMONTE ENCINA	8	8			201	193		
Don JAVIER LÓPEZ-BELMONTE ENCINA	8	8			149	144		
Don IVÁN JORGE LÓPEZ-BELMONTE ENCINA	8	8			197	189		
Don JOSÉ FERNANDO DE ALMANSA MORENO-BARREDA								
Don MARCOS PEÑA PINTO								
Doña FÁTIMA BÁÑEZ GARCÍA								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JUAN LÓPEZ-BELMONTE LÓPEZ	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JUAN LÓPEZ-BELMONTE ENCINA	Seguros de vida y otras compensaciones establecidas con carácter general para parte del personal de la Sociedad, como el vehículo de empresa que la Sociedad mantiene	10
Don JAVIER LÓPEZ-BELMONTE ENCINA	Seguros de vida y otras compensaciones establecidas con carácter general para parte del personal de la Sociedad, como el vehículo de empresa que la Sociedad mantiene	12
Don IVÁN JORGE LÓPEZ-BELMONTE ENCINA	Seguros de vida y otras compensaciones establecidas con carácter general para parte del personal de la Sociedad, como el vehículo de empresa que la Sociedad mantiene en régimen de renting.	9
Don JOSÉ FERNANDO DE ALMANSA MORENO-BARREDA	Concepto	
Don MARCOS PEÑA PINTO	Concepto	
Doña FÁTIMA BÁÑEZ GARCÍA	Concepto	

Observaciones

[]

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
Don JUAN LÓPEZ-BELMONTE LÓPEZ										
Don JUAN LÓPEZ-BELMONTE ENCINA										
Don JAVIER LÓPEZ-BELMONTE ENCINA										

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
Don IVÁN JORGE LÓPEZ-BELMONTE ENCINA										
Don JOSÉ FERNANDO DE ALMANSA MORENO-BARREDA										
Don MARCOS PEÑA PINTO										
Doña FÁTIMA BÁÑEZ GARCÍA										

Observaciones

[]

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JUAN LÓPEZ-BELMONTE LÓPEZ	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JUAN LÓPEZ-BELMONTE ENCINA	Plan							0,00				
Don JAVIER LÓPEZ-BELMONTE ENCINA	Plan							0,00				
Don IVÁN JORGE LÓPEZ-BELMONTE ENCINA	Plan							0,00				
Don JOSÉ FERNANDO DE ALMANSA MORENO-BARREDA	Plan							0,00				
Don MARCOS PEÑA PINTO	Plan							0,00				
Doña FÁTIMA BÁÑEZ GARCÍA	Plan							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JUAN LÓPEZ-BELMONTE LÓPEZ	
Don JUAN LÓPEZ-BELMONTE ENCINA	
Don JAVIER LÓPEZ-BELMONTE ENCINA	
Don IVÁN JORGE LÓPEZ-BELMONTE ENCINA	
Don JOSÉ FERNANDO DE ALMANSA MORENO-BARREDA	
Don MARCOS PEÑA PINTO	
Doña FÁTIMA BÁÑEZ GARCÍA	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don JUAN LÓPEZ-BELMONTE LÓPEZ								
Don JUAN LÓPEZ-BELMONTE ENCINA								

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don JAVIER LÓPEZ-BELMONTE ENCINA								
Don IVÁN JORGE LÓPEZ-BELMONTE ENCINA								
Don JOSÉ FERNANDO DE ALMANSA MORENO-BARREDA								
Don MARCOS PEÑA PINTO								
Doña FÁTIMA BÁÑEZ GARCÍA								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JUAN LÓPEZ-BELMONTE LÓPEZ	Concepto	
Don JUAN LÓPEZ-BELMONTE ENCINA	Concepto	
Don JAVIER LÓPEZ-BELMONTE ENCINA	Concepto	
Don IVÁN JORGE LÓPEZ-BELMONTE ENCINA	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSÉ FERNANDO DE ALMANSA MORENO-BARREDA	Concepto	
Don MARCOS PEÑA PINTO	Concepto	
Doña FÁTIMA BÁÑEZ GARCÍA	Concepto	

Observaciones

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.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2020 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
Don JUAN LÓPEZ-BELMONTE LÓPEZ	165				165						165
Don JUAN LÓPEZ-BELMONTE ENCINA	543		8	10	561						561
Don JAVIER LÓPEZ-BELMONTE ENCINA	422		8	12	442						442
Don IVÁN JORGE LÓPEZ-BELMONTE ENCINA	422		8	9	439						439

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2020 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
Don JOSÉ FERNANDO DE ALMANSA MORENO- BARREDA	70				70						70
Don MARCOS PEÑA PINTO	70				70						70
Doña FÁTIMA BÁÑEZ GARCÍA	70				70						70
TOTAL	1.762		24	31	1.817						1.817

Observaciones

D. 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.

Continuación del Apartado A.1-Punto 1.

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 2021 vinculado a los resultados de la Sociedad y a la consecución de objetivos marcados que han de estar alineados con el interés social, así como con su desempeño profesional, de manera que no derive simplemente de la evolución general de los mercados, del sector de actividad de la Sociedad o de otras circunstancias similares.

Además, la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2018 aprobó para los consejeros ejecutivos un plan de incentivos a largo plazo (2019 - 2021), continuación del plan 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 sostenible de valor a largo plazo para la Sociedad y su Grupo. En relación con dicho Plan, cuya renovación se habría de producir a la finalización del año 2021, sujeto a la correspondiente aprobación por la Junta General de la Sociedad, se valorará incluir en la Política de Remuneraciones, cuya modificación se someterá a la aprobación de la Junta General ordinaria que se celebre durante el presente ejercicio junto con el nuevo plan 2022-2024, una elevación de su cuantía a fin de aumentar el peso de la remuneración variable sobre la remuneración total de los consejeros ejecutivos así como valorar que la percepción de dicha remuneración, al menos parcialmente, se pueda realizar en acciones, en línea con las prácticas de mercado internacionales, las recomendaciones de buen gobierno de la CNMV y la capitalización adquirida por la compañía en los últimos años. 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 podrán también contemplarse como remuneración a los consejeros no ejecutivos cuando se condicione a que las mantengan hasta su cese como consejeros.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha considerado oportuno contar con el asesoramiento de expertos externos especializados para la revisión de la Política de Remuneraciones de la Sociedad. De esta manera, Landwell - PricewaterhouseCoopers Tax & Legal Services, S.L., asesor independiente especializado en materia de retribución de Consejeros y Altos Directivos, ha asesorado a ROVI en la definición de la vigente Política de Remuneraciones y en la elaboración de la propuesta de modificación de la misma, teniendo en cuenta para ello empresas comparables por dimensiones y sector de actividad.

De entre las comisiones constituidas en el seno del Consejo, la CNR 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 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 la política de remuneraciones de consejeros para los ejercicios 2020, 2021 y 2022 que se elevó al Consejo de Administración y fue aprobada, posteriormente, por la Junta General de Accionistas de ROVI celebrada el 12 de junio de 2019. Para la elaboración de la citada Política de Remuneraciones 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 del Consejo y el artículo 11 del Reglamento de la CNR, la CNR 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.

Se hace constar que, cumpliendo con lo previsto en el artículo 24.1 del Reglamento del Consejo de Administración de ROVI, la remuneración de los consejeros reflejada en este informe, guarda una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, su actual situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

[23/02/2021]

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

- Si
- No