
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2018]

CIF: [A-28037091]

Denominación Social:

[**CORPORACION EMPRESARIAL DE MATERIALES DE CONSTRUCCION, S.A.**]

Domicilio social:

[PASEO DE LA CASTELLANA 135, 28046 MADRID]

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

A.1. Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- Indique y en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.

Coemac considera que el esquema de compensación de sus consejeros constituye un elemento clave para la creación de valor en la Sociedad. Dicho esquema de compensación está basado en los siguientes principios y fundamentos:

- Suficiencia y adecuación al nivel de responsabilidad, dedicación, cualificación y grado de desempeño profesional de los consejeros en sus funciones.
- Alineación con los intereses de los accionistas y stakeholders del Grupo.
- Adecuación a las tendencias y referencias del mercado, así como a las características de los distintos negocios y mercados en los que opera la Sociedad.
- Adaptación a los estándares y principios de las mejores prácticas nacionales e internacionales generalmente aceptadas en materia de buen gobierno de sociedades.
- Equidad interna y externa del sistema de retribución, recogiendo los principios y políticas retributivas del Grupo.
- Transparencia en la información de las retribuciones de los consejeros.
- Respeto a los principios de integridad, responsabilidad, seguridad y transparencia establecidos en el Código de Conducta de la Sociedad, con el objetivo final no sólo de minimizar riesgos sino también de crear un valor económico sostenible, compatible con el desarrollo medioambiental y social, así como prevenir la comisión de conductas ilícitas.

La política retributiva de Coemac está orientada hacia la creación de valor para la Sociedad, mediante la alineación con los intereses de los accionistas, una gestión prudente del riesgo y el pleno respeto a las recomendaciones asumidas en materia de buen gobierno corporativo.

- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida o que obligue

al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

De acuerdo con la política de remuneraciones vigente en el ejercicio 2018 el sistema retributivo de los miembros del Consejo de Administración, por su condición de tales, no incluye componentes variables. El detalle individualizado de los importes efectivamente percibidos por cada miembro del Consejo de Administración, en concepto de retribución fija se refleja en el cuadro del apartado D.1.a) siguiente. Se incluye también en el cuadro D.1.b) siguiente el importe de las retribuciones percibidas por los consejeros ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas como miembros del Consejo de Administración de otras sociedades del Grupo durante el ejercicio 2018.

- **Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.**

La retribución por el desempeño de funciones de supervisión y decisión colegiada en el seno del Consejo consiste en una cantidad fija anual. El Consejo de Administración de Coemac, en su sesión de fecha 22 de junio de 2015, y a propuesta de la Comisión de Retribuciones y Nombramientos y dentro del límite acordado por la Junta General de Accionistas de la Sociedad, estableció las retribuciones aplicables a partir del 1 de junio de 2015 a los miembros del Consejo de Administración y sus Comisiones.

Sin perjuicio del desglose individual que se detalla en los cuadros del apartado D.1, cabe mencionar que en virtud del acuerdo del Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones y Nombramientos del 22 de junio de 2015, la retribución fija establecida para los miembros del Consejo de Administración es de:

- 75.000 euros brutos anuales por vocal para los consejeros independientes.
- 60.000 euros brutos anuales por vocal para los restantes miembros del Consejo de Administración.
- 18.000 euros brutos anuales por la Presidencia de las Comisiones.
- 9.000 euros brutos anuales por la condición de miembro de las Comisiones.

Por otra parte, de conformidad con lo acordado por el Consejo de Administración de la Sociedad en su sesión del 19 de mayo de 2016, a propuesta de la Comisión de Retribuciones y Nombramientos, la retribución fija anual establecida para el Presidente del Consejo de Administración pasa a ser de 90.000 euros.

Por lo que respecta a los consejeros ejecutivos, como ya se ha señalado anteriormente, desde el 1 de julio de 2016, éstos no perciben retribución alguna por el desempeño de sus funciones ejecutivas, sin perjuicio de la remuneración que los consejeros ejecutivos puedan percibir por el desempeño de sus funciones ejecutivas como miembros del Consejo de Administración de otras sociedades del Grupo.

Por último, es relevante indicar que en la sesión del Consejo de Administración de la Sociedad celebrada el 27 de noviembre de 2018 se acordó por unanimidad la suspensión del pago de la retribución a los Consejeros en su condición de tales para el ejercicio 2019 matizándose dicha decisión en la reunión celebrada el 26 de febrero de 2019 acordándose finalmente reducir la retribución de todos los miembros del Consejo de Administración en tal condición en un 50% respecto de la remuneración percibida en el ejercicio 2018 que le será abonada a los Consejeros no Ejecutivos, manteniéndose en suspenso la retribución de los Consejeros Ejecutivos y Dominicales hasta en tanto la situación de tesorería lo aconseje.

El detalle individualizado de los importes efectivamente percibidos por cada miembro del Consejo de Administración, en concepto de retribución en el ejercicio 2018, se refleja en el cuadro del apartado D.1.a) siguiente. Se incluyen también en el cuadro D.1.b) siguiente el importe de las retribuciones devengadas por los consejeros ejecutivos de otras sociedades del Grupo durante el mencionado ejercicio.

- **Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.**

De conformidad con lo dispuesto el artículo 27 ("Retribución del Consejo") de los Estatutos Sociales de Coemac, los consejeros que tengan atribuidas funciones ejecutivas en la Sociedad tendrán derecho a percibir una retribución adicional por la prestación de dichas funciones ejecutivas. Dicha retribución se fijará por el Consejo de Administración y se detallará, en todos sus conceptos, en el correspondiente contrato entre la Sociedad y los consejeros ejecutivos, que deberá ser aprobado por el Consejo de Administración. Dichos conceptos podrán ser (i) una retribución fija, en metálico y en especie, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos; en su caso (ii) una retribución variable a corto y largo plazo y los sistemas de incentivos que se establezcan con carácter general para la Alta Dirección de la Sociedad, que podrán comprender entrega de acciones, o de derechos de opción sobre las mismas o retribuciones referenciadas al valor de las acciones con sujeción a los requisitos que se establezcan en la legislación vigente en cada momento; (iii) una parte asistencial, que incluirá los sistemas de previsión y seguro oportunos, y la seguridad social; así como, en su caso, (iv) una compensación por la no competencia post-contractual. En caso de cese no debido a incumplimiento de sus funciones tendrán derecho a una indemnización.

No obstante, desde el 1 de julio de 2016, el Consejo de Administración de Coemac ha decidido, y así ha quedado recogido en los correspondientes contratos, que los consejeros ejecutivos no perciban retribución alguna por el desempeño de sus funciones ejecutivas en la Sociedad, salvo las aportaciones por parte de la Sociedad a los sistemas de previsión social de los empleados en virtud de la relación laboral previa que los consejeros

mantenían con la Sociedad. Todo lo anterior sin perjuicio de la remuneración que los consejeros ejecutivos puedan percibir por el desempeño de sus funciones ejecutivas como miembros del Consejo de Administración de otras sociedades del Grupo.

- Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.

Conforme a lo establecido en los correspondientes contratos firmados con la Sociedad, los consejeros ejecutivos de Coemac no han percibido en 2018 remuneraciones en especie, sin perjuicio de las que puedan percibir por el desempeño de sus funciones ejecutivas como miembros del Consejo de Administración de otras sociedades del Grupo.

- Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable.

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

De acuerdo con la política de remuneraciones vigente en el ejercicio 2018 el sistema retributivo de los miembros del Consejo de Administración, por su condición de tales, no incluye componentes variables. El detalle individualizado de los importes efectivamente percibidos por cada miembro del Consejo de Administración, en concepto de retribución fija se refleja en el cuadro del apartado D.1.a) siguiente. Se incluye también en el cuadro D.1.b) siguiente el importe de las retribuciones percibidas por los consejeros ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas como miembros del Consejo de Administración de otras sociedades del Grupo durante el ejercicio 2018.

- Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

La Sociedad no realiza a favor de los consejeros ejecutivos aportaciones anuales a los sistemas de previsión social de los empleados, sin perjuicio de las que se puedan realizar por otras sociedades del Grupo cuyo detalle se incluye en el cuadro que figura en D.1. c)

- Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

No existen indemnizaciones pactadas para los consejeros en su condición de tales.

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

- Duración: Los contratos de los consejeros ejecutivos se estipulan por tiempo indefinido, comenzando su vigencia desde el nombramiento como consejeros ejecutivos y finalizando en la fecha en la que dejen de ostentar dicho cargo.
- Exclusividad: Los contratos de los consejeros ejecutivos recogen la obligación de prestar servicios de forma exclusiva al Grupo Coemac durante el tiempo de vigencia de los mismos, salvo autorización expresa del Consejo de Administración. Dicha cláusula cuenta con excepciones expresamente previstas en los contratos de los consejeros ejecutivos.
- Preaviso: En los contratos de los consejeros ejecutivos tan solo se prevé un plazo de preaviso de tres meses para el supuesto de extinción del contrato por decisión unilateral del consejero ejecutivo.
- Permanencia: Los contratos de los consejeros ejecutivos de Coemac no contemplan cláusulas de permanencia.
- No competencia: Los contratos de los consejeros ejecutivos de Coemac no contemplan cláusulas de no competencia post-contractual.
- Indemnizaciones: No existen indemnizaciones pactadas para los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas, sin perjuicio de las indemnizaciones que éstos puedan tener pactadas por el desempeño de sus funciones ejecutivas como miembros del Consejo de Administración de otras sociedades del Grupo.
- Otros: Los contratos de los consejeros ejecutivos de Coemac contemplan la obligación de prestar sus servicios con sujeción a los Estatutos Sociales, el reglamento del Consejo de Administración y demás normativa interna de la Sociedad, así como las directrices emanadas del Consejo de Administración.

Asimismo, los contratos de los consejeros ejecutivos incluyen cláusulas de confidencialidad.

- La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

No existen remuneraciones suplementarias por servicios prestados a la Sociedad distintos o adicionales a los ya descritos en el presente informe.

- Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

No existe ningún caso de anticipo, crédito o garantía alguna entre compañías del Grupo Coemac y sus administradores.

- La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

Conforme a los contratos suscritos entre los consejeros ejecutivos y la sociedad en la que se concentra la mayor parte de la actividad del Grupo, la remuneración de los consejeros ejecutivos en el ejercicio 2018 ha sido la siguiente:

- Una remuneración fija agregada devengada que ha ascendido a 323.472 euros.
- Un componente variable de hasta el 50 por 100 del componente fijo, en base a la consecución de unos objetivos establecidos y evaluados con carácter anual, y vinculados a los resultados del Grupo.
- Unas retribuciones en especie de hasta un 13,4% de su retribución fija mediante la entrega de determinados productos y servicios. Asimismo, tienen asignada una cantidad adicional destinada a un vehículo de empresa.

El detalle de las retribuciones percibidas en 2018 de otras sociedades del Grupo se recoge en el apartado D.1.b) de este informe.

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

- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
- Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se proponen que sea de aplicación al ejercicio en curso.

En 2018 se ha aplicado la política de remuneraciones que fue aprobada por la Junta General de Accionistas el 30 de mayo de 2018 y cuya vigencia se extiende hasta 2021 y sin que se hayan producido cambios a lo largo del ejercicio en relación con la que resultó aprobada por la Junta General de Accionistas.

No obstante, en la sesión del Consejo de Administración de la Sociedad celebrada el 27 de noviembre de 2018 se acordó por unanimidad la suspensión del pago de la retribución a los Consejeros en su condición de tales para el ejercicio 2019, si bien en la reunión celebrada el 26 de febrero de 2019 se matizó dicha decisión acordándose finalmente reducir la retribución de todos los miembros del Consejo de Administración en tal condición en un 50% respecto de la remuneración percibida en el ejercicio 2018 que le será abonada a los Consejeros no Ejecutivos, manteniéndose en suspenso la retribución de los Consejeros Ejecutivos y Dominicales hasta en tanto la situación de tesorería lo aconseje. De lo anterior se desprende que será necesario proceder a una nueva actualización de la política de remuneraciones para adecuarla a las condiciones establecidas para el ejercicio 2019.

A.3. Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.

<http://coemac.com/wp-content/uploads/2018/04/Política-remuneración-Consejeros-abril18.pdf>

A.4. Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

El informe Anual de Remuneraciones del ejercicio anterior fue sometido a votación con carácter consultivo a la Junta General celebrada el 30 de mayo de 2018, previa aprobación por el Consejo de Administración y publicado en la Web de la CNMV. El informe completo fue puesto a disposición de los señores accionistas junto con el resto de la documentación de la Junta General.

El acuerdo aunque consultivo contó con la aprobación de 157.149.384 votos a favor 100.256 abstenciones y 100.00 votos en contra.

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

B.1. Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

En el año 2018, la Sociedad ha aplicado su política retributiva de acuerdo con los principios, fundamentos y criterios expuestos en el apartado A.1 del presente informe, siguiendo las modificaciones normativas que en materia de transparencia y buen gobierno se han venido publicando tanto por la CNMV como por diferentes organismos internacionales.

El Consejo de Administración, junto con la Comisión de Retribuciones y Nombramientos, ha analizado las recomendaciones, tanto nacionales como internacionales que, en materia de transparencia y buen gobierno se han venido publicando en relación con la retribución de consejeros y altos directivos, al objeto de garantizar la adecuación de su política retributiva a dichos estándares de remuneración, y como manifestación de su compromiso con las buenas prácticas de gobierno corporativo.

A este respecto, es intención de la Sociedad realizar los ajustes en su política retributiva que sean necesarios como consecuencia de las nuevas medidas o normativas que pudieran hacerse públicas en el futuro en materia retributiva que así lo aconsejasen, al objeto de adecuar en todo momento su política de remuneraciones a las mejores prácticas retributivas y al buen gobierno de las sociedades.

En este sentido, es relevante indicar que en la sesión del Consejo de Administración de la Sociedad celebrada el 27 de noviembre de 2018 se acordó por unanimidad la suspensión del pago de la retribución a los Consejeros en su condición de tales para el ejercicio 2019 matizándose dicha decisión en la reunión celebrada el 26 de febrero de 2019 acordándose finalmente reducir la retribución de todos los miembros del Consejo de Administración en tal condición en un 50% respecto de la remuneración percibida en el ejercicio 2018 que le será abonada a los Consejeros no Ejecutivos, manteniéndose en suspenso la retribución de los Consejeros Ejecutivos y Dominicales hasta en tanto la situación de tesorería lo aconseje.

B.2. Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

De acuerdo con lo establecido en el Reglamento del Consejo de Administración, corresponde al Consejo de Administración la aprobación y seguimiento de los sistemas de control interno del Grupo a través de la Comisión de Auditoría.

Entre otras competencias, la Comisión de Auditoría es el órgano encargado de conocer el proceso de información financiera relativa a la Sociedad y, en su caso, al Grupo, así como los sistemas de control interno y gestión de riesgos, revisando, entre otros aspectos, el cumplimiento de los requisitos normativos.

Por otra parte, Coemac ejerce, a través del Consejo y de su Comisión de Retribuciones y Nombramientos, una revisión continua de la política de remuneración de sus consejeros para garantizar su adecuación a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad.

La Comisión de Retribuciones y Nombramientos es el órgano competente para:

- Proponer al Consejo el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros.
- Elevar un informe al Consejo, evaluando, y en su caso, haciendo las propuestas que considere convenientes, sobre la política de retribución que acuerde en cada ejercicio el Consejo de Administración.
- Proponer al Consejo las retribuciones anuales que, por todos los conceptos, directos e indirectos, hayan de percibir los miembros del Equipo Directivo, constituido por el Presidente, el Vicepresidente del Consejo y demás miembros del Comité de Dirección del Grupo, así como determinar las condiciones básicas de sus respectivos contratos.
- Velar por la observancia de la política de retribuciones acordada por la Sociedad.

La decisión última sobre la remuneración de los consejeros de Coemac corresponde al Consejo de Administración, dentro del marco de los Estatutos Sociales y con los límites fijados por la Junta General Ordinaria de Accionistas. La Comisión de Retribuciones y Nombramientos propone al Consejo de Administración la política de remuneraciones y éste último toma las decisiones dentro del marco del acuerdo de la Junta.

El sistema de remuneración establecidos para los consejeros de Coemac pretende que la remuneración de éstos guarde una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, su situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables y esté orientado a promover la creación de valor y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad dentro de una actuación responsable y ética, incorporando las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

La retribución fija de los consejeros por su condición de tales tiene en consideración el principio de suficiencia y adecúa la misma al nivel de responsabilidad, dedicación, cualificación y grado de desempeño profesional de los consejeros en el ejercicio de sus funciones de supervisión y decisión colegiada. Los consejeros de Coemac no perciben remuneración variable alguna por sus funciones de supervisión y decisión colegiada como consejeros.

Asimismo, y conforme a lo establecido en los correspondientes contratos firmados con la Sociedad, los consejeros ejecutivos de Coemac no han percibido en 2018 retribución variable, sin perjuicio de la que puedan percibir por el desempeño de sus funciones ejecutivas como miembros del Consejo de Administración de otras sociedades del Grupo.

B.3. Explique cómo la remuneración devengada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

Los consejeros ejecutivos de Coemac no perciben retribución variable, sin perjuicio de la que puedan percibir de otras sociedades del Grupo.

B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	157.349.640	81,09
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	100.000	0,06
Votos a favor	157.149.384	99,87
Abstenciones	100.256	0,07

Observaciones

B.5. Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, y cómo han variado respecto al año anterior.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 27 ("Retribución del Consejo") de los Estatutos Sociales de Coemac, la retribución de los consejeros por el desempeño de funciones de supervisión y decisión colegiada en el seno del Consejo podrá consistir en:

- En su condición de consejeros, una asignación fija por pertenencia al Consejo de Administración y, en su caso, a las comisiones -delegadas o no-, y que podrán ser superiores para las personas que ocupen cargos en el seno del propio Consejo o desempeñen la presidencia de las referidas comisiones. El importe máximo de la remuneración anual de los consejeros por su condición de tales será fijado por la Junta General y será distribuido por el Consejo de Administración de la manera que éste decida, teniendo en cuenta los criterios antes señalados. El citado importe máximo permanecerá vigente en tanto la Junta General no acuerde su modificación, si bien el Consejo de Administración podrá reducir este importe en los ejercicios en que lo estime conveniente.
- Con independencia de las remuneraciones indicadas en el párrafo precedente, se compensará a todos los consejeros los gastos de viaje, desplazamiento y otros que realicen para asistir a las reuniones de la Sociedad o para el desempeño de sus funciones.
- En todo caso, la remuneración de los consejeros se ajustará a lo previsto en la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General, en los términos legalmente establecidos.
- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 27 ("Retribución") del Reglamento del Consejo de Administración, las remuneraciones vinculadas, en su caso, a resultados de la Compañía deberán tomar en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo y que minoren dichos resultados.

B.6. Explique cómo se han determinado los sueldos devengados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.

Desde el 1 de julio de 2016, el Consejo de Administración de Coemac ha decidido, y así ha quedado recogido en los correspondientes contratos, que los consejeros ejecutivos no perciban retribución alguna por el desempeño de sus funciones ejecutivas en la Sociedad, salvo las aportaciones por parte de la Sociedad a los sistemas de previsión social de los empleados en virtud de la relación laboral previa que los consejeros mantenían con la Sociedad. Todo lo anterior sin perjuicio de la remuneración que los consejeros ejecutivos puedan percibir por el desempeño de sus funciones ejecutivas como miembros del Consejo de Administración de otras sociedades del Grupo.

B.7. Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados en el ejercicio cerrado.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del

importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados.

En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.

- Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos:

De acuerdo con la política de remuneraciones vigente en el ejercicio 2018 el sistema retributivo de los miembros del Consejo de Administración, por su condición de tales, no incluye componentes variables.
El detalle individualizado de los importes efectivamente percibidos por cada miembro del Consejo de Administración, en concepto de retribución fija se refleja en el cuadro del apartado D.1.a) siguiente.
Se incluye también en el cuadro D.1.b) siguiente el importe de las retribuciones percibidas por los consejeros ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas como miembros del Consejo de Administración de otras sociedades del Grupo durante el ejercicio 2018.

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

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables cuando se hubieran, en el primer caso, consolidado y diferido el pago o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

De acuerdo con la política de remuneraciones vigente en el ejercicio 2018 el sistema retributivo de los miembros del Consejo de Administración, por su condición de tales, no incluye componentes variables.
El detalle individualizado de los importes efectivamente percibidos por cada miembro del Consejo de Administración, en concepto de retribución fija se refleja en el cuadro del apartado D.1.a) siguiente.
Se incluye también en el cuadro D.1.b) siguiente el importe de las retribuciones percibidas por los consejeros ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas como miembros del Consejo de Administración de otras sociedades del Grupo durante el ejercicio 2018.

B.9. Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con

cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

De acuerdo con la política de remuneraciones vigente en el ejercicio 2018 el sistema retributivo de los miembros del Consejo de Administración, por su condición de tales, no incluye sistemas de ahorro a largo plazo.

B.10. Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.

De acuerdo con la política de remuneraciones vigente en el ejercicio 2018 el sistema retributivo de los miembros del Consejo de Administración, por su condición de tales, no incluye indemnizaciones por cese anticipado.

B.11. Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Así mismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado ya en el apartado A.1.

No se han producido modificación significativa ni firmado nuevos contratos

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

No existen remuneraciones suplementarias por servicios prestados a la Sociedad distintos o adicionales a los ya descritos en el presente informe.

B.13. Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

No existe ningún anticipo, crédito o garantía entre las compañías del Grupo Coemac y sus Administradores.

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

Conforme a lo establecido en los correspondientes contratos firmados con la Sociedad, los consejeros ejecutivos de Coemac no han percibido en 2018 remuneraciones en especie, sin perjuicio de las que puedan percibir por el desempeño de sus funciones ejecutivas como miembros del Consejo de Administración de otras sociedades del Grupo.

B.15. Explique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

No existen.

B.16. Explique cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

Conforme a los contratos suscritos entre los consejeros ejecutivos y la sociedad en la que se concentra la mayor parte de la actividad del Grupo, la remuneración de los consejeros ejecutivos en el ejercicio 2018 ha sido la siguiente:

- Una remuneración fija agregada devengada que ha ascendido a 323.472 euros.
- Un componente variable de hasta el 50 por 100 del componente fijo, en base a la consecución de unos objetivos establecidos y evaluados con carácter anual, y vinculados a los resultados del Grupo.
- Unas retribuciones en especie de hasta un 13,4% de su retribución fija mediante la entrega de determinados productos y servicios. Asimismo, tienen asignada una cantidad adicional destinada a un vehículo de empresa.

El detalle de las retribuciones percibidas en 2018 de otras sociedades del Grupo se recoge en este informe.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2018
Don JAVIER GONZALEZ OCHOA	Presidente ejecutivo	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don GONZALO SERRATOSA LUJAN	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2018 hasta 31/01/2018
NEFINSA S.A. (JAVIER SERRATOSA LUJAN)	Consejero Dominical	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don LUIS CARUANA FONT DE MORA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don JUAN MANUEL DE LA PEÑA CARRETON	Consejero Independiente	Desde 01/06/2018 hasta 31/12/2018

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

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2018	Total ejercicio 2017
Don JAVIER GONZALEZ OCHOA	90.000								90.000	90.000
Don GONZALO SERRATOSA LUJAN	60.000		13.500						73.500	60.000
NEFINSA S.A. (JAVIER SERRATOSA LUJAN)	60.000		13.500						73.500	78.000
Don LUIS CARUANA FONT DE MORA	75.000		18.000						93.000	93.000
Don JUAN MANUEL DE LA PEÑA CARRETON	43.750		10.500						54.250	

Observaciones

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JAVIER GONZALEZ OCHOA	Plan							0,00				
Don GONZALO SERRATOSA LUJAN	Plan							0,00				
NEFINSA S.A. (JAVIER SERRATOSA LUJAN)	Plan							0,00				
Don LUIS CARUANA FONT DE MORA	Plan							0,00				
Don JUAN MANUEL DE LA PEÑA CARRETON	Plan							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JAVIER GONZALEZ OCHOA	
Don GONZALO SERRATOSA LUJAN	
NEFINSA S.A. (JAVIER SERRATOSA LUJAN)	
Don LUIS CARUANA FONT DE MORA	
Don JUAN MANUEL DE LA PEÑA CARRETON	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017
Don JAVIER GONZALEZ OCHOA								
Don GONZALO SERRATOSA LUJAN								
NEFINSA S.A. (JAVIER SERRATOSA LUJAN)								
Don LUIS CARUANA FONT DE MORA								
Don JUAN MANUEL DE LA PEÑA CARRETON								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JAVIER GONZALEZ OCHOA	Concepto	
Don GONZALO SERRATOSA LUJAN	Concepto	
NEFINSA S.A. (JAVIER SERRATOSA LUJAN)	Concepto	
Don LUIS CARUANA FONT DE MORA	Concepto	
Don JUAN MANUEL DE LA PEÑA CARRETON	Concepto	

Observaciones

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

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2018	Total ejercicio 2017
Don JAVIER GONZALEZ OCHOA				352.200	150.000				502.200	502.200

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2018	Total ejercicio 2017
Don GONZALO SERRATOSA LUJAN				35.000	130.000				165.000	436.840
NEFINSA S.A. (JAVIER SERRATOSA LUJAN)										
Don LUIS CARUANA FONT DE MORA										
Don JUAN MANUEL DE LA PEÑA CARRETON										

Observaciones

[]

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JAVIER GONZALEZ OCHOA	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don GONZALO SERRATOSA LUJAN	Plan							0,00				
NEFINSA S.A. (JAVIER SERRATOSA LUJAN)	Plan							0,00				
Don LUIS CARUANA FONT DE MORA	Plan							0,00				
Don JUAN MANUEL DE LA PEÑA CARRETON	Plan							0,00				

Observaciones

[]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JAVIER GONZALEZ OCHOA	60.000

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don GONZALO SERRATOSA LUJAN	
NEFINSA S.A. (JAVIER SERRATOSA LUJAN)	
Don LUIS CARUANA FONT DE MORA	
Don JUAN MANUEL DE LA PEÑA CARRETON	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017
Don JAVIER GONZALEZ OCHOA								
Don GONZALO SERRATOSA LUJAN								
NEFINSA S.A. (JAVIER SERRATOSA LUJAN)								
Don LUIS CARUANA FONT DE MORA								
Don JUAN MANUEL DE LA PEÑA CARRETON								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JAVIER GONZALEZ OCHOA	Concepto	
Don GONZALO SERRATOSA LUJAN	Concepto	
NEFINSA S.A. (JAVIER SERRATOSA LUJAN)	Concepto	
Don LUIS CARUANA FONT DE MORA	Concepto	
Don JUAN MANUEL DE LA PEÑA CARRETON	Concepto	

Observaciones

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 grupo
Don JAVIER GONZALEZ OCHOA	90.000				90.000	502.200		60.000		562.200
Don GONZALO SERRATOSA LUJAN	73.500				73.500	165.000				165.000
NEFINSA S.A. (JAVIER SERRATOSA LUJAN)	73.500				73.500					
Don LUIS CARUANA FONT DE MORA	93.000				93.000					
Don JUAN MANUEL DE LA PEÑA CARRETON	54.250				54.250					
TOTAL	384.250				384.250	667.200		60.000		727.200

Observaciones

[]

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

[No existe aspectos relevante en materia de remuneración que los recogidos en este informe.]

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

[28/03/2019]

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

- [] Si
[✓] No