

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2015

C.I.F.

A-28037091

DENOMINACIÓN SOCIAL

CORPORACION EMPRESARIAL DE MATERIALES DE
CONSTRUCCION, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

PASEO DE RECOLETOS, 3 MADRID

MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS 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 Compañía.

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 Compañía.

COEMAC considera que el actual sistema de retribución recoge los estándares y principios de las mejores prácticas nacionales e internacionales generalmente aceptadas en materia de buen gobierno de sociedades.

i) Retribuciones de los miembros del Consejo.

De conformidad con 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.

- Asimismo, 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.

- Con independencia de las remuneraciones establecidas en los párrafos precedentes, 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 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.

Los consejeros ejecutivos son retribuidos adicionalmente por el desempeño de funciones distintas a las de supervisión y decisión colegiada, inherentes a su cargo de consejeros, fundamentalmente, por el desempeño de funciones ejecutivas. Los fundamentos de su política de remuneración son los siguientes:

- Nivel retributivo competitivo, aplicando los conceptos retributivos utilizados por compañías comparables a COEMAC, y asegurando que los paquetes globales de compensación están alineados con las prácticas de mercado.
- Equidad interna y externa del sistema de retribución, recogiendo los principios y políticas retributivas del Grupo.
- Componente fijo adecuado a las características del puesto y responsabilidades asumidas.
- Establecimiento de una cantidad complementaria variable anual, vinculada a objetivos.
- Incorporación de determinadas retribuciones en especie.
- Contrato mercantil suscrito entre la Sociedad y los Consejeros ejecutivos que ha sido aprobado por el Consejo de Administración y figura como anexo a las actas de las respectivas sesiones de dicho Órgano.

Para la determinación de la política retributiva y a fin de garantizar la equidad externa del sistema, COEMAC se ha venido apoyando en estudios retributivos de firmas de reconocido prestigio. Del contraste con encuestas salariales y estudios retributivos de mercado resulta que la política retributiva de los directivos de COEMAC se sitúa aproximadamente en la mediana del mercado de retribución de compañías comparables.

En consecuencia, la retribución de los consejeros ejecutivos de la Compañía se compone de los siguientes elementos:

- Un componente fijo establecido en función de las características del puesto y el perfil de quien lo ocupa.
- Una retribución en especie que alcanza hasta el 13,4 por 100 el salario fijo, así como una cantidad adicional destinada a un vehículo de empresa.
- 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.

Cambios más significativos en la política de remuneraciones.

Para el ejercicio en curso no se prevén cambios significativos en el sistema de retribución aplicable a los miembros del Consejo de Administración por sus funciones de supervisión y decisión colegiada como consejeros, en la medida en que no se lleven a cabo cambios en dichas funciones.

No obstante, el Consejo de Administración llevará a cabo aquellos ajustes o correcciones menores que puedan detectarse puntualmente y cuya corrección resulte aconsejable.

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 lo expuesto anteriormente, el sistema retributivo de los miembros del Consejo de Administración, por su condición de tales, no incluye componentes variables.

Por lo que respecta a los consejeros ejecutivos, su retribución incluye un componente variable de hasta el 50 por 100 del componente fijo, según la consecución de unos objetivos establecidos y evaluados con carácter anual, y vinculados a los parámetros económicos que se consideran más relevantes del Grupo.

La Compañía considera que existe un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de sus consejeros, acorde con su posicionamiento en el mercado, que permite remunerar su dedicación a la Compañía así como incentivar la consecución de objetivos empresariales de carácter estratégico.

El paquete retributivo del equipo directivo se considera que es adecuado para compensar la dedicación, mantener el compromiso y alinear los objetivos del equipo y la Compañía.

El detalle individualizado de los importes efectivamente percibidos por cada miembro del Consejo de Administración en concepto de retribución fija y variable (en el caso de los consejeros ejecutivos), en el ejercicio 2015, se refleja en los cuadros del apartado D.1 siguiente.

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.
- Aprobar las retribuciones anuales que, por todos los conceptos, directos e indirectos, hayan de percibir los miembros del Equipo Directivo, constituido por el Presidente, el Consejero Delegado, en su caso, y demás miembros del Comité de Dirección del Grupo, así como determinar las condiciones básicas de sus respectivos contratos de alta dirección.
- 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 integrado mayoritariamente por consejeros externos, designados por el propio Consejo de Administración

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

La composición de la Comisión es la siguiente:

Nombre Cargo Tipología

D. Juan José Nieto Bueso PRESIDENT INDEPENDIENTE

Nefinsa, S.A. VOCAL DOMINICAL (Representada por Don Jose Antonio Carrascosa Ruiz)

D. Luis Caruana Font de Mora VOCAL INDEPENDIENTE

La Comisión se ha reunido en 7 ocasiones en el ejercicio 2015.

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 Compañía. 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 Compañía 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 fijas a percibir por los consejeros e informa, con carácter previo, sobre las cantidades adicionales a percibir por los consejeros ejecutivos, tanto fijas como variables correspondiendo la decisión, en ambos casos, al Consejo de Administración.

Entre las cuestiones que son objeto de discusión en el seno de la Comisión de Retribuciones y Nombramientos, cabe destacar:

- Fijación de objetivos para el Equipo Directivo.
- Evaluación de objetivos del Equipo Directivo.
- Determinación de la política retributiva.
- Examen de propuestas de designación de miembros del Equipo Directivo.

Por su parte, los apartados E. y M. del artículo 4 del Reglamento del Consejo de Administración de COEMAC establecen, como facultad cuyo ejercicio se reserva al Consejo:

- La aprobación de la política de retribuciones del Equipo Directivo del Grupo, así como su evaluación, pudiendo delegar dichas funciones en la Comisión de Retribuciones y Nombramientos.
- La aprobación de la política de retribución del Consejo de Administración de cada ejercicio económico.

En consecuencia, la decisión última sobre la retribución 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 retribución y éste último toma las decisiones dentro del marco del acuerdo de la Junta.

Por último, se somete a la Junta General de Accionistas la aprobación de los preceptivos asuntos, incluyendo la aprobación de la retribución del Consejo de Administración (de conformidad con el artículo 5 del Reglamento de la Junta General de Accionistas de COEMAC,) y cualesquiera otros que establezca la Ley.

Para la configuración de la estructura retributiva de los consejeros ejecutivos, la Compañía 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. En el ejercicio 2015 se ha contado con la colaboración de J&A Garrigues, S.L.P. como asesor externo en materia de retribuciones y en la elaboración del presente informe.

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. Hasta esa fecha las condiciones de retribución aplicables han sido las establecidas para el ejercicio 2014.

El nivel de retribución total del Consejo de Administración se ha visto sustancialmente reducido con respecto a anteriores ejercicios tanto por la disminución de la cifra de retribución fija del Presidente como por la equiparación de las retribuciones correspondientes a los Presidentes del Consejo de Administración y de las Comisiones a las del resto de los integrantes del Consejo de Administración. Sin perjuicio del desglose individual que se detalla en los cuadros del apartado D.1, cabe mencionar que la retribución fija establecida para los miembros del Consejo de Administración es de 75.000€ brutos anuales por vocal para los Consejeros independientes y de 60.000€ brutos anuales por vocal para los restantes miembros del Consejo de Administración.

Por lo que respecta a los consejeros ejecutivos, como ya se ha señalado anteriormente, el componente fijo se establece en función de las características del puesto y el perfil de quien lo ocupa. Para el ejercicio 2016 la remuneración fija agregada devengada por los consejeros ejecutivos de COEMAC ascenderá a 0,7 millones de euros.

Por lo que respecta a las retribuciones en especie, éstas incluyen la cesión del uso de un vehículo en renting.

Los importes individuales devengados en el ejercicio 2015 en concepto de remuneración fija por los miembros del Consejo de Administración de COEMAC, incluyendo los consejeros ejecutivos, se detallan en los cuadros del apartado D.1

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.

Por otra parte, la retribución variable constituye uno de los fundamentos que integran la política retributiva de los consejeros que desarrollan funciones ejecutivas.

Retribución variable anual ("bonus")

Por lo que respecta a la retribución variable anual de los consejeros ejecutivos, desde el ejercicio 2013 se ha simplificado el sistema de devengo de la retribución variable condicionando su percepción a conceptos puramente económicos del Grupo o del negocio de cada beneficiario, asegurando con ello la vinculación inmediata de la compensación con los objetivos económicos considerados más relevantes para cada uno de los consejeros ejecutivos.

La retribución variable anual de los consejeros ejecutivos de COEMAC se calcula partiendo de un "target bonus" que equivale al 50% de su retribución fija.

Establecido el nivel de cumplimiento de cada conjunto de objetivos y considerando la ponderación asignada a cada uno de ellos, se calcula la retribución variable devengada en el ejercicio.

La evaluación del desempeño de los consejeros recae en el Consejo de Administración, a través de la Comisión de Retribuciones y Nombramientos, órgano encargado de evaluar anualmente el desempeño de funciones por parte del Presidente y Vicepresidente del Consejo y de los demás miembros del Comité de Dirección e informar al Consejo de Administración sobre los aspectos más relevantes de dicha evaluación.

Las condiciones del sistema de retribución variable anual aplicable a los consejeros ejecutivos, incluyendo los objetivos, importes, así como su encaje en la política retributiva general de la Compañía, son revisadas anualmente por parte de la Comisión de Retribuciones y Nombramientos, y son convenientemente comunicados a cada consejero ejecutivo.

Para un grado de consecución de objetivos del 100 por 100, la retribución variable anual alcanza el 50% de la retribución fija.

Para un grado de cumplimiento del 100 por 100 de los objetivos "target" del año 2016, la estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a corto plazo a abonar a los consejeros ejecutivos en el año 2016 ascendería a 0,3 millones de euros.

Los objetivos tienen asociada una escala de cumplimiento que, en ciertos casos, permite recompensar el "sobrecumplimiento" de objetivos hasta un determinado límite, por lo que la retribución variable anual de los consejeros ejecutivos puede alcanzar hasta el 75 por 100 de la retribución fija.

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

Los consejeros ejecutivos tienen la opción de solicitar que parte de la cantidad asignada como Retribución en Especie sea abonada por la Compañía a un Plan de Ahorro ligado a la jubilación.

La participación en este Plan es voluntaria y en ningún caso supone un incremento o modificación del total de percepciones retributivas detalladas en el presente informe con las siguientes excepciones:

De conformidad con lo acordado en el contrato de prestación de servicios suscrito por COEMAC y su Presidente, D. Javier González Ochoa, se establece una aportación por año equivalente al 20% de la Retribución Fija Anual de este último a un sistema de previsión social. En concreto dicha aportación se realiza al Plan de Ahorro arriba mencionado.

Por su parte, el contrato de prestación de servicios suscrito por COEMAC y su Vicepresidente, D. Gonzalo Serratosa Luján, se establece una aportación anual de 20.000 € a un sistema de previsión social que en este caso también es el Plan de Ahorro al que se ha hecho referencia.

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 tienen una duración indefinida.

• Supuestos de cese e indemnizaciones:

Tras la entrada en vigor de la reforma de la Ley de Sociedades de Capital, la Sociedad y sus consejeros ejecutivos, D. Javier González Ochoa y D. Gonzalo Serratosa Luján, han convenido el establecimiento de un contrato de prestación de servicios de naturaleza mercantil. Dichos contratos que han sido aprobados por la Comisión de Retribuciones y Nombramientos y por el Consejo de Administración, adjuntándose copia de los mismos a las correspondientes actas, prevén en ambos casos una indemnización en caso de rescisión de dos anualidades de la retribución total anual, entendiéndose por tal la suma de la retribución fija, la retribución en especie y la última retribución variable anual percibida. Dicha indemnización sigue la práctica general en el mercado para estos supuestos y trata de compensar en lo posible los inconvenientes que el paso de relación laboral a mercantil origina para el Presidente y el Vicepresidente del Consejo.

de Administración. En el caso de extinción del contrato por libre voluntad de la Sociedad sin que concurra una conducta dolosa o gravemente culpable del consejero ejecutivo, éste tendrá derecho a percibir la citada indemnización. De igual modo, los consejeros ejecutivos tendrán derecho a percibir la indemnización antes indicada en los supuestos de modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden notoriamente en perjuicio de su actuación profesional, el menoscabo de su dignidad, o sean decididas con grave trasgresión de la buena fe o en supuestos de incumplimiento grave de las obligaciones contractuales de la Sociedad, entre ellas la falta de pago o el retraso continuado en el abono de su retribución, siempre que ejercite su derecho a extinguir la relación en el plazo de dos meses contados desde que se produjeran los hechos o causas antes descritos.

Por último, en el supuesto de modificación de la titularidad accionarial actual de COEMAC, que suponga un cambio de control de la misma, el consejero ejecutivo tendrá la opción, en el plazo de doce (12) meses, de rescindir el presente contrato y cesar en su cargo, percibiendo en tal supuesto una indemnización equivalente a dos anualidades de su retribución fija anual.

• **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.

• **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, al margen de los plazos establecidos para ejercitar por este último su derecho de extinguir la relación contractual en los supuestos descritos anteriormente.

• **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.

• **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 Compañía 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

Los consejeros ejecutivos perciben una cantidad que asciende al 13,4% de su retribución fija en concepto de retribución en especie que pueden solicitar de manera voluntaria que la Compañía abone mediante la entrega de determinados productos y servicios.

Asimismo, tienen asignada una cantidad adicional destinada a un vehículo de empresa.

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

No existen conceptos retributivos distintos o adicionales a los descritos en el presente 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, con carácter general 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 Compañía 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 Compañía.

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.
- Informar al Consejo sobre 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 y demás miembros del Comité de Dirección del Grupo.
- Proponer las condiciones básicas de los contratos del Equipo Directivo.
- Velar por la observancia de la política de retribuciones.

En el ejercicio de sus funciones, la Comisión de Retribuciones y Nombramientos determina un posicionamiento retributivo prudente para el Equipo Directivo de la Sociedad, que en la actualidad se sitúa en la parte baja de la media de las compañías de la bolsa española, incluidas las comparables con COEMAC por volumen de negocio, capitalización bursátil y sector de actividad.

Por su parte, el Consejo de Administración es el órgano competente para:

- Aprobar la política de retribuciones del Equipo Directivo.
- Evaluar anualmente a dicho Equipo Directivo, mediante responsabilidad delegada en la Comisión de Retribuciones y Nombramientos.
- Aprobar la política de retribución del Consejo de Administración de cada ejercicio económico.

Como resultado de lo anterior, los sistemas retributivos de los consejeros ejecutivos de COEMAC llevan implícitos en su diseño medidas de control de riesgos excesivos.

En efecto, la retribución variable anual se vincula al cumplimiento de objetivos estratégicos de carácter cuantitativo, tanto de puesto individual como de Grupo, sin que el mix de retribución fija y retribución variable incentive la asunción de riesgos excesivos para la Compañía. En este sentido, la Compañía entiende que la retribución fija de los consejeros que desarrollan funciones ejecutivas constituye una parte razonable de la remuneración total que permite introducir medidas de flexibilidad en la retribución variable pudiendo llegar incluso a su supresión.

B POLITICA 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 2015, la Compañía 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.

No obstante lo anterior, es intención de la Compañía 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.

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

Nombre	Tipología	Período de devengo ejercicio 2015
FRANCISCO JAVIER SERRATOSA LUJAN	Ejecutivo	Desde 01/01/2015 hasta 19/05/2015.
JAVIER GONZALEZ OCHOA	Ejecutivo	Desde 20/05/2015 hasta 31/12/2015.
NEFINSA S.A.	Ejecutivo	Desde 01/01/2015 hasta 21/07/2015.
GONZALO SERRATOSA LUJAN	Ejecutivo	Desde 22/07/2015 hasta 31/12/2015.
JOSE ANTONIO CARRASCOSA RUIZ	Dominical	Desde 22/07/2015 hasta 31/12/2015.
NEFINSA S.A.	Dominical	Desde 22/07/2015 hasta 31/12/2015.
JUAN JOSE NIETO BUENO	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
LUIS CARUANA FONT DE MORA	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.

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 miles de €)

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 2015	Total año 2014
FRANCISCO JAVIER SERRATOSA LUJAN	191.264	120.000	0	300.000	0	0	0	0	611.264	880.877
JOSE ANTONIO CARRASCOSA RUIZ	0	60.000	0	0	0	15.750	0	0	75.750	73.500
JUAN JOSE NIETO BUENO	0	71.250	0	0	0	18.000	0	0	89.250	78.000
LUIS CARUANA FONT DE MORA	0	71.250	0	0	0	18.000	0	0	89.250	78.000
JAVIER GONZALEZ OCHOA	264.757	45.000	0	125.000	0	0	0	0	434.757	344.086

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2015	Total año 2014
FRANCISCO JAVIER SERRATOSA LUJAN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GONZALO SERRATOSA LUJAN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JAVIER GONZALEZ OCHOA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSE ANTONIO CARRASCOSA RUIZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JUAN JOSE NIETO BUENO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LUIS CARUANA FONT DE MORA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

iv) Otros beneficios (en miles de €)

FRANCISCO JAVIER SERRATOSA LUJAN			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		NINGUN CONSEJERO DEBENGA RETRIBUCIONES POR PERTENECER A CONSEJOS DE SOCIEDADES DEL GRUPO	NINGUN CONSEJERO DEBENGA RETRIBUCIONES POR PERTENECER A CONSEJOS DE SOCIEDADES DEL GRUPO
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2015	Ejercicio 2014	Ejercicio 2015	Ejercicio 2014
0	0	NINGUN CONSEJERO DEBENGA RETRIBUCIONES POR PERTENECER A CONSEJOS DE SOCIEDADES DEL GRUPO	NINGUN CONSEJERO DEBENGA RETRIBUCIONES POR PERTENECER A CONSEJOS DE SOCIEDADES DEL GRUPO

GONZALO SERRATOSA LUJAN			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		NINGUN CONSEJERO DEBENGA RETRIBUCIONES POR PERTENECER A CONSEJOS DE SOCIEDADES DEL GRUPO	NINGUN CONSEJERO DEBENGA RETRIBUCIONES POR PERTENECER A CONSEJOS DE SOCIEDADES DEL GRUPO
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2015	Ejercicio 2014	Ejercicio 2015	Ejercicio 2014
0	0	NINGUN CONSEJERO DEBENGA RETRIBUCIONES POR PERTENECER A CONSEJOS DE SOCIEDADES DEL GRUPO	NINGUN CONSEJERO DEBENGA RETRIBUCIONES POR PERTENECER A CONSEJOS DE SOCIEDADES DEL GRUPO

JAVIER GONZALEZ OCHOA			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		NINGUN CONSEJERO DEBENGA RETRIBUCIONES POR PERTENECER A CONSEJOS DE SOCIEDADES DEL GRUPO	NINGUN CONSEJERO DEBENGA RETRIBUCIONES POR PERTENECER A CONSEJOS DE SOCIEDADES DEL GRUPO
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2015	Ejercicio 2014	Ejercicio 2015	Ejercicio 2014
0	0	NINGUN CONSEJERO DEBENGA RETRIBUCIONES POR PERTENECER A CONSEJOS DE SOCIEDADES DEL GRUPO	NINGUN CONSEJERO DEBENGA RETRIBUCIONES POR PERTENECER A CONSEJOS DE SOCIEDADES DEL GRUPO

JOSE ANTONIO CARRASCOSA RUIZ			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		NINGUN CONSEJERO DEBENGA RETRIBUCIONES POR PERTENECER A CONSEJOS DE SOCIEDADES DEL GRUPO	NINGUN CONSEJERO DEBENGA RETRIBUCIONES POR PERTENECER A CONSEJOS DE SOCIEDADES DEL GRUPO
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2015	Ejercicio 2014	Ejercicio 2015	Ejercicio 2014
0	0	NINGUN CONSEJERO DEBENGA RETRIBUCIONES POR PERTENECER A CONSEJOS DE SOCIEDADES DEL GRUPO	NINGUN CONSEJERO DEBENGA RETRIBUCIONES POR PERTENECER A CONSEJOS DE SOCIEDADES DEL GRUPO

JUAN JOSE NIETO BUENO			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			

JUAN JOSE NIETO BUENO			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		NINGUN CONSEJERO DEBENGA RETRIBUCIONES POR PERTENECER A CONSEJOS DE SOCIEDADES DEL GRUPO	NINGUN CONSEJERO DEBENGA RETRIBUCIONES POR PERTENECER A CONSEJOS DE SOCIEDADES DEL GRUPO
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2015	Ejercicio 2014	Ejercicio 2015	Ejercicio 2014
0	0	NINGUN CONSEJERO DEBENGA RETRIBUCIONES POR PERTENECER A CONSEJOS DE SOCIEDADES DEL GRUPO	NINGUN CONSEJERO DEBENGA RETRIBUCIONES POR PERTENECER A CONSEJOS DE SOCIEDADES DEL GRUPO

LUIS CARUANA FONT DE MORA			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		NINGUN CONSEJERO DEBENGA RETRIBUCIONES POR PERTENECER A CONSEJOS DE SOCIEDADES DEL GRUPO	NINGUN CONSEJERO DEBENGA RETRIBUCIONES POR PERTENECER A CONSEJOS DE SOCIEDADES DEL GRUPO
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2015	Ejercicio 2014	Ejercicio 2015	Ejercicio 2014
0	0	NINGUN CONSEJERO DEBENGA RETRIBUCIONES POR PERTENECER A CONSEJOS DE SOCIEDADES DEL GRUPO	NINGUN CONSEJERO DEBENGA RETRIBUCIONES POR PERTENECER A CONSEJOS DE SOCIEDADES DEL GRUPO

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.

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 2015 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2015 grupo	Total ejercicio 2015	Total ejercicio 2014	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
FRANCISCO JAVIER SERRATOSA LUJAN	611.264	0	0	611.264	0	0	0	0	611.264	880.877	0
JAVIER GONZALEZ OCHOA	434.757	0	0	434.757	0	0	0	0	343.757	344.086	0
GONZALO SERRATOSA LUJAN	380.833	0	0	380.833	0	0	0	0	380.833	404.083	0
JOSE ANTONIO CARRASCOSA RUIZ	75.750	0	0	75.750	0	0	0	0	75.750	73.500	0
JUAN JOSE NIETO BUENO	89.250	0	0	89.250	0	0	0	0	89.250	78.000	0
LUIS CARUANA FONT DE MORA	89.250	0	0	89.250	0	0	0	0	89.259	78.000	0
TOTAL	1.681.104	0	0	1.681.104	0	0	0	0	1.590.113	1.858.546	0

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.

Por lo que respecta a los miembros del Consejo que desarrollan funciones ejecutivas el cumplimiento de los objetivos de puesto individual y de Grupo en el ejercicio 2015 han permitido abonar una retribución variable total agregada de 0,3 millones de euros.

El detalle y desglose de los importes abonados individualmente se encuentra en el apartado D.1 anterior.

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	165.386.338	83,74%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	0	0,00%
Votos a favor	165.386.338	83,74%
Abstenciones	0	0,00%

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 30/03/2016.

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

Sí

No