
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2023]

CIF: [A08017535]

Denominación Social:

[**CEMENTOS MOLINS, S.A.**]

Domicilio social:

[PASEO DE LA CASTELLANA 21, 28046, MADRID]

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

A.1.1 Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

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

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

- a) Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- b) Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- c) Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo
- d) Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.

Por lo que respecta a los principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones, y en relación con los consejeros externos, ésta 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 el criterio rector fundamental es ofrecer un sistema retributivo que permita cumplir con las mejores prácticas y que sea competitivo respecto de los existentes en corporaciones comparables a nivel nacional e internacional.

La política de remuneraciones de los consejeros es objeto de aprobación por la junta general de accionistas conforme a lo preceptuado legalmente, sobre la base de la propuesta sometida a la junta general por la comisión de nombramientos y retribuciones. Corresponderá al consejo de administración, a propuesta de la comisión de nombramientos y retribuciones, la resolución de cualesquiera conflicto de interés que pudieren suscitarse con ocasión de la aplicación de la política de remuneraciones de los consejeros.

La retribución del consejo de administración se establece anualmente según el siguiente proceso: la comisión de nombramientos y retribuciones, normalmente a finales del año anterior, realiza una propuesta sobre la remuneración del consejo de administración. Esta comisión está integrada por tres consejeros, dos independientes y uno adscrito a la categoría "de consejero dominical". Dicha propuesta es objeto de análisis por parte del consejo de administración, a partir de lo cual éste somete su propia propuesta de cara a la aprobación por parte de la junta general ordinaria de accionistas del ejercicio correspondiente del máximo retributivo del consejo de administración, en los términos del artículo 217.3 de la Ley de Sociedades de Capital (LSC). El acuerdo correspondiente en 2023 fue adoptado por la junta general ordinaria de accionistas celebrada en fecha 28.06.2023 (acuerdo 8), en correspondencia con lo previsto en la política de remuneraciones de los consejeros (PRC) para el período 2022-2024, cuya vigencia se extendió al ejercicio social durante la cual fue aprobada (2021).

Para la preparación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros (PRC), la comisión de nombramientos y retribuciones y el consejo de administración tuvieron en consideración la información derivada del estudio de benchmark recabado de Spencer Stuart en junio de 2019.

En la política de remuneraciones vigente se establece que el consejo de administración, cuando concurren circunstancias que a su entender razonado así lo exijan o recomienden en aras a la preservación de los intereses de la Sociedad a largo plazo y su sostenibilidad o su viabilidad, a propuesta de la comisión de nombramientos y retribuciones que deberá emitir el correspondiente informe al efecto, podrá aplicar excepciones temporales a cualesquiera extremos de la Política de Remuneraciones en consideración de circunstancias sobrevenidas de naturaleza excepcional.

A.1.2 Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la

sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses.

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aún no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

La retribución de los consejeros por sus funciones generales de administración se estructura, dentro del marco legal y estatutario, mediante el pago de (i) una cantidad anual alzada, con arreglo al calendario de liquidación que determina el consejo de administración, que la distribuye y asigna entre sus integrantes, conforme a lo dispuesto por el artículo 529 septdecies 2 LSC, en consideración de sus respectivas funciones, responsabilidades u otras circunstancias vinculadas a su desempeño según lo estime conveniente, así como (ii) las dietas por asistencia a las sesiones del consejo o sus comisiones según las determina el propio consejo para cada ejercicio. El presidente del consejo de administración podrá percibir, además de la cantidad fija y las dietas que con carácter anual le reconozca el consejo por su desempeño conforme a lo indicado anteriormente, cualesquiera cantidades adicionales o haberes en especie que, a propuesta de la comisión de nombramientos y retribuciones tenga reconocidos en su favor por el consejo de administración por sus funciones de presidente. Asimismo, los consejeros integrantes de la comisión de auditoría y cumplimiento, y de la de nombramientos y retribuciones, perciben la remuneración anual fija y las dietas descritas anteriormente, que reconoce para sus respectivos integrantes la singularidad de sus funciones en tanto que tales.

Las funciones ejecutivas desarrolladas por el consejero delegado en su condición de tal son objeto de remuneración específica, con carácter adicional a la que le corresponde por su desempeño de las funciones generales de administración conforme a lo indicado anteriormente. Dicha retribución ejecutiva, que se entiende establecida también en compensación del pacto de no competencia post-contractual, viene estructurada conforme se indica a continuación, según lo establecido en el contrato correspondiente: (a) retribución fija: determinada en línea con la de mercado para compañías de similar tamaño, estructura y actividad; y (b) retribución variable: determinada con arreglo a criterios objetivos a corto y largo plazo relacionados con el desempeño individual y la consecución de los objetivos empresariales de la Sociedad y de su Grupo, incluyendo un componente variable anual vinculado a la consecución de objetivos concretos, predeterminados, cuantificables y alineados con el interés social, ponderándose igualmente otros objetivos, en particular en materia de desarrollo sostenible. La retribución variable anual del consejero delegado, en función del grado de consecución de los objetivos, está establecida en el 50% de su retribución fija anual, que se entiende supone una ponderación adecuada y equilibrada. El contrato correspondiente contiene una previsión que habilita la reclamación de la devolución de retribuciones variables basadas en la consecución de objetivos establecidos (claw-back), cuando las retribuciones se hayan satisfecho atendiendo a datos cuya verificación se revele inexacta a posteriori. De igual modo, en el protocolo corporativo de retribución variable figura una previsión según la cual la comisión de nombramientos y retribuciones podrá proponer al consejo de administración el correspondiente ajuste y reembolso de las retribuciones variables del consejero delegado cuando así proceda.

A.1.3 Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.

La estructura de retribución fija de los consejeros para el ejercicio 2024 es la siguiente: por el ejercicio de las funciones inherentes a la condición de consejero, perciben cada uno de ellos las siguientes cantidades fijas al año de conformidad con lo establecido en la Política de Remuneraciones de los Consejeros (PRC) para los ejercicios 2022, 2023 y 2024 aprobada por la junta general ordinaria de accionistas de 2021 y el acuerdo del consejo de administración adoptado en fecha 22.12.2023 a propuesta de la comisión de nombramientos y retribuciones: (i) vocal del consejo (incluyendo presidente y consejero delegado): 52.250 euros; (ii) presidente del consejo: 150.000 euros, adicionales a la partida precedente; (iii) vocales de la comisión de auditoría y cumplimiento y de la comisión de nombramientos y retribuciones: 18.150 euros; (iv) presidentes de las referidas comisiones: 23.650 euros; y (v) 700 euros, en concepto de dieta de asistencia, por cada reunión del consejo o de comisión a la que asistan.

A.1.4 Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.

Sujeto a su eventual revisión a propuesta del consejo de administración durante el primer semestre del ejercicio conforme a los procedimientos internos establecidos al efecto. Para referencia, dicho componente retributivo fijo ascendió en 2023 a la suma de 697.634,89 euros.

A.1.5 Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.

No es posible determinar los importes de los componentes de remuneración en especie que serán devengados en el ejercicio 2024 a favor del consejero delegado por el desempeño de sus funciones ejecutivas, que se determinarán en los términos previstos en el apartado A.1.2 precedente.

A.1.6 Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.

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

Aparte del consejero delegado, los restantes integrantes del consejo no cuentan con una retribución variable. La retribución variable del consejero delegado se estructura con arreglo a dos componentes: a corto y a largo plazo. La retribución variable a corto plazo (RVCP) del consejero delegado correspondiente al ejercicio 2024, que se abonará en 2025, se cuantificó en el 50% de su retribución fija anual, con la siguiente distribución de porcentajes: (i) rentabilidad del Grupo: 50%, medida sobre ebitda respecto del presupuesto; (ii) ratio de generación de liquidez (cash conversion rate): 20%; (iii) barómetro de sostenibilidad (BS): 20%; y (iv) cumplimiento de objetivos cualitativos personales establecidos para 2024 (objetivo individual): 10%.

La consolidación de la retribución variable a corto plazo (RVCP) viene condicionada al cumplimiento de los parámetros indicados y se cuantifica, conforme a lo descrito a continuación, en función del porcentaje efectivo verificado de cumplimiento de cada uno de los mismos: sobre cada uno de los cuatro parámetros anteriormente referidos [puntos (i) a (iv) precedentes], se calcula una tasa de consecución respecto del valor de referencia o target definido para cada uno de ellos. En el caso de resultar ésta inferior al 70%, no se devengaría retribución variable alguna; a una tasa de consecución igual o superior al 70% pero inferior al 100%, se correspondería un devengo proporcional del componente retributivo variable entre el 50 y el 100%; a una tasa de consecución igual o superior al 100% hasta el 120%, se correspondería un devengo proporcional de la retribución variable entre el 100 y el 120%; siendo así que, de alcanzarse una tasa de consecución superior al 120%, la retribución variable a corto plazo vendría limitada en todo caso al 150% de su componente retributivo a target como importe potencial máximo.

En términos monetarios, los rangos según porcentaje de consecución de cada uno de los cuatro parámetros referidos se describen como sigue: (a) rentabilidad generada por el Grupo en términos de ebitda recurrente [(i) ponderación sobre el total de la RVCP: 50%; (ii) valor relativo de referencia o target (100%): 181.385,07euros; (iii) importes de devengo según tasa de consecución [70/100/>120%, respectivamente]: 90.692,54euros, 181.385,07euros y 272.077,61euros; (b) cash conversion rate [(i) ponderación sobre el total de la RVCP: 20%; (ii) valor de referencia o target (100%): 72.554,03euros; (iii) importes de devengo según tasa de consecución [70/100/>120%, respectivamente]: 36.277,01euros, 72.554,03euros y 108.831,04euros; (c) barómetro de sostenibilidad, que integra tres índices; (w) el volumen de emisiones de dióxido de carbono (ponderación sobre el total del 7%) [(i) valor relativo de referencia o target (100%): 25.393,91euros; (ii) importes de devengo según tasa de consecución [70/100/>120%, respectivamente]: 12.696,95euros, 25.393,91euros y 38.090,86euros; (x) la tasa de sustitución de uso de combustibles sólidos (ponderación sobre el total del 6%) [(i) valor relativo de referencia o target (100%): 21.766,21euros; (ii) importes de devengo según tasa de consecución [70/100/>120%, respectivamente]: 10.883,10euros, 21.766,21euros y 32.649,31euros; y (z) el índice de frecuencia de accidentes laborales (ponderación sobre el total del 7%) [(i) valor relativo de referencia o target (100%): 25.393,91euros; (ii) importes de devengo según tasa de consecución [70/100/>120%, respectivamente]: 12.696,95euros, 25.393,91euros y 38.090,86euros]; y finalmente (d) el objetivo individual [(i) ponderación sobre el total de la RVCP: 10%; (ii) valor relativo de referencia o target (100%): 36.277,01euros; (iii) importes de devengo según tasa de consecución [70/100/>120%, respectivamente]: 18.138,51euros, 36.277,01euros y 54.415,52euros. El total máximo potencial de la retribución variable a corto plazo para el consejero delegado asciende a 544.155,21 euros.

En cuanto a la retribución variable a largo plazo (RVLP) del consejero delegado, ésta se devengó a 31.12.2023 por un importe máximo equivalente al triple de su retribución fija anual según se detalla a continuación, bajo la condición esencial de que se mantuviera en el cargo a dicha fecha, y se hará efectiva en el ejercicio 2024. Su consolidación se cuantifica en función del porcentaje efectivo verificado de cumplimiento de cada uno de los parámetros siguientes: (i) beneficio neto consolidado total de los ejercicios 2020 a 2023, ambos inclusive, sin ajustes de tipo de cambio y considerando en su caso potenciales ajustes por causas no recurrentes, este parámetro pondera a razón del 70% del total; y (ii) promedio simple de la rentabilidad sobre capital invertido (ROIC) correspondiente a dichos ejercicios, calculado sobre ebit recurrente menos impuestos, dividido entre el promedio del capital invertido según balance inicial y final de cada ejercicio de referencia (patrimonio neto sin cómputo de hiperinflación, más deuda financiera). Dicho segundo parámetro pondera a razón del 30% del total.

La consolidación de la RVLP se produce a partir de un 80% de cumplimiento de los dos parámetros (i) y (ii) antes indicados, al que correspondería un 50% de consecución de la misma, con devengo proporcional lineal hasta el 100% de la retribución fija anual. A partir del 100%, la consolidación

de la RVLP es lineal hasta un 120%. La consecución de objetivos por encima del 120% se correspondería con un máximo del 150% de la retribución fija anual.

A.1.7 Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

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

Véase apartado B.9 subsiguiente, donde se describe de forma agregada la estructura del sistema de previsión social correspondiente.

A.1.8 Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

El consejero delegado es el único integrante del consejo de administración que tiene derecho a percibir una indemnización en caso de cese y extinción de su contrato de servicios en los términos descritos en el apartado A.1.9 subsiguiente.

A.1.9 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, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

Adicionalmente a lo descrito en el apartado precedente, es de reseñar la existencia de un pacto de no competencia post-contractual según el cual el consejero delegado se obliga, tras la extinción del contrato de servicios por cualquier causa, a no prestar servicios, directa o indirectamente, por cuenta ajena o propia, por sí, por persona interpuesta o mediante cualquier otro de tipo de relación jurídica, a empresas involucradas en la fabricación y comercialización de cemento, hormigón, mortero, áridos y prefabricados, respecto de mercados en los que la Sociedad esté ejerciendo su actividad en el momento de la extinción del contrato de servicios. El pacto de no competencia post-contractual tiene una duración de dos (2) años a computar desde la fecha de la extinción de la relación y se extenderá geográficamente a aquellos territorios en los que el Grupo lleve a cabo la producción y comercialización de sus productos o servicios, ya sea a través de Cementos Molins o de cualquier otra de las sociedades que lo integran. La indemnización que tiene derecho a percibir el consejero delegado en caso de cese y extinción del referido contrato de servicios, engloba y subsume la obligación de no competencia post-contractual establecida en el propio contrato de servicios. Asimismo, el importe de la indemnización se verá reducido adicionalmente por cualesquiera cantidades o bienes percibidos de las demás sociedades del Grupo por cualquier concepto indemnizatorio, pago por terminación o compensación por cualesquiera otras obligaciones de no competencia post-contractual.

A.1.10 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

No existe ninguna remuneración suplementaria por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

A.1.11 Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

No existe retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos a los consejeros.

A.1.12 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

No existen otras remuneraciones suplementarias no incluidas en los apartados anteriores.

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

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

El 30.06.2021 la junta general ordinaria de accionistas de Cementos Molins aprobó una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros, que rige para el trienio 2022-2024 y que no supuso cambios sustanciales respecto de la precedente. Su vigencia se extendió al ejercicio social durante la cual fue aprobada, por acuerdo expreso de dicha junta y a los fines cohonestar su período de validez con el de la precedente Política de Remuneraciones de los Consejeros, aprobada por la junta general ordinaria de 2018 y que rigió para el trienio 2018-2020.

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

La vigente política de remuneraciones de la Sociedad está disponible en la dirección: <https://www.cemolins.es/es/grupo-ciments-molins/gobierno-corporativo/politicas-corporativas>.

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

La junta general de accionistas celebrada el 28.06.2023 aprobó, por unanimidad de los accionistas presentes y representados, el informe anual de remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio 2022, sometido a votación con carácter consultivo conforme a la normativa aplicable.

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

B.1.1 Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

La retribución de los integrantes del consejo de administración se determina con sujeción al marco establecido por la Política de Retribución de los Consejeros (PRC) aprobada, para el trienio 2022-2024, por la junta general ordinaria de accionistas de la Sociedad de fecha 29.06.2022, y dentro de

los límites máximos fijados a cada año por parte de la junta general, todo ello a los fines de lo prescrito en los artículos 217.3 y 529 novodecies LSC.

Los importes correspondientes para el ejercicio 2023 son los siguientes: (i) vocal del consejo (incluyendo presidente y consejero delegado): 47.500 euros; (ii) presidente del consejo: 150.000 euros, adicionales a la partida precedente; (iii) vocales de la comisión de auditoría y cumplimiento y de la comisión de nombramientos y retribuciones: 16.500 euros; (iv) presidentes de las referidas comisiones: 21.500 euros; y (v) 700 euros, en concepto de dieta de asistencia, por cada reunión del consejo o de comisión a la que asistan. El importe correspondiente a la retribución variable del consejero delegado, corresponde con el importe indicado en apartado A.1.6 precedente.

B.1.2 Explique cualquier desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones que se haya producido durante el ejercicio.

No aplicable.

B.1.3 Indique si se ha aplicado cualquier excepción temporal a la política de remuneraciones y, de haberse aplicado, explique las circunstancias excepcionales que han motivado la aplicación de estas excepciones, los componentes específicos de la política retributiva afectados y las razones por las que la entidad considera que esas excepciones han sido necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Cuantifique, asimismo, el impacto que la aplicación de estas excepciones ha tenido sobre la retribución de cada consejero en el ejercicio.

No aplicable.

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

La política de remuneraciones 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 el seno de la organización. Aquellas categorías de personal que, por su desempeño, puedan tener repercusión material en el perfil de riesgo de la entidad cuentan con un sistema de retribución variable a corto y largo 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.3. Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente y, en particular, cómo contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad.

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

La remuneración devengada en el ejercicio 2023 cumplió con lo dispuesto en la Política de Retribución de los Consejeros, tanto en relación con los componentes fijos como los variables, conforme a lo detallado en los apartados B.6 y B.7 subsiguientes.

El alineamiento de la referida política con los objetivos corporativos de rendimiento sostenible y con el interés social a corto, medio y largo plazo viene expresado por los criterios de indexación de los componentes sobre cuyo comportamiento de cálculo y devengo de retribución variable del consejero delegado. En términos monetarios, los rangos según porcentaje de consecución de cada uno de los cuatro parámetros a que se

sujeta la retribución variable a corto plazo (RVCP) referidos se describen como sigue: (a) rentabilidad generada por el Grupo en términos de ebitda recurrente [(i) ponderación sobre el total de la RVCP: 50%; (ii) valor relativo de referencia o target (100%): 174.408,72 euros; (iii) importes de devengo según tasa de consecución [70/100/>120%, respectivamente]: 87.204,36 euros, 174.408,72 euros y 261.613,08 euros; (b) cash conversion rate [(i) ponderación sobre el total de la RVCP: 20%; (ii) valor de referencia o target (100%): 69.763,49 euros; (iii) importes de devengo según tasa de consecución [70/100/>120%, respectivamente]: 34.881,74 euros, 69.763,49 euros y 104.645,23 euros; (c) barómetro de sostenibilidad, que integra cuatro índices; (w) el volumen de emisiones de dióxido de carbono (ponderación sobre el total del 5%) [(i) valor relativo de referencia o target (100%): 17.440,87 euros; (ii) importes de devengo según tasa de consecución [70/100/>120%, respectivamente]: 8.720,44 euros, 17.440,87 euros y 26.161,31 euros; (x) la tasa de sustitución de uso de combustibles sólidos (ponderación sobre el total del 5%) [(i) valor relativo de referencia o target (100%): 17.440,87 euros; (ii) importes de devengo según tasa de consecución [70/100/>120%, respectivamente]: 8.720,44 euros, 17.440,87 euros y 26.161,31 euros; (y) el índice de satisfacción de los empleados (ponderación sobre el total del 5%) [(i) valor relativo de referencia o target (100%): 17.440,87 euros; (ii) importes de devengo según tasa de consecución [70/100/>120%, respectivamente]: 8.720,44 euros, 17.440,87 euros y 26.161,31 euros; (z) el índice de frecuencia de accidentes laborales (ponderación sobre el total del 5%) [(i) valor relativo de referencia o target (100%): 17.440,87 euros; (ii) importes de devengo según tasa de consecución [70/100/>120%, respectivamente]: 8.720,44 euros, 17.440,87 euros y 26.161,31 euros]; y finalmente (d) el objetivo individual [(i) ponderación sobre el total de la RVCP: 10%; (ii) valor relativo de referencia o target (100%): 34.881,74 euros; (iii) importes de devengo según tasa de consecución [70/100/>120%, respectivamente]: 17.440,87 euros, 34.881,74 y 52.322,62 euros. El total máximo potencial de la retribución variable a corto plazo para el consejero delegado asciende a 523.226,17 euros.

B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	61.110.870	95,69

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos		0,00
Votos a favor	49.854.824	81,58
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	11.256.046	18,42

Observaciones

El acuerdo, de fecha 28.06.2023, se aprobó - sobre un total de 61.110.870 acciones que emitieron válidamente su voto, representativas de un 95,691% del capital presente y de un 92,430% del total del capital social - con el voto a favor de 49.854.824 acciones, representativas de un 78,066% del capital y con la abstención de 11.256.046 acciones, representativas de un 17,625% del mismo. Las acciones en autocartera, sin derecho a voto, ascendían al tiempo de la citada junta general ordinaria, a un 4,309%.

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

Los componentes fijos de la retribución para 2023 de los integrantes del consejo de administración fueron acordados por el consejo de administración a propuesta de la comisión de nombramientos y retribuciones en los términos previstos en el apartado B.1 precedente como sigue: (i) 47.500 euros para el presidente del consejo adicionales a los 150.000 euros que percibió según contrato, (ii) 47.500 para el consejero delegado, (iii) 47.500 euros para los vocales del consejo, (iv) 21.500 euros para los presidentes de las comisiones del consejo y (v) 16.500 euros para los vocales de las comisiones del consejo, con una dieta por asistencia por sesión de 700 euros. Estos importes coinciden con los componentes fijos de la retribución del año 2022.

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

La retribución fija del consejero delegado en 2023 fue de 697.634,89 euros. La retribución del consejero delegado es objeto de validación anual por la comisión de nombramientos y retribuciones, con arreglo al contrato suscrito entre la Sociedad y el consejero delegado. La retribución en especie a favor del consejero delegado, como parte de su retribución total, incluye el beneficio de un seguro de vida e invalidez, por el que la Sociedad ha realizado una aportación en el año 2023 de 10.074,76 euros. Del mismo modo, el consejero delegado disfruta de coche de empresa para cumplir

con sus funciones, por el que la Sociedad imputó en el año 2023 la suma de 7.508,16 euros. Conforme a lo anterior, la retribución total del consejero delegado durante el ejercicio de 2023 ascendió a un total de 1.122.496,85 euros, desglosado como sigue: (i) retribución fija: 697.634,89 euros; (ii) retribución por su mero cargo de consejero delegado: 47.500 euros; (iii) dietas de asistencia: 7.700 euros; (iv) retribución variable: 348.817,45 euros; (v) seguro de vida: 10.074,76 euros; (vi) renting vehículo: 7.508,16 euros; y (vii) seguro de asistencia sanitaria: 3.261,60 euros.

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

En particular:

- a) Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.
- b) En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.
- c) Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- d) En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

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

Los consejeros no ejecutivos no disponen de retribución variable, ni a corto ni a largo plazo. En lo que concierne al consejero delegado, percibe una retribución variable anual a corto plazo (RVCP) por un importe máximo del 50% de su retribución básica, sujeto al cumplimiento de los objetivos establecidos por el consejo de administración y que se determina sujeto a propuesta de la comisión de nombramientos y retribuciones. Corresponde al consejo de administración, a partir de la citada propuesta de la comisión de nombramientos y retribuciones, determinar el grado de consecución de los objetivos y decidir sobre la retribución variable y su importe. La determinación de la retribución variable, así como la forma de pago de esta última, se efectúa siguiendo los parámetros y las reglas establecidos en cada momento en la política de remuneraciones de los consejeros (PCR) de Cementos Molins. La retribución variable anual valora, con periodicidad anual, la aportación a la consecución de objetivos prefijados, concretos y cuantificables, relacionados con variables económico-financieras, así como con cuestiones vinculadas al logro de los objetivos propuestos. Los objetivos establecidos para el consejero delegado tienen en cuenta los indicadores y ponderaciones que fije el consejo de administración, a propuesta de la comisión de nombramientos y retribuciones. La retribución variable anual se calcula aplicando sobre el conjunto de la retribución dineraria fija un porcentaje en función de la consecución de los objetivos previamente fijados. La cuantía de la retribución variable a corto plazo fijada para el año 2023 para el consejero delegado es de 348.817,45 euros.

Según lo indicado, la retribución variable del consejero delegado se estructura con arreglo a dos componentes: retribución variable a corto y a largo plazo. La consolidación de la retribución variable a corto plazo (RVCP) viene condicionada al cumplimiento de los parámetros siguientes: (i) ebitda, (ii) cash conversion rate, (iii) barómetro de sostenibilidad y (iv) objetivos individuales, y se cuantifica, conforme a lo detallado en el apartado B.3 precedente, en función del porcentaje efectivo verificado de cumplimiento de cada uno de los mismos. El total máximo potencial de la retribución variable a corto plazo (RVCP) para el consejero delegado asciende a 523.226,17 euros.

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

En cuanto a la retribución variable a largo plazo (RVLP) del consejero delegado, ésta se devengó a 31.12.2023 por un importe máximo equivalente al triple de su retribución fija anual, bajo la condición esencial de que el consejero delegado se mantuviera en el cargo a dicha fecha, cual ha sido el caso. La RVLP se cuantificará y se hará efectiva en el ejercicio 2024 de conformidad con los términos del protocolo RVLP correspondiente y ejecución de actos societarios a tales fines requeridos. Para el 2024, la estructura de la RVLP es la misma descrita para el ejercicio en curso bajo el apartado A.1.6 precedente.

El cumplimiento de los respectivos objetivos concede al consejero delegado el derecho a la percepción de la retribución variable a largo plazo en el primer trimestre del ejercicio siguiente al de su finalización, correspondiendo de igual forma a la comisión de nombramientos y retribuciones valorar el grado de consecución de los objetivos previamente fijados y siendo su propuesta sometida a la aprobación del Consejo de administración.

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

No se han dado las circunstancias indicadas.

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

El consejo de administración aprobó en 2016, con el informe favorable de la comisión de nombramientos y retribuciones, el reglamento del sistema de previsión a favor del consejero delegado, instrumentalizado en una póliza de seguro colectivo, cuyo beneficiario exclusivo es este último. El plan de ahorro establecido por Cementos Molins, S.A. a favor del consejero delegado responde a la modalidad de aportación definida para las contingencias de supervivencia, incapacidad permanente en cualquiera de sus grados, fallecimiento y dependencia. El consejero delegado adquirirá la condición de beneficiario cuando alcance la edad de 65 años, si deviniere incapaz permanente o dependiente, en cualquiera de sus grados. En el supuesto de fallecimiento adquirirán la condición de beneficiario las personas que aquél hubiera designado. En el supuesto de que el participante pierda su condición de consejero delegado como consecuencia de la destitución, separación o no reelección en su cargo, siempre que no se haya producido por incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones contractuales o no se haya producido por dimisión o renuncia de éste en su cargo, el participante mantendrá los derechos económicos sobre las aportaciones empresariales realizadas hasta el momento del cese y mantendrá el derecho a percibir las prestaciones del plan, aunque no podrá exigir el abono de las prestaciones hasta que se produzca alguna de las contingencias cubiertas: supervivencia a los 65 años y eventual extinción de su relación contractual con la Sociedad, incapacidad permanente o fallecimiento. El importe de la prestación a percibir viene determinado por la suma de las aportaciones empresariales y los rendimientos netos generados durante su pertenencia al plan. Podrá percibirlo en forma de capital, en los términos del contrato de seguro suscrito, o en forma de renta o en una combinación de capital y renta. Las aportaciones necesarias para la financiación del plan consisten en un 15% de la remuneración básica anual del consejero delegado. Por este concepto, se realizó una aportación en el año 2023 de 104.645,23 euros. Los consejeros no ejecutivos no tienen sistemas de ahorro a largo plazo, ni ningún otro instrumento retributivo que contemple cualquier clase de pago por el cese en sus funciones como administradores de la Sociedad.

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

No aplicable.

B.11. Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Asimismo, explique las condiciones

principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado en el apartado A.1.

No se han producido modificaciones significativas en el contrato suscrito con el consejero delegado a los fines de lo previsto por el artículo 249.3 LSC. Véase apartado A.1 precedente

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

No aplicable.

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

No existe retribución en forma de concesión de anticipos, créditos y garantías.

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

Según lo indicado, no se devengaron remuneraciones en especie a favor de los consejeros no ejecutivos. La remuneración en especie devengada en favor del consejero delegado viene detallada en el apartado B.6 anterior.

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

No aplicable.

B.16. Explique y detalles los importes devengados en el ejercicio en relación con cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, incluyendo todas las prestaciones en cualquiera de sus formas, como cuando tenga la consideración de operación vinculada o, especialmente, cuando afecte de manera significativa a la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero, debiendo explicarse el importe otorgado o pendiente de pago, la naturaleza de la contraprestación recibida y las razones por las que se habría considerado, en su caso, que no constituye una remuneración al consejero por su condición de tal o en contraprestación por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y si se ha considerado apropiado o no incluirse entre los importes devengados en el apartado de "otros conceptos" de la sección C.

No aplicable.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2023
Don JUAN MOLINS AMAT	Presidente Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don JOAQUÍN M ^a MOLINS GIL	Vicepresidente Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don JOAQUÍN M ^a MOLINS LÓPEZ-RODÓ	Vicepresidente Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don JULIO RODRÍGUEZ IZQUIERDO	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña ANDREA KATHRIN CHRISTENSON	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don RAFAEL VILLASECA MARCO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don JUAN MOLINS MONTEYS	Consejero Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don JEAN-CARLOS ANGULO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña BEATRIZ MOLINS DOMINGO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don CARLES RIVERA MOLINS	Consejero Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don SEBASTIÀ ALEGRE ROSSELLÓ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023

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

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2023	Total ejercicio 2022
Don JUAN MOLINS AMAT	198	8						4	210	210
Don JOAQUÍN M ^a MOLINS GIL	48	15	17						80	40
Don JOAQUÍN M ^a MOLINS LÓPEZ-RODÓ	48	8							56	57
Don JULIO RODRÍGUEZ IZQUIERDO	48	8		698	349			21	1.124	1.071
Doña ANDREA KATHRIN CHRISTENSON	48	18	22						88	98
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	48	16	19						83	99
Don RAFAEL VILLASECA MARCO	48	16	19						83	94
Don JUAN MOLINS MONTEYS	48	8							56	57
Don JEAN-CARLOS ANGULO	48	18	17						83	82
Doña BEATRIZ MOLINS DOMINGO	48	16	17						81	69
Don CARLES RIVERA MOLINS	48	8							56	29
Don SEBASTIÀ ALEGRE ROSSELLÓ	48	8							56	29

Observaciones

[]

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JUAN MOLINS AMAT	N/A							0,00				
Don JOAQUÍN Mª MOLINS GIL	N/A							0,00				
Don JOAQUÍN Mª MOLINS LÓPEZ-RODÓ	N/A							0,00				
Don JULIO RODRÍGUEZ IZQUIERDO	N/A							0,00				
Doña ANDREA KATHRIN CHRISTENSON	N/A							0,00				
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	N/A							0,00				
Don RAFAEL VILLASECA MARCO	N/A							0,00				
Don JUAN MOLINS MONTEYS	N/A							0,00				
Don JEAN-CARLOS ANGULO	N/A							0,00				
Doña BEATRIZ MOLINS DOMINGO	N/A							0,00				
Don CARLES RIVERA MOLINS	N/A							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don SEBASTIÀ ALEGRE ROSSELLÓ	N/A							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JUAN MOLINS AMAT	
Don JOAQUÍN Mª MOLINS GIL	
Don JOAQUÍN Mª MOLINS LÓPEZ-RODÓ	
Don JULIO RODRÍGUEZ IZQUIERDO	105
Doña ANDREA KATHRIN CHRISTENSON	
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	
Don RAFAEL VILLASECA MARCO	
Don JUAN MOLINS MONTEYS	
Don JEAN-CARLOS ANGULO	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña BEATRIZ MOLINS DOMINGO	
Don CARLES RIVERA MOLINS	
Don SEBASTIÀ ALEGRE ROSSELLÓ	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Don JUAN MOLINS AMAT					2.335	2.198		
Don JOAQUÍN M ^a MOLINS GIL								
Don JOAQUÍN M ^a MOLINS LÓPEZ-RODÓ								
Don JULIO RODRÍGUEZ IZQUIERDO	105	99			788	678		
Doña ANDREA KATHRIN CHRISTENSON								
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA								
Don RAFAEL VILLASECA MARCO								
Don JUAN MOLINS MONTEYS								
Don JEAN-CARLOS ANGULO								

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Doña BEATRIZ MOLINS DOMINGO								
Don CARLES RIVERA MOLINS								
Don SEBASTIÀ ALEGRE ROSSELLÓ								

Observaciones

Solo se consignan datos en los supuestos donde son de aplicación.

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JUAN MOLINS AMAT	Renting de automóvil	4
Don JOAQUÍN M ^a MOLINS GIL	N/A	
Don JOAQUÍN M ^a MOLINS LÓPEZ-RODÓ	N/A	
Don JULIO RODRÍGUEZ IZQUIERDO	Seguro de vida y salud y renting de automóvil	21
Doña ANDREA KATHRIN CHRISTENSON	N/A	
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	N/A	
Don RAFAEL VILLASECA MARCO	N/A	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JUAN MOLINS MONTEYS	N/A	
Don JEAN-CARLOS ANGULO	N/A	
Doña BEATRIZ MOLINS DOMINGO	N/A	
Don CARLES RIVERA MOLINS	N/A	
Don SEBASTIÀ ALEGRE ROSSELLÓ	N/A	

Observaciones

Solo se consignan datos en los supuestos donde son de aplicación.

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2023	Total ejercicio 2022
Don JUAN MOLINS AMAT										
Don JOAQUÍN M ^a MOLINS GIL										
Don JOAQUÍN M ^a MOLINS LÓPEZ-RODÓ										
Don JULIO RODRÍGUEZ IZQUIERDO		17							17	16
Doña ANDREA KATHRIN CHRISTENSON										
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA										

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2023	Total ejercicio 2022
Don RAFAEL VILLASECA MARCO										
Don JUAN MOLINS MONTEYS										
Don JEAN-CARLOS ANGULO										
Doña BEATRIZ MOLINS DOMINGO										
Don CARLES RIVERA MOLINS										
Don SEBASTIÀ ALEGRE ROSSELLÓ										

Observaciones

Solo se consignan datos en los supuestos donde son de aplicación.

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JUAN MOLINS AMAT	N/A							0,00				
Don JOAQUÍN M ^a MOLINS GIL	N/A							0,00				
Don JOAQUÍN M ^a MOLINS LÓPEZ-RODÓ	N/A							0,00				
Don JULIO RODRÍGUEZ IZQUIERDO	N/A							0,00				
Doña ANDREA KATHRIN CHRISTENSON	N/A							0,00				
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	N/A							0,00				
Don RAFAEL VILLASECA MARCO	N/A							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JUAN MOLINS MONTEYS	N/A							0,00				
Don JEAN-CARLOS ANGULO	N/A							0,00				
Doña BEATRIZ MOLINS DOMINGO	N/A							0,00				
Don CARLES RIVERA MOLINS	N/A							0,00				
Don SEBASTIÀ ALEGRE ROSSELLÓ	N/A							0,00				

Observaciones

[]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JUAN MOLINS AMAT	
Don JOAQUÍN M ^a MOLINS GIL	
Don JOAQUÍN M ^a MOLINS LÓPEZ-RODÓ	
Don JULIO RODRÍGUEZ IZQUIERDO	
Doña ANDREA KATHRIN CHRISTENSON	
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	
Don RAFAEL VILLASECA MARCO	
Don JUAN MOLINS MONTEYS	
Don JEAN-CARLOS ANGULO	
Doña BEATRIZ MOLINS DOMINGO	
Don CARLES RIVERA MOLINS	
Don SEBASTIÀ ALEGRE ROSSELLÓ	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Don JUAN MOLINS AMAT								
Don JOAQUÍN M ^a MOLINS GIL								
Don JOAQUÍN M ^a MOLINS LÓPEZ-RODÓ								

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Don JULIO RODRÍGUEZ IZQUIERDO								
Doña ANDREA KATHRIN CHRISTENSON								
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA								
Don RAFAEL VILLASECA MARCO								
Don JUAN MOLINS MONTEYS								
Don JEAN-CARLOS ANGULO								
Doña BEATRIZ MOLINS DOMINGO								
Don CARLES RIVERA MOLINS								
Don SEBASTIÀ ALEGRE ROSSELLÓ								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JUAN MOLINS AMAT	Concepto	
Don JOAQUÍN M ^a MOLINS GIL	Concepto	
Don JOAQUÍN M ^a MOLINS LÓPEZ-RODÓ	Concepto	
Don JULIO RODRÍGUEZ IZQUIERDO	Concepto	
Doña ANDREA KATHRIN CHRISTENSON	Concepto	
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	Concepto	
Don RAFAEL VILLASECA MARCO	Concepto	
Don JUAN MOLINS MONTEYS	Concepto	
Don JEAN-CARLOS ANGULO	Concepto	
Doña BEATRIZ MOLINS DOMINGO	Concepto	
Don CARLES RIVERA MOLINS	Concepto	
Don SEBASTIÀ ALEGRE ROSSELLÓ	Concepto	

Observaciones

[]

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2023 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 grupo	
Don JUAN MOLINS AMAT	210				210						210
Don JOAQUÍN M ^a MOLINS GIL	80				80						80
Don JOAQUÍN M ^a MOLINS LÓPEZ-RODÓ	56				56						56
Don JULIO RODRÍGUEZ IZQUIERDO	1.124		105		1.229	17				17	1.246
Doña ANDREA KATHRIN CHRISTENSON	88				88						88
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	83				83						83
Don RAFAEL VILLASECA MARCO	83				83						83
Don JUAN MOLINS MONTEYS	56				56						56
Don JEAN-CARLOS ANGULO	83				83						83

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2023 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 grupo	
Doña BEATRIZ MOLINS DOMINGO	81				81						81
Don CARLES RIVERA MOLINS	56				56						56
Don SEBASTIÀ ALEGRE ROSSELLÓ	56				56						56
TOTAL	2.056		105		2.161	17				17	2.178

Observaciones

C.2. Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019
Consejeros ejecutivos									

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019
Don JULIO RODRÍGUEZ IZQUIERDO	1.246	5,06	1.186	2,86	1.153	-24,04	1.518	14,74	1.323
Consejeros externos									
Don JUAN MOLINS AMAT	210	0,00	210	-24,46	278	-20,80	351	15,84	303
Don JOAQUÍN M ^a MOLINS GIL	80	100,00	40	-	0	-	0	-	0
Don JOAQUÍN M ^a MOLINS LÓPEZ- RODÓ	56	-1,75	57	7,55	53	0,00	53	6,00	50
Doña ANDREA KATHRIN CHRISTENSON	88	-10,20	98	-8,41	107	8,08	99	10,00	90
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	83	-16,16	99	-6,60	106	7,07	99	10,00	90
Don RAFAEL VILLASECA MARCO	83	-11,70	94	-7,84	102	7,37	95	14,46	83
Don JEAN-CARLOS ANGULO	83	1,22	82	115,79	38	-	0	-	0
Don JUAN MOLINS MONTEYS	56	-1,75	57	7,55	53	0,00	53	6,00	50
Doña BEATRIZ MOLINS DOMINGO	81	17,39	69	146,43	28	-	0	-	0
Don CARLES RIVERA MOLINS	56	93,10	29	-	0	-	0	-	0
Don SEBASTIÀ ALEGRE ROSSELLÓ	55	89,66	29	-	0	-	0	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									
	201	12,29	179	5,29	170	37,10	124	-5,34	131
Remuneración media de los empleados									

Importes totales devengados y % variación anual									
	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019
	35	-20,45	44	25,71	35	12,90	31	0,00	31

Observaciones

[]

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

[No 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:

[28/02/2024]

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

- [] Si
[✓] No