

**POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE CEMENTOS MOLINS S.A.  
EJERCICIOS 2018, 2019 y 2020**

**1. Objetivo y principios de 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 compañías de similar tamaño o actividad, sin que pueda comprometer su independencia.

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 del Presidente del Consejo de Administración D. Juan Molins Amat.
- d) Retribución del Consejero Delegado D. Julio Rodríguez Izquierdo,
  - d.1. fija, en línea con la que se satisfaga por compañías comparables por tamaño, estructura y actividad.
  - d.2. 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.
- e) Dietas de asistencia, por cada reunión del consejo o de las comisiones a las que asista cada consejero, bien de manera personal, bien mediante participación por medios telemáticos a distancia.

**2.- Política de remuneraciones de los consejeros en su condición de tales.**

**2.1. Marco normativo y estatutario**

El artículo 529.17. de la LSC establece:

*1. La política de remuneraciones de los consejeros determinará la remuneración de los consejeros en su condición de tales, dentro del sistema de remuneración previsto estatutariamente y deberá incluir necesariamente el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en aquella condición.*

*2. La determinación de la remuneración de cada consejero en su condición de tal corresponderá al consejo de administración, que tendrá en cuenta a tal efecto las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a comisiones del consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.*

El artículo 217 de la LSC establece:

*3. El importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los administradores en su condición de tales deberá ser aprobado por la junta general y permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación.*

*4. La remuneración de los administradores deberá en todo caso guardar una proporción razonable con la importancia de la sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables.*

El artículo 30 de los Estatutos Sociales, en la redacción propuesta para su aprobación en la Junta General de Accionistas de 28 de junio de 2018, establece:

1. El cargo de consejero será retribuido. La remuneración de los consejeros deberá en todo caso guardar una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables. El sistema de remuneración establecido deberá estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.
2. El importe máximo de la remuneración anual de los consejeros en su condición de tales será aprobado por la Junta General de accionistas y permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación. Dicha remuneración se distribuirá entre los miembros de dicho Consejo en la forma que éste determine, teniendo en cuenta a tal efecto las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

Se incluirá asimismo la remuneración de los consejeros que cumplan funciones específicas encomendadas por el Consejo de Administración a cualquiera de ellos y las funciones ejecutivas que pudieran delegarse por el propio Consejo de Administración.

Asimismo, los consejeros percibirán una retribución individual en concepto de dieta, por cada reunión del Consejo, de la Comisión Delegada o de las Comisiones del Consejo a que asistan, bien personalmente o por sistemas de comunicación a distancia legalmente establecidos, cuya cuantía será fijada por la Junta General de accionistas.

3. Los miembros del Consejo de Administración que cumplan funciones ejecutivas tendrán derecho a percibir, por el desempeño de dichas funciones, las remuneraciones previstas en los contratos aprobados conforme a lo dispuesto en los artículos 249 y 529 octodecimos de la Ley de Sociedades de Capital. Dichos contratos se ajustarán a la política de remuneraciones de los consejeros y necesariamente deberán contemplar la cuantía de la retribución fija anual y su variación en el período al que la política se refiera, los distintos parámetros para la fijación de los componentes variables y los términos y condiciones principales de sus contratos comprendiendo, en particular, su duración, indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación contractual y pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización. Además de la retribución fija y las dietas referidas en el apartado 2 anterior, la remuneración de los consejeros ejecutivos consistirá en una retribución variable anual y plurianual, aportaciones al sistema de previsión social, seguro de asistencia sanitaria e indemnización en caso de cese o extinción del contrato. Corresponde al Consejo fijar la retribución de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas y los términos y condiciones de sus contratos con la Sociedad de conformidad con la normativa aplicable y dentro del importe máximo de remuneración anual y la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General.
4. El Consejo de Administración velará por la transparencia de las retribuciones de los Consejeros y, a tal efecto, elaborará anualmente el informe sobre la remuneración de los Consejeros, que se pondrá a disposición de los accionistas con ocasión de la convocatoria de la Junta General Ordinaria, consignando además, en la Memoria de la Sociedad, de manera individualizada y detallada todas las retribuciones percibidas por los Consejeros, cualquiera que sea la naturaleza y condición en que la perciban.
5. La política de remuneraciones de los consejeros determinará la remuneración de los Consejeros en su condición de tales, dentro del sistema de remuneración previsto en los Estatutos y en el Reglamento del Consejo de Administración, y deberá incluir necesariamente el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros en aquella condición, incluyendo en esta remuneración

la que se derive de funciones específicas encomendadas por el Consejo de Administración a cualquiera de ellos y las funciones ejecutivas que pudieran delegarse.

6. La política de remuneraciones de los consejeros se ajustará en lo que corresponda al sistema de remuneración estatutariamente previsto y se aprobará por la Junta General de Accionistas al menos cada tres años como punto separado del orden del día. La propuesta de la política de remuneraciones del Consejo de Administración será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la Comisión de Retribuciones y Nombramientos. Ambos documentos se pondrán a disposición de los accionistas en la página Web de la Sociedad desde la convocatoria de la Junta General, quienes podrán solicitar además su entrega o envío gratuito. El anuncio de la convocatoria de la Junta General hará mención de este derecho.
7. La política de remuneraciones de los consejeros así aprobada mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes a aquel en que haya sido aprobada por la Junta General. Cualquier modificación o sustitución de esta durante dicho plazo y conforme a la normativa aplicable requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas conforme al procedimiento establecido para su aprobación.
8. Cualquier remuneración que perciban los consejeros por el ejercicio o terminación de su cargo y por el desempeño de funciones ejecutivas será acorde con la política de remuneraciones de los consejeros vigente en cada momento, salvo las remuneraciones que expresamente haya aprobado la Junta General de Accionistas.
9. El informe anual sobre la remuneración de los Consejeros, conteniendo la política de remuneración de la Sociedad aprobada por el Consejo para el año en curso, la prevista para años futuros, el resumen global de cómo se aplicó la política de retribuciones durante el ejercicio así como el detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los Consejeros, se difundirá y someterá a votación, con carácter consultivo y como punto separado del orden del día, a la Junta General Ordinaria de Accionistas. En el caso de que dicho informe anual fuera rechazado en la votación consultiva de la Junta General Ordinaria, la política de remuneraciones aplicable para el ejercicio siguiente deberá someterse a la aprobación de la Junta General con carácter previo a su aplicación, aunque no hubiese transcurrido el plazo de tres años mencionado en el apartado 7 anterior. Se exceptúan los supuestos en que la política de remuneraciones se hubiera aprobado en esa misma Junta General Ordinaria.

## **2.2. Remuneración de los consejeros.**

Se establece como política de remuneración para los consejeros que no tengan atribuidas funciones específicas por el Consejo de Administración ni funciones ejecutivas delegadas, una asignación fija anual.

Dicha asignación anual será distinta en función de la Comisión o Comisiones a que pertenezca cada consejero y la dedicación y responsabilidad requerida en cada una de ellas.

Se deja a criterio del Consejo de Administración atender a otras circunstancias que habrán de ser objetivas y aplicadas de forma transparente. Igualmente, se deja a criterio del Consejo de Administración establecer la periodicidad con que se abonará la asignación anual.

## **2.3. Sistema retributivo aplicable a D. Juan Molins Amat, por el ejercicio de funciones específicas encomendadas por el Consejo de Administración.**

En el Consejo de Administración de 27 de julio de 2017, se acordó el nombramiento de Presidente de D. Juan Molins Amat.

La Comisión de Retribuciones y Nombramientos, consideró la idoneidad de D. Juan Molins para que desde su cargo de Presidente del Consejo de Administración, ejerciera diversas funciones específicas y, por ello,

formalmente propuso al Consejo de Administración que, desde el momento en que se produjera su nombramiento como Presidente del Consejo de Administración, desarrolle, en tanto que Consejero y sin carácter ejecutivo, las funciones específicas determinadas por la propia Comisión y las que, en su caso, pudiera encomendarle el Consejo de Administración en beneficio de la excelencia de los objetivos y funciones que corresponden al Consejo de Administración.

En lo que respecta a la categoría de consejero, la Comisión consideró que D. Juan Molins Amat, sin perjuicio de las funciones específicas que pudieran serle encomendadas, que según lo indicado en ningún caso revisten el carácter de funciones ejecutivas, cumple con los requisitos establecidos en el apartado 3 del artículo 529 duodécimo de la Ley de Sociedades de Capital, y, en consecuencia, debía ser calificado como consejero dominical.

Aun cuando las funciones a desarrollar por el Presidente no tienen carácter ejecutivo, el Consejo, previo informe de la Comisión de Retribuciones y Nombramientos, entiende conveniente que la retribución que pudiera percibir el Presidente en el ejercicio de sus funciones debiera encuadrarse y concretarse en el marco de un contrato de prestación de servicios, de carácter mercantil.

En consecuencia, la Sociedad formalizó con el Presidente del Consejo de Administración, D. Juan Molins Amat, un contrato de prestación de servicios mercantiles, relativo a su desempeño como consejero, en el que se recoge que su retribución, propuesta por la Comisión de Retribuciones y Nombramientos para los años 2018, 2019 y 2020, sea de 250.000 Euros anuales, sin que quepa serle atribuida retribución variable, ni anual ni plurianual, ni nuevas aportaciones a Planes de Previsión.

En su calidad de Presidente del Consejo de Administración, don Juan Molins Amat, de acuerdo con la normativa interna de disfrute de vehículos de la Sociedad, tiene asignado un vehículo para su uso profesional y personal, siendo por cuenta de la Sociedad los gastos derivados de su utilización.

#### **2.4. 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.

Así, en la reunión de 2 de noviembre de 2017, de conformidad con las funciones atribuidas a la Comisión, propuso al Consejo de Administración la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros.

Para ello, en la reunión se analizaron los estudios del 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.

En virtud de ello, la Comisión acordó:

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 seguirá siendo de 700 € por sesión.

A su vez, el Consejo de Administración de 3 de noviembre de 2017, a la vista de la propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones acordó, por unanimidad, 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.

Posteriormente, a raíz de la reciente Sentencia del Tribunal Supremo sobre el régimen legal de la remuneración de los consejeros ejecutivos, la Comisión ha considerado conveniente incluir la retribución

de las funciones específicas encomendadas al Presidente y las funciones ejecutivas del Consejero Delegado dentro del importe máximo anual establecido por la Junta.

En su reunión de 4 de abril de 2018, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha propuesto al Consejo de Administración la modificación del importe máximo de la remuneración anual que deba ser sometida a la consideración de la Junta General de Accionistas en los siguientes términos:

Proponer al Consejo de Administración, para ser sometido a la consideración de la Junta General de Accionistas, establecer la retribución máxima a percibir por el Consejo de Administración en el año 2018, en la suma de 2.198.861,62 euros, según el siguiente desglose:

- 714.000,00 euros como retribución de los consejeros en su condición de consejeros sin funciones específicas encomendadas por el Consejo de Administración ni funciones ejecutivas delegadas por el propio Consejo, a razón de 40.000 Euros anuales por cada uno de los miembros del Consejo de Administración, 14.000 Euros anuales adicionales por cada uno de los miembros de la Comisión de Auditoría y de la Comisión de Retribuciones y Nombramientos, ajustado todo ello en proporción al periodo de permanencia en el ejercicio del cargo de consejero y, según corresponda, como miembro de la Comisión de Auditoría y/o de la Comisión de Retribuciones y Nombramientos, según lo determine en consecuencia el propio Consejo de Administración.
- 250.000 euros para la retribución específica del Presidente D. Juan Molins Amat en el año 2018, a la que habrá de adicionarse la retribución en especie derivada de la utilización de vehículo que tiene asignado en su calidad de Presidente del Consejo de Administración, que en el año 2018 supondrá la suma de 3.368,46 euros..
- 566.610 euros para la retribución fija del Consejero Delegado D. Julio Rodríguez Izquierdo en el año 2018, más 283.305 euros de la retribución variable del Consejero Delegado para el año 2018 y 283.305 euros de la retribución variable plurianual del Consejero Delegado para el año 2018.
- 84.991,50 euros en forma de aportaciones en el año 2018 necesarias para la financiación del Plan de Ahorro a favor del Consejero Delegado, más 2.584,44 euros del Seguro de Asistencia Sanitaria del Consejero Delegado para el año 2018 y 3.128,34 euros del Seguro de Vida del Consejero Delegado en el año 2018.
- De acuerdo con la normativa interna de disfrute de vehículos de la Sociedad, esta proporcionará al Consejero Delegado un vehículo para su uso profesional y personal, siendo por cuenta de la Sociedad los gastos derivados de su utilización y mantenimiento. Para el año 2018 este capítulo retributivo supondrá la suma de 7.568,88 euros.

## **2.5. Estructura de retribuciones de los consejeros.**

a) Retribución fija: en el ejercicio de las funciones, no específicas ni ejecutivas, inherentes a la condición de consejero, perciben las siguientes cantidades fijas al año, propuestas por el Consejo de Administración de 3 de noviembre de 2017, pendientes de aprobación por la Junta General de Accionistas de 28 de junio de 2018 y aplicadas a partir del 1 de enero de 2018:

Consejero: 40.000,00 Euros

Miembro Comisión Auditoría: 14.000,00 Euros adicionales.

Miembro Comisión Retribuciones y Nombramientos: 14.000,00 Euros adicionales.

b) Retribución fija anual establecida como retribución específica de D. Juan Molins Amat, Presidente del Consejo de Administración, en el año 2018. Dicha retribución debe acumularse a la consignada como retribución de Consejero.

c) En el ejercicio de funciones ejecutivas la retribución del Consejero Delegado, por el desempeño de sus funciones, distintas de las de supervisión y decisión colegiada, se estructura en:

- Retribución fija: debe estar en línea con la que se satisfaga por compañías comparables por tamaño, estructura y actividad.
- Retribución variable: retribución con criterios objetivos, a corto y largo plazo, en relación con el desempeño individual y la consecución de los objetivos empresariales de la sociedad y del grupo, incluyendo un componente variable anual vinculado a la consecución de objetivos concretos, predeterminados, cuantificables y alineados con el interés social.
- Los porcentajes de retribución variable sobre la retribución fija se establecen por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones al aprobar, anualmente, el reglamento de retribuciones aplicable a cada ejercicio.

d) Dietas asistencia. 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 asistan, personalmente o por medios telemáticos. La cuantía de la dieta de asistencia está establecida y aprobada por la Junta General de Accionistas.

#### **2.6. Retribución variable de los consejeros.**

No existe previsión de que los consejeros no ejecutivos, tengan retribución variable de ningún tipo.

#### **2.7. Sistemas de ahorro a largo plazo.**

No existe previsión de que los consejeros no ejecutivos tengan sistemas de ahorro a largo plazo.

#### **2.8. Indemnizaciones pactadas en caso de terminación de las funciones como consejero.**

No existe previsión de indemnizaciones pactadas en caso de terminación de las funciones como consejero no ejecutivo.

#### **2.9. Retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos a los consejeros.**

No existe previsión de retribución en forma de anticipos, créditos y garantías a los consejeros no ejecutivos.

#### **2.10. Remuneraciones en especie.**

No existe previsión de remuneraciones en especie a los consejeros no ejecutivos.

#### **2.11. Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores.**

No existe previsión de cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores a favor de los consejeros no ejecutivos.

#### **2.12. 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.**

La política de remuneraciones 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, no existe sistema de retribución variable para los restantes consejeros.

### **2.13. Previsión general de la política de remuneraciones para ejercicios futuros.**

No están previstas variaciones significativas en los principios básicos de la política retributiva de los consejeros.

No obstante, el importe anual máximo de remuneración de los Consejeros sin funciones específicas ni ejecutivas, se adaptará en los próximos años al sistema estatutario definido en cada momento y al importe máximo que establezca anualmente la Junta General. En consecuencia, la presente política de remuneración se entenderá modificada en lo relativo al importe anual máximo de remuneración de los Consejeros en la misma medida en que la Junta General acuerde una cifra máxima distinta a la establecida en el apartado 2.4 del presente Informe.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha analizado las recomendaciones que, en materia de transparencia y buen gobierno se han venido publicando en relación con la retribución de los consejeros, y en particular el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, entendiéndose que la actual política retributiva de consejeros de Cementos Molins se ajusta y cumple la normativa vigente.

### **2.14. Configuración de la política de remuneraciones prevista para los ejercicios futuros, y papel desempeñado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.**

La configuración de la política de remuneraciones se basa en las propuestas que a tal fin anualmente realiza la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

El Consejo de Administración, adopta el pertinente acuerdo en relación a la propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y somete a la Junta General de Accionistas su formal aprobación.

### **2.15. Incentivos creados por la sociedad en el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad.**

El diseño de la política retributiva variable de la alta dirección, al estar limitada a un porcentaje de sus respectivas retribuciones fijas, teniendo en cuenta los resultados del grupo, los de la empresa, los barómetros indicativos y el desempeño individual, cumple con lo previsto en las actuales recomendaciones en la materia y cuentan con los elementos necesarios para reducir la exposición a riesgos excesivos, ajustándose a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad.

### **2.16. Consideraciones comunes a funciones ejecutivas y no ejecutivas.**

La adecuada y concreta política de remuneraciones de los Consejeros se ha venido revisando periódicamente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y por el Consejo de Administración, con el fin de mantenerla alineada con los objetivos. Una vez producida la entrada en vigor de la ley 31/2014, corresponde además a la Junta General de Accionistas ejercer las competencias que la ley le reserva y, en particular, aprobar periódicamente la política, al menos cada tres años y, eventualmente modificaciones a la misma con periodicidad inferior.

La política de remuneraciones, al igual que lo hacen la LSC y los Estatutos Sociales, distingue netamente las reglas relativas a la remuneración de los Consejeros por sus funciones ejecutivas y no ejecutivas, si bien, a los efectos de aprobación por la Junta General de Accionistas se incluyen globalmente unas y otras remuneraciones.

### **2.17. Seguro de Responsabilidad Civil.**

La Compañía tiene suscrito y abona la prima global correspondiente a un seguro de responsabilidad civil de Consejeros y Directivos de CEMENTOS MOLINS S.A. y de las sociedades pertenecientes a su grupo que,

por tanto, también da cobertura a todos los Consejeros, incluidos los Consejeros Ejecutivos, por las responsabilidades que se les pueden exigir como consecuencia del desempeño de las actividades propias de su función.

### **3. Política de remuneraciones de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas.**

#### **3.1. Marco normativo y estatutario**

El artículo 529.18 de la LSC establece:

*1. La remuneración de los consejeros por el desempeño de las funciones ejecutivas previstas en los contratos aprobados conforme a lo dispuesto en el artículo 249 se ajustará a la política de remuneraciones de los consejeros, que necesariamente deberá contemplar la cuantía de la retribución fija anual y su variación en el periodo al que la política se refiera, los distintos parámetros para la fijación de los componentes variables y los términos y condiciones principales de sus contratos comprendiendo, en particular, su duración, indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación contractual y pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización.*

*2. Corresponde al consejo de administración fijar la retribución de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas y los términos y condiciones de sus contratos con la sociedad de conformidad con lo dispuesto en el artículo 249.3 y con la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la junta general.*

El artículo 30.3. de los Estatutos Sociales, en la redacción sometida a la aprobación de la Junta General de Accionistas de 28 de Junio de 2018, establece:

Los miembros del Consejo de Administración que cumplan funciones ejecutivas tendrán derecho a percibir, por el desempeño de dichas funciones, las remuneraciones previstas en los contratos aprobados conforme a lo dispuesto en los artículos 249 y 529 octodecimos de la Ley de Sociedades de Capital. Dichos contratos se ajustarán a la política de remuneraciones de los consejeros y necesariamente deberán contemplar la cuantía de la retribución fija anual y su variación en el periodo al que la política se refiera, los distintos parámetros para la fijación de los componentes variables y los términos y condiciones principales de sus contratos comprendiendo, en particular, su duración, indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación contractual y pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización. Además de la retribución fija y las dietas referidas en el apartado 2 anterior, la remuneración de los consejeros ejecutivos consistirá en una retribución variable anual y plurianual, aportaciones al sistema de previsión social, seguro de asistencia sanitaria e indemnización en caso de cese o extinción del contrato. Corresponde al Consejo fijar la retribución de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas y los términos y condiciones de sus contratos con la Sociedad de conformidad con la normativa aplicable y dentro del importe máximo de remuneración anual y la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General.

#### **3.2. Política de remuneración del Consejero Delegado.**

La política de remuneración del Consejero Delegado por el desempeño de funciones ejecutivas comprenderá:

##### **3.2.1. Retribución Básica**

Será una asignación anual determinada por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos Retribuciones y Nombramientos que se adiciona a la remuneración fija percibida por la pertenencia al Consejo de Administración. La suma de ambas forma la retribución dineraria fija.

La retribución básica variará anualmente por decisión del Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Para el año 2018, la retribución fija del Consejero Delegado se ha establecido en 566.610 Euros brutos.

### **3.2.2. Retribución Variable.**

Ha de representar una parte relevante en el total de las retribuciones y estará ligada a la consecución de objetivos prefijados, concretos y cuantificables, con distintos horizontes temporales.

#### Retribución variable anual.

- (a) El consejero delegado percibirá una Retribución Variable anual por un importe máximo del cincuenta (50) por ciento de su Retribución Básica, sujeto al cumplimiento de los objetivos marcados para el Consejero Delegado por el Consejo de Administración y que se determinará sujeto a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
- (b) Corresponderá al Consejo de Administración, a partir de la citada propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determinar el grado de consecución de los objetivos y decidir sobre la Retribución Variable y su importe.
- (c) La determinación de la Retribución Variable, así como la forma de pago de esta última, se efectuarán siguiendo los parámetros y las reglas establecidos en cada momento en la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Cementos Molins.

La retribución variable anual valora, con periodicidad anual, la aportación a la consecución de objetivos prefijados, concretos y cuantificables, relacionados con variables económico-financieras, así como con cuestiones vinculadas al logro de los objetivos propuestos.

Los objetivos establecidos para el Consejero Delegado tendrán en cuenta los indicadores y ponderaciones que fije el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La retribución variable anual se calcula aplicando sobre el conjunto de la retribución dineraria fija un porcentaje en función de la consecución de los objetivos previamente fijados.

La cuantía de la retribución variable fijada para el año 2018 para el Consejero Delegado es de 283.305 Euros brutos.

#### Retribución variable plurianual.

Adicionalmente, el Consejero Delegado tendrá una retribución variable a largo plazo, a devengar anualmente, en un importe equivalente al ciento cincuenta (150) por ciento de su Retribución Fija anual y a percibir al término de tres años.

La fijación de las condiciones de la retribución variable a largo plazo del Consejero Delegado se determina por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y se aprueba por el Consejo de Administración.

El cumplimiento de los respectivos objetivos concede al beneficiario el derecho a la percepción de la retribución variable a medio plazo en el primer trimestre del ejercicio siguiente al de su finalización, correspondiendo de igual forma a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones valorar el grado de consecución de los objetivos previamente fijados y siendo su propuesta sometida a la aprobación del Consejo de Administración.

Corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones fijar el grado de cumplimiento de los objetivos del Consejero Delegado y proponer, en consecuencia, al Consejo de Administración, la aprobación de los importes en concepto de retribución variable plurianual para el Consejero Delegado.

Anualmente se establece un nuevo Plan a Largo Plazo, de forma trianual. Actualmente, el Consejero Delegado está integrado en tres Planes, cuya efectividad se realiza en el primer trimestre del año siguiente a la finalización de cada plan.

Plan 1.- 2016-2017-2018.- En el año 2018 devengará la suma de 283.305 Euros y en el año 2019 el abono de 836.055 Euros.

Plan 2.- 2017-2018-2019.- En el año 2019 devengará la suma de 288.971,10 Euros, que se le abonará en el primer trimestre de 2020.

Plan 3.- 2018-2019-2020.- En el año 2020 devengará la suma de 294.750,52 Euros, que se le abonará en el primer trimestre de 2021.

### **3.2.3. Previsión Social y Beneficios sociales.**

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. Por este concepto, se realizará una aportación en el año 2018 de 84.991,50 Euros.

El paquete retributivo se completará con un Seguro de Asistencia Sanitaria, que en el año 2018 supondrá 2.584,44 Euros y un Seguro de Vida que en el año 2018 se prevé de 3.128,34 Euros.

De acuerdo con la normativa interna de disfrute de vehículos de la Sociedad, esta proporcionará al Consejero Delegado un vehículo para su uso profesional y personal, siendo por cuenta de la Sociedad los gastos derivados de su utilización y mantenimiento. Para el año 2018 este capítulo retributivo supondrá la suma de 7.568,88 Euros.

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.

### **3.2.5. Condiciones principales del contrato del Consejero Delegado.**

Las retribuciones, derechos, obligaciones y compensaciones de contenido económico del Consejero Delegado se detallan en el contrato suscrito entre el Consejero Delegado y la Sociedad.

#### Pacto de no competencia post contractual

El Consejero Delegado, tras la extinción del Contrato de Servicios por cualquier causa, se ha comprometido 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.

#### Extinción del contrato

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.

Comisión de Nombramientos y Retribuciones

Madrid, 25 de abril de 2018