



**INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS
CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS**

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA	31/12/2017
--	------------

C.I.F.	A28037091
---------------	-----------

DENOMINACIÓN SOCIAL

CORPORACIÓN EMPRESARIAL DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN, S.A.
(COEMAC)

DOMICILIO SOCIAL

PASEO DE RECOLETOS, 3 MADRID

MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO

A.1 Explique la política de remuneraciones de la Sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la Sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

Explique la política de remuneraciones

Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.

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.

i) Retribuciones de los miembros del Consejo por su condición de tales.

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.

ii) Retribuciones 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.

Cambios más significativos en la política de remuneraciones.

En 2017 se ha aplicado la política de remuneraciones que fue aprobada por el Consejo de Administración en su sesión del 28 de febrero 2017 y cuya vigencia se extiende hasta 2020, sin que se hayan producido cambios significativos en la misma.

La única modificación habida a este respecto ha sido que las aportaciones por parte de la Sociedad a los sistemas de previsión social de los consejeros ejecutivos finalmente se ha realizado directamente por la sociedad en la que se concentra la mayor parte de la actividad del Grupo, COEMAC BUILDING MATERIALS, S.L.U. por lo que finalmente no ha habido ninguna remuneración por parte de la Sociedad a dichos consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas.

Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

De acuerdo con la actual política de remuneraciones, 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 2017.

A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la Comisión de Retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

El artículo 16.3 del Reglamento del Consejo de Administración de Coemac atribuye a la Comisión de Retribuciones y Nombramientos del Consejo las siguientes funciones:

- 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.

El Reglamento del Consejo de Administración establece que la Comisión de Retribuciones y Nombramientos estará integrada exclusivamente por consejeros no ejecutivos, designados por el propio Consejo de Administración, dos de los cuales, al menos deberán ser consejeros independientes.

El Presidente de la Comisión es nombrado por el Consejo de Administración de entre los consejeros independientes.

A 31 de diciembre de 2017 la composición de la Comisión es la siguiente:

Nombre	Cargo	Tipología
D. Luis Caruana Font de Mora	Presidente	Independiente
NEFINSA, S.A.	Vocal	Dominical
D ^a . Carmen del Río Novo	Secretario	No consejero

El 31 de enero de 2018 D. Gonzalo Serratosa Luján se ha incorporado a la Comisión como Vocal Dominical.

La Comisión se ha reunido en 3 ocasiones en el ejercicio 2017.

La Comisión de Retribuciones y Nombramientos revisa en todos los ejercicios la retribución del Consejo con criterios de prudencia, elevando al Consejo su propuesta de acuerdos oportunos con el objeto de adaptar dicha retribución a las circunstancias del mercado y a las características de las funciones que desempeñan los administradores de la Sociedad.

Para realizar su labor, la Comisión se apoya en la información proporcionada por los estudios sobre retribución y gobierno corporativo elaborados sobre sociedades cotizadas españolas en las que participa la Sociedad y cuenta con la información y el asesoramiento de los servicios internos del Grupo.

Conforme a las competencias asumidas, la Comisión de Retribuciones y Nombramientos propone las cuantías a percibir por los consejeros correspondiendo la decisión de aprobar las mismas al Consejo de Administración.

Por su parte, el artículo 4.1.i) del Reglamento del Consejo de Administración de Coemac establece como facultad cuyo ejercicio se reserva al Consejo la toma de decisiones relativas a la remuneración de los consejeros, dentro del marco estatutario, y, en su caso, de la política de remuneraciones aprobada por la Junta General.

En consecuencia, 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 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 que deberá en última instancia aprobar dicha política.

Para la configuración de la estructura retributiva de los consejeros, la Sociedad en ocasiones recurre a la contratación de asesores externos a fin de contrastar los niveles y conceptos retributivos de determinados puestos o funciones, o simplemente actualizar información retributiva de mercado, así como para el diseño e implantación de nuevas fórmulas retributivas.

A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

Explique los componentes fijos de la remuneración
--

La 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.

El detalle individualizado de los importes efectivamente percibidos por cada miembro del Consejo de Administración, en concepto de retribución en el ejercicio 2017, 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.

A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).

- Las clases de consejeros (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos) que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos
--

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 perciben retribución variable, sin perjuicio de la remuneración variable que puedan percibir por el desempeño de sus funciones ejecutivas como miembros del Consejo de Administración de otras sociedades del Grupo.

- A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.**

Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo
--

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)

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

Explique las indemnizaciones

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

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

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

- 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.

A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Explique las remuneraciones suplementarias

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

- A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

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

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

Explique las remuneraciones en especie

Conforme a lo establecido en los correspondientes contratos firmados con la Sociedad, los consejeros ejecutivos de Coemac no percibirán en 2017 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.

- A.11 Indique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Explique las remuneración devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero

No existen.

- A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

Explique los otros conceptos retributivos

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 2017 es la siguiente:

- Una remuneración fija agregada devengada que asciende a 560.000 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 2017 de otras sociedades del Grupo se recoge en el apartado D.1.b) de este informe.

A.13 Explique las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a: medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

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 percibirán en 2017 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 **POLÍTICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS**

DEROGADO

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

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

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

En el año 2017, 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, debido a que la mayor parte de la actividad del Grupo no se concentra en la Sociedad, se acordó que los consejeros ejecutivos no perciban retribución alguna por el desempeño de sus funciones ejecutivas en la Sociedad 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.

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

a) Detalle de los consejeros desde el 01/01/2017 hasta el 30/6/17:

Nombre	Tipología
Javier González Ochoa	Ejecutivo
Gonzalo Serratos Luján	Ejecutivo
NEFINSA, S.A. (Javier Serratos Luján)	Dominical
Juan José Nieto Bueso	Independiente
Luis Caruana Font de Mora	Independiente

b) Detalle de los consejeros desde el 1/7/17 hasta el 31/12/2017:

Nombre	Tipología
Javier González Ochoa	Ejecutivo
Gonzalo Serratos Luján	Ejecutivo
NEFINSA, S.A. (Javier Serratos Luján)	Dominical
Luis Caruana Font de Mora	Independiente

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

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

i) Retribución en metálico (en €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a Comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
Javier González Ochoa	0	90.000	0	0	0	0	0	0	90.000	311.000
Gonzalo Serratos Luján	0	60.000	0	0	0	0	0	0	60.000	258.780
Javier Serratos Luján	0	60.000	0	0	0	18.000	0	0	78.000	19.500
Juan José Nieto Bueso	0	37.500	0	0	0	9.000	0	0	46.500	93.000
Luis Caruana Font de Mora	0	75.000	0	0	0	18.000	0	0	93.000	93.000

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

NO APLICA

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

NO APLICA

iv) Otros beneficios (en €)

Nombre/Tipología	Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos		
	Tipo de interés de la operación	Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos

Nombre/Tipología	Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016

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

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a Comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
Javier González Ochoa	352.200	0	0	150.000	0	0	0	0	502.200	228.500
Gonzalo Serratos Luján	306.840	0	0	130.000	0	0	0	0	436.840	198.780

c) Resumen de las retribuciones (en €):

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad			Retribución devengada en sociedades del grupo			Totales				
	Total retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 grupo	Total ejercicio 2017	Total ejercicio 2016	Aportación a sistemas de ahorro durante el ejercicio
Javier González Ochoa	90.000	0	0	90.000	502.200	0	0	502.200	592.200	539.500	60.000
Gonzalo Serratosa Luján	60.000	0	0	60.000	436.840	0	0	436.840	496.840	457.560	20.000
Javier Serratosa Luján	78.000	0	0	78.000	0	0	0	0	78.000	19.500	0
Juan José Nieto Bueso	46.500	0	0	46.500	0	0	0	0	46.500	93.000	0
Luis Caruana Font de Mora	93.000	0	0	93.000	0	0	0	0	93.000	93.000	0
TOTAL	367.500	0	0	367.500	939.040	0	0	939.040	1.306.540	1.280.560	80.000

D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros.

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

D.3 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	157.202.114	82,46%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	0	0%
Votos a favor	157.202.114	100%
Abstenciones	0	0%

E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

El presente informe recoge la política retributiva de la Sociedad para los miembros de su Consejo de Administración, que ha sido elaborado de conformidad con lo previsto en el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad, en su sesión de fecha 28 de febrero de 2018.

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

Sí No