

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2014

C.I.F.

A-28041283

DENOMINACIÓN SOCIAL

LABORATORIOS FARMACEUTICOS ROVI, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

JULIAN CAMARILLO, 35, MADRID

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

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

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

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

Explique la política de remuneraciones

Para elaborar la política de remuneraciones de los consejeros, Laboratorios Farmacéuticos Rovi, S.A. ("ROVI"), a través de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (CNR), ha tomado en consideración el principio general de que las retribuciones de los consejeros sean las precisas para atraer, retener y motivar a los consejeros con perfiles profesionales destacados y apropiados para contribuir a alcanzar los objetivos estratégicos de la Sociedad. Se basa en los siguientes principios:

- Moderación y adecuación a las mejores prácticas de mercado: ROVI procura que las retribuciones de sus consejeros sean moderadas y acordes con las tendencias y referencias en materia de remuneraciones seguidas en su sector de actividad, de manera que se alineen con las mejores prácticas de mercado.
- Proporcionalidad: La retribución de los consejeros externos será la necesaria para que se corresponda con la dedicación, cualificación y responsabilidad que el cargo exija, pero no tan elevada como para comprometer su independencia.
- Compatibilidad: Las retribuciones que perciben los consejeros por el desarrollo de sus funciones en el Consejo serán compatibles e independientes de las retribuciones o compensaciones establecidas para aquellos consejeros que cumplan funciones ejecutivas.
- Involucración de la CNR: La CNR propone al Consejo de Administración la política de remuneraciones de consejeros con el fin de que se someta a su consideración y aprobación.
- 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, se propone a la Junta la delegación en el Consejo de la facultad de distribución de esa cantidad entre sus miembros en función de su dedicación y la naturaleza de sus servicios, previo informe de la Comisión.

A la fecha del presente informe, la Sociedad no tiene previstas variaciones sustanciales durante el ejercicio 2015 en los principios básicos de la política de remuneraciones de los consejeros y que se aplicaron en el ejercicio anterior, teniendo en cuenta los siguientes aspectos para la determinación de la cantidad global anual máxima correspondiente, que se propondrá a la Junta General como retribución para el Consejo de Administración en el ejercicio en curso:

- (i) el incremento en 60.000 euros de la cantidad global asignada a los miembros del Consejo por el desarrollo de sus funciones como consejeros que incluye, como en años anteriores, una parte destinada a poder compensar el esfuerzo especial y la contribución en la consecución de objetivos de valor estratégico para la Sociedad y otra parte en previsión de la posible incorporación de un consejero adicional a lo largo del ejercicio;
- (ii) la inclusión, como en anteriores ejercicios, en la cantidad global a distribuir entre los miembros del Consejo, de la remuneración que perciben los ejecutivos por el ejercicio de sus funciones ejecutivas y de alta dirección, en aras a potenciar el principio de plena transparencia de las retribuciones; y
- (iii) la elevación del importe de la retribución global fija que corresponde a los consejeros ejecutivos por el ejercicio de sus funciones ejecutivas y de alta dirección en un 2% respecto de la del ejercicio anterior y la consiguiente elevación del importe absoluto del bono conjunto a percibir por los consejeros ejecutivos en relación con los objetivos fijados para el ejercicio 2015, el cual se calcula como un porcentaje, de entre un rango prefijado (de entre el 20 y el 50%) de la retribución global fija.

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, que deberá ser determinada por la Junta General. Si ésta así lo acuerda el Consejo puede distribuir entre sus miembros la retribución acordada por la Junta,

teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades ejercidas por cada uno de ellos dentro del propio Consejo o de sus comisiones delegadas y, en su caso, las funciones ejecutivas que desarrollan.

Asimismo, se fija para los consejeros ejecutivos un incentivo de cuantía variable para el ejercicio 2015 vinculado a los resultados de la Sociedad y a la consecución de los objetivos marcados que han de estar alineados con el interés social, así como con el desempeño profesional de sus beneficiarios, y que no deriva simplemente de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de la Sociedad.

Adicionalmente, se prevé 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 26 del Reglamento del Consejo de Administración, las remuneraciones mediante entrega de acciones de la Sociedad o de sociedades del grupo, opciones sobre acciones o instrumentos referenciados al valor de la acción, se circunscribirán a los consejeros ejecutivos.

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 muy significativa con respecto a la remuneración total que les corresponda. Así, en los últimos ejercicios (incluyendo el ejercicio en curso), la cuantía del componente fijo de la remuneración ha sido suficientemente elevada con respecto a la del componente variable.

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

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

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

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

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, 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 52.^a del Código Unificado de Buen Gobierno Corporativo de las Sociedades Cotizadas en España, aprobado por la CNMV el 22 de mayo de 2006 y actualizado en 2013, ha elaborado una política de retribuciones de los consejeros y altos directivos de la Sociedad correspondiente al ejercicio 2015, que se ha elevado al Consejo de Administración con el objeto de que, en su caso, sea aprobada por éste.

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

- Propondrá al Consejo de Administración: (i) la política de retribuciones de los consejeros y altos directivos; (ii) la retribución individual de los consejeros ejecutivos y las demás condiciones de sus contratos; y (iii) las políticas de contratación y las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos de la Sociedad.
- Velar por la transparencia de las retribuciones y la inclusión en el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros y en el informe anual de gobierno corporativo de información acerca de las remuneraciones de los consejeros y, a tal efecto, someter al Consejo de Administración cuanta información resulte procedente.

El artículo 14 del Reglamento del Consejo establece, además, que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones estará integrada por un mínimo de tres consejeros, que en la medida de lo posible serán externos y en su mayoría independientes, y que serán nombrados por el Consejo de Administración teniendo en cuenta sus conocimientos, aptitudes y experiencia, así como los cometidos de la Comisión. El Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones será necesariamente un consejero independiente, debiendo ser sustituido cada cuatro años y pudiendo ser reelegido una vez transcurrido un plazo de un año desde la fecha de su cese.

Desde su constitución, se estableció que el número de miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones fuera de tres consejeros. La composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones no ha variado durante el ejercicio 2014, siendo la siguiente:

(i) D. Enrique Castellón Leal (Presidente) es consejero externo independiente de ROVI. Fue nombrado consejero el 24 de octubre de 2007, siendo reelegido por el plazo estatutario de cinco años por la Junta General celebrada el 13 de junio de 2012, y es, a su vez, vocal del Comité de Auditoría.

(ii) D. Miguel Corsini Freese (Vocal) es consejero externo independiente de ROVI. Fue nombrado consejero por cooptación el 12 de noviembre de 2008, siendo ratificado y reelegido por la Junta General de Accionistas celebrada el 17 de junio de 2009. El Sr. Corsini fue reelegido en el cargo por el plazo estatutario por la Junta General de accionistas celebrada el 12 de junio de 2014.

(iii) D. Juan López-Belmonte Encina (Vocal y Secretario) es consejero ejecutivo de ROVI. Ha estado trabajando para la Sociedad desde 1994, fue nombrado Director General en octubre de 2001 y desde octubre de 2007 es consejero delegado solidario de la Sociedad, cargo para el que fue reelegido por el Consejo de Administración en su reunión celebrada el 25 de julio de 2012.

El Presidente de la Comisión es un consejero independiente. En consecuencia, la composición de la Comisión se corresponde con lo establecido en el Reglamento del Consejo de Administración y consta de suficientes consejeros independientes para garantizar la imparcialidad y objetividad de criterio de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. No obstante lo anterior, a los efectos de adaptar la composición de esta Comisión a los nuevos requisitos establecidos por el artículo 529 quince de la Ley de Sociedades de Capital tras las modificaciones operadas tras la aprobación de la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la

mejora del gobierno corporativo, durante el presente ejercicio se procederá a actualizar la normativa interna de ROVI en relación con, entre otras cuestiones, la regulación y composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y, en consecuencia, su adaptación a las nuevas exigencias legales.

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

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

La Comisión deberá asimismo consultar al Presidente y al primer ejecutivo de la Sociedad, especialmente cuando se trate de materias relativas a los consejeros ejecutivos y altos directivos. El Consejo de Administración deliberará sobre las propuestas e informes que la Comisión le presente.

Aunque el Reglamento también dispone que, para el mejor cumplimiento de sus funciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá recabar el asesoramiento de expertos externos cuando lo juzgue necesario para el adecuado cumplimiento de sus funciones, la Sociedad no ha solicitado los servicios de asesores externos a la hora de definir la política retributiva.

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

Explique los componentes fijos de la remuneración

Se someterá a la aprobación de la Junta General de la Sociedad, a celebrar previsiblemente en el mes de junio de 2015, una retribución total a favor de los miembros del Consejo de Administración para el ejercicio en curso 2015 de un máximo de 2.028.341 euros, que se desglosará en los siguientes conceptos:

- (i) Una remuneración anual fija máxima de 560.000 euros asignados a los miembros del Consejo de Administración por el desarrollo de sus funciones como consejeros. Esta cantidad que deberá aprobar la Junta General de accionistas, conforme a lo previsto en los Estatutos de la Sociedad, se corresponde con la retribución de todos los consejeros de forma conjunta en su condición de tales. El Consejo de Administración distribuirá entre sus miembros esta cantidad, teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes. Se hace constar que los presidentes del Consejo y de los comités no perciben ninguna remuneración adicional por el desempeño de estos cargos respectivamente.
- (ii) Un importe máximo de 978.894 euros asignados a los consejeros ejecutivos como retribución global fija por distintos conceptos por el ejercicio de sus funciones ejecutivas y de alta dirección. El Consejo de Administración distribuirá entre sus miembros esta cantidad, teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades ejercidas por cada consejero ejecutivo.
- (iii) Un incentivo de cuantía variable por importe máximo de 489.447 euros que percibirán los consejeros ejecutivos de ROVI, en su caso, en función de los resultados de la Sociedad relativos al ejercicio 2015 y de los objetivos establecidos para cada consejero que han de estar alineados con el interés social así como vinculados al desempeño profesional de sus beneficiarios.

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.

La política de la Sociedad, como en años anteriores, sigue siendo la de proponer a la Junta General la delegación en el Consejo de Administración de la facultad de distribución de estas cantidades entre sus miembros, partiendo de la cantidad global anual máxima a aprobar por dicha Junta, en función de la dedicación y la naturaleza de los servicios de cada consejero, previo informe y propuesta emitida a tal efecto por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

No está previsto que los consejeros perciban durante el ejercicio 2015 retribuciones de carácter variable por el desarrollo de su cargo como consejeros ni que sean beneficiarios de sistemas de previsión tales como pensiones complementarias, seguros de vida o figuras análogas, salvo las correspondientes a los consejeros ejecutivos por el desempeño de sus funciones de alta dirección durante el ejercicio y que se detallan en los apartados siguientes.

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

Los consejeros ejecutivos percibirán por el desempeño de sus funciones de alta dirección durante el año 2015 las retribuciones establecidas en sus contratos, que ascenderán a un importe global máximo de 978.894 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 el del resto de la plantilla de ROVI es objeto de revisión teniendo en cuenta el porcentaje establecido regularmente en el Convenio General de Químicas.

Los pagos de primas por seguros de vida en el ejercicio 2014 de los que son beneficiarios los consejeros ejecutivos ascienden a un importe anual agregado aproximado de 600 euros. Dichos seguros ofrecen coberturas para el caso de muerte natural, muerte por accidente y para el caso de invalidez permanente absoluta, debido a enfermedad o accidente de cualquier tipo. Está previsto que durante el ejercicio 2015 se realicen pagos por este concepto por un importe similar.

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

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos) que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

No existen en la actualidad planes retributivos ni planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros de los que los consejeros ejecutivos sean beneficiarios.

Durante el ejercicio 2014 los consejeros no han percibido ninguna remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, al margen de lo que se indica en el párrafo siguiente.

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

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

Los criterios para la determinación de la retribución variable (o bonus) correspondiente exclusivamente a los consejeros ejecutivos, para el ejercicio 2015, se basarán en los siguientes parámetros:

a) la evolución de los ingresos operativos del Grupo ROVI de acuerdo con los objetivos presupuestados y establecidos en el Plan de Negocio así como el cumplimiento de los objetivos estratégicos determinados en dicho Plan;

b) junto a esta referencia cuantitativa esencial, se valorará la contribución al crecimiento tanto orgánico como de valor de la Sociedad, entre otros, mediante la obtención de alianzas estratégicas o la realización de operaciones de inversión durante el ejercicio que contribuyan a que a la Sociedad refuerce sus bases de crecimiento actual y futuro. Asimismo, se tendrá en cuenta el desarrollo y la capitalización de inversiones realizadas;

c) al final del ejercicio también se considerarán otros elementos cualitativos que permitan modular la fijación del importe de retribución variable. Entre otros elementos, se valorará la evolución de la Sociedad frente a la de entidades comparables, la situación general del mercado, el acaecimiento de hechos significativos con impacto positivo en los resultados de la Sociedad o la evaluación global del desempeño de sus funciones por parte de los consejeros.

Asimismo, se establecen objetivos personales considerando cada uno de ellos individualmente y por su importancia dentro del conjunto y de acuerdo con la estrategia del correspondiente departamento o área y objetivos de negocio para la empresa. En cada objetivo se define un indicador de medida con un margen de consecución por encima y por debajo del 100% a determinar en función de cada caso. El alcance del objetivo por encima del 100% corresponderá a un cumplimiento extraordinario. El grado de alcance del objetivo de empresa se valorará una vez cerrado cada ejercicio social.

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

Al igual que para el resto de altos directivos, se ha fijado para los consejeros ejecutivos un incentivo de cuantía variable para el ejercicio 2015, que también se someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas. La retribución variable se halla vinculada a los resultados de la Sociedad y a la consecución de los objetivos marcados que han de estar alineados con el interés social así como con el desempeño profesional de sus beneficiarios y no deriva simplemente de la evolución general de los mercados, del sector de actividad de la Sociedad u otras circunstancias similares. El objetivo, al igual que con los restantes altos directivos del Grupo, es configurar paquetes retributivos competitivos que permitan atraer y retener a profesionales destacados, al tiempo que establecer una vinculación entre la remuneración y los resultados y la consecución de objetivos.

La prima anual (o bonus) conjunta a percibir por los consejeros ejecutivos en relación con los objetivos fijados para el año 2015 ha sido estimada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en un rango de entre un 20% y un 50% de la retribución global fija que perciben los consejeros ejecutivos en conjunto, como altos directivos, en función de la consecución de los objetivos establecidos para el Grupo y para cada consejero al inicio del ejercicio y de los criterios anteriormente mencionados. 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 de los consejeros ejecutivos para el año 2015 sería de 489.447 euros.

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

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

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

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

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

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

La Sociedad, tal y como viene haciendo desde hace años, tiene previsto realizar durante el año 2015 aportaciones anuales al plan de pensiones individual de aportaciones definidas señalado anteriormente en favor de los consejeros ejecutivos por un importe global no superior a 60.000 euros.

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

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

Explique las indemnizaciones

A 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, en su condición de tales.

A.7 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera

otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no competencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

Los consejeros ejecutivos tienen suscritos contratos laborales ordinarios y contratos de arrendamiento de servicios, según los casos, de duración indefinida, al objeto de regular el desempeño de sus funciones de alta dirección.

Respecto a las causas de extinción del contrato y sus consecuencias, los contratos laborales se remiten a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores. Por su parte, en lo referente a los contratos de arrendamiento de servicios, en uno de ellos se prevé una indemnización en favor del consejero en caso de terminación de la relación contractual de una cantidad bruta equivalente a dos años de la retribución fija que viniera percibiendo el consejero en el momento de la extinción del contrato, con excepción de los supuestos de (i) renuncia al cargo del consejero por supuestos distintos a los contemplados contractualmente o (ii) revocación por la Sociedad por incumplimiento del consejero de sus deberes legales, contractuales o establecidos por normativa interna o concurrencia de causa de extinción procedente de conformidad con la legislación laboral (salvo el desistimiento empresarial).

Respecto a los plazos de preaviso, en ambos tipos de contratos, laborales y de arrendamiento de servicios, se fija un plazo de 60 días para que el consejero pueda dar por finalizado el contrato, si bien en caso de incumplimiento del referido plazo el consejero debería indemnizar a la Sociedad con la cantidad equivalente a la retribución que le correspondiera por el periodo de preaviso incumplido.

Asimismo, en los contratos de todos los consejeros ejecutivos se incluye una cláusula de no competencia en virtud de la cual el consejero no podrá competir con la Sociedad durante un plazo de dos años desde la extinción de su contrato, por lo que percibiría una compensación consistente en su retribución fija anual en el momento de extinción del contrato, que sería abonada en 24 abonos mensuales de igual importe. Estos importes deberían ser devueltos por el consejero en caso de incumplimiento de su obligación de no competencia.

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

Explique las remuneraciones suplementarias

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

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

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

Ni en el ejercicio en curso ni en el ejercicio 2014, existe ninguna retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos con ningún consejero que supongan condiciones ajenas a las habituales o a las del mercado.

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

Explique las remuneraciones en especie

Los consejeros ejecutivos disfrutan de compensaciones no dinerarias (seguros de vida, chequeo médico anual, etc.) que están establecidas con carácter general para parte del personal de la entidad.

Adicionalmente, los consejeros ejecutivos disponen como retribución en especie del uso particular de vehículo de empresa que la Sociedad mantiene en régimen de renting.

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

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

No se han producido pagos de esta naturaleza.

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

Explique los otros conceptos retributivos

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

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

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

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

- Proporción entre remuneración fija y remuneración variable: los componentes fijos de la retribución de los consejeros representan una proporción significativa con respecto a los variables, manteniendo de este modo un equilibrio adecuado en la estructura retributiva y limitando la exposición a riesgos excesivos que podrían determinar la asignación de la parte del componente variable.

- Limitación de la remuneración variable a consejeros ejecutivos: los componentes variables de la remuneración se circunscriben a los consejeros ejecutivos en cuanto que forman parte del personal de más alto nivel cuyas actividades profesionales tienen una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y del Grupo.

- Evolución de la Sociedad en el largo plazo: para la determinación de la retribución variable que corresponde a los consejeros ejecutivos, se atiende al crecimiento tanto orgánico como de valor de la Sociedad, entre otros, mediante la obtención de alianzas estratégicas que perduren en la compañía a medio o largo plazo.

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 como representante de la Sociedad en la operación a que el conflicto se refiera.

Por otro lado, cada consejero afectado que es miembro de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, se ausenta de la sala en la que se celebra una reunión en el momento en que se delibera y aprueba la propuesta de retribución que le corresponde, reincorporándose después.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

B.1 Realice una previsión general de la política de remuneraciones para ejercicios futuros que describa dicha política con respecto a: componentes fijos y dietas y retribuciones de carácter variable, relación entre la remuneración y los resultados, sistemas de previsión, condiciones de los contratos de consejeros ejecutivos, y previsión de cambios más significativos de la política retributiva con respecto a ejercicios precedentes.

Previsión general de la política de remuneraciones

En estos momentos, la Sociedad no prevé, en principio, cambios sustanciales respecto a su política de retribución de consejeros para ejercicios futuros.

B.2 Explique el proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones prevista para los ejercicios futuros, y el papel desempeñado, en su caso, por la comisión de retribuciones.

Explique el proceso de tomas de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones

En el apartado A.2 de este informe se especifica cuál es el proceso actual de toma de decisiones de la Sociedad, si bien será necesario ajustarlo próximamente en algunos aspectos una vez que la normativa interna de ROVI, en proceso actualmente de revisión y reforma, se modifique para cumplir con las novedades recientes introducidas en la Ley de Sociedades de Capital en esta materia tras la aprobación de la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo.

En particular, de acuerdo con lo previsto en el nuevo artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital relativo a la aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros, el Consejo de Administración será el órgano encargado de aprobar la política de retribuciones, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que, con posterioridad, se presentará a la Junta General junto con una propuesta motivada y acompañada de un informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, debiendo ponerse esta documentación a disposición de los accionistas desde la convocatoria de la Junta General.

La Junta General deberá aprobar dicha política de remuneraciones de los consejeros, como punto separado del orden del día y con carácter vinculante, al menos cada tres años. Toda modificación o sustitución de la política de remuneraciones durante dicho periodo requerirá la previa aprobación de la Junta General.

Finalmente, corresponderá al Consejo de Administración, en el marco de la política de remuneraciones acordada por la Junta General, la fijación de la retribución concreta de cada consejero en su condición de tal, 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, así como de la retribución de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas y los términos y condiciones de sus contratos.

B.3 Explique los incentivos creados por la sociedad en 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.

Explique los incentivos creados para reducir riesgos

Ver apartado A.13 anterior.

La Sociedad no tiene previsto a la fecha de este informe establecer nuevos incentivos o modificar los ya existentes en esta materia que han quedado descritos en el apartado A.13 anterior.

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

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

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

La Junta General de Accionistas de ROVI celebrada el 12 de junio de 2014 acordó fijar una retribución total anual máxima a favor de los miembros del Consejo de Administración para el ejercicio 2014 de 1.939.550 euros, que se desglosa en los siguientes conceptos:

- (i) Un importe máximo de 500.000 euros asignados a los miembros del Consejo de Administración por el desarrollo de sus funciones como consejeros. Esta cantidad se corresponde con la retribución de todos los consejeros de forma conjunta. El Consejo de Administración distribuyó entre sus miembros esta cantidad, en función de la dedicación y la naturaleza de los servicios prestados por cada consejero.
- (ii) Un importe máximo de 959.700 euros asignados a los consejeros ejecutivos como retribución fija global por distintos conceptos por el ejercicio de sus funciones ejecutivas y de alta dirección. El Consejo de Administración distribuyó entre sus miembros esta cantidad, teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades ejercidas por cada consejero ejecutivo.

(iii) Un incentivo de cuantía variable por importe máximo de 479.850 euros a percibir por los consejeros ejecutivos de ROVI en función de los resultados de la Sociedad relativos al ejercicio 2014 y de los objetivos establecidos para cada consejero.

La Junta aprobó delegar en el Consejo de Administración de la Sociedad la distribución de estas cantidades entre sus miembros en función de su dedicación y la naturaleza de sus servicios, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

En consecuencia, el Consejo de Administración ha llevado a cabo la distribución entre sus miembros de 380.000 euros de la cantidad máxima de 500.000 euros aprobada por la Junta a favor de los componentes del Consejo de Administración como retribución fija anual para el ejercicio 2014 por el desarrollo de sus funciones como consejeros, que ha sido asignada teniendo en cuenta la dedicación y la naturaleza de los servicios prestados por cada consejero y previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Asimismo, el Consejo ha acordado la distribución entre los consejeros ejecutivos de la retribución global fija anual de 959.700 euros como retribución por el ejercicio de sus funciones ejecutivas y de alta dirección, de conformidad con lo estipulado en sus contratos ejecutivos y con los términos y condiciones acordados con la Sociedad, tomando en consideración las funciones y responsabilidades ejercidas por cada consejero y sobre la base de la propuesta presentada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Una vez llevados a cabo los correspondientes ajustes conforme a las condiciones de sus contratos, los consejeros ejecutivos han recibido un importe efectivo total de 956.835 euros como retribución fija global.

Respecto al incentivo de cuantía variable por un importe máximo de 479.850 euros aprobado por la Junta para los consejeros ejecutivos, el Consejo ha llevado a cabo la distribución de 383.880 euros, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, teniendo en cuenta los resultados de la Sociedad relativos al ejercicio 2014 y de los objetivos establecidos para cada consejero.

Asimismo se pone de manifiesto que para la asignación de estas cantidades a los consejeros ejecutivos, se aplican, además de criterios basados en parámetros como la evolución de los ingresos operativos del Grupo ROVI de acuerdo con los objetivos presupuestados y establecidos en el Plan de Negocio y el cumplimiento de los objetivos estratégicos determinados en dicho Plan así como de los objetivos establecidos para cada consejero, la realización de operaciones de inversión y la consecución de alianzas estratégicas durante el ejercicio que hayan podido contribuir a que la Sociedad refuerce sus bases de crecimiento actual y futuro.

En consecuencia, conforme a lo previsto en el artículo 28.2.c) del Reglamento del Consejo de Administración de ROVI, se informa de que la relación, por tanto, entre la retribución devengada por los consejeros ejecutivos y el beneficio neto consolidado obtenido por el grupo ROVI en el ejercicio 2014 asciende a un 6,6%.

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

Nombre	Tipología	Período de devengo ejercicio 2014
IVAN LOPEZ-BELMONTE ENCINA	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JAVIER LÓPEZ-BELMONTE ENCINA	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JUAN LÓPEZ-BELMONTE LÓPEZ	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
ENRIQUE CASTELLON LEAL	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JUAN LÓPEZ-BELMONTE ENCINA	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
MIGUEL CORSINI FREESE	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.

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

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
JUAN LÓPEZ-BELMONTE LÓPEZ	175	60	0	69	0	0	0	7	311	304
ENRIQUE CASTELLON LEAL	0	60	0	0	0	0	0	0	60	60
JUAN LÓPEZ-BELMONTE ENCINA	295	60	0	123	0	0	0	7	485	471
MIGUEL CORSINI FREESE	0	80	0	0	0	0	0	0	80	60
JAVIER LÓPEZ-BELMONTE ENCINA	207	60	0	96	0	0	0	8	371	365
IVAN LOPEZ-BELMONTE ENCINA	207	60	0	96	0	0	0	9	372	363

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
JUAN LÓPEZ-BELMONTE LÓPEZ	12	3	330	307
JUAN LÓPEZ-BELMONTE ENCINA	10	3	159	144
IVAN LOPEZ-BELMONTE ENCINA	10	6	154	140
JAVIER LÓPEZ-BELMONTE ENCINA	10	4	101	88

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
MIGUEL CORSINI FREESE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ENRIQUE CASTELLON LEAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JAVIER LÓPEZ-BELMONTE ENCINA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JUAN LÓPEZ-BELMONTE ENCINA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IVAN LOPEZ-BELMONTE ENCINA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JUAN LÓPEZ-BELMONTE LÓPEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 grupo	Total ejercicio 2014	Total ejercicio 2013	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
MIGUEL CORSINI FREESE	80	0	0	80	0	0	0	0	80	60	0
ENRIQUE CASTELLON LEAL	60	0	0	60	0	0	0	0	60	60	0
JAVIER LÓPEZ-BELMONTE ENCINA	371	0	0	371	0	0	0	0	371	365	10
JUAN LÓPEZ-BELMONTE ENCINA	485	0	0	485	0	0	0	0	485	471	10
IVAN LOPEZ-BELMONTE ENCINA	372	0	0	372	0	0	0	0	372	363	10
JUAN LÓPEZ-BELMONTE LÓPEZ	311	0	0	311	0	0	0	0	311	304	12
TOTAL	1.679	0	0	1.679	0	0	0	0	1.679	1.623	42

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

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

Como se ha indicado en los apartados A.1 y A.4 del presente informe, los Consejeros Ejecutivos de ROVI, en tanto que altos directivos de la Sociedad y de su Grupo, tienen establecido un sistema de retribución variable a corto plazo que puede representar entre un 20 y un 50% de la retribución fija y está vinculada 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 9,4% en los ingresos operativos del Grupo ROVI correspondientes al ejercicio 2014, la remuneración anual variable de los consejeros ejecutivos se ha mantenido constante, representando un 0,16% sobre los ingresos operativos del Grupo del ejercicio 2014 en comparación con el 0,17% que representó sobre los ingresos operativos del ejercicio 2013.

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	45.087.494	99,80%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	4.663.643	10,32%
Votos a favor	40.423.851	89,48%
Abstenciones	0	0,00%

E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

Apartado D.1.a).iv)

Los pagos de primas por seguros de vida en el ejercicio 2014 de los que son beneficiarios los consejeros ejecutivos D. Juan, D. Javier y D. Iván López-Belmonte Encina ascienden a una cantidad anual agregada de 600 euros, correspondiendo a cada uno de ellos un importe de 200 euros. Dichos importes no se han podido consignar en la sección correspondiente por ser su importe inferior a 1.000 euros.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 25/02/2015.

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

Sí

No