

## **INFORME DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN SOBRE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE CEMENTOS MOLINS S.A.**

### **Competencia para la Emisión del Informe.**

El Art. 249 bis j) de la Ley de Sociedades de Capital (LSC), en el redactado establecido por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, señala entre las competencias del Consejo de Administración, la aprobación de las propuestas que hayan de ser sometidas a la Junta General de Accionistas.

Por otro lado, la aprobación de la política de remuneraciones de los Consejeros es competencia de la Junta General de Accionistas a propuesta del Consejo de Administración conforme al Artículo 529.19. de dicha Ley.

El Consejo de Administración de Cementos Molins S.A., en su reunión de 25 de mayo de 2015, a propuesta de la Comisión de Retribuciones y Nombramientos, propone a la Junta General la aprobación de la política de retribuciones de los consejeros de Cementos Molins S.A., para los ejercicios 2015, 2016 y 2017, en los términos que resultan del presente Informe.

### **POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE CEMENTOS MOLINS S.A.**

#### **1. Introducción.**

El artículo 529.19.1 de la Ley de Sociedades de Capital (LSC), en el redactado establecido por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, señala que la aprobación de la política de remuneraciones de los Consejeros es competencia de la Junta General de Accionistas a propuesta del Consejo de Administración conforme al Artículo 249 bis j) de dicha Ley.

De acuerdo con el artículo 529.19.1 de la LSC, la política de remuneraciones de los Consejeros se ajustará en lo que corresponda al sistema de remuneración previsto en los Estatutos Sociales. El Consejo de Administración someterá a la consideración de la Junta General de Accionistas una modificación de los Estatutos Sociales para adaptarlos al nuevo texto de la LSC en diversos aspectos y en particular a lo dispuesto en materia de remuneración de los Consejeros. Por ello, la base estatutaria de la presente política será el nuevo artículo 30 de los Estatutos Sociales, si efectivamente dicho nuevo redactado es aprobado por la Junta General de Accionistas.

La política de remuneraciones de los Consejeros de CEMENTOS MOLINS S.A. se establece para los ejercicios 2015, 2016 y 2017.

#### **2. 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 de D. Juan Molins Amat, Vicepresidente 1º del Consejo de Administración, a partir de 1 de julio de 2015.
- d) dietas de asistencia, por cada reunión del consejo o de las comisiones a las que personalmente asista cada consejero.

La retribución del Consejero Delegado D. Julio Rodríguez Izquierdo, por el desempeño de las funciones inherentes a su cargo, 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, 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.

### **3. Política de remuneraciones de los consejeros en su condición de tales.**

#### **3.1. 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 el redactado que el Consejo de Administración propondrá a la Junta General de Accionistas para su adaptación a la Ley 31/2014, 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.  
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 personalmente asistan, que será fijada por la Junta General de accionistas.
3. Los miembros del Consejo de Administración que cumplan funciones ejecutivas tendrán adicionalmente 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. 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 con 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.
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 la misma 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.

### **3.2. Remuneración de los consejeros en su condición de tales.**

Se establece como política de remuneración para los consejeros en su condición de tales 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.

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

En la Junta General de Accionistas del próximo 30 de junio de 2015, el Consejo de Administración propone el nombramiento como consejero ejecutivo, por plazo de cuatro años, de D. Julio Rodríguez Izquierdo. En el Consejo de Administración del mismo 30 de junio de 2015, será nombrado Consejero Delegado de la Compañía, momento en el cual el actual Vicepresidente 1º del Consejo de Administración, D. Juan Molins Amat, renunciará al cargo de Consejero Delegado.

La Comisión de Retribuciones y Nombramientos, que ha informado previamente de forma favorable la propuesta de nombramiento del nuevo Consejero Delegado, ha considerado también la idoneidad de D. Juan Molins para que desde su cargo de Vicepresidente 1º del Consejo de Administración, ejerza diversas funciones específicas y, por ello, formalmente propuso al Consejo de Administración que, desde el momento en que se produzca su renuncia formal al cargo de Consejero Delegado, y desde su cargo de Vicepresidente 1º 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, en el momento en que se produzca su renuncia al cargo de Consejero Delegado, y 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 modificada su actual adscripción de consejero ejecutivo para ser calificado, a partir de dicho momento, como consejero dominical.

Aún cuando las funciones a desarrollar por el Vicepresidente 1º no tienen carácter ejecutivo, el Consejo, previo informe de la Comisión de Retribuciones y Nombramientos, entiende conveniente que la retribución que pudiera percibir el Vicepresidente 1º 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 tiene previsto formalizar con el Vicepresidente 1º del Consejo de Administración, D. Juan Molins Amat, en el momento en que se produzca su renuncia al cargo de Consejero Delegado, un contrato de prestación de servicios mercantiles, relativo a su desempeño como Consejero, en el que se recogerá que su retribución, propuesta por la Comisión de Retribuciones y Nombramientos para el segundo semestre de 2015, sea de 150.000 Euros, y para los años 2016 y 2017 de 300.000 Euros anuales, sin que quepa serle atribuida retribución variable, ni anual ni plurianual, ni nuevas aportaciones a Planes de Previsión.

#### **3.4. 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.

La Comisión no utilizó, en esta ocasión, servicios de asesoramiento externo para la definición de la política retributiva del consejo.

La Comisión de Retribuciones y Nombramientos, en su reunión de 27 de noviembre de 2014, adoptó el siguiente acuerdo:

Proponer al Consejo de Administración actualizar las retribuciones a percibir por el Consejo de Administración en el año 2015, aumentando la retribución anual de los consejeros a razón de 32.000 Euros anuales por consejero, sin modificar la retribución de los consejeros de las Comisiones de Auditoría y Retribuciones y Nombramientos. En consecuencia, la Comisión propone la suma de 510.000 € como retribución máxima global del consejo de administración,

a razón de 32.000 Euros anuales por cada uno de los miembros del Consejo de Administración, y 14.000 Euros anuales adicionales por cada uno de los miembros de la Comisión de Auditoría y de la Comisión de Retribuciones y Nombramientos.

2.- A su vez, el Consejo de Administración de 28 de noviembre de 2014, adoptó el acuerdo de fijar el importe previsto para el ejercicio 2015 en concepto de asignación al Consejo de Administración a que hace referencia los estatutos sociales, en la forma propuesta por la Comisión de Retribuciones y Nombramientos.

3.- Sin embargo, habida cuenta que la Comisión de Retribuciones y Nombramientos cuenta con dos nuevos consejeros desde el mes de marzo de 2015, la ampliación del número de consejeros a catorce, según va a ser propuesto a la Junta General de Accionistas de 30 de junio de 2015, y la específica retribución a atribuir a D. Juan Molins Amat en el ejercicio de sus funciones a partir de 1 de julio de 2015, llevaron a la Comisión de Retribuciones y Nombramientos, en su reunión de 15 de mayo de 2015, a proponer al Consejo de Administración la modificación del importe máximo de la remuneración anual que debe 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 2015, en la suma de 720.000,00 € como retribución global del consejo de administración, a razón de 32.000 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, y 150.000 Euros para la retribución del Vicepresidente 1º D. Juan Molins Amat en el segundo semestre de 2015.

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

a) Retribución fija: en el ejercicio de las funciones inherentes a la condición de consejero, perciben las siguientes cantidades fijas al año, propuestas por los Consejos de Administración de 28 de noviembre de 2014 y 25 de mayo de 2015, pendientes de aprobación por la Junta General de Accionistas de 30 de junio de 2015 y aplicadas a partir del 1 de enero de 2015:

Consejero: 32.000,00 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, Vicepresidente 1º del Consejo de Administración, a partir de 1 de julio de 2015. Dicha retribución debe acumularse a la consignada como retribución de Consejero.

c) 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 personalmente asistan. La cuantía de la dieta de asistencia está establecida y aprobada por la Junta General de Accionistas.

d) 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, ponderándose también otros objetivos, en particular, en materia de prevención de riesgos laborales.

Los porcentajes de retribución variable sobre la retribución fija se establecen por la Comisión de Retribuciones y Nombramientos al aprobar, anualmente, el reglamento de retribuciones aplicable a cada ejercicio.

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

No hay previsión de que los consejeros de Cementos Molins S.A., en el ejercicio de sus funciones como consejeros, y salvo lo indicado para el Consejero Delegado, tengan retribución variable de ningún tipo.

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

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

### **3.8. 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.

### **3.9. 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.

### **3.10. Remuneraciones en especie.**

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

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

No existe previsión de cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores.

### **3.12. 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 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, no existe sistema de retribución variable para los restantes consejeros.

### **3.13. 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 lo anterior, el importe anual máximo de remuneración de los Consejeros en su condición de tales 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 3.4 del presente Informe.

La Comisión de Retribuciones y Nombramientos 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 y altos directivos de Cementos Molins se ajusta y cumple la normativa vigente.

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

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

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

### **3.15. 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 índices de frecuencia de accidentes 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.

### **3.16. 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 Retribuciones y Nombramientos 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 en su condición de tales y las relativas a la remuneración de los Consejeros por sus funciones ejecutivas.

### **3.17. 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.

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

### **4.1. 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 el redactado que el Consejo de Administración propondrá a la Junta General de Accionistas para su adaptación a la ley 31/2014 establece:

Los miembros del Consejo de Administración que cumplan funciones ejecutivas tendrán adicionalmente 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. 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 con la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General.

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

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

##### **4.2.1. Retribución Básica**

Será una asignación anual determinada por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones y Nombramientos que se añade 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 Retribuciones y Nombramientos.

##### **4.2.2. 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 Retribuciones y Nombramientos.
- (b) Corresponderá al Consejo de Administración, a partir de la citada propuesta de la Comisión de Retribuciones y Nombramientos, 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.
- (d) Para el ejercicio 2015, los objetivos marcados para el Consejero Delegado se ajustarán en proporción al tiempo de dedicación a la Sociedad desde su nombramiento como tal, en la forma establecida por la Comisión de

## Retribuciones y Nombramientos en su reunión de 15 de mayo de 2015.

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 de prevención de riesgos laborales, estando directamente vinculada 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 Retribuciones y Nombramientos.

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.

### 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. Por excepción, en el año 2015, la fijación de las condiciones de la retribución variable a largo plazo correspondiente al año 2015 ha sido determinada por la Comisión de Retribuciones y Nombramientos en su reunión de 15 de mayo de 2015. Y las condiciones de la retribución variable a largo plazo del Consejero Delegado para los años 2016, 2017 y 2018, serán establecidas por la Comisión de Retribuciones y Nombramientos antes de finalizar el año 2015.

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

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

Se reconoce a favor del Consejero Delegado el derecho a un complemento de previsión social de aportación al plan que corresponda según lo concierte específicamente la Sociedad, para la cobertura de las contingencias de jubilación, fallecimiento e incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez.

La aportación anual a realizar por la Sociedad al Sistema de Previsión Social será de un importe equivalente al quince (15) por ciento de su Retribución Básica. La aportación podrá ser actualizada a propuesta de la Comisión de Retribuciones y Nombramientos sobre la base del planteamiento que a tal efecto haya podido proponer su presidente de conformidad con los criterios establecidos en cada momento por la Política de Remuneraciones.

El paquete retributivo se completará con un Seguro de Asistencia Sanitaria.

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.

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

Las retribuciones, derechos, obligaciones y compensaciones de contenido económico del Consejero Delegado se detallarán en su contrato que habrá de ser aprobado por el Consejo de Administración.

##### Pacto de no competencia post contractual

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.

##### Extinción del contrato

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:

- 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.

Igualmente, en caso de que la extinción del Contrato de Servicios se produzca por renuncia voluntaria del Consejero Delegado éste no tendrá derecho a percibir indemnización alguna.

**Consejo de Administración**

**Sant Vicenç dels Horts, Barcelona, a 25 de mayo de 2015.**

## **INFORME DE LA COMISIÓN DE RETRIBUCIONES Y NOMBRAMIENTOS RELATIVO A LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE CEMENTOS MOLINS S.A.**

### **Competencia para la Emisión del Informe.**

El Art. 249 bis j) de la Ley de Sociedades de Capital (LSC), en el redactado establecido por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, señala entre las competencias del Consejo de Administración, la aprobación de las propuestas que hayan de ser sometidas a la Junta General de Accionistas.

Por otro lado, la aprobación de la política de remuneraciones de los Consejeros es competencia de la Junta General de Accionistas a propuesta del Consejo de Administración conforme al Artículo 529.19. de dicha Ley.

La Comisión de Retribuciones y Nombramientos, en su reunión de 15 de mayo de 2015, ha emitido el presente Informe con el fin de ser propuesto al Consejo de Administración con el fin de incluirlo entre las propuestas a someter a la Junta General de Accionistas para la aprobación de la política de retribuciones de los consejeros de Cementos Molins S.A., para los ejercicios 2015, 2016 y 2017, en los términos que resultan del presente Informe.

### **POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE CEMENTOS MOLINS S.A.**

#### **1. Introducción.**

El artículo 529.19.1 de la Ley de Sociedades de Capital (LSC), en el redactado establecido por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, señala que la aprobación de la política de remuneraciones de los Consejeros es competencia de la Junta General de Accionistas a propuesta del Consejo de Administración conforme al Artículo 249 bis j) de dicha Ley.

De acuerdo con el artículo 529.19.1 de la LSC, la política de remuneraciones de los Consejeros se ajustará en lo que corresponda al sistema de remuneración previsto en los Estatutos Sociales. El Consejo de Administración someterá a la consideración de la Junta General de Accionistas una modificación de los Estatutos Sociales para adaptarlos al nuevo texto de la LSC en diversos aspectos y en particular a lo dispuesto en materia de remuneración de los Consejeros. Por ello, la base estatutaria de la presente política será el nuevo artículo 30 de los Estatutos Sociales, si efectivamente dicho nuevo redactado es aprobado por la Junta General de Accionistas.

La política de remuneraciones de los Consejeros de CEMENTOS MOLINS S.A. se establece para los ejercicios 2015, 2016 y 2017.

#### **2. 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:

- e) Retribución fija anual por su pertenencia al Consejo de Administración.
- f) Retribución fija anual por su pertenencia a las Comisiones del Consejo.
- g) Retribución fija anual establecida como retribución específica de D. Juan Molins Amat, Vicepresidente 1º del Consejo de Administración, a partir de 1 de julio de 2015.
- h) dietas de asistencia, por cada reunión del consejo o de las comisiones a las que personalmente asista cada consejero.

La retribución del Consejero Delegado D. Julio Rodríguez Izquierdo, por el desempeño de las funciones inherentes a su cargo, 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, 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.

### **3. Política de remuneraciones de los consejeros en su condición de tales.**

#### **3.1. 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 el redactado que el Consejo de Administración propondrá a la Junta General de Accionistas para su adaptación a la Ley 31/2014, establece:

10. 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.
11. 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.  
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 personalmente asistan, que será fijada por la Junta General de accionistas.
12. Los miembros del Consejo de Administración que cumplan funciones ejecutivas tendrán adicionalmente 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. 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 con la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General.
13. 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.
14. 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.
15. 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.

16. 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 la misma 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.
17. 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.
18. 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.

### **3.2. Remuneración de los consejeros en su condición de tales.**

Se establece como política de remuneración para los consejeros en su condición de tales 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.

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

En la Junta General de Accionistas del próximo 30 de junio de 2015, el Consejo de Administración propone el nombramiento como consejero ejecutivo, por plazo de cuatro años, de D. Julio Rodríguez Izquierdo. En el Consejo de Administración del mismo 30 de junio de 2015, será nombrado Consejero Delegado de la Compañía, momento en el cual el actual Vicepresidente 1º del Consejo de Administración, D. Juan Molins Amat, renunciará al cargo de Consejero Delegado.

La Comisión de Retribuciones y Nombramientos, que ha informado previamente de forma favorable la propuesta de nombramiento del nuevo Consejero Delegado, ha considerado también la idoneidad de D. Juan Molins para que desde su cargo de Vicepresidente 1º del Consejo de Administración, ejerza diversas funciones específicas y, por ello, formalmente propuso al Consejo de Administración que, desde el momento en que se produzca su renuncia formal al cargo de Consejero Delegado, y desde su cargo de Vicepresidente 1º 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, en el momento en que se produzca su renuncia al cargo de Consejero Delegado, y 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 modificada su actual adscripción de consejero ejecutivo para ser calificado, a partir de dicho momento, como consejero dominical.

Aún cuando las funciones a desarrollar por el Vicepresidente 1º no tienen carácter ejecutivo, el Consejo, previo informe de la Comisión de Retribuciones y Nombramientos, entiende conveniente que la retribución que pudiera percibir el Vicepresidente 1º 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 tiene previsto formalizar con el Vicepresidente 1º del Consejo de Administración, D. Juan Molins Amat, en el momento en que se produzca su renuncia al cargo de Consejero Delegado, un contrato de prestación de servicios mercantiles, relativo a su desempeño como Consejero, en el que se recogerá que su retribución, propuesta por la Comisión de Retribuciones y Nombramientos para el segundo semestre de 2015, sea de 150.000 Euros, y para los años 2016 y 2017 de 300.000 Euros anuales, sin que quepa serle atribuida retribución variable, ni anual ni plurianual, ni nuevas aportaciones a Planes de Previsión.

#### **3.4. 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.

La Comisión no utilizó, en esta ocasión, servicios de asesoramiento externo para la definición de la política retributiva del consejo.

La Comisión de Retribuciones y Nombramientos, en su reunión de 27 de noviembre de 2014, adoptó el siguiente acuerdo:

Proponer al Consejo de Administración actualizar las retribuciones a percibir por el Consejo de Administración en el año 2015, aumentando la retribución anual de los consejeros a razón de 32.000 Euros anuales por consejero, sin modificar la retribución de los consejeros de las Comisiones de Auditoría y Retribuciones y Nombramientos. En consecuencia, la Comisión propone la suma de 510.000 € como retribución máxima global del consejo de administración,

a razón de 32.000 Euros anuales por cada uno de los miembros del Consejo de Administración, y 14.000 Euros anuales adicionales por cada uno de los miembros de la Comisión de Auditoría y de la Comisión de Retribuciones y Nombramientos.

2.- A su vez, el Consejo de Administración de 28 de noviembre de 2014, adoptó el acuerdo de fijar el importe previsto para el ejercicio 2015 en concepto de asignación al Consejo de Administración a que hace referencia los estatutos sociales, en la forma propuesta por la Comisión de Retribuciones y Nombramientos.

3.- Sin embargo, habida cuenta que la Comisión de Retribuciones y Nombramientos cuenta con dos nuevos consejeros desde el mes de marzo de 2015, la ampliación del número de consejeros a catorce, según va a ser propuesto a la Junta General de Accionistas de 30 de junio de 2015, y la específica retribución a atribuir a D. Juan Molins Amat en el ejercicio de sus funciones a partir de 1 de julio de 2015, llevaron a la Comisión de Retribuciones y Nombramientos, en su reunión de 15 de mayo de 2015, a proponer al Consejo de Administración la modificación del importe máximo de la remuneración anual que debe 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 2015, en la suma de 720.000,00 € como retribución global del consejo de administración, a razón de 32.000 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, y 150.000 Euros para la retribución del Vicepresidente 1º D. Juan Molins Amat en el segundo semestre de 2015.

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

a) Retribución fija: en el ejercicio de las funciones inherentes a la condición de consejero, perciben las siguientes cantidades fijas al año, propuestas por los Consejos de Administración de 28 de noviembre de 2014 y 25 de mayo de 2015, pendientes de aprobación por la Junta General de Accionistas de 30 de junio de 2015 y aplicadas a partir del 1 de enero de 2015:

Consejero: 32.000,00 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, Vicepresidente 1º del Consejo de Administración, a partir de 1 de julio de 2015. Dicha retribución debe acumularse a la consignada como retribución de Consejero.

c) 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 personalmente asistan. La cuantía de la dieta de asistencia está establecida y aprobada por la Junta General de Accionistas.

d) 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, ponderándose también otros objetivos, en particular, en materia de prevención de riesgos laborales.

Los porcentajes de retribución variable sobre la retribución fija se establecen por la Comisión de Retribuciones y Nombramientos al aprobar, anualmente, el reglamento de retribuciones aplicable a cada ejercicio.

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

No hay previsión de que los consejeros de Cementos Molins S.A., en el ejercicio de sus funciones como consejeros, y salvo lo indicado para el Consejero Delegado, tengan retribución variable de ningún tipo.

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

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

### **3.8. 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.

### **3.9. 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.

### **3.10. Remuneraciones en especie.**

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

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

No existe previsión de cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores.

### **3.12. 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 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, no existe sistema de retribución variable para los restantes consejeros.

### **3.13. 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 lo anterior, el importe anual máximo de remuneración de los Consejeros en su condición de tales 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 3.4 del presente Informe.

La Comisión de Retribuciones y Nombramientos 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 y altos directivos de Cementos Molins se ajusta y cumple la normativa vigente.

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

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

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

### **3.15. 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 índices de frecuencia de accidentes 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.

### **3.16. 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 Retribuciones y Nombramientos 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 en su condición de tales y las relativas a la remuneración de los Consejeros por sus funciones ejecutivas.

### **3.17. 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.

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

### **4.1. 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 el redactado que el Consejo de Administración propondrá a la Junta General de Accionistas para su adaptación a la ley 31/2014 establece:

Los miembros del Consejo de Administración que cumplan funciones ejecutivas tendrán adicionalmente 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. 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 con la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General.

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

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

##### **4.2.1. Retribución Básica**

Será una asignación anual determinada por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones y Nombramientos que se añade 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 Retribuciones y Nombramientos.

##### **4.2.2. 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.

- (e) 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 Retribuciones y Nombramientos.
- (f) Corresponderá al Consejo de Administración, a partir de la citada propuesta de la Comisión de Retribuciones y Nombramientos, determinar el grado de consecución de los objetivos y decidir sobre la Retribución Variable y su importe.
- (g) 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.
- (h) Para el ejercicio 2015, los objetivos marcados para el Consejero Delegado se ajustarán en proporción al tiempo de dedicación a la Sociedad desde su nombramiento como tal, en la forma establecida por la Comisión de

## Retribuciones y Nombramientos en su reunión de 15 de mayo de 2015.

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 de prevención de riesgos laborales, estando directamente vinculada 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 Retribuciones y Nombramientos.

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.

### 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. Por excepción, en el año 2015, la fijación de las condiciones de la retribución variable a largo plazo correspondiente al año 2015 ha sido determinada por la Comisión de Retribuciones y Nombramientos en su reunión de 15 de mayo de 2015. Y las condiciones de la retribución variable a largo plazo del Consejero Delegado para los años 2016, 2017 y 2018, serán establecidas por la Comisión de Retribuciones y Nombramientos antes de finalizar el año 2015.

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

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

Se reconoce a favor del Consejero Delegado el derecho a un complemento de previsión social de aportación al plan que corresponda según lo concierte específicamente la Sociedad, para la cobertura de las contingencias de jubilación, fallecimiento e incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez.

La aportación anual a realizar por la Sociedad al Sistema de Previsión Social será de un importe equivalente al quince (15) por ciento de su Retribución Básica. La aportación podrá ser actualizada a propuesta de la Comisión de Retribuciones y Nombramientos sobre la base del planteamiento que a tal efecto haya podido proponer su presidente de conformidad con los criterios establecidos en cada momento por la Política de Remuneraciones.

El paquete retributivo se completará con un Seguro de Asistencia Sanitaria.

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.

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

Las retribuciones, derechos, obligaciones y compensaciones de contenido económico del Consejero Delegado se detallarán en su contrato que habrá de ser aprobado por el Consejo de Administración.

##### Pacto de no competencia post contractual

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.

##### Extinción del contrato

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:

- 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.

Igualmente, en caso de que la extinción del Contrato de Servicios se produzca por renuncia voluntaria del Consejero Delegado éste no tendrá derecho a percibir indemnización alguna.

**Comisión de Retribuciones y Nombramientos**  
**Sant Vicenç dels Horts, Barcelona, a 15 de mayo de 2015.**