

---

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

---

Fecha fin del ejercicio de referencia: [ 31/12/2024 ]

CIF: [ A-96184882 ]

Denominación Social:

[ **LABORATORIO REIG JOFRE, S.A.** ]

Domicilio social:

[ C/GRAN CAPITÀ 10 (SANT JOAN DESPI) BARCELONA ]

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

**A.1.1** 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, aprobación y aplicación 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
- Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.

La política de retribuciones de Laboratorio Reig Jofre, S.A. (la "Sociedad") se ha desarrollado de acuerdo con lo establecido en el artículo 32 de los estatutos Sociales y en el capítulo VI del Reglamento del Consejo de Administración, que prevén el régimen aplicable a la remuneración del Consejo. La política retributiva para los ejercicios 2023, 2024 y 2025 fue acordada por el Consejo de Administración de la Sociedad a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, en fecha 23 de marzo de 2022 y fue aprobada por la Junta General de Accionistas en fecha 28 de abril de 2022.

En líneas generales, los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad perciben por el desempeño de sus funciones y en concepto de remuneración una retribución fija y periódica, así como una compensación por los gastos generados por la asistencia a las sesiones del Consejo. En cada ejercicio se toma como referencia las remuneraciones publicadas en el informe del Índice Spencer Stuart de Consejos de Administración.

La Sociedad no ha tenido asistencia de asesores externos para establecer la política de remuneraciones. Esta política ha sido elaborada internamente y revisada por el secretario del consejo de administración.

Tanto la retribución descrita como las dietas son compatibles e independientes de las remuneraciones que los Consejeros pudieran percibir por el desempeño de otra actividad ejecutiva dentro de la Sociedad.

La retribución de los Consejeros puede consistir en la entrega de acciones, derechos de opción sobre las mismas u otra referenciada al valor de las acciones, siempre que al efecto lo determine la Junta General de Accionistas de conformidad con lo previsto en el artículo 217 de la Ley de Sociedades de Capital.

Por otra parte, corresponde al Consejo de Administración aprobar la política de retribuciones, que debe ser sometida a aprobación de la Junta General de Accionistas. Dicha política, conforme al artículo 24 del Reglamento del Consejo de Administración, deberá pronunciarse como mínimo sobre los importes de los componentes fijos, conceptos de carácter variable (clases de consejeros a los que apliquen, criterios de evaluación de resultados, parámetros fundamentales y estimación del importe absoluto de las retribuciones variables), principales características de los sistemas de previsión y las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos (duración, plazos de preaviso, otras cláusulas como indemnizaciones, blindajes,...).

En la política de remuneraciones vigente no existe ningún procedimiento contemplado para aplicar excepciones temporales a dicha política.

**A.1.2** Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los 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 aún 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.

Según recoge el artículo 24 del Reglamento de Consejo de Administración, la política retributiva del Consejo podrá incluir conceptos fijos como variables. Sin embargo, durante el ejercicio únicamente tenía establecida retribución variable el Consejero Delegado, ligada a sus funciones ejecutivas. La retribución fija estará en línea con la práctica de mercado en compañías comparables para niveles de responsabilidad equivalentes y, respecto a la remuneración total, alcanzará una proporción suficiente para dotar de la flexibilidad adecuada la gestión de los componentes variables. Asimismo, en los últimos ejercicios (incluyendo el ejercicio en curso), la cuantía del componente fijo de la retribución ha guardado (y guardará) una proporción equilibrada respecto a la del componente variable. En concreto, el importe variable que percibe el Consejero Delegado puede llegar a representar un porcentaje máximo del 150% de la retribución total fija. Para su determinación y posibles actualizaciones, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad tendrá en cuenta los criterios anteriores y propondrá al Consejo de Administración la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos.

Por su parte, la retribución variable se establece en función de la consecución de objetivos vinculados a parámetros que guarden relación con el rendimiento individual y con factores financieros y no financieros, debiendo ser predeterminados, cuantificables y alineados con la estrategia de la Sociedad, medibles y que promuevan la sostenibilidad y la rentabilidad de la Sociedad, estableciéndose los mismos tanto a largo como a corto plazo cuando corresponda.

En el caso del Consejero Delegado, la retribución variable está vinculada a la consecución de unos objetivos anuales referenciados en un 70% a la evolución de los resultados financieros de la Sociedad y en un 30% a objetivos estratégicos que se fijan anualmente. La fijación de los objetivos variables, la evaluación del porcentaje de cumplimiento y el cálculo de la cuantía de la retribución variable se revisan y aprueban en la Comisión de Nombramientos, quien los eleva al Consejo de Administración para su aprobación. La definición de la retribución variable de los consejeros ejecutivos incorporará cláusulas que permitan que la percepción de estos conceptos variables se difiera lo suficiente para comprobar el efectivo cumplimiento de los objetivos y, en su caso, estar sujeta a cláusulas de reembolso.

Con la finalidad de comprobar el efectivo cumplimiento de los objetivos del Consejero Delegado, se ha acordado un diferimiento en el abono de la retribución variable vinculada a la consecución de resultados del ejercicio 2024, tal como se ha previsto en el apartado B.7. del IRC, pues está previsto que la misma se abone al Consejero Delegado siguiendo el siguiente calendario: Un 65% en 2025, un 20% en 2026 y un 15% en 2027.

Por otro lado, y con la finalidad de reducir la exposición de riesgos y ajustar la retribución a los objetivos marcados por parte del Consejo de Administración, la Sociedad ha acordado con el Consejero Delegado la aplicación de la cláusula "clawback" con la finalidad de permitir a la Sociedad reclamar el reembolso de las cantidades abonadas en concepto de retribución variable en el caso de que se acredite una inexactitud de los datos en virtud de los cuales la Sociedad concedió la retribución variable en cuestión. Asimismo, la Sociedad también se ha planteado la posibilidad de aplicar al Consejero Delegado una cláusula de reducción, la conocida como cláusula "malus", basada en el diferimiento por un periodo suficiente del pago de una parte de los componentes variables que impliquen la pérdida total o parcial de dicha retribución en el caso de que con anterioridad al momento del pago se produzca algún evento que lo haga aconsejable a criterio, en todo caso, del Consejo de Administración de la Sociedad.

Por lo que respecta a los consejeros ejecutivos, el criterio fundamental es el de ofrecer a éstos una retribución por el desempeño de funciones ejecutivas distintas de las derivadas de su pertenencia al Consejo de Administración, que permita atraer, retener y motivar a los profesionales más adecuados con el fin de facilitar que la Sociedad pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco crecientemente competitivo e internacionalizado en que desarrollan sus actividades.

En consecuencia, la política de retribuciones de los consejeros ejecutivos pretende:

- i. Garantizar que la retribución, en cuanto a su estructura y cuantía global, cumple con las mejores prácticas y es competitiva respecto de otras entidades comparables a nivel nacional e internacional, considerando la situación de las áreas geográficas en las que opere la Sociedad.
- ii. Establecer una retribución con criterios objetivos

### A.1.3 Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.

La política de remuneraciones a los consejeros que se aplicará durante el ejercicio 2025 responderá a la siguiente estructura:

- Una remuneración fija anual de 59.049,90 euros para cada consejero por su cargo en el Consejo de Administración, salvo en el caso del Presidente, que recibirá una remuneración de 10.300 euros, del Vicepresidente, que recibirá una remuneración de 52.236,45 euros, del Consejero Delegado, que recibirá una remuneración de 28.388,86 euros y del Consejero Dominical, que recibirá una remuneración de 34.067,25 euros;
- Una cantidad fija de 1.000 euros para cada consejero por asistencia a cada reunión del Consejo, salvo en el caso del Consejero Dominical y del Vicepresidente, que recibirán una cantidad fija de 500 euros por asistencia a cada reunión del Consejo. Esta cantidad no se devenga a favor de la Presidenta ni del Consejero Delegado;
- Una cantidad fija anual de 9.540 euros para cada consejero que, además, sea miembro de una de las Comisiones del Consejo.
- En cuanto al Consejero Delegado, éste tiene un contrato mercantil con la Sociedad de 4 años de duración, renovable al finalizar su vigencia, en el que queda definido su sistema de remuneración y todas sus responsabilidades. Adicionalmente a los componentes anteriores como miembro del Consejo de Administración, el Consejero Delegado percibe una retribución bruta anual de 299.833 euros, que incluye cualquier retribución en especie.

La estimación de la retribución fija anual, según la Política de Retribución vigente, suponiendo que no se producen cambios en la composición del Consejo de Administración tal como está configurado a cierre del ejercicio 2025 y suponiendo asimismo la celebración de una media de ocho sesiones anuales, con la asistencia de todos los miembros del Consejo, y teniendo también en cuenta la retribución fija en sueldos y salarios, sería de 458.432 euros.

### A.1.4 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.

Durante el ejercicio 2025, por las funciones de alta dirección, el consejero ejecutivo recibirá una retribución fija en metálico de 299.833 euros.

### A.1.5 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.

Ningún consejero es beneficiario de remuneraciones en especie. En el caso del consejero delegado, el sueldo fijo asignado anualmente incluye cualquier tipo de retribución en especie.

Durante el ejercicio 2024 se han pagado a los consejeros primas de seguro de responsabilidad civil por daños ocasionados por actos u omisiones en el ejercicio del cargo por importe de 48.127 de euros.

### A.1.6 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.

Solo el Consejero Delegado percibe remuneración variable, la cual se establece en función de la consecución de objetivos vinculados a variables que guardan relación con el rendimiento individual y con factores financieros y no financieros, debiendo ser predeterminados, cuantificables y alineados con la estrategia de la Sociedad, medibles y que promuevan la sostenibilidad y la rentabilidad de la Sociedad, estableciéndose los mismos tanto a largo como a corto plazo cuando corresponda.

El establecimiento de dichos objetivos, lo cual se lleva a cabo con carácter anual, le corresponde al Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad y están vinculados al desempeño de la sociedad en su conjunto de la siguiente forma: i) un 70% a la evolución de los resultados financieros de la Sociedad y ii) un 30% a objetivos, fundamentalmente, estratégicos de negocio.

La cuantificación del referido 70% por parte del Consejo de Administración se realiza en base a las cuentas anuales cerradas en cada anualidad, analizando los siguientes factores: i) aumento del EBITDA respecto del ejercicio anterior (representativo del 17,5% respecto del total 70%), ii) aumento de las ventas respecto del ejercicio anterior (representativo del 17,5% respecto del total 70%) y, iii) cumplimiento del presupuesto fijado para el ejercicio objeto de retribución (representativo del 35% respecto del total 70%). En consecuencia, tal como puede desprenderse de lo anterior, la retribución variable a percibir por el Consejero Delegado respecto al referido 70% es a corto plazo.

Por otro lado, la cuantificación del 30% se realiza en base al cumplimiento de objetivos estratégicos de negocio, los cuales se definen como objetivos a corto-medio plazo. La evaluación del porcentaje de cumplimiento y el cálculo de la cuantía de la retribución variable le corresponde a la Comisión de Nombramientos, quien lo eleva al Consejo de Administración para su aprobación. En este sentido, el abono de la retribución variable se ha diferido en el tiempo con la finalidad de comprobar el efectivo cumplimiento de los objetivos, en especial, aquellos que son a largo plazo, por parte del Consejero Delegado.

Con la finalidad de reducir la exposición de riesgos y ajustar la retribución a los objetivos marcados por parte del Consejo de Administración, la Sociedad ha acordado con el Consejero Delegado la aplicación de la cláusula "clawback", así como la cláusula "malus", en el caso de que resultara necesario.

**A.1.7** 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.

No existen obligaciones contraídas por la Sociedad en materia de pensiones, seguros de vida ni cualquier otro sistema de ahorro a largo plazo.

**A.1.8** 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.

No existen indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero, excepto las detalladas en el punto A.9 siguiente en relación a las responsabilidades ejecutivas del Consejero Delegado.

**A.1.9** 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.

Duración: 4 años desde la inscripción del cargo de Consejero Delegado en el Registro Mercantil, o hasta la expiración del cargo, pudiéndose prorrogar automáticamente, en su caso, por los sucesivos períodos por los que resulte reelegido el Consejero Delegado.

Exclusividad: durante la vigencia del contrato, el Consejero Delegado no podrá prestar ninguna clase de servicios a cualquier otra sociedad que no forme parte del Grupo de la Compañía, sea cual fuere la actividad a que aquellas se dediquen, sin autorización expresa de la Compañía.

No competencia: una vez finalizado el contrato, el Consejero Delegado no prestará sus servicios a otras sociedades cuyo objeto social o actividad sea igual o similar al de la Compañía, ni realizará, por su cuenta, una actividad competitiva durante un periodo de 2 años después de extinguido el contrato, sea cual fuere la causa de su finalización, salvo que medie autorización expresa por parte de la Compañía para prestar dichos servicios o realizar dichas actividades. Como compensación económica la Compañía abonará al Consejero Delegado, con carácter post-contractual, una cantidad equivalente al 100% de la retribución anual por todos los conceptos correspondiente al último año en curso.

Indemnización: en los supuestos de extinción del Contrato, se aplicarán los siguientes criterios respecto al cálculo de la siguiente cantidad pagadera al Consejero Delegado:

- Si el contrato se extingue por decisión de la Sociedad con 3 meses de preaviso, el Consejero Delegado tendrá derecho a percibir una cantidad equivalente a 39 días de retribución total (retribución fija más variable) por año en el que haya desempeñado funciones en la Compañía, computándose a prorrata para el caso de años no completos. Se exceptúan los supuestos en que el contrato se extinga por dimisión o por jubilación, muerte, incapacidad permanente absoluta o total del mismo, así como, en el supuesto de que la causa de extinción del contrato provenga de un incumplimiento de sus cláusulas por parte del Consejero Delegado, o incumpla con sus deberes de lealtad y diligencia debida en los términos que la legislación establece. En caso de falta de preaviso por parte de la Compañía, tendrá derecho, además, a una cantidad equivalente a la retribución correspondiente a la duración del periodo incumplido.

- Si el contrato se extingue por voluntad del Consejero Delegado, el Consejero Delegado tendrá derecho a percibir la misma indemnización indicada anteriormente, siempre y cuando concurra, alguna de estas causas:

1. Modificaciones sustanciales de las condiciones de desempeño de su cargo de Consejero Delegado.
2. La falta de pago o retrasos continuados en el abono de las retribuciones pactadas.
3. La sucesión de Compañía o cambio importante en la titularidad de la misma (incluyendo, a título enunciativo y no limitativo, el cambio de control en la Compañía), siempre que la extinción del contrato se produzca dentro de los 3 meses siguientes a tales cambios.
4. Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales por parte de la Compañía, salvo los presupuestos de fuerza mayor, en las que no procederá el abono de la referida cantidad.

**A.1.10** 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 excepción de la información expuesta en los apartados anteriores, los miembros del Consejo de Administración no tienen concedidos ni perciben ningún otro tipo de remuneración por parte de la Sociedad.

**A.1.11** 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.

Ningún consejero es beneficiario de anticipos, crédito ni garantía alguna.

**A.1.12** 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.

A excepción de la información expuesta en los apartados anteriores, los miembros del Consejo de Administración no tienen concedidos ni perciben ningún otro tipo de remuneración por parte de la Sociedad.

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

- a) Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- b) 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.
- c) 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 aprobó en fecha 28 de abril de 2022 una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad para los ejercicios 2023, 2024 y 2025, con la finalidad de adaptar la política, hasta la fecha vigente, a lo dispuesto en los artículos 529 sexdecies y siguientes de la Ley de Sociedades de Capital y a la versión revisada del Código de Buen Gobierno Corporativo de la CNMV, aprobada el 26 de junio de 2022.

El esquema retributivo de los Consejeros previsto en la anterior política de remuneraciones de Consejeros de la Sociedad no ha sufrido variación alguna, por lo que se mantiene sin alteraciones en la nueva Política de Remuneraciones.

Las principales novedades que introdujo la nueva Política de Remuneración son las siguientes:

- Actualización de la Política de Remuneraciones conforme al nuevo marco normativo tras la modificación de la Ley de Sociedades de Capital.
- Mayor transparencia sobre cómo la Política de Remuneraciones impulsa comportamientos que aseguran la generación y sostenibilidad de valor a largo plazo.
- Mayor regulación del sistema de retribución variable a percibir por el Consejero Delegado.
- Introducción de las recomendaciones 59, 63 y 64 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas.
- Introducción de un apartado que habilita la posibilidad de aplicar excepciones temporales a la Política, en los términos expuestos en el apartado 6 del artículo 529 novodecies de la LSC.

A los efectos oportunos, se hace constar que, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, las propuestas de nuevas políticas de remuneraciones de los consejeros deben ser sometidas a la aprobación de la Junta General de Accionistas con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la política vigente, se propondrá la aprobación de una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2026, 2027 y 2028 en la Junta General de Accionistas que se celebre en 2025.

### 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.

<https://reigjofre.com/wp-content/uploads/2022.03.23-Politica-Remuneraciones-2023-2024-2025-VF.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.

Se tiene en cuenta que los votos emitidos sea un porcentaje significativo del total de accionistas de la Sociedad y que los votos a favor superen ampliamente a los votos negativos. Tal y como se indica en el apartado B.4, el resultado de la votación consultiva cumple con ambos requisitos.

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

### B.1.1 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 política retributiva para los ejercicios 2023 - 2025, tal como se ha indicado, fue aprobada por la Junta General de Accionistas de fecha 28 de abril de 2022 a propuesta del Consejo de Administración, previa propuesta por parte de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad y formulación del informe justificativo de dicha política, aprobado en su sesión de 23 de marzo de 2022.

En base a lo anterior, el Consejo de Administración aprobó, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, las siguientes remuneraciones para el ejercicio 2024, basado en el informe de Spencer Stuart, en el siguiente sentido:

- Una remuneración fija de 57.330 euros para cada consejero por su cargo en el Consejo de Administración, salvo en el caso de la Presidenta, que recibirá una remuneración de 10.000 euros, del Vicepresidente que recibirá una remuneración de 50.715 euros, del Consejero Dominical que recibirá 33.075 euros y del Consejero Delegado, que recibirá una remuneración de 27.562 euros. Durante el ejercicio 2024, compusieron el Consejo de Administración de la Sociedad 8 consejeros.

- Una cantidad fija de 1.000 euros para cada consejero por asistencia a cada reunión presencial del Consejo, salvo excepción de la Presidenta, que no percibirá retribución alguna y, del Consejero Dominical y Vicepresidente que recibirán una cantidad fija de 500 euros por asistencia a cada reunión presencial del Consejo. Esta cantidad no se devengará a favor del del Consejero Delegado. Durante el ejercicio 2024 se han celebrado 8 sesiones presenciales del Consejo de Administración.

- Una cantidad fija anual de 9.000 euros para cada consejero que, además, sea miembro de una de las Comisiones del Consejo. La Sociedad cuenta con dos Comisiones del Consejo, formadas por 3 consejeros cada una de ellas.

- Adicionalmente a los componentes anteriores como miembro del Consejo de Administración, el Consejero Delegado percibe una retribución bruta anual de 291.100 euros, que incluye cualquier retribución en especie. Asimismo, y en función de la consecución de objetivos estratégicos y económico-financieros, el Consejero Delegado podrá percibir una retribución variable que en ningún caso excederá 1,5 veces su sueldo anual bruto.

Las actuaciones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en este sentido han sido descritas en el apartado A.1 y se han basado básicamente en:

- Evaluación del Consejo y sus Comisiones.
- Evaluación y seguimiento del cumplimiento de las métricas de remuneración variable del Consejero ejecutivo y del personal de alta dirección.
- Propuesta del Informe Anual de Remuneraciones para someterlo a voto consultivo en la Junta General de Accionistas de la Sociedad.

### **B.1.2** Explique cualquier desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones que se haya producido durante el ejercicio.

No ha habido desviación alguna del procedimiento establecido durante el ejercicio.

### **B.1.3** Indique si se ha aplicado cualquier excepción temporal a la política de remuneraciones y, de haberse aplicado, explique las circunstancias excepcionales que han motivado la aplicación de estas excepciones, los componentes específicos de la política retributiva afectados y las razones por las que la entidad considera que esas excepciones han sido necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Cuantifique, asimismo, el impacto que la aplicación de estas excepciones ha tenido sobre la retribución de cada consejero en el ejercicio.

Durante el ejercicio no ha habido ninguna excepción temporal a la política de remuneraciones.

### **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 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 son fundamentalmente los siguientes:

- a) Establecer una retribución para los consejeros externos que no comprometa su independencia, pero que remunere su responsabilidad y dedicación a la Sociedad.
- b) Retribuir a los consejeros ejecutivos de forma acorde con la que se satisfaga en el mercado en compañías de similar tamaño y actividad.
- c) Fijar una retribución variable para los consejeros ejecutivos ligada a su desarrollo y al de la Sociedad y en cualquier caso limitada a un máximo en relación a su sueldo base.

### **B.3.** Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente y, en particular, cómo contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad.

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 2024 ha seguido lo dispuesto en la política de retribución vigente ya que ha incluido las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, la remuneración adicional como Presidente y Vicepresidente o miembro de alguna comisión del Consejo, las dietas por participación en el Consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero.

Todas estas remuneraciones han supuesto el 0,003% de los ingresos ordinarios de la Sociedad en 2024.

La política de retribuciones que ha resultado de aplicación para el ejercicio 2024, ha sido la que fue aprobada por la Junta General del 28 de abril de 2022.

**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 abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:**

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	66.149.257	83,06
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	600	0,00
Votos a favor	66.148.657	100,00
Votos en blanco		0,00
Abstenciones		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, su proporción relativa para cada consejero y cómo han variado respecto al año anterior.**

Siguiendo la Política de Remuneraciones aprobada en el ejercicio 2022, las remuneraciones fijas, en los ejercicios 2023 y 2024, de los consejeros y su variación respecto al ejercicio anterior han sido:

-Presidente: Fijo de 22.383,75 euros en 2023 y 10.000 euros en 2024, más 9.000 en 2023 y 2024 por pertenencia a comisiones y 500 euros en 2023 por asistencia a cada Consejo de Administración y 0 euros en 2024 (total 1.500 euros en 2023 y 0 euros en 2024).

-Vicepresidente: Fijo de 50.715 euros en 2023 y 2024, más 9.000 euros en 2023 y 2024 por pertenencia a comisiones y 500 euros en 2023 y 2024 por asistencia a cada Consejo de Administración (total 4.000 euros en 2023 y 4.000 euros en 2024).

-Consejero Delegado: Fijo de 27.562,50 euros en 2023 y 2024.

-Consejeros Independientes: Fijo de 55.125 euros en 2023 y 57.330 euros en 2024, más 9.000 euros en 2023 y 2024 por pertenencia a comisiones y 1.000 euros en 2023 y 2024 por asistencia a cada Consejo de Administración (total 8.000 euros en 2023 y 8.000 euros en 2024).

-Consejero Dominical: Fijo de 33.075 euros en 2023 y 2024 y 500 euros en 2023 y 2024 por asistencia a cada Consejo de Administración (total 4.000 euros en 2023 y 4.000 euros en 2024).

- 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.

La remuneración del consejero ejecutivo por el desempeño de funciones de dirección viene definido por el contrato mercantil con la Sociedad en el que queda determinado un sistema de remuneración fija y variable, además de todas sus responsabilidades. Para este ejercicio, el Consejo de Administración aprobó un aumento del 2,46% de la parte fija.

- 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:

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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.
- d) 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:

El plan de retribución aplicable al ejercicio 2024, aprobado por la Junta General de Accionistas en fecha 28 de abril de 2022, no prevé remuneraciones variables para los consejeros a excepción de la retribución por funciones ejecutivas que percibe el Consejero Delegado.

Durante el ejercicio 2024 únicamente percibió retribución variable el Consejero Delegado, en función de la consecución de objetivos estratégicos y económico-financieros. La retribución variable del Consejero Delegado no excede en ningún caso 1,5 veces su sueldo bruto anual.

En el caso del Consejero Delegado, la retribución variable está vinculada a la consecución de unos objetivos anuales referenciados en un 70% a la evolución de los resultados financieros de la compañía y en un 30% a objetivos variables que se fijan anualmente. La fijación de los objetivos variables, la evaluación del porcentaje de cumplimiento y el cálculo de la cuantía de la retribución variable se revisan y aprueban en la Comisión

de Nombramientos, quien los eleva al Consejo de Administración para su aprobación. El cobro de la retribución variable sujeta a objetivos anuales se realizará en los tres años siguientes al ejercicio en el que se han conseguido dichos objetivos. La retribución variable vinculada a la consecución de resultados del ejercicio 2024 será abonada siguiendo el siguiente calendario: Un 65% en 2025, un 20% en 2026 y un 15% en 2027.

Los objetivos económico-financieros han sido ya descritos en el apartado 6 del punto A.1. Respecto a los objetivos estratégicos, estos se proponen anualmente por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad y se aprueban por el Consejo de Administración. Para el ejercicio 2025, se han fijado cinco objetivos centrados en el desarrollo del negocio, que no se revelan debido a su confidencialidad.

La valoración y grado de cumplimiento de los objetivos, tanto de los estratégicos como los económico-financieros corresponderá al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, quien, partiendo del porcentaje de ponderación asignado a cada uno de los objetivos, determinará, a su total discrecionalidad, el grado de cumplimiento y, en consecuencia, la cuantía de la retribución variable total a abonar al Consejero Delegado.

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

Con fecha 22 de junio de 2016 fue aprobado por la Junta General de Accionistas, a propuesta del Consejo de Administración de la Sociedad, un Plan de Fidelización a Largo Plazo para Consejeros y Directivos de Laboratorio Reig Jofre, S.A. consistente en la concesión de opciones sobre un número de acciones de la Sociedad. Dicho Plan tenía como fecha valor del primer tramo el 1 de enero de 2017, 1 de enero de 2018 en el segundo tramo y 1 de enero de 2020. Los consejeros de la Sociedad no fueron incluidos como beneficiarios en ninguno de los dos tramos.

Con fecha 25 de abril de 2019 fue aprobado por la Junta General de Accionistas, a propuesta del Consejo de Administración de la Sociedad, el segundo Plan de Fidelización a Largo Plazo para Directivos de Laboratorio Reig Jofre, S.A. consistente en la concesión de opciones sobre un número de acciones de la Sociedad. Dicho Plan tenía como fecha valor del primer tramo el 1 de enero de 2021, 1 de enero de 2022 en el segundo tramo y 1 de enero de 2023 en el tercer tramo. Los consejeros de la Sociedad no fueron incluidos como beneficiarios en ninguno de los tramos.

Y, en la fecha de 11 de julio de 2022 fue aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad, un tercer Plan de Fidelización a Largo Plazo para Directivos de Laboratorio Reig Jofre, S.A. consistente en la concesión de opciones sobre un número de acciones de la Sociedad. Dicho Plan tubo como fecha de inicio del primer tramo el 1 de enero de 2023, 1 de enero de 2024 en el segundo tramo y 1 de enero de 2025 en el tercer tramo. Los consejeros de la Sociedad no han sido incluidos como beneficiarios en ninguno de los dos primeros tramos y tampoco está previsto que lo sean en el tercer tramo, cuyo inicio tuvo lugar el pasado 1 de enero de 2025.

**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.

Con la finalidad de reducir la exposición de riesgos y ajustar la retribución a los objetivos marcados por parte del Consejo de Administración, la Sociedad ha acordado con el Consejero Delegado la aplicación de la cláusula "clawback", así como la cláusula "malus", en el caso de que resultara necesario. Para el ejercicio presente no ha sido necesario la revisión u aplicación de dichas cláusulas.

**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.

No aplica.

**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.

No aplica.

**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.

No aplica.

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

No ha habido ningún tipo de remuneración distinta 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.

No aplica.

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

Ningún consejero es beneficiario de remuneraciones en especie. En el caso del consejero delegado, el sueldo fijo asignado anualmente incluye cualquier tipo de retribución en especie.

**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.

No existen remuneraciones por este concepto.

**B.16.** Explique y detalles los importes devengados en el ejercicio en relación con cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, incluyendo todas las prestaciones en cualquiera de sus formas, como cuando tenga la consideración de operación vinculada o, especialmente, cuando afecte de manera significativa a la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero, debiendo explicarse el importe otorgado o pendiente de pago, la naturaleza de la contraprestación recibida y las razones por las que se habría considerado, en su caso, que no constituye una remuneración al consejero por su condición de tal o en contraprestación por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y si se ha considerado apropiado o no incluirse entre los importes devengados en el apartado de "otros conceptos" de la sección C.

No aplica.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2024
Doña ISABEL REIG LÓPEZ	Presidente Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña MARIA LUISA FRANCOLÍ PLAZA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don RAMON GOMIS I DE BARBERA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don RAMIRO MARTINEZ-PARDO DEL VALLE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don ALVARO YBARRA ZUBIRIA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don EMILIO MORALEDA MARTINEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don ALEJANDRO GARCIA REIG	Vicepresidente Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don IGNASI BIOSCA REIG	Consejero Delegado	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024

**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 2024	Total ejercicio 2023
Doña ISABEL REIG LÓPEZ	10		9						19	14
Doña MARIA LUISA FRANCOLÍ PLAZA	57	8	9						74	72
Don RAMON GOMIS I DE BARBERA	57	8	9						74	72
Don RAMIRO MARTINEZ-PARDO DEL VALLE	57	8	9						74	72

## 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 2024	Total ejercicio 2023
Don ALVARO YBARRA ZUBIRIA	33	4							37	37
Don EMILIO MORALEDA MARTINEZ	57	8	9						74	72
Don ALEJANDRO GARCIA REIG	51	4	9						64	64
Don IGNASI BIOSCA REIG	28			291	322				641	634

### 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 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		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
Doña ISABEL REIG LÓPEZ	Plan							0,00				
Doña MARIA LUISA FRANCOLÍ PLAZA	Plan							0,00				
Don RAMON GOMIS I DE BARBERA	Plan							0,00				
Don RAMIRO MARTINEZ-PARDO DEL VALLE	Plan							0,00				
Don ALVARO YBARRA ZUBIRIA	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		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 EMILIO MORALEDA MARTINEZ	Plan							0,00				
Don ALEJANDRO GARCIA REIG	Plan							0,00				
Don IGNASI BIOSCA REIG	Plan							0,00				

**Observaciones**

[ ]

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

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña ISABEL REIG LÓPEZ	
Doña MARIA LUISA FRANCOLÍ PLAZA	
Don RAMON GOMIS I DE BARBERA	
Don RAMIRO MARTINEZ-PARDO DEL VALLE	
Don ALVARO YBARRA ZUBIRIA	
Don EMILIO MORALEDA MARTINEZ	

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

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don ALEJANDRO GARCIA REIG	
Don IGNASI BIOSCA REIG	

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 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Doña ISABEL REIG LÓPEZ								
Doña MARIA LUISA FRANCOLÍ PLAZA								
Don RAMON GOMIS I DE BARBERA								
Don RAMIRO MARTINEZ-PARDO DEL VALLE								
Don ALVARO YBARRA ZUBIRIA								
Don EMILIO MORALEDA MARTINEZ								
Don ALEJANDRO GARCIA REIG								
Don IGNASI BIOSCA REIG								



Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña ISABEL REIG LÓPEZ	Concepto	
Doña MARIA LUISA FRANCOLÍ PLAZA	Concepto	
Don RAMON GOMIS I DE BARBERA	Concepto	
Don RAMIRO MARTINEZ-PARDO DEL VALLE	Concepto	
Don ALVARO YBARRA ZUBIRIA	Concepto	
Don EMILIO MORALEDA MARTINEZ	Concepto	
Don ALEJANDRO GARCIA REIG	Concepto	
Don IGNASI BIOSCA REIG	Concepto	

Observaciones

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:

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 2024	Total ejercicio 2023
Doña ISABEL REIG LÓPEZ										
Doña MARIA LUISA FRANCOLÍ PLAZA										
Don RAMON GOMIS I DE BARBERA										
Don RAMIRO MARTINEZ-PARDO DEL VALLE										
Don ALVARO YBARRA ZUBIRIA										
Don EMILIO MORALEDA MARTINEZ										
Don ALEJANDRO GARCIA REIG										
Don IGNASI BIOSCA REIG										

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 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		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
Doña ISABEL REIG LÓPEZ	Plan							0,00				
Doña MARIA LUISA FRANCOLÍ PLAZA	Plan							0,00				
Don RAMON GOMIS I DE BARBERA	Plan							0,00				
Don RAMIRO MARTINEZ-PARDO DEL VALLE	Plan							0,00				
Don ALVARO YBARRA ZUBIRIA	Plan							0,00				
Don EMILIO MORALEDA MARTINEZ	Plan							0,00				
Don ALEJANDRO GARCIA REIG	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		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 IGNASI BIOSCA REIG	Plan							0,00				

### Observaciones

[ ]

### iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña ISABEL REIG LÓPEZ	
Doña MARIA LUISA FRANCOLÍ PLAZA	
Don RAMON GOMIS I DE BARBERA	
Don RAMIRO MARTINEZ-PARDO DEL VALLE	
Don ALVARO YBARRA ZUBIRIA	
Don EMILIO MORALEDA MARTINEZ	

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

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don ALEJANDRO GARCIA REIG	
Don IGNASI BIOSCA REIG	

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 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Doña ISABEL REIG LÓPEZ								
Doña MARIA LUISA FRANCOLÍ PLAZA								
Don RAMON GOMIS I DE BARBERA								
Don RAMIRO MARTINEZ-PARDO DEL VALLE								
Don ALVARO YBARRA ZUBIRIA								
Don EMILIO MORALEDA MARTINEZ								
Don ALEJANDRO GARCIA REIG								
Don IGNASI BIOSCA REIG								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña ISABEL REIG LÓPEZ	Concepto	
Doña MARIA LUISA FRANCOLÍ PLAZA	Concepto	
Don RAMON GOMIS I DE BARBERA	Concepto	
Don RAMIRO MARTINEZ-PARDO DEL VALLE	Concepto	
Don ALVARO YBARRA ZUBIRIA	Concepto	
Don EMILIO MORALEDA MARTINEZ	Concepto	
Don ALEJANDRO GARCIA REIG	Concepto	
Don IGNASI BIOSCA REIG	Concepto	

Observaciones

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

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 2024 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 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	
Doña ISABEL REIG LÓPEZ	19				19						19
Doña MARIA LUISA FRANCOLÍ PLAZA	74				74						74
Don RAMON GOMIS I DE BARBERA	74				74						74
Don RAMIRO MARTINEZ- PARDO DEL VALLE	74				74						74
Don ALVARO YBARRA ZUBIRIA	37				37						37
Don EMILIO MORALEDA MARTINEZ	74				74						74
Don ALEJANDRO GARCIA REIG	64				64						64
Don IGNASI BIOSCA REIG	641				641						641
<b>TOTAL</b>	<b>1.057</b>				<b>1.057</b>						<b>1.057</b>

Observaciones

**C.2.** Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
<b>Consejeros ejecutivos</b>									
Don IGNASI BIOSCA REIG	641	1,10	634	-2,46	650	28,46	506	-13,65	586
<b>Consejeros externos</b>									
Don EMILIO MORALEDA MARTINEZ	74	2,78	72	2,86	70	7,69	65	12,07	58
Doña MARIA LUISA FRANCOLÍ PLAZA	74	2,78	72	2,86	70	7,69	65	12,07	58
Don RAMIRO MARTINEZ-PARDO DEL VALLE	74	2,78	72	2,86	70	7,69	65	12,07	58
Don RAMON GOMIS I DE BARBERA	74	2,78	72	2,86	70	7,69	65	12,07	58
Doña ISABEL REIG LÓPEZ	19	35,71	14	-	0	-	0	-	0
Don ALEJANDRO GARCIA REIG	64	0,00	64	4,92	61	12,96	54	10,20	49
Don ALVARO YBARRA ZUBIRIA	37	0,00	37	2,78	36	5,88	34	112,50	16



	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
<b>Resultados consolidados de la sociedad</b>									
	10.467	11,41	9.395	15,90	8.106	59,57	5.080	-10,44	5.672
<b>Remuneración media de los empleados</b>									
	62	6,90	58	-1,69	59	5,36	56	-5,08	59

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.

[ No hay ningún aspecto relevante del que no haya sido informado en apartados anteriores ]

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

[ 27/02/2025 ]

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

- [ ] Si
- [✓] No