



Comisión Nacional del Mercado de Valores
Dirección General de Mercados
Departamento de Informes Financieros y Corporativos

Señores,

En relación con su requerimiento de Información de 1 de septiembre de 2017, Registro de Salida I.F.C nº 2017103826, recibido en nuestras oficinas el 6 de septiembre actual (adjunto), cumples manifestar lo siguiente en relación con el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de Sociedades Anónimas Cotizadas correspondiente al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2016.

1.- Epígrafe A. Política de remuneraciones en el año 2017.

Lamentamos haber incurrido en el error de aportar la información sobre la política de remuneraciones para el año en curso, refiriéndonos al ejercicio 2016, que es el ejercicio de referencia expuesto en los datos identificativos de la primera hoja del Informe Anual.

Así lo hemos hecho desde el primer año en que este Informe es preceptivo, sin que hasta la fecha hayamos sido advertidos de este error.

En los próximos ejercicios lo haremos en la forma que nos indican, consignando en la Política de Remuneraciones de la Sociedad para el año en curso la que corresponde al año en que se emite el informe y no al ejercicio cerrado anterior al Informe.

2.- Epígrafe A.1.- Indicación de grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración, e indicación de la importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y de los criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo (mix retributivo).

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

Los consejeros no ejecutivos tienen una asignación fija anual por su condición de consejero, una asignación fija anual en razón de su pertenencia a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de cada una de las Comisiones, dependiendo su importe anual del número de reuniones que se celebren.

El Consejero Delegado tiene establecida una retribución fija, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos, y una retribución variable, anual y a largo plazo, basadas en la consecución de los objetivos previamente establecidos.

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

3.- Epígrafe A.4.- Componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no los criterios de evaluación del desempeño elegidos y estimación del importe absoluto de las retribuciones variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos.

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

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

RESULTADO VS PPTO.	GRADO CONSECUCIÓN OBJETIVOS
< 70%	0
> 70% y < 100%	Proporcionalmente
100	100
>100% y <120%	Proporcionalmente
>120%	150

- Barómetro de sostenibilidad 20%.

Este objetivo está compuesto por 2 grupos de indicadores:

Planeta

Para cada empresa se establecen unos indicadores clave en función del negocio. Para el colectivo de la Corporación, la eficiencia serán los valores del grupo consolidado.

Personas

Se compone de dos índices:

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

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

RESULTADO VS OBJETIVO	GRADO CONSECUCIÓN OBJETIVOS
<70%	0
>70% y ≤ 120%	Proporcionalmente

- II.- Índice de frecuencia de accidentes con baja.

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

RESULTADO VS OBJETIVO	GRADO CONSECUCIÓN OBJETIVOS
<70%	0
>70% y ≤ 120%	Proporcionalmente

- *Objetivos personales cualitativos 2017 20%.*

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

100% de objetivos	50% de la retribución fija
Objetivo resultados	Proporcional consecución, 60% de la retribución variable, es decir 30% de la retribución fija.
Objetivo barómetro sostenibilidad	Proporcional consecución, 20% de la retribución variable, es decir 10% de la retribución fija.
Objetivos personales cualitativos	Proporcional consecución, 20% de la retribución variable, es decir 10% de la retribución fija.

4.- Epígrafe A.5.

A.5.1.- Condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor del consejero delegado por el sistema de ahorro a largo plazo y prestación total que supondrá para el consejero este derecho. Características principales del sistema de ahorro a largo plazo: aportación o prestación definida, beneficios económicos a que dan derecho, condiciones para que se produzca su consolidación o titularidad incondicional, desde cuándo y por qué cuantías se inicia la corriente de pago.

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.

A.5.2.- Adicionalmente, manifestar expresamente si los sistemas de ahorro a largo plazo o cualquier otro instrumento remunerativo contemplan cualquier clase de pago a los consejeros por el cese en sus funciones ejecutivas y/o como administrador de la sociedad, desde qué momento comienza su percepción por el consejero y cualquier condición, como pacto de no competencia, a los que tales pagos estén sujetos.

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.

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, 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.

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 conforme a lo indicado en el apartado 8.1 anterior 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.

A los efectos de lo previsto en el punto 3.- anterior se presumirá que el consejero delegado ha tenido conocimiento de la causa en el momento en que sean públicos los actos o acuerdos vinculantes y definitivos de la operación de que se trate; entre otros, y sin carácter limitativo, la comunicación a la Comisión Nacional del Mercado de Valores haciendo público el resultado de la correspondiente oferta pública de adquisición, la fecha del anuncio público de los acuerdos de fusión o la autorización expresa o tácita de las autoridades de competencia en el caso de que su intervención sea preceptiva.

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.

5.- Epígrafe A.6.- Aclarar que no existen indemnizaciones pactadas distintas a las indicadas en A.7.

Únicamente existen indemnizaciones pactadas para el supuesto de terminación de las funciones como consejero en el caso del Consejero Delegado, tal como ha quedado expuesto en el anterior punto A.5.2.

6.- Epígrafe A.7.-

A.7.1.- Indicación de si el pacto de no competencia post-contractual da lugar a algún tipo de retribución o indemnización.

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

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

A.7.2.- Indicación relativa a la prestación complementaria adicional por valor del 16,5% de la retribución básica anual, si está limitada a algún importe máximo, como podría ser el importe equivalente a dos años de retribución total anual.

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

A.7.3.- Especificar si las características de los sistemas de ahorro a largo plazo explicadas en el epígrafe A.5.- son compatibles con las condiciones explicadas en el epígrafe A.7.

Entendemos que las características del sistema de ahorro a largo plazo establecida a favor del Consejero Delegado y explicadas en el epígrafe A.5.1. es compatible con las condiciones establecidas en el Contrato de Prestación de Servicios suscrito con el Consejero Delegado explicadas en el epígrafe A.7. del Informe y en el epígrafe A.5.2. del presente escrito.

7.- Epígrafe D.2. Informar sobre la relación entre la retribución obtenida por el consejero ejecutivo y los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad.

Tal como se expone en el anterior punto 3.- Epígrafe A.4., la retribución variable del Consejero Delegado, de hasta el 50% de su retribución básica, viene relacionada con los siguientes porcentajes:

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

Quedamos a su entera disposición para complementar la presente información en lo que consideren oportuno.


Jorge Molins Amat
Secretario del Consejo de Administración de Cementos Molins, S.A.

Sant Vicenç dels Horts, Barcelona, a 21 de septiembre de 2017