



**POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE
CORPORACIÓN EMPRESARIAL DE MATERIALES DE
CONSTRUCCIÓN, S.A.**

24 de abril de 2018

ÍNDICE

1. Introducción.....	3
2. Normativa interna.....	3
3. Principios que inspiran la Política de Remuneraciones	4
4. Sistema de retribución de los consejeros	5
5. Retribución de los consejeros por su condición de tales.....	6
6. Retribución de los consejeros ejecutivos.....	7
7. Principales condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos	9
8. Aplicación de la Política.....	10
9. Vigencia	10

1. Introducción

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 529 novodecies del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (en adelante, la “**LSC**”) las sociedades de capital cotizadas deben contar con una política de remuneraciones para sus consejeros, la cual deberá someterse a aprobación de la junta general de accionistas de la sociedad, al menos cada tres años como punto separado del orden del día.

El apartado segundo del artículo 529 novodecies de la LSC establece que la propuesta de la política de remuneraciones del consejo de administración será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la Comisión de Retribuciones y Nombramientos.

De acuerdo con lo anterior, el Consejo de Administración de Corporación Empresarial de Materiales de Construcción, S.A. (en adelante, “**Coemac**” o la “**Sociedad**”), a propuesta de la Comisión de Retribuciones y Nombramientos, ha acordado someter a la Junta General de Accionistas de la Sociedad la política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad (en adelante, la “**Política**” o la “**Política de Remuneraciones**”) con el contenido legalmente establecido en la LSC.

Conforme a lo establecido en el artículo 529 novodecies de la LSC, tanto la propuesta de la Política de Remuneraciones como el informe específico de la Comisión de Retribuciones y Nombramientos se pondrán a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad desde la convocatoria de la Junta General de Accionistas.

2. Normativa interna

2.1 Estatutos Sociales y Reglamento del Consejo de Administración

La presente Política ha sido elaborada teniendo en cuenta los Estatutos Sociales, el Reglamento del Consejo de Administración y los acuerdos adoptados por la Junta General de Accionistas vigentes en el momento de su elaboración.

El artículo 249 bis de la LSC establece que, entre otras facultades indelegables, corresponde al Consejo de Administración de una sociedad cotizada las decisiones relativas a la remuneración de los consejeros, dentro del marco estatutario y de la política de remuneraciones, que deberá ser aprobada por la Junta General conforme a lo dispuesto en el artículo 511 bis de la Ley de Sociedades de Capital.

En el caso de que la normativa interna de Coemac o la normativa relativa a la remuneración de los consejeros sea objeto de modificación, esta Política se modificará consecuentemente.

2.2 Funciones del Consejo de Administración y de la Comisión de Retribuciones y Nombramientos

Conforme a lo establecido en los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración de Coemac, la Comisión de Retribuciones y Nombramientos tiene la función de proponer al Consejo el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros, velando por la observancia de la Política de Remuneraciones acordada por la Sociedad. No obstante, la aprobación y decisión última sobre la remuneración de los consejeros corresponde al Consejo de Administración, con arreglo a las previsiones estatutarias y con los límites fijados por la Junta General de Accionistas.

En concreto, los artículos 22.i) de los Estatutos Sociales de Coemac y 4.1.i) del Reglamento del Consejo de Administración establecen que éste no podrá delegar en ningún caso las 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 relación con la Comisión de Retribuciones y Nombramientos, el artículo 26.7 de los Estatutos Sociales y el artículo 16.3.g) del Reglamento del Consejo señalan como una de sus competencias la de proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de Comisiones Ejecutivas o de Consejeros-Delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros ejecutivos, velando por su observancia.

3. Principios que inspiran la Política de Remuneraciones

De conformidad con lo establecido en el apartado cuarto del artículo 217 de la LSC, el sistema de remuneración establecido 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. El sistema de remuneración establecido está 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 Sociedad revisa de manera continua los criterios y cuantías retributivas de sus consejeros para mantenerlos en todo momento en niveles de mercado y adecuarlos a las mejores prácticas y recomendaciones en esta materia, con la finalidad de garantizar su adecuación a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad.

En aplicación de lo anterior, el sistema de remuneraciones de los consejeros de Coemac 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 de 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.

De acuerdo con lo anterior, 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.

4. Sistema de retribución de los consejeros

De acuerdo con lo establecido en el artículo 27 del Reglamento del Consejo de Administración, los consejeros tendrán derecho a obtener la retribución que se fije por la Junta General de Accionistas, con arreglo a las previsiones estatutarias, y de acuerdo con las indicaciones de la Comisión de Retribuciones y Nombramientos. Las remuneraciones vinculadas a los resultados de la Sociedad deberán tener en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo y que minoren los resultados.

A este respecto, el artículo 27 de los Estatutos Sociales establece una distinción entre (i) la retribución percibida por los consejeros en su condición de tales y (ii) la retribución prevista para los consejeros que desarrollan funciones ejecutivas.

En virtud del acuerdo adoptado por la Junta General celebrada el 28 de junio de 2017, el importe máximo de la retribución anual que por todos los conceptos pueda percibir el Consejo de Administración, de conformidad con el artículo 27 de los Estatutos Sociales, asciende a 2.000.000 euros. Para el periodo de vigencia de esta política, la retribución máxima se mantendrá en los mismos términos, en tanto la Junta General no acuerde su modificación.

De conformidad con lo establecido en el apartado cuarto del artículo 27 del Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión de Retribuciones y Nombramientos revisará, en cada ejercicio, que la retribución de los consejeros sea acorde con el principio de prudencia y se adapte a las circunstancias del mercado y guarde relación con el nivel de

responsabilidades, las características de las funciones ejercidas y el grado de desempeño profesional de los consejeros. Asimismo, la Comisión de Retribuciones y Nombramientos adoptará todas las medidas que estén a su alcance para asegurar que la retribución de los consejeros independientes ofrezca incentivos para su dedicación, pero no constituya un obstáculo para su independencia.

5. Retribución de los consejeros por su condición de tales

De acuerdo con lo establecido en el artículo 27 de los Estatutos Sociales, los miembros del Consejo de Administración percibirán una retribución consistente en una asignación fija por su 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.

Las características del sistema retributivo de los consejeros por su condición de tales son las siguientes:

- El importe de las remuneraciones se enmarcará en un principio de prudencia y será incentivador para retribuir su responsabilidad, dedicación, cualificación y grado de desempeño profesional de los consejeros en el ejercicio de sus funciones de supervisión y deliberación colegiada.
- La retribución de los consejeros en su condición de tales será exclusivamente de naturaleza fija por su pertenencia al Consejo de Administración y, en su caso, a las comisiones.
- Se compensará a todos los consejeros por los gastos de viaje, desplazamiento y otros que realicen para asistir a las reuniones de la Sociedad o para el desempeño de sus funciones.
- La retribución de los consejeros en su condición de tales no incorporará componentes variables.

El importe máximo anual de la remuneración de los consejeros por su condición de tales será fijado por la Junta General y 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.

El importe máximo de la retribución anual que puedan percibir los consejeros asciende a 2.000.000 euros. La retribución anual de aquellos consejeros que tengan atribuidas funciones ejecutivas se regirá por lo dispuesto en el apartado 6 siguiente.

En virtud del acuerdo del Consejo de Administración de la Sociedad del 22 de junio de 2015, a propuesta de la Comisión de Retribuciones y Nombramientos y dentro del límite acordado por la Junta General de Accionistas de la Sociedad, la retribución fija anual establecida para los consejeros de Coemac en su condición de tales es la siguiente:

- 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 (Consejeros Independientes)
- 9.000 euros brutos anuales por la condición de miembro de las Comisiones (Resto de Consejeros miembros 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.

Con independencia de las remuneraciones indicadas, los consejeros serán compensados por los gastos de viaje, desplazamiento y otros que se realicen para asistir a las reuniones de la Sociedad.

En el supuesto de que se incorporen nuevos miembros al Consejo de Administración durante la vigencia de la presente Política, les será de aplicación este mismo sistema retributivo.

6. Retribución de los consejeros ejecutivos

De conformidad con lo establecido en el artículo 27 de los Estatutos Sociales, 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 formalizado entre la Sociedad y los consejeros ejecutivos, que deberá ser aprobado por el Consejo de Administración.

De acuerdo con el citado artículo, los conceptos retributivos por el desempeño de funciones ejecutivas podrán ser:

- Retribución Fija Anual: una retribución fija en metálico por un importe máximo, en cómputo anual, de 300.000 euros. Dicha cantidad podrá actualizarse de mutuo acuerdo entre el consejero y la Sociedad o bien mediante acuerdo del Consejo de Administración.

- Retribución Variable Anual: una retribución variable anual que dependerá del cumplimiento de determinados objetivos fijados por el Consejo de Administración y ligados al negocio y a la evolución económica de la Sociedad. Dicha cantidad alcanzará el 50% de la cuantía de la Retribución Fija Anual.
- Retribución Variable Plurianual: 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.
- Compromisos por Pensiones: esta forma de retribución incluirá las aportaciones de la Sociedad a sistemas de previsión social, las cuales podrán alcanzar el 20% de la Retribución Fija Anual.
- Retribuciones en Especie: este tipo de retribuciones resultarán aplicables de conformidad con las políticas que determine la Sociedad. El importe de dichas retribuciones no superará 13,4% de la cuantía de la Retribución Fija Anual.
- Automóvil: Coemac facilitará a sus consejeros ejecutivos la utilización de un automóvil para el desarrollo de su trabajo, el cual será adecuado para el cargo y las funciones desempeñadas.

Con independencia de las remuneraciones indicadas, los consejeros serán compensados por los gastos de viaje, desplazamiento y otros que se realicen para el desempeño de sus funciones.

Sin perjuicio de lo establecido en los Estatutos Sociales de Coemac, para el periodo de vigencia de la presente Política los consejeros ejecutivos de Coemac no percibirán retribución alguna por el desempeño de sus funciones ejecutivas, salvo las aportaciones que se sigan realizando por la Sociedad a sistemas de previsión social, y sin perjuicio de las remuneraciones que puedan percibir por el desempeño de sus funciones ejecutivas como miembros del Consejo de Administración de otras sociedades del Grupo y de los acuerdos internos de repercusión de costes que la Sociedad tenga suscritos con otras sociedades del Grupo.

Las retribuciones que dichos consejeros ejecutivos perciban de otras sociedades del Grupo estarán debidamente recogidas en el correspondiente Informe Anual de Remuneraciones de la Sociedad, que se someterá anualmente a votación consultiva de la Junta General de Accionistas. En particular, el Presidente del Consejo de Administración de la Sociedad percibe cantidades por el desempeño de sus funciones como Presidente Ejecutivo de Coemac Building Materials, S.L.U., sociedad del Grupo íntegramente participada por Coemac, de conformidad con los conceptos retributivos indicados en este apartado. Dichas cantidades se incluirán en el límite máximo que apruebe la Junta General de Coemac.

7. Principales condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

Sin perjuicio de que no perciban retribuciones por el desempeño de sus funciones ejecutivas en la Sociedad, los consejeros ejecutivos tienen formalizados los correspondientes contratos con la Sociedad.

Los principales términos y condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos son los que se indican a continuación:

- **Entrada en vigor y duración:** los contratos 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.
- **Pacto de exclusividad:** los consejeros ejecutivos prestarán sus servicios en exclusiva para la Sociedad, por lo que no podrán celebrar o mantener prestación de servicios laborales, o de carácter civil o mercantil, o de cualquier otro tipo, para ninguna persona física o jurídica, salvo que contase con la autorización expresa del Consejo de Administración de la Sociedad. Asimismo, los consejeros ejecutivos tampoco podrán participar o formar parte de ninguna otra sociedad o entidad jurídica, salvo que contase con la autorización expresa del Consejo de Administración de la Sociedad. Dicha cláusula cuenta con excepciones expresamente previstas en los contratos de los consejeros ejecutivos.
- **Confidencialidad, prohibición de desacreditación y devolución de documentos:** los consejeros ejecutivos, tanto durante el tiempo en que presten sus servicios a la Sociedad como después con carácter indefinido, no podrán divulgar a tercero alguno, directa o indirectamente, ni utilizar para su propio beneficio, o para cualquier otra finalidad que no sea el beneficio exclusivo de la Sociedad, cualquier información relativa a sus negocios y asuntos que haya sido obtenida por los mismos durante el ejercicio de su cargo.
- **Plazo de preaviso:** en el caso de extinción del contrato a instancia del consejero ejecutivo por decisión unilateral, el consejero ejecutivo deberá comunicar su decisión por escrito indicando tal circunstancia con al menos (3) meses de antelación a la fecha efectiva de la dimisión o baja voluntaria.
- **Propiedad intelectual, industrial e invenciones:** los consejeros ejecutivos reconocen que cualquier creación que se derive directa o indirectamente de los servicios prestados a la Sociedad por su parte y que pueda dar lugar a un derecho de propiedad intelectual o industrial, es propiedad exclusiva de la Sociedad en toda su extensión, sea cual sea su soporte, medio de difusión, momento en que se realice y estado (esté finalizada o sin completar).
- **Permanencia:** los contratos de los consejeros ejecutivos no incluyen cláusulas de permanencia o fidelización.
- **Pacto de no competencia post-contractual:** los actuales contratos de los

consejeros ejecutivos no contemplan cláusulas de no competencia post-contractual.

- **Indemnizaciones:** de acuerdo con los contratos actuales de los consejeros ejecutivos, la extinción por decisión de la Sociedad como consecuencia de una conducta dolosa o gravemente culpable en el ejercicio de las funciones del Consejero ejecutivo con la Sociedad no dará lugar a la percepción de indemnización alguna a favor de éste.
- **Póliza de responsabilidad civil:** la Sociedad se obliga a concertar y mantener, a su cargo, una póliza de seguro de responsabilidad civil que cubra las responsabilidades contractuales y extra contractuales que puedan contraer los consejeros y ejecutivos como consecuencia del desempeño de sus funciones. Dicha póliza de seguro cubrirá las responsabilidades que, en el ámbito antes citado, puedan contraer los consejeros y ejecutivos, tanto por hechos propios como actos de personas (sean o no empleados de Coemac) que realicen actividades bajo la dependencia o por encargo de los consejeros y ejecutivos. También alcanzará a las responsabilidades de los consejeros y ejecutivos por daños causados por cosas u objetos de Coemac o sus empleados o agentes. Por otro lado, Coemac podrá comprometerse a satisfacer íntegramente las cantidades que en concepto de responsabilidad civil derivada del delito o falta, pudiese ser condenada a pagar a los consejeros y ejecutivos, si se tratase de actos atribuibles a la Sociedad.

8. Aplicación de la Política

El Consejo de Administración de Coemac, sin perjuicio de lo previsto en materia de política de remuneración en la LSC, será el responsable de adoptar y revisar de manera periódica los principios generales de la Política de Remuneraciones de Coemac, siendo asimismo el responsable de supervisar su aplicación. No obstante lo anterior, la Comisión de Retribuciones y Nombramientos podrá emitir los informes que estime oportunos.

De conformidad con lo anterior, y en aras a garantizar el correcto funcionamiento y aplicación de la Política, el Consejo de Administración de la Sociedad revisará anualmente el cumplimiento de los principios y el sistema de retribución contenidos en la presente Política, de cara a incorporar o proponer posibles modificaciones, adaptaciones, normas de desarrollo o criterios regulatorios que procedan.

9. Vigencia

De acuerdo con lo establecido en el apartado tercero del artículo 529 novodecies de la LSC, la presente Política resultará de aplicación para la remuneración de los consejeros de Coemac relativa al ejercicio 2018 y los tres ejercicios siguientes, salvo que la Junta General de Accionistas adopte un acuerdo que la modifique o sustituya durante su periodo de vigencia.