

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2017

C.I.F.

A-08017535

DENOMINACIÓN SOCIAL

CEMENTOS MOLINS, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

C/ESPRONCEDA, 38 L3 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

Por lo que respecta a los principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones, y en relación con los consejeros externos, la política de retribuciones persigue que la remuneración sea adecuada a la dedicación y responsabilidad asumidas, acorde con la que se satisfaga en el mercado en compañías de similar tamaño o actividad, sin que pueda comprometer su independencia.

En cuanto al consejero ejecutivo con que cuenta hoy la Sociedad, y con los que pudiera contar en el futuro, el criterio fundamental es el de ofrecer sistemas retributivos que permitan cumplir con las mejores prácticas y sea competitiva respecto de las entidades comparables a nivel nacional e internacional.

No han habido cambios significativos en la política de remuneraciones respecto de la aplicada durante el ejercicio anterior y tampoco se han concedido derechos de opciones sobre acciones.

Por otro lado, la retribución de los consejeros se estructura, dentro del marco legal y estatutario, con arreglo a los siguientes criterios:

- a) Retribución fija anual por su pertenencia al Consejo de Administración.
- b) Retribución fija anual por su pertenencia a las Comisiones del Consejo.
- c) Retribución fija anual establecida como retribución específica de D. Juan Molins Amat.
- d) Dietas de asistencia, por cada reunión del consejo o de las comisiones a las que personalmente asista cada consejero.

Finalmente, la retribución del Consejero Delegado por el desempeño de funciones ejecutivas se estructura en:

a) Retribución fija: debe estar en línea con la que se satisfaga en el mercado por compañías de similar tamaño, estructura y actividad.

b) Retribución variable: retribución con criterios objetivos a corto y largo plazo, relacionados con el desempeño individual y la consecución de los objetivos empresariales de la sociedad y del grupo, incluyendo un componente variable anual significativo –aunque evitando un peso excesivo– vinculado a la consecución de objetivos concretos, predeterminados, cuantificables y alineados con el interés social, ponderándose también otros objetivos, en particular, en materia de prevención de riesgos laborales.

La retribución variable anual del Consejero Delegado, en función del grado de consecución de los objetivos, se ha establecido en el 50% de su retribución fija anual, que se entiende es una relación adecuada y equilibrada.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en el momento en que formula la propuesta de remuneración de los consejeros, analiza internamente diferentes parámetros, tales como evolución histórica de las remuneraciones de los consejeros, informes publicados por la CNMV sobre los Informes Anuales sobre Remuneraciones de los consejeros de las sociedades anónimas cotizadas y diversas publicaciones (Consejo de Administración de empresas cotizadas de PriceWaterhouseCoopers, Índice Spencer Stuart de Consejos de Administración) para determinar la política de remuneraciones de los consejeros, sin que se haya establecido grupos de empresas comparables para llegar a esa determinación.

Los consejeros no ejecutivos tienen una asignación fija anual por su condición de consejero, una asignación fija anual en razón de su pertenencia a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones,

y dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de cada una de las Comisiones, dependiendo su importe anual del número de reuniones que se celebren.

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

La retribución del Consejo de Administración se establece anualmente según el siguiente proceso:

1.- La Comisión de Retribuciones y Nombramientos, normalmente en el mes de noviembre del año anterior, realiza una propuesta sobre la remuneración del Consejo de Administración. Esta Comisión está integrada por seis consejeros, dos independientes, uno otros externos, y tres de ellos externos dominicales, según la siguiente composición:

Presidenta:

Andrea Kathrin Christenson (independiente)

Vocales:

Socorro Fernández Larrea (independiente)

Cartera de Inversiones C.M. S.A., representada por D. Joaquín Molins Gil (dominical)

Foro Familiar Molins S.L., representada por D^a Roser Ràfols Vives (dominical)

D. Joaquín M^a Molins López-Rodó (dominical)

D. Miguel del Campo Rodríguez (otros externos)

La Comisión no ha utilizado servicios de asesoramiento externo para la definición de la política retributiva del consejo.

En el acta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión de 2 de noviembre de 2017, copiada literalmente figura:

De conformidad con las funciones atribuidas a la Comisión, ésta debe proponer al Consejo de Administración la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros. En ese sentido, la Comisión analizó el Informe Anual de Remuneraciones de los consejeros de las sociedades cotizadas de la CNMV (Ejercicio 2015), Consejos de Administración de las Empresas Cotizadas de PWC y el Índice Spencer Stuart de Consejos de Administración, no habiendo considerado adecuado establecer un grupo de empresas comparables sino analizar el contenido global de los citados estudios.

La Comisión acuerda:

Proponer al Consejo de Administración aumentar la retribución a percibir por el Consejo de Administración en el año 2018, de 32.000 Euros a 40.000 Euros anuales por cada uno de los miembros del Consejo de Administración, manteniendo en 14.000 Euros anuales para cada uno de los miembros de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Asimismo, el importe de las dietas seguirán siendo de 700 € por sesión.

A su vez, el Consejo de Administración de 3 de noviembre de 2017, adoptó el siguiente acuerdo:

Fijar el importe previsto para el ejercicio 2018 en concepto de asignación al Consejo de Administración a que hace referencia el artículo 30 de los estatutos sociales, en la forma propuesta por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

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

La estructura de retribuciones fijas de los consejeros es la siguiente:

a) En el ejercicio de las funciones inherentes a la condición de consejero, perciben las siguientes cantidades fijas al año, propuestas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de 2 de noviembre de 2017, acordadas por el Consejo de 3 de noviembre de 2017 y que serán propuestas para su aprobación en la próxima Junta General de Accionistas que se celebre. Son aplicables a partir de 1 de Enero de 2018.

CARGOS:

Consejero: 40.000,00 Euros

Miembros Comisión Auditoría: 14.000,00 Euros

Miembros Comisión Nombramientos y Retribuciones : 14.000,00 Euros

b) Cada uno de los consejeros perciben adicionalmente 700,00 €, en concepto de dieta de asistencia, por cada reunión del consejo o de comisión a la que personalmente asistan.

c) Como miembro del consejo de administración de otras sociedades del grupo, el consejero don Miguel del Campo Rodríguez percibió en el año 2017 unas dietas de asistencia de 8.011,65€ de Sotacib Kairouan S.A. y de 9.421,84€ de Société Tuniso-Andalouse de Ciment Blanc, S.A. (SOTACIB).

d) En virtud del contrato establecido entre la Sociedad y D. Juan Molins Amat, en su calidad de Vicepresidente 1º hasta el 27 de julio de 2017, fecha en la que se le nombró Presidente de la Compañía, percibió 300.000 euros durante el ejercicio 2017, existiendo la previsión de 250.000 € para cada uno de los años 2018, 2019 y 2020.

e) La retribución fija del Consejero Delegado don Julio Rodríguez Izquierdo en el año 2017 fue de 555.500 €. La retribución del Consejero Delegado fue inicialmente establecida por la Comisión de Retribuciones y Nombramientos, en su reunión de 15 de mayo de 2015, en 550.000€, fijándose anualmente por la propia Comisión los incrementos anuales que fueran procedentes en aplicación del Contrato suscrito entre la Sociedad y el Consejero Delegado.

f) Retribuciones en especie. El Presidente Juan Molins Amat, disfruta de coche de empresa para cumplir con sus funciones de representación, por el que la Sociedad le ha satisfecho la suma de 3.682 € en el año 2017.

El resumen individualizado de todas las retribuciones de don Juan Molins Amat durante el ejercicio de 2017 es la siguiente:

Retribución consejero: 32.000,00 Euros
Dietas asistencia: 10.500,00 Euros
Remuneración Vicepresidente/Presidente: 300.000,00 Euros
Renting vehículo: 3.682,00 Euros
TOTAL: 346.182,00 Euros

g) Retribuciones en especie del Consejero Delegado. Retribución en especie a favor del Consejero Delegado don Julio Rodríguez Izquierdo, como parte de su retribución como Consejero Delegado a partir del 1 de julio de 2015, participa en un seguro de vida e invalidez, por el que la Sociedad le ha satisfecho en el año 2017 la suma de 3.067,00€. Del mismo modo, don Julio Rodríguez Izquierdo disfruta de coche de empresa para cumplir con sus funciones de representación, por el que la Sociedad le ha satisfecho en el año 2017 la suma de 7.569,00 €.

El resumen individualizado de todas las retribuciones de don Julio Rodríguez Izquierdo durante el ejercicio de 2017 es la siguiente:

Retribución consejero: 32.000,00 Euros
Dietas asistencia: 10.500,00 Euros
Remuneración funciones ejecutivas: 555.500,00 Euros
Retribución variable 2016: 294.415,00 Euros
Retribución variable largo plazo: 294.415,00 Euros
Seguro de Vida: 3.067,00 Euros
Renting vehículo: 7.569,00 Euros
Seguro de asistencia sanitaria: 2.532,00 Euros
TOTAL: 1.157.498,00 Euros

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

La retribución variable del Consejero Delegado para el año 2017, se cuantificó en el 50% sobre la retribución fija anual, con la siguiente distribución de porcentajes:

o Rentabilidad grupo 60%. Medida en M€ de EBITDA en relación al Presupuesto.

Resultado vs. ppto. Grado consecución objetivos

<70% 0

>70% y 100% Proporcionalmente

100% 100%

>100% y 120% Proporcionalmente

>120% 150

o Barómetro de sostenibilidad 20%.

Este objetivo está compuesto por 2 grupos de indicadores:

Planeta

Para cada empresa se establecen unos indicadores clave en función del negocio.

Para el colectivo de la Corporación, la eficiencia serán los valores del grupo consolidado.

Personas

Se compone de dos índices:

I. Índice de satisfacción de empleados, relacionado con la cumplimentación de la encuesta de satisfacción.

Para el año 2017, la escala de valoración de este objetivo es la siguiente:

Resultado vs. objetivo Grado consecución objetivos

<70% 0

>70% y =120% Proporcionalmente

II.- Índice de frecuencia de accidentes con baja.

Para el año 2017, la escala de valoración de este objetivo es la siguiente:

Resultado vs. objetivo Grado consecución objetivos

<70% 0

>70% y =120% Proporcionalmente

Objetivos personales cualitativos 2017 20%.

La estimación del importe absoluto de la retribución variable del Consejero Delegado en función del grado de cumplimiento de los objetivos es el siguiente:

100% de objetivos 50% de la retribución fija

Objetivo resultados Proporcional consecución, 60% de la retribución variable, es decir 30% de la retribución fija.

Objetivo barómetro sostenibilidad Proporcional consecución, 20% de la retribución variable, es decir 10% de la retribución fija.

Objetivos personales cualitativos Proporcional consecución, 20% de la retribución variable, es decir 10% de la retribución fija.

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

El Consejo de Administración de 29 de enero de 2016, con el informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprobó el Reglamento del sistema de previsión a favor del Consejero Delegado, instrumentalizado en una póliza de seguro colectivo, cuyo beneficiario exclusivo es el Consejero Delegado.

El Plan de Ahorro establecido por Cementos Molins S.A. a favor del Consejero Delegado responde a la modalidad de aportación definida para las contingencias de supervivencia, incapacidad permanente en cualquiera de sus grados, fallecimiento y dependencia.

El Consejero Delegado adquirirá la condición de beneficiario cuando alcance la edad de 65 años, devenga incapaz permanente o dependiente, en cualquiera de sus grados. En el supuesto de fallecimiento adquirirá la condición de beneficiario las personas que hubiera designado.

En el supuesto de que el participante pierda su condición de Consejero Delegado como consecuencia de la destitución, separación o no reelección en su cargo, siempre que no se haya producido por incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones contractuales o no se haya producido por dimisión o renuncia de éste en su cargo, el participante mantendrá los derechos económicos sobre las aportaciones empresariales realizadas hasta el momento del cese y mantendrá el derecho a percibir las prestaciones del Plan, aunque no podrá exigir el abono de las prestaciones hasta que se produzca alguna de las contingencias cubiertas: supervivencia a los 65 años y extinción de su relación contractual con la Sociedad, incapacidad permanente o fallecimiento (el beneficiario designado).

El importe de la prestación a percibir estará determinado por la suma de las aportaciones empresariales y los rendimientos netos generados durante su pertenencia al Plan. Podrá percibirlo el Consejero Delegado en forma de capital, en los términos del contrato de seguro suscrito o también en forma de renta o en una combinación de capital y renta.

Las aportaciones necesarias para la financiación del Plan consistirán en un 15% de la remuneración básica anual del Consejero Delegado.

Los consejeros no ejecutivos no tienen sistemas de ahorro a largo plazo, ni cualquier otro instrumento retributivo que contemple cualquier clase de pago por el cese en sus funciones como administrador de la Sociedad.

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

Explique las indemnizaciones

Únicamente existen indemnizaciones pactadas para el supuesto de terminación de las funciones como consejero en el caso del Consejero Delegado, que se detallan a continuación:

El Contrato de Prestación de Servicios ligados al desempeño del cargo de Consejero Delegado establece que el consejero delegado tendrá derecho a percibir de la Sociedad una indemnización en caso de cese y extinción del Contrato de Servicios por cualquiera de las siguientes causas:

- 1.- Extinción unilateral por parte del consejero delegado por incumplimiento grave por parte de la Sociedad de las obligaciones que incumben a ésta con arreglo al Contrato de Servicios;
- 2.- Extinción unilateral del Contrato de Servicios por la Sociedad sin justa causa, vaya dicha extinción acompañada o no del cese o no renovación de su puesto como miembro del consejo de administración de la Sociedad;
- 3.- Extinción unilateral por parte del consejero delegado, con dimisión simultánea de su cargo de consejero, en caso de producirse un cambio en la estructura de control de la Sociedad en el sentido previsto en el artículo 42 del Código de Comercio por referencia del artículo 4 de la Ley del Mercado de Valores.

Salvo para el supuesto previsto en el epígrafe 3 anterior, la indemnización a percibir por el consejero delegado será una cantidad equivalente a: (i) un ciento cincuenta (150) por ciento de su remuneración dineraria, incluyendo el componente de la Retribución Variable prevista en el apartado 3.3.1 del Contrato de Servicios, calculada sobre la retribución correspondiente al ejercicio precedente a aquél en que se produjera la terminación contractual, en el supuesto de que su extinción se produzca antes del 30 de junio de 2017; (ii) un setenta y cinco (75) por ciento en el caso de que su extinción se produzca con posterioridad al 30 de junio de 2017 y antes del 30 de junio de 2020; (iii) un cincuenta por ciento (50) si la extinción del Contrato de Servicios se produce con posterioridad al 30 de junio de 2020 y antes del 30 de junio de 2021; (iv) un cuarenta y dos por ciento (42) si la extinción del Contrato de Servicios se produce con posterioridad al 30 de junio de 2021 y antes del 30 de junio de 2022; (v) un treinta y cuatro por ciento (34) si la extinción del Contrato de Servicios se produce con posterioridad al 30 de junio de 2022 y antes del 30 de junio de 2023; (vi) un veintiséis por ciento (26) si la extinción del Contrato de Servicios se produce con posterioridad al 30 de junio de 2023 y antes del 30 de junio de 2024; y (vii) un dieciocho por ciento (18) si la extinción del Contrato de Servicios se produce con posterioridad al 30 de junio de 2024 y antes del 30 de junio de 2025. Si la resolución es posterior al 30 de junio de 2025 el consejero delegado no tendrá derecho a percibir indemnización alguna.

En caso de terminación del Contrato de Servicios como consecuencia del acaecimiento del supuesto previsto en el punto 3.- anterior, el consejero delegado tendrá derecho a una indemnización equivalente a tres (3) anualidades de su remuneración dineraria, incluyendo el componente de la Retribución Variable prevista en el apartado 3.3.1 del Contrato de Servicios, calculada sobre la retribución correspondiente al ejercicio precedente a aquél en que se produjera la terminación contractual.

En el supuesto de que la Sociedad cese al consejero delegado de su cargo de consejero o de consejero delegado y resuelva el Contrato de Servicios por justa causa el consejero delegado no tendrá derecho a percibir indemnización alguna. Se entenderá por 'justa causa', a los efectos de lo establecido en esta cláusula, cualquier incumplimiento grave y culpable de los deberes de lealtad, diligencia y buena fe conforme a los cuales el consejero delegado debe desempeñar su cargo en la Sociedad, así como cualquier otro incumplimiento grave y culpable de las obligaciones asumidas en virtud del Contrato de Servicios o de cualesquiera otras relaciones orgánicas o de servicios que pudieran establecerse entre el consejero delegado y otras Sociedades del Grupo en virtud de los cargos a los que se refiere la cláusula 1.6. precedente y con arreglo a lo dispuesto en la normativa aplicable o en los estatutos, los reglamentos o cualesquiera disposiciones adoptadas por la Sociedad.

El consejero delegado deberá ejercitar su derecho a rescindir el Contrato de Servicios por la causa prevista en el punto 3.- anterior en un plazo máximo de un (1) año a contar desde la fecha en que hubiere tenido conocimiento de la causa de la extinción. Expirado este plazo sin haber ejercitado su derecho a la terminación, el consejero delegado no tendrá derecho a percibir indemnización alguna por las circunstancias que dieron lugar a dicha causa.

En caso de que la extinción del Contrato de Servicios se produzca por renuncia voluntaria del consejero delegado por causas distintas a las estipuladas en los apartados 1.-, 2.- y 3.- precedentes, la Sociedad le reconocerá una prestación complementaria adicional por valor del dieciséis y medio (16,5) por ciento de la Retribución básica anual que haya percibido el Consejero Delegado, computada a estos efectos por el tiempo transcurrido entre la entrada en vigor del Contrato de Servicios y la fecha de extinción formal de su relación contractual con la Sociedad. En dicho supuesto, la renuncia voluntaria deberá efectuarse con un preaviso de al menos tres (3) meses y deberá extenderse a todos los cargos a los que se refiere la cláusula 1.6 precedente. En caso de que el consejero delegado incumpla el plazo de preaviso establecido, vendrá obligado a satisfacer mediante devolución a la Sociedad, el importe de los emolumentos fijos de la remuneración correspondiente al plazo de preaviso no respetado.

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

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

El Consejero Delegado don Julio Rodríguez Izquierdo tendrá derecho a percibir de la Sociedad una indemnización en caso de cese y extinción del Contrato de Servicios por cualquiera de las siguientes causas:

- Extinción unilateral por parte del Consejero Delegado por incumplimiento grave por parte de la Sociedad de las obligaciones que le incumben con arreglo al Contrato de Servicios;
- Extinción unilateral del Contrato de Servicios por la Sociedad sin justa causa, vaya dicha extinción acompañada o no del cese o no renovación de su puesto como miembro del consejo de administración de la Sociedad;
- Extinción unilateral por parte del consejero delegado, con dimisión simultánea de su cargo de consejero, en caso de producirse un cambio en la estructura de control de la Sociedad en el sentido previsto en el artículo 42 del Código de Comercio por referencia del artículo 4 de la Ley del Mercado de Valores, incluyendo cuando sea a resultas de una oferta pública de adquisición de las acciones de la Sociedad, o cesión o transmisión de todo o parte relevante de su actividad o de sus activos y pasivos a un tercero, o integración en otro grupo empresarial que adquiera el control de la Sociedad de forma que tenga por efecto una renovación de sus órganos de gobierno o un cambio sustancial en su estrategia empresarial según resulte en cada caso de su plan de negocio.

La indemnización a percibir por el Consejero Delegado, en los dos primeros supuestos, será una cantidad máxima equivalente a un ciento cincuenta (150) por ciento de la suma de los componentes dinerarios previstos en la retribución dineraria vigente en el momento de la extinción del Contrato de Servicios, en el supuesto de que su extinción se produzca en los dos años siguientes a su contratación, cantidad que irá decreciendo en función del tiempo transcurrido hasta su extinción.

En el tercer caso, el Consejero Delegado tendrá derecho a una indemnización equivalente a tres (3) anualidades de su remuneración dineraria, incluyendo los componentes variables de su retribución.

La indemnización engloba y compensa la compensación por la obligación de no competencia post-contractual establecida en el contrato.

Para el caso en que la Sociedad cese al Consejero Delegado y resuelva el Contrato de Servicios por justa causa (entendiéndose por justa causa cualquier incumplimiento grave y culpable de los deberes de lealtad, diligencia y buena fe conforme a los cuales el Consejero Delegado debe desempeñar su cargo en la Sociedad), así como cualquier otro incumplimiento grave y culpable de las obligaciones asumidas en virtud del Contrato de Servicios, el Consejero Delegado no tendrá derecho a percibir indemnización alguna.

Por otro lado, existe un pacto de no competencia post contractual según el cual el Consejero Delegado se comprometerá, tras la extinción del Contrato de Servicios por cualquier causa, a no prestar servicios, directa o indirectamente, por

cuenta ajena o propia, por sí o por persona interpuesta o mediante cualquier otro de tipo de relación jurídica, a empresas involucradas en la fabricación y comercialización de cemento, hormigón, mortero, áridos y prefabricados, así como en mercados en los que la Sociedad esté ejerciendo su actividad en el momento de la extinción del Contrato de Servicios. El pacto de no competencia post-contractual tendrá una duración de dos (2) años a computar desde la fecha de la extinción del mismo y se extenderá geográficamente a aquellos territorios en los que el Grupo lleve a cabo la producción y comercialización de sus productos o servicios, ya sea a través de la propia Sociedad o de cualquier otra de las sociedades que lo integran.

La indemnización que tiene derecho a percibir el Consejero Delegado en caso de cese y extinción del Contrato de Servicios, engloba y compensa por la obligación de no competencia post-contractual establecida en el propio Contrato de Servicios.

Asimismo, el importe de la indemnización se verá reducida adicionalmente por cualesquiera cantidades o bienes percibidos de las Sociedades del Grupo por cualquier concepto indemnizatorio, pago por terminación o compensación por obligaciones de no competencia post-contractual.

La prestación complementaria adicional por valor del 16,5% de la retribución básica anual, no está limitada a ningún importe.

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

No existe ninguna remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los 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

No existe retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos a los consejeros.

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

Explique las remuneraciones en especie

Salvo por lo expuesto en A.3. con referencia a los Sres. Juan Molins Amat y Julio Rodríguez Izquierdo, no existen remuneraciones en especie a los consejeros.

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 existen pagos de la sociedad a una tercera entidad por la prestación de servicios de los consejeros.

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 existe cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores.

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

La política de remuneraciones actualmente en vigor se ajusta a los objetivos, valores e intereses de Cementos Molins. En relación con el establecimiento de un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, los criterios de la política retributiva de Cementos Molins para la alta dirección del Grupo establecen una estructura variable que se calcula en función de porcentajes sobre la retribución fija que se liquidan conforme a los objetivos logrados. El peso de la retribución variable viene determinado por la posición que se ocupa en la organización. Aquellas categorías de personal que puedan tener repercusión material en el perfil de riesgo de la entidad cuentan con un sistema de retribución variable a corto plazo vinculado al logro de objetivos ligados directamente con el cumplimiento de los presupuestos anuales.

Por otra parte, excepto por lo reseñado para el Consejero Delegado, Julio Rodríguez Izquierdo, no existe sistema de retribución variable para los restantes consejeros.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

Derogado.

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

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

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

La estructura de retribuciones fijas de los consejeros es la siguiente:

a) En el ejercicio de las funciones inherentes a la condición de consejero, perciben las siguientes cantidades fijas al año, propuestas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de 2 de noviembre de 2017, acordadas por el Consejo de 3 de noviembre de 2017 y que serán propuestas para su aprobación en la próxima Junta General de Accionistas que se celebre. Son aplicables a partir de 1 de Enero de 2018.

CARGOS:

Consejero: 40.000,00 Euros

Miembros Comisión Auditoría: 14.000,00 Euros

Miembros Comisión Nombramientos y Retribuciones : 14.000,00 Euros

b) Cada uno de los consejeros perciben adicionalmente 700,00 €, en concepto de dieta de asistencia, por cada reunión del consejo o de comisión a la que personalmente asistan.

c) Como miembro del consejo de administración de otras sociedades del grupo, el consejero don Miguel del Campo Rodríguez percibió en el año 2017 unas dietas de asistencia de 8.011,65€ de Sotacib Kairouan S.A. y de 9.421,84€ de Société Tuniso-Andalouse de Ciment Blanc, S.A. (SOTACIB).

d) En virtud del contrato establecido entre la Sociedad y D. Juan Molins Amat, en su calidad de Vicepresidente 1º hasta el 27 de julio de 2017, fecha en la que se le nombró Presidente de la Compañía, percibió 300.000 euros durante el ejercicio 2017, existiendo la previsión de 250.000 € para cada uno de los años 2018, 2019 y 2020.

e) La retribución fija del Consejero Delegado don Julio Rodríguez Izquierdo en el año 2017 fue de 555.500 €. La retribución del Consejero Delegado fue inicialmente establecida por la Comisión de Retribuciones y Nombramientos, en su reunión de 15 de mayo de 2015, en 550.000€, fijándose anualmente por la propia Comisión los incrementos anuales que fueran procedentes en aplicación del Contrato suscrito entre la Sociedad y el Consejero Delegado.

f) Retribuciones en especie. El Presidente Juan Molins Amat, disfruta de coche de empresa para cumplir con sus funciones de representación, por el que la Sociedad le ha satisfecho la suma de 3.682 € en el año 2017.

El resumen individualizado de todas las retribuciones de don Juan Molins Amat durante el ejercicio de 2017 es la siguiente:

Retribución consejero: 32.000,00 Euros

Dietas asistencia:10.500,00 Euros
Remuneración Vicepresidente/Presidente: 300.000,00 Euros
Renting vehículo: 3.682,00 Euros
TOTAL: 346.182,00 Euros

g) Retribuciones en especie del Consejero Delegado. Retribución en especie a favor del Consejero Delegado don Julio Rodríguez Izquierdo, como parte de su retribución como Consejero Delegado a partir del 1 de julio de 2015, participa en un seguro de vida e invalidez, por el que la Sociedad le ha satisfecho en el año 2017 la suma de 3.067,00€. Del mismo modo, don Julio Rodríguez Izquierdo disfruta de coche de empresa para cumplir con sus funciones de representación, por el que la Sociedad le ha satisfecho en el año 2017 la suma de 7.569,00 €.

El resumen individualizado de todas las retribuciones de don Julio Rodríguez Izquierdo durante el ejercicio de 2017 es la siguiente:

Retribución consejero: 32.000,00 Euros
Dietas asistencia: 10.500,00 Euros
Remuneración funciones ejecutivas:555.500,00 Euros
Retribución variable 2016: 294.415,00 Euros
Retribución variable largo plazo: 294.415,00 Euros
Seguro de Vida: 3.067,00 Euros
Renting vehículo: 7.569,00 Euros
Seguro de asistencia sanitaria: 2.532,00 Euros
TOTAL: 1.157.498,00 Euros

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2017
JUAN MOLINS AMAT	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
CARTERA DE INVERSIONES C.M., S.A.	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JULIO RODRÍGUEZ IZQUIERDO	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JOAQUIN MARIA MOLINS LOPEZ-RODO	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
MIGUEL DEL CAMPO RODRÍGUEZ	Otro Externo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JOAQUIM MOLINS AMAT	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 30/06/2017.
EMILIO GUTIÉRREZ FERNANDEZ DE LIENCRES	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 30/06/2017.
JUAN MOLINS MONTEYS	Dominical	Desde 30/06/2017 hasta 31/12/2017.
NOUMEA, S.A.	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
CASIMIRO MOLINS RIBOT	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 30/06/2017.
FORO FAMILIAR MOLINS, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
FRANCISCO JAVIER FERNANDEZ BESCOS	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
EUSEBIO DÍAZ-MORERA PUIG-SUREDA	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
ANDREA KATRHIN CHRISTENSON	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
SOCORRO FERNANDEZ LARREA	Independiente	Desde 01/12/2017 hasta 31/12/2017.
OTINIX, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.

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

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
CASIMIRO MOLINS RIBOT	0	16	4	0	0	0	0	0	20	39
MIGUEL DEL CAMPO RODRÍGUEZ	0	32	22	0	0	27	0	0	81	78
JOAQUIM MOLINS AMAT	0	16	3	0	0	7	0	0	26	54
NOUMEA, S.A.	0	32	15	0	0	14	0	0	61	58
EMILIO GUTIÉRREZ FERNANDEZ DE LIENCRES	0	16	8	0	0	5	0	0	29	59
FORO FAMILIAR MOLINS, S.L.	0	32	18	0	0	14	0	0	64	59
OTINIX, S.L.	0	32	16	0	0	14	0	0	62	60
EUSEBIO DÍAZ-MORERA PUIG-SUREDA	0	32	14	0	0	14	0	0	60	59
FRANCISCO JAVIER FERNANDEZ BESCOS	0	32	10	0	0	0	0	0	42	40
JULIO RODRÍGUEZ IZQUIERDO	556	32	11	294	294	0	0	13	1.200	1.164
ANDREA KATRHIN CHRISTENSON	0	32	22	0	0	28	0	0	82	72
JUAN MOLINS MONTEYS	0	16	6	0	0	0	0	0	22	0
SOCORRO FERNANDEZ LARREA	0	3	1	0	0	2	0	0	6	0
JUAN MOLINS AMAT	300	32	11	0	0	0	0	3	346	345
CARTERA DE INVERSIONES C.M., S.A.	0	32	16	0	0	14	0	0	62	57
JOAQUIN MARIA MOLINS LOPEZ-RODO	0	32	18	0	0	14	0	0	64	58

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
JUAN MOLINS AMAT	0	0	2.290	2.246
JULIO RODRÍGUEZ IZQUIERDO	83	83	208	126

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
MIGUEL DEL CAMPO RODRÍGUEZ	0	0	17	0	0	0	0	0	17	18

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 grupo	Total ejercicio 2017	Total ejercicio 2016	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
CASIMIRO MOLINS RIBOT	20	0	0	20	0	0	0	0	20	39	0
JUAN MOLINS AMAT	346	0	0	346	0	0	0	0	346	345	0
CARTERA DE INVERSIONES C.M., S.A.	62	0	0	62	0	0	0	0	62	57	0
JOAQUIN MARIA MOLINS LOPEZ-RODO	64	0	0	64	0	0	0	0	64	58	0
MIGUEL DEL CAMPO RODRÍGUEZ	81	0	0	81	17	0	0	17	98	96	0
JOAQUIM MOLINS AMAT	26	0	0	26	0	0	0	0	26	54	0
NOUMEA, S.A.	61	0	0	61	0	0	0	0	61	58	0
EMILIO GUTIÉRREZ FERNANDEZ DE LIENCRES	29	0	0	29	0	0	0	0	29	59	0
FORO FAMILIAR MOLINS, S.L.	64	0	0	64	0	0	0	0	64	59	0
OTINIX, S.L.	62	0	0	62	0	0	0	0	62	60	0
EUSEBIO DÍAZ-MORERA PUIG-SUREDA	60	0	0	60	0	0	0	0	60	59	0
FRANCISCO JAVIER FERNANDEZ BESCOS	42	0	0	42	0	0	0	0	42	40	0
JULIO RODRÍGUEZ IZQUIERDO	1.200	0	0	1.200	0	0	0	0	1.200	1.164	83
ANDREA KATRIN CHRISTENSON	82	0	0	82	0	0	0	0	82	72	0
JUAN MOLINS MONTEYS	22	0	0	22	0	0	0	0	22	0	0
SOCORRO FERNANDEZ LARREA	6	0	0	6	0	0	0	0	6	0	0

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 grupo	Total ejercicio 2017	Total ejercicio 2016	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
TOTAL	2.227	0	0	2.227	17	0	0	17	2.244	2.220	83

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.

Los consejeros de Cementos Molins, en el ejercicio inherente a su cargo de consejeros, no perciben retribución variable alguna.

Tal como se expone en el anterior Epígrafe A.4., la retribución variable del Consejero Delegado en el año 2017, de hasta el 50% de su retribución básica, viene relacionada con los siguientes porcentajes:

- resultados del Grupo respecto del Presupuesto en un 60%
- un 20% relacionado con el barómetro de sostenibilidad
- y el restante 30% en la consecución de objetivos personales cualitativos.

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	63.593.094	96,18%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	0	0,00%
Votos a favor	60.873.073	92,07%
Abstenciones	2.720.021	4,11%

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.

No existen aspectos relevantes en materia de remuneración de los consejeros que no se hayan recogido en los anteriores apartados del presente Informe.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 27/02/2018.

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

Sí

No