

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2014

C.I.F.

A-08017535

DENOMINACIÓN SOCIAL

CEMENTOS MOLINS, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

CTRA. NAL. 340, NUMS. 2 AL 38, KM.1242,3, (SANT VICENÇ DELS HORTS) BARCELONA

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

Por lo que respecta a los principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones, y en relación con los consejeros externos, la política de retribuciones persigue que la remuneración sea adecuada a la dedicación y responsabilidad asumidas, acorde con la que se satisfaga en el mercado en compañías de similar tamaño o actividad, sin que pueda comprometer su independencia.

En cuanto al consejero ejecutivo con que cuenta hoy la Sociedad, y con los que pudiera contar en el futuro, el criterio fundamental es el de ofrecer sistemas retributivos que permitan cumplir con las mejores prácticas y sea competitiva respecto de las entidades comparables a nivel nacional e internacional.

No han habido cambios significativos en la política de remuneraciones respecto de la aplicada durante el ejercicio anterior y tampoco se han concedido derechos de opciones sobre acciones.

Por otro lado, la retribución de los consejeros se estructura, dentro del marco legal y estatutario, con arreglo a los siguientes criterios:

- a) Cantidad fija anual adecuada a los estándares de mercado.
- b) Dietas de asistencia, por cada reunión del consejo o de las comisiones a las que personalmente asista cada consejero.

Finalmente, la retribución de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas se estructura en:

- a) Retribución fija: debe estar en línea con la que se satisfaga en el mercado por compañías de similar tamaño.
- b) Retribución variable: retribución con criterios objetivos en relación con el desempeño individual y la consecución de los objetivos empresariales de la sociedad y del grupo, incluyendo un componente variable anual significativo – aunque evitando un peso excesivo- vinculado a la consecución de objetivos concretos, predeterminados, cuantificables y alineados con el interés social, ponderándose también otros objetivos, en particular, en materia de prevención de riesgos laborales.

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

La retribución del Consejo de Administración se establece anualmente según el siguiente proceso:

1.- La Comisión de Retribuciones y Nombramientos, normalmente en el mes de noviembre del año anterior, realiza una propuesta sobre la remuneración del Consejo de Administración.

Esta Comisión está integrada por cinco consejeros, todos ellos externos dominicales, según la siguiente composición:

Presidente: D. Emilio Gutiérrez Fernández de Liencres
Vocales: Cartera de Inversiones C.M. S.A., representada por D. Joaquín Molins Gil
Foro Familiar Molins S.L., representada por D^a Roser Ràfols Vives
D. Joaquim Molins Amat
D. Joaquín M^a Molins López-Rodó

La Comisión no ha utilizado servicios de asesoramiento externo para la definición de la política retributiva del consejo.

La Comisión de Retribuciones y Nombramientos, en su reunión de 29 de noviembre de 2013, adoptó el siguiente acuerdo:

(...) La Comisión, habida cuenta la situación económica general, y particularmente la del mercado del cemento en España, acuerda:

Proponer al Consejo de Administración no modificar las retribuciones a percibir por el Consejo de Administración en el año 2014. En consecuencia, la Comisión propone la suma de 486.000 € como retribución global del consejo de administración, a razón de 30.000 Euros anuales por cada uno de los miembros del Consejo de Administración, y 14.000 Euros anuales por cada uno de los miembros de la Comisión de Auditoría y de la Comisión de Retribuciones y Nombramientos.

2.- A su vez, el Consejo de Administración de 29 de noviembre de 2013, adoptó el acuerdo de fijar el importe previsto para el ejercicio 2014 en concepto de asignación al Consejo de Administración a que hace referencia el artículo 27 de los estatutos sociales, en la forma propuesta por la Comisión de Retribuciones y Nombramientos.

3.- Finalmente, la Junta General de Accionistas celebrada el 30 de mayo de 2014, adoptó, por unanimidad, los siguientes acuerdos:

1. Fijar, de conformidad con lo que determina el artículo 27º de los estatutos sociales, en 486.000 euros la remuneración de los órganos de Administración de la Sociedad para el ejercicio 2014.

2. Aprobar el Informe anual sobre las remuneraciones de los Consejeros, en el que se expone los criterios y fundamentos del Consejo de Administración para determinar las remuneraciones de sus miembros correspondientes al ejercicio 2014, el resumen global de cómo se aplicó la política de retribuciones durante el ejercicio 2013, así como el detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los Consejeros en el ejercicio 2013.

Por otro lado, en lo referido a la política retributiva del único Consejero ejecutivo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 29 del Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión de Retribuciones y Nombramientos establece anualmente la retribución del mismo, distinguiendo en ella lo que debe percibir como retribución variable del año anterior y la fija para el año en curso.

En este punto debe mencionarse que la Comisión de Retribuciones y Nombramientos, en su reunión de 26 de febrero de 2014, acordó el establecimiento de la retribución variable del Consejero Delegado del ejercicio 2013, fijando en el 85% el porcentaje de consecución de los objetivos de desempeño individual.

La misma Comisión acordó establecer el incremento 0 (CERO %) de la retribución fija del Consejero Delegado para el año 2014.

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 estructura de retribuciones de los consejeros es la siguiente:

a) En el ejercicio de las funciones inherentes a la condición de consejero, perciben las siguientes cantidades fijas al año, propuestas por el Consejo de 29 de noviembre de 2013 y aprobadas en la Junta General de Accionistas de 30 de mayo de 2014 y aplicadas a partir del 1 de enero de 2014:

CARGOS:

Consejero: 30.000,00 Euros

Miembros Comisión Auditoría: 14.000,00 Euros

Miembros Comisión Retribuciones y Nombramientos: 14.000,00 Euros

b) Cada uno de los consejeros perciben adicionalmente 700,00 €, en concepto de dieta de asistencia, por cada reunión del consejo o de comisión a la que personalmente asistan.

c) Como miembro del consejo de administración de otras sociedades del grupo, el consejero don Miguel del Campo Rodríguez percibió en el año 2014 unas dietas de asistencia de 9.610,77 € de Sotacib Kairouan S.A. y de 9.634,34 € de Société Tuniso-Andalouse de Ciment Blanc, S.A. (SOTACIB),

d) En el ejercicio de funciones ejecutivas

La retribución del consejero ejecutivo, por el desempeño de sus funciones, distintas de las de supervisión y decisión colegiada, se estructura en:

a) Retribución fija: debe estar en línea con la que se satisfaga en el mercado por compañías de similar tamaño.

b) Retribución variable: retribución con criterios objetivos en relación con el desempeño individual y la consecución de los objetivos empresariales de la sociedad y del grupo, incluyendo un componente variable anual significativo – aunque evitando un peso excesivo- vinculado a la consecución de objetivos concretos, predeterminados, cuantificables y alineados con el interés social, ponderándose también otros objetivos, en particular, en materia de prevención de riesgos laborales.

El Consejero Delegado, D. Juan Molins Amat, por el desempeño de su función, tuvo atribuida una remuneración fija en el año 2014, según acuerdo adoptado por la Comisión de Retribuciones y Nombramientos de 26 de febrero de 2014, de 373.045 €.

Los porcentajes de retribución variable sobre la retribución fija se establecen por la Comisión de Retribuciones y Nombramientos al aprobar, anualmente, el reglamento de retribuciones aplicable a cada ejercicio. Para el año 2013, dichos porcentajes estaban establecidos en la forma siguiente:

RESULTADOS GRUPO: 15

RESULTADOS EMPRESA: 0

ÍNDICE DE FRECUENCIA: GRUPO: 3 EMPRESA: 0

DESEMPEÑO INDIVIDUAL: 12

TOTAL: 30

La Comisión, en su reunión de 26 de febrero de 2014, analizó la aplicación de las retribuciones variables del ejercicio 2013. El grado de consecución entre presupuesto y realidad del 2013, en el grupo, ha sido: negativo en Promsa y Precon, en CMI de 87,3%, en Propamsa de 490,3%, en Casa/Artigas de 115,15%, en Moctezuma de 72,6%, en Surma de 88,1%, en Sotacib de 71,5% y en el grupo de 80,1%. Con el coeficiente de corrección aplicable, el grado de consecución para Promsa, Precon, Moctezuma y Sotacib es 0, para Cmi es de 87,3%, Casa/Carsa es de 115,1%, para Propamsa es 150% y para Surma es de 88,1%, resultando para el grupo un 80,1%.

La Comisión analizó también el desarrollo de los objetivos en relación a la prevención de riesgos laborales, resultando que Cmi (62,8%), Precon (41,7%), Propamsa (73,3%) y Moctezuma (34,8%) han conseguido el objetivo de reducir, lo que comporta se les aplique un 212,8% a Cmi, un 97,1% a Precon, un 223,3% a Propamsa y un 200% a Surma. El grupo no consigue objetivo de reducción mínimo.

La Comisión de Retribuciones y Nombramientos, en la misma reunión, analizó y estableció la retribución variable del Consejero Delegado del ejercicio 2013, fijando en el 85% el porcentaje de consecución de los objetivos de desempeño individual.

En consecuencia y para el ejercicio de 2013, el importe de retribución variable "objetivo" establecido para el Consejero Delegado fue de 82.872,00 €.

c) Retribución en especie a favor del Consejero Delegado.

El Consejero Delegado, como parte de su retribución, participa en un seguro de vida e invalidez, por el que la Sociedad le ha satisfecho en el año 2014 la suma 115,62 €.

Del mismo modo, el Consejero Delegado disfruta de coche de empresa para cumplir con sus funciones ejecutivas de representación, por el que la Sociedad le ha satisfecho la suma de 5.062,15 €.

Adicionalmente, la Sociedad le ha satisfecho, en concepto de mejora de previsión social con la finalidad de complementar el plan de pensiones individualizado, la suma de 12.384,38 €.

El resumen individualizado de todas las retribuciones del Consejero Delegado durante el ejercicio de 2014 es la siguiente:

Retribución consejero: 30.000,00 Euros

Dietas asistencia: 8.400,00 Euros

Remuneración funciones ejecutivas: 373.045,00 Euros

Retribución variable 2013: 82.872,00 Euros

Seguro de Vida: 115,62 Euros

Renting vehículo: 5.062,15 Euros

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

En la actualidad, los consejeros de Cementos Molins S.A., en el ejercicio de sus funciones como consejeros, no tienen retribución variable de ningún tipo.

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 no ejecutivos de Cementos Molins S.A. no tienen sistemas de ahorro a largo plazo.

El Consejero Delegado participa de dos tipos de aportaciones de la Compañía:

a) Aportación definida para ahorro : La Compañía financiará anualmente a su exclusivo cargo la cobertura de la prestación de Jubilación, mediante la realización de aportaciones anuales. En el ejercicio de 2014, en concepto de mejora de previsión social con la finalidad de complementar el Plan de Pensiones individualizado, la Sociedad ha satisfecho la suma de 12.384,38 €.

b) Aportación para la modalidad de prestación definida: La Compañía financia las coberturas de riesgo de Fallecimiento e Invalidez. En el ejercicio de 2014 la Sociedad ha satisfecho en este concepto la suma de 115,62 €.

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

Explique las indemnizaciones

No existen indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero.

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

En el contrato del consejero ejecutivo se prevé una indemnización equivalente a 45 días de salario (sobre la retribución bruta anual) por año de servicio, con un límite de 42 mensualidades de su remuneración dineraria en el momento de la extinción, cuando la extinción se produzca por decisión de la empresa o por las causas establecidas en los apartados a), b), c) y d) del artículo 10.3 del Real Decreto 1382/1985, es decir, en el supuesto de modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden notoriamente en perjuicio de su formación profesional, en menoscabo de su dignidad, o sean decididas con grave transgresión de la buena fe, la falta de pago o retraso continuado en el abono del salario pactado, cualquier otro incumplimiento grave de las obligaciones contractuales por parte de la sociedad contratante, y la sucesión de empresa o cambio importante en la titularidad de la misma que tenga por efecto una renovación de sus órganos rectores o en el contenido y planteamiento de su actividad principal. El cese o revocación del cargo societario podrá ser causa de extinción del mismo a petición del Directivo, con derecho a percepción de la indemnización anteriormente reseñada.

En el contrato se establece un preaviso de tres meses, tanto para la empresa como para el directivo. Si la empresa no facilita el preaviso, deberá abonar su importe como mayor indemnización al directivo. La vinculación entre la sociedad y el directivo tiene carácter de exclusividad aunque no plena dedicación.

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 existe ninguna remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

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 retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos a los consejeros.

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

Explique las remuneraciones en especie

Salvo por lo expuesto en A.3. con referencia al Consejero Delegado, no existen remuneraciones en especie a los consejeros.

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 pagos de la sociedad a una tercera entidad por la prestación de servicios de los consejeros.

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 existe cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores.

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

La política de remuneraciones actualmente en vigor se ajusta a los objetivos, valores e intereses de Cementos Molins.

En relación con el establecimiento de un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, los criterios de la política retributiva de Cementos Molins para la alta dirección del Grupo establecen una estructura variable que se calcula en función de porcentajes sobre la retribución fija que se liquidan conforme a los objetivos logrados. El peso de la retribución variable viene determinado por la posición que se ocupa en la organización. Aquellas categorías de personal que puedan tener repercusión material en el perfil de riesgo de la entidad cuentan con un sistema de retribución variable a corto plazo vinculado al logro de objetivos ligados directamente con el cumplimiento de los presupuestos anuales.

Por otra parte, excepto por lo reseñado para el Consejero Delegado, no existe sistema de retribución variable para los restantes consejeros.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

B.1 Realice una previsión general de la política de remuneraciones para ejercicios futuros que describa dicha política con respecto a: componentes fijos y dietas y retribuciones de carácter variable, relación entre la remuneración y los resultados, sistemas de previsión, condiciones

de los contratos de consejeros ejecutivos, y previsión de cambios más significativos de la política retributiva con respecto a ejercicios precedentes.

Previsión general de la política de remuneraciones

No están previstas variaciones significativas en los principios básicos de la política retributiva de los consejeros.

La Comisión de Retribuciones y Nombramientos ha analizado las recomendaciones que, en materia de transparencia y buen gobierno se han venido publicando en relación con la retribución de los consejeros, entendiéndose que la actual política retributiva de consejeros y altos directivos de Cementos Molins se ajusta y cumple la normativa vigente.

B.2 Explique el proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones prevista para los ejercicios futuros, y el papel desempeñado, en su caso, por la comisión de retribuciones.

Explique el proceso de tomas de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones

La configuración de la política de remuneraciones se basa en las propuestas que a tal fin anualmente realiza la Comisión de Retribuciones y Nombramientos.

El Consejo de Administración, adopta el pertinente acuerdo en relación a la propuesta de la Comisión de Retribuciones y Nombramientos y somete a la Junta General de Accionistas su formal aprobación.

B.3 Explique los incentivos creados por la sociedad en 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.

Explique los incentivos creados para reducir riesgos

El diseño de la política retributiva variable del consejero ejecutivo de la Compañía y de su alta dirección, al estar limitada a un porcentaje reducido de sus respectivas retribuciones fijas, teniendo en cuenta los resultados del grupo, los de la empresa, los índices de frecuencia de accidentes y el desempeño individual, cumple con lo previsto en las actuales recomendaciones en la materia y cuentan con los elementos necesarios para reducir la exposición a riesgos excesivos, ajustándose a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad.

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

Tal como se expone en el punto A.3 anterior, la estructura de retribuciones de los consejeros es la siguiente:

a) En el ejercicio de las funciones inherentes a la condición de consejero, perciben las siguientes cantidades fijas al año, propuestas por el Consejo de 29 de noviembre de 2013 y aprobadas en la Junta General de Accionistas de 30 de mayo de 2014 y aplicadas a partir del 1 de enero de 2014:

CARGOS

Consejero: 30.000,00 Euros

Miembros Comisión Auditoría: 14.000,00 Euros

Miembros Comisión Retribuciones y Nombramientos: 14.000,00 Euros

b) Cada uno de los consejeros perciben adicionalmente 700,00 €, en concepto de dieta de asistencia, por cada reunión del consejo o de comisión a la que personalmente asistan.

c) Como miembro del consejo de administración de otras sociedades del grupo, el consejero don Miguel del Campo Rodríguez percibió en el año 2014 unas dietas de asistencia de 9.610,77 € de Sotacib Kairouan S.A. y de 9.634,34 € de Société Tuniso-Andalouse de Ciment Blanc, S.A. (SOTACIB),

d) En el ejercicio de funciones ejecutivas

La retribución del consejero ejecutivo, por el desempeño de sus funciones, distintas de las de supervisión y decisión colegiada, se estructura en:

- Retribución fija: debe estar en línea con la que se satisfaga en el mercado por compañías de similar tamaño.
- Retribución variable: retribución con criterios objetivos en relación con el desempeño individual y la consecución de los objetivos empresariales de la sociedad y del grupo, incluyendo un componente variable anual significativo – aunque evitando un peso excesivo- vinculado a la consecución de objetivos concretos, predeterminados, cuantificables y alineados con el interés social, ponderándose también otros objetivos, en particular, en materia de prevención de riesgos laborales.

El Consejero Delegado, D. Juan Molins Amat, por el desempeño de su función, tuvo atribuida una remuneración fija en el año 2014, según acuerdo adoptado por la Comisión de Retribuciones y Nombramientos de 26 de febrero de 2014, de 373.045 €.

Los porcentajes de retribución variable sobre la retribución fija se establecen por la Comisión de Retribuciones y Nombramientos al aprobar, anualmente, el reglamento de retribuciones aplicable a cada ejercicio.

La Comisión de Retribuciones y Nombramientos, en la misma reunión, analizó y estableció la retribución variable del Consejero Delegado del ejercicio 2013, fijando en el 85% el porcentaje de consecución de los objetivos de desempeño individual.

En consecuencia y para el ejercicio de 2013, el importe de retribución variable “objetivo” establecido para el Consejero Delegado fue de 82.872,00 €.

e) Retribución en especie a favor del Consejero Delegado.

El Consejero Delegado, como parte de su retribución, participa en un seguro de vida e invalidez, por el que la Sociedad le ha satisfecho en el año 2014 la suma 115,62 €.

Del mismo modo, el Consejero Delegado disfruta de coche de empresa para cumplir con sus funciones ejecutivas de representación, por el que la Sociedad le ha satisfecho la suma de 5.062,15 €.

Adicionalmente, la Sociedad le ha satisfecho, en concepto de mejora de previsión social con la finalidad de complementar el plan de pensiones individualizado, la suma de 12.384,38 €.

El resumen individualizado de todas las retribuciones del Consejero Delegado durante el ejercicio de 2014 es la siguiente:

Retribución consejero: 30.000,00 Euros
Dietas asistencia: 8.400,00 Euros
Remuneración funciones ejecutivas: 373.045,00 Euros
Retribución variable 2013: 82.872,00 Euros
Seguro de Vida: 115,62 Euros
Renting vehículo: 5.062,15 Euros
Plan pensiones: 12.384,38 Euros
TOTAL:511.879,15 Euros

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2014
CASIMIRO MOLINS RIBOT	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JUAN MOLINS AMAT	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
CARTERA DE INVERSIONES C.M., S.A.	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
MIGUEL DEL CAMPO RODRIGUEZ	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
EUSEBIO DIAZ-MORERA PUIG-SUREDA	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
FRANCISCO JAVIER FERNÁNDEZ BESCÓS	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
EMILIO GUTIERREZ FERNANDEZ DE LIENCRES	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JOAQUIM MOLINS AMAT	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JOAQUIN M ^a MOLINS LOPEZ-RODO	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
FORO FAMILIAR MOLINS, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
INVERSORA PEDRALBES, S.A.	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
NOUMEA, S.A.	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.

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 2014	Total año 2013
CASIMIRO MOLINS RIBOT	0	30	8	0	0	0	0	0	38	40
JUAN MOLINS AMAT	373	30	8	83	0	0	0	18	512	552

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 2014	Total año 2013
CARTERA DE INVERSIONES C.M., S.A.	0	30	12	0	0	14	0	0	56	55
MIGUEL DEL CAMPO RODRIGUEZ	0	30	13	0	0	14	0	0	57	58
EUSEBIO DIAZ-MORERA PUIG-SUREDA	0	30	11	0	0	14	0	0	55	54
FRANCISCO JAVIER FERNÁNDEZ BESCÓS	0	30	7	0	0	0	0	0	37	37
EMILIO GUTIERREZ FERNANDEZ DE LIENCRES	0	30	15	0	0	14	0	0	59	57
JOAQUIM MOLINS AMAT	0	30	13	0	0	14	0	0	57	57
JOAQUIN M ^a MOLINS LOPEZ-RODO	0	30	14	0	0	14	0	0	58	57
FORO FAMILIAR MOLINS, S.L.	0	30	15	0	0	14	0	0	59	55
INVERSORA PEDRALBES, S.A.	0	30	13	0	0	14	0	0	57	58
NOUMEA, S.A.	0	30	11	0	0	14	0	0	55	57

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 2014	Total año 2013
MIGUEL DEL CAMPO RODRIGUEZ	0	0	19	0	0	0	0	0	19	20

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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 2014 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 grupo	Total ejercicio 2014	Total ejercicio 2013	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
MIGUEL DEL CAMPO RODRIGUEZ	57	0	0	57	19	0	0	19	76	78	0
CASIMIRO MOLINS RIBOT	38	0	0	38	0	0	0	0	38	40	0
JUAN MOLINS AMAT	512	0	0	512	0	0	0	0	512	552	0
FRANCISCO JAVIER FERNÁNDEZ BESCÓS	37	0	0	37	0	0	0	0	37	37	0
JOAQUIM MOLINS AMAT	57	0	0	57	0	0	0	0	57	57	0
JOAQUIN M ^a MOLINS LOPEZ-RODO	58	0	0	58	0	0	0	0	58	57	0
EMILIO GUTIERREZ FERNANDEZ DE LIENCRES	59	0	0	59	0	0	0	0	59	57	0
EUSEBIO DIAZ-MORERA PUIG-SUREDA	55	0	0	55	0	0	0	0	55	54	0
INVERSORA PEDRALBES, S.A.	57	0	0	57	0	0	0	0	57	58	0
CARTERA DE INVERSIONES C.M., S.A.	56	0	0	56	0	0	0	0	56	55	0
NOUMEA, S.A.	55	0	0	55	0	0	0	0	55	57	0
FORO FAMILIAR MOLINS, S.L.	59	0	0	59	0	0	0	0	59	55	0
TOTAL	1.100	0	0	1.100	19	0	0	19	1.119	1.157	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.

Los consejeros de Cementos Molins, en el ejercicio inherente a su cargo de consejeros, no perciben retribución variable alguna.

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	57.950.385	87,65%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	0	0,00%
Votos a favor	57.950.385	87,65%
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.

No existen aspectos relevantes en materia de remuneración de los consejeros que no se hayan recogido en los anteriores apartados del presente informe.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 26/02/2015.

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

Sí

No