Cementos Molins, S.A.

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

(1) Objetivos y principios de la política de remuneraciones de los consejeros

(2) Marco normativo

(3) Procedimiento y aprobación

(4) Régimen general

(5) Presidente del consejo de administración

(6) Consejeros integrantes de las comisiones del consejo de administración

(7) Consejero delegado

- 7.1 Retribución básica
- 7.2 Retribución variable
  - 7.2.1 Retribución variable anual
  - 7.2.2 Retribución variable plurianual
- 7.3 Previsión social y otros beneficios
- 7.4 Régimen compensatorio en caso de terminación contractual
- 7.5 Contrato de prestación de servicios

(8) Importe máximo de la remuneración anual

(9) Vigencia

Cementos Molins, S.A.

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

(1) Propósito y principios

La Política de Remuneraciones de los Consejeros ("**PRC**") de Cementos Molins, S.A. ("**Cementos Molins**" o la "**Sociedad**") establece, bajo el marco de la reglamentación establecida al efecto en los estatutos sociales, las bases del sistema retributivo de sus consejeros.

A dichos efectos, el criterio rector de la PRC y de cuantas decisiones se adopten a su amparo es y será que la remuneración de los administradores coadyuve a la fidelización y retención de los consejeros de la Sociedad, preservando una proporción razonable de dicha compensación con la dimensión de la Sociedad y de su Grupo, la complejidad de su objeto, negocios y operaciones en las distintas jurisdicciones y mercados internacionales en los que opera, al tiempo que suponga para sus beneficiarios tanto el adecuado reconocimiento de sus responsabilidades respectivas como un incentivo equilibrado para el desempeño de las mismas con el nivel de competencia, dedicación, independencia de criterio y compromiso exigibles en un entorno multinacional altamente competitivo. A través del adecuado alineamiento de la actividad, contribución y objetivos individuales y colegiales de los integrantes del consejo de administración con el interés social, son ejes fundamentales y propósitos de la PRC el aseguramiento de la promoción de la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de las actividades propias del objeto social conforme a los planes estratégicos definidos al efecto en cada momento, así como, en lo que concierne particularmente a los consejeros no ejecutivos, la voluntad de propiciar un entorno de relación y desarrollo de sus competencias libre de sesgos por cualesquiera potenciales conflictos de interés.

(2) Marco normativo

La PRC se acomoda a lo dispuesto en el artículo 529 *novodecies* y concordantes de la Ley de Sociedades de Capital ("**LSC**"), así como a las previsiones establecidas en los estatutos sociales en todo lo atinente a la retribución de los integrantes del consejo de administración.

(3) Procedimiento y aprobación

La PRC ha sido objeto de aprobación por la junta general de accionistas de Cementos Molins conforme a lo preceptuado legalmente, con vigencia para el período indicado en el apartado 9 subsiguiente, 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 conflictos de interés que pudieren suscitarse con ocasión de la aplicación de la PRC.

(4) Régimen general

La competencia para la determinación de la retribución de cada consejero en su condición de tal corresponde al consejo de administración de la Sociedad, que tendrá en cuenta a tal efecto las

funciones y responsabilidades atribuidas a los mismos y particularmente, a dicho respecto, las especificidades que correspondan por razón de los cargos que en cada caso ocupen en el seno del propio consejo, de sus comisiones, o de sus funciones ejecutivas. A dicho respecto, la Sociedad retribuirá a sus consejeros, por dichas funciones generales de administración, dentro del importe máximo que acuerde para cada ejercicio la junta general de accionistas conforme a lo dispuesto en el artículo 217.3 LSC, mediante el pago de (i) una cantidad anual alzada, con arreglo al calendario de liquidación que determine el consejo de administración, que la distribuirá y asignará 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 determine para cada ejercicio por parte del consejo.

Sin perjuicio de lo determinado por la presente Política de Remuneraciones de los Consejeros, la junta general de accionistas podrá reconocer a favor de cualquiera de los integrantes del consejo de administración de la Sociedad, o de todos ellos, otras remuneraciones no contempladas en la misma, en cuyo caso el acuerdo correspondiente deberá establecerlo de forma expresa. En lo que concierne al consejero delegado, a otros consejeros que puedan desempeñar funciones ejecutivas, y a los directivos de la Sociedad que ocupen en su caso puestos en los órganos de administración de sociedades filiales o participadas del Grupo, acreditarán todos ellos el derecho a percibir la retribución que a tal efecto les venga reconocida por razón de dichos cargos.

El consejo de administración, cuando concurran circunstancias que a su entender razonado así lo exijan o recomienden para 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.

(5) **Presidente del consejo de administración**

El presidente del consejo de administración podrá percibir, además de la cantidad fija y las dietas que con carácter anual le reconozca el propio consejo por su desempeño conforme a lo previsto en el apartado 4 anterior, 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, los cuales podrán reflejarse, a discreción del consejo, en un documento específico.

(6) **Consejeros integrantes de las comisiones del consejo de administración**

Los consejeros integrantes de la comisión de auditoría y cumplimiento, y de la de nombramientos y retribuciones, percibirán la remuneración anual fija y las dietas previstas en el apartado 4 precedente, que reconocerán a sus respectivos presidentes la singularidad de sus funciones en tanto que tales.

(7) **Consejero delegado**

Las funciones ejecutivas desarrolladas por el consejero delegado en su condición de tal serán objeto de remuneración específica, con carácter adicional a las que le correspondan por su desempeño de las funciones generales de administración conforme a lo previsto en el precedente

apartado 4. Dicha retribución ejecutiva, que se entenderá establecida también en compensación del pacto de no competencia post-contractual que se convenga, vendrá estructurada conforme se indica a continuación, según la establezca a su amparo el consejo de administración en el contrato correspondiente.

7.1 Retribución básica

El consejero delegado percibirá la retribución fija anual bruta que se establezca en el contrato regulador del desempeño de sus funciones ejecutivas, que podrá ser objeto de actualización a instancias del consejo de administración a propuesta de la comisión de nombramientos y retribuciones.

7.2 Retribución variable

El consejero delegado percibirá igualmente, adicionales a su retribución fija básica, una retribución variable anual y una retribución variable plurianual conforme a lo previsto en los dos apartados siguientes.

7.2.1 Retribución variable anual

La retribución variable anual podrá ascender hasta el cincuenta por ciento de la retribución fija básica para el caso de cumplimiento íntegro (100%) de los objetivos fijados para cada ejercicio, y vendrá sujeta en su devengo, bajo el criterio del consejo de administración a propuesta de la comisión de nombramientos y retribuciones, al cumplimiento de los objetivos determinados en su contrato y en el protocolo de retribución variable que acuerde en cada momento el consejo de administración, que quedarán sometidos a los procedimientos de verificación que se determinen y deberán quedar referenciados a, o ponderar, cuanto menos los resultados de la Sociedad en términos de beneficio bruto de explotación (*ebitda*) consolidado y/o otros índices de orden financiero que se estimen adecuados, así como el nivel de consecución del Grupo en términos medibles de sostenibilidad medioambiental. En la aplicación de dichos criterios por parte del consejo de administración deberá tomarse en consideración la específica contribución del consejero delegado a los objetivos de rendimiento financiero y no financiero de la Sociedad y su Grupo, así como a los principios y objetivos trazados en lo que concierne a la consecución, desarrollo, consolidación y proyección de las actividades propias del objeto social y de sus planes estratégicos según se han referenciado en el apartado 1 anterior.

7.2.2 Retribución variable plurianual

La retribución variable plurianual podrá ascender hasta el duplo de su retribución fija básica para el caso de cumplimiento íntegro (100%) de los objetivos fijados para el período de referencia, devengándose a su finalización. El devengo y liquidación, en su caso, de la retribución variable plurianual que se reconozca al consejero delegado quedarán sujetos al cumplimiento de los objetivos y procedimientos de verificación que determine el consejo de administración por referencia al plan estratégico de la Sociedad o instrumento

de previsión y planificación análogo según se defina en cada momento. Del mismo modo, el correspondiente contrato de servicios establecerá mecanismos de recuperación que, sujeto al criterio del consejo de administración, permitan en su caso la recuperación de cualesquiera emolumentos satisfechos al consejero delegado en la eventualidad de que los datos utilizados para su determinación se evidenciaran, con posterioridad al pago correspondiente, incorrectos o inexactos. Finalizado que sea el período plurianual de referencia y a propuesta de la comisión de nombramientos y retribuciones al amparo de la PRC, el consejo de administración podrá determinar las condiciones de la retribución variable del consejero delegado para el período siguiente.

7.3 Previsión social y otros beneficios

El consejero delegado tendrá derecho a un complemento de previsión social instrumentado mediante aportaciones a un contrato de seguro colectivo de ahorro suscrito por la Sociedad, bajo el cual el primero figure como asegurado para la cobertura de las contingencias de supervivencia, fallecimiento e incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, con las particularidades que se establezcan en su contrato de servicios. La Sociedad podrá acordar la suspensión de las aportaciones indicadas en caso de resultado negativo conforme a las cuentas anuales consolidadas, hasta tanto se acrediten de nuevo resultados positivos conforme a las cuentas anuales consolidadas.

La Sociedad podrá contratar en favor del consejero delegado, adicionalmente, un seguro de vida con cobertura de fallecimiento por un importe actualizable equivalente a una anualidad de su retribución básica, así como un seguro médico para sí y para su núcleo familiar más próximo, con las prestaciones accesorias en especie propias de su cargo conforme a estándares de mercado.

7.4 Régimen compensatorio en caso de terminación contractual

El contrato de servicios del consejero delegado podrá reconocer, complementariamente a los conceptos retributivos anteriormente indicados, el derecho del consejero delegado a una indemnización en caso de terminación de su relación con la Sociedad cuando dicha terminación no obedezca al incumplimiento por parte del mismo de las obligaciones propias de su cargo, conforme lo establezca el consejo de administración. El montante de la indemnización que en cada caso corresponda se determinará por referencia al máximo de [ ] de la retribución básica y de la variable anual que correspondan al consejero delegado para el ejercicio social de referencia, salvo para la eventualidad de un cambio de control societario, en cuyo último supuesto será el consejo de administración quien, a propuesta de la comisión de nombramientos y retribuciones, lo determine oportunamente.

7.5 Contrato de prestación de servicios

Los servicios prestados por el consejero delegado a la Sociedad serán objeto de reglamentación en el contrato previsto al efecto, por el desempeño de funciones de naturaleza ejecutiva, en el artículo 529 *octodecies* y concordantes LSC, según lo

establezca el consejo de administración previo informe de la comisión de nombramientos y retribuciones. Dicho contrato de prestación de servicios podrá concertarse, sujeto a su permanencia en el cargo, bien con carácter indefinido, bien por referencia a períodos de duración determinada, sujeto a su prórroga o novación.

(8) **Importe máximo de la remuneración anual**

La remuneración anual de los consejeros se acomodará a lo dispuesto en la presente Política, de modo tal que no podrá exceder, ni en agregado ni en lo que refiere particularmente a la que hayan de percibir por sus funciones generales de administración, del sumatorio de las partidas y conceptos anteriormente referidos conforme a lo previsto en anexo. Dicha retribución agregada, por la estructuración de sus componentes, la supeditación de su montante efectivo máximo a la autorización anual de la junta general de accionistas, así como por su alineamiento consustancial con los objetivos estratégicos y corporativos de la Sociedad, se define de forma ponderada con respecto a la política salarial y laboral del conjunto de sus empleados.

(9) **Vigencia**

La presente PRC, aprobada por la junta general de accionistas de Cementos Molins en su sesión ordinaria de fecha 26.06.2024, rige para el trienio 2025-2027, habiéndose extendido su vigencia 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.

ANEXO

(1) El importe máximo de la remuneración anual a satisfacer por la Sociedad al conjunto de los consejeros en su condición de tales, por sus funciones de administración general –incluyendo las referidas en los apartados 4 y 5 de la PRC para los presidentes del consejo de administración y sus comisiones–, no podrá superar, para cada uno de los ejercicios incluidos bajo el período de vigencia de la misma, un 10 por ciento de la que haya regido para el año precedente. Toda revisión al alza que pueda aplicarse a dicho respecto, bajo las limitaciones indicadas, deberá ser acordada por el consejo de administración, previo informe de la comisión de nombramientos y retribuciones.

(2) El importe máximo de la remuneración anual a satisfacer por la Sociedad al consejero delegado por el desempeño de sus funciones ejecutivas no podrá superar, en lo que concierne a su componente fijo anual, la suma de 580.000 euros. Dicho componente fijo anual –en función del cual se determina la retribución variable correspondiente conforme a lo dispuesto en el apartado 7.2 de la PRC– será susceptible de revisión al alza por acuerdo del consejo de administración, previo informe de la comisión de nombramientos y retribuciones, con el límite de un 15 por ciento de su importe en el año precedente. A los fines de la cuantificación dicho máximo no se computan los pagos de naturaleza extraordinaria, incluyendo liquidaciones de la retribución variable plurianual del consejero delegado ni cualesquiera indemnizaciones previstas en caso de terminación de la relación societaria o contractual correspondiente.