



**POLÍTICA DE REMUNERACIONES
DE LOS CONSEJEROS DE
INMO CEMENTO, S.A.
(2027-2028-2029)**

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	2
2.	PRINCIPIOS GENERALES.....	2
3.	PROCESO DE DETERMINACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE CONSEJEROS	4
4.	LA RETRIBUCIÓN ANUAL QUE PERCIBIRÁN LOS CONSEJEROS POR SU PERTENENCIA AL CONSEJO Y A SUS DISTINTAS COMISIONES	4
4.1.	Retribución basada en una participación en los beneficios líquidos.....	5
4.2.	Retribución por la asistencia efectiva a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones.	5
4.3.	Otra remuneración.	6
5.	LA RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES EJECUTIVAS	6
6.	CONTRIBUCIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES A LA ESTRATEGIA, A LOS INTERESES Y A LA SOSTENIBILIDAD A LARGO PLAZO DE LA SOCIEDAD	7

1. INTRODUCCIÓN

Conforme a lo previsto en el artículo 529 novodecies.1 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital (en adelante, la “**Ley de Sociedades de Capital**” o “**LSC**”), corresponde a la Junta General de Accionistas de las sociedades cotizadas aprobar la política de remuneraciones de sus consejeros, como punto separado del orden del día y para su aplicación durante un periodo máximo de tres ejercicios, si bien, la Junta General podrá determinar que las propuestas de nuevas políticas de remuneraciones sean de aplicación desde la fecha misma de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes.

En este sentido, el Consejo de Administración de Inmocemento, S.A. (la “**Sociedad**” o “**Inmocemento**”), con el informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha acordado presentar la presente Política de Remuneraciones de Consejeros para los ejercicios 2027 a 2029 (en adelante, la “**Política de Remuneraciones**”) a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas, y que entrará en vigor el 1 de enero de 2027, sustituyendo a la “Política de Remuneraciones 2024-2026” que fue aprobada por decisión del accionista único de Inmocemento adoptada el 28 de octubre de 2024 y ratificada por la Junta General de accionistas de 12 de junio de 2025, y vigente desde el 12 de noviembre de 2024, fecha en la que se produjo la efectiva admisión a negociación de las acciones de la Sociedad en las Bolsas de Valores españolas y aplicable durante los ejercicios 2024-2026.

Esta nueva Política de Remuneraciones da continuidad a la anterior, en vigor hasta el 31 de diciembre de 2026, en lo que se refiere a los principios, estructura y contenido del paquete retributivo de los consejeros (tanto en su condición de tales como por el desarrollo de funciones ejecutivas) y se ha elaborado de conformidad con lo establecido en los artículos 217 y 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital y 34 de los Estatutos Sociales de la Sociedad.

2. PRINCIPIOS GENERALES

Los principios y fundamentos generales de la Política de Remuneraciones son los siguientes:

La política retributiva debe respetar los siguientes criterios previstos en el artículo 28 del Reglamento del Consejo de Administración:

- i. Que la remuneración de los consejeros sea la necesaria para atraer y retener a los consejeros del perfil deseado y para retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que el cargo exija, pero no tan elevada como para comprometer la independencia de criterio de los consejeros no ejecutivos;
- ii. Que de existir remuneraciones mediante entrega de acciones de la Sociedad o de sociedades del Grupo, opciones o derechos sobre acciones o instrumentos referenciados al valor de la acción, retribuciones variables ligadas al rendimiento de la Sociedad y al desempeño personal o sistemas de ahorro a largo plazo tales como planes de pensiones, sistemas de jubilación u otros sistemas de previsión social, éstas se circunscriban a los consejeros ejecutivos, salvo que, en el caso de

entrega de acciones como remuneración a los consejeros no ejecutivos, la misma se condicione a que los consejeros las mantengan hasta su cese como consejero;

- iii. Que de existir remuneraciones relacionadas con los resultados de la Sociedad, estas tomen en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo y minoren dichos resultados; y
- iv. Que en el caso de existir retribuciones variables, las políticas retributivas incorporen las cautelas técnicas precisas para asegurar que tales retribuciones guardan relación con el desempeño profesional de sus beneficiarios y no derivan simplemente de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de la Sociedad o de otras circunstancias similares.

De otro lado, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 34 de los Estatutos Sociales, la Política de Remuneraciones tiene en cuenta las funciones y responsabilidades ejercidas por cada uno de los consejeros en el seno del propio Consejo y de sus Comisiones.

Asimismo, conforme al referido artículo 34 de los Estatutos Sociales, la retribución de los consejeros deberá en todo caso guardar una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables. El sistema de retribución establecido deberá estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

En este sentido, la Política de Remuneraciones procura que los consejeros perciban una retribución de mercado y competitiva, que resulte acorde con la que se satisfaga por compañías de similar tamaño y actividad, siendo objeto de revisión periódica por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones con el fin de que ésta pueda proponer al Consejo las modificaciones que, en su caso, sean oportunas.

Asimismo, para la elaboración de la Política de Remuneraciones se ha analizado la retribución de los distintos niveles de los trabajadores del Grupo Inmocemento teniendo en cuenta la dimensión de la misma y los estándares de mercado en empresas comparables, actuándose en el mismo sentido respecto de los consejeros. En particular, la fijación de la remuneración de los trabajadores, tanto directivos como no directivos, se basa en los criterios de cargo, funciones y competencias, valía profesional y grado de responsabilidad, así como en las circunstancias propias de la compañía, el país y el mercado en el que se localiza cada trabajador. En base a esos criterios, el Grupo mantiene, a todos los niveles, lo que se considera un sistema retributivo justo y razonable.

La remuneración variable aplicable en su caso se establecerá, aplicará y mantendrá en consonancia con la estrategia comercial y de gestión de riesgos de la Sociedad, su perfil de riesgo, sus objetivos, sus prácticas de gestión de riesgos, y el rendimiento y los intereses a corto, medio y largo plazo de Inmocemento en su conjunto, y estará orientada a evitar los conflictos de intereses.

3. PROCESO DE DETERMINACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE CONSEJEROS

Con base a la regulación legal y estatutaria, corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad informar y proponer al Consejo de Administración la Política de Remuneraciones, así como velar por su observancia.

Así, en la determinación de la presente Política, el Consejo de Administración de la Sociedad, a quien corresponde la decisión motivada respecto a la propuesta de la misma para su aprobación por la Junta General de Accionistas, sobre la base de la regulación legal y estatutaria y los principios antes indicados, elabora la propuesta de Política de Remuneraciones de consejeros, emitiendo a su vez la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el preceptivo informe específico.

En el proceso de preparación, determinación, revisión y aplicación de la Política de Remuneraciones vigente en cada momento se garantiza la adecuada gestión de cualquier eventual conflicto de intereses. En este sentido:

- i. En su composición, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que adopta decisiones relativas a la Política de Remuneraciones, no cuenta con ningún consejero ejecutivo y está presidida por un consejero independiente, pudiendo contar con el auxilio externo de asesores cuando así lo considere oportuno.
- ii. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones revisa, anualmente, el seguimiento de la política en vigor y el cumplimiento de los presupuestos establecidos para el devengo, en su caso, de las remuneraciones variables de los consejeros ejecutivos, elevando un informe al Consejo de Administración al respecto.
- iii. En el debate y discusión de los acuerdos que anualmente adopta el Consejo de Administración en ejecución de la Política de Remuneraciones vigente en cada momento, los consejeros ejecutivos no participan.

4. LA RETRIBUCIÓN ANUAL QUE PERCIBIRÁN LOS CONSEJEROS POR SU PERTENENCIA AL CONSEJO Y A SUS DISTINTAS COMISIONES

El artículo 529 septdecies de la Ley de Sociedades de Capital establece que la remuneración de las funciones que estén llamados a desarrollar los consejeros en su condición de tales, como miembros del órgano colegiado o sus comisiones, deberá ajustarse al sistema de remuneración previsto estatutariamente conforme dispone la Ley de Sociedades de Capital y a esta Política de Remuneraciones. Asimismo, la Política de Remuneraciones establecerá cuando menos el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales y los criterios para su distribución en atención a las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno de ellos, correspondiendo al Consejo de Administración determinar la fijación individual de la remuneración de cada consejero en su condición de tal, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

De conformidad con lo anterior, el artículo 34 de los Estatutos Sociales, establece los siguientes criterios en relación con la retribución de los consejeros en su condición de tales:

- i. La retribución de los consejeros en su condición de tales consistirá en una participación en los beneficios líquidos, que no podrá rebasar el dos por ciento (2%) del resultado del ejercicio atribuido a la Sociedad en las cuentas anuales consolidadas del Grupo del que es sociedad dominante, una vez cubiertas las atenciones de la reserva legal, y de haberse reconocido a los socios un dividendo mínimo del cuatro por ciento (4%) del valor nominal de las acciones.
- ii. Asimismo, los consejeros percibirán dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones internas.
- iii. El Consejo de Administración fijará la retribución individual de cada consejero en su condición de tal, sobre la base del límite máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros por su pertenencia al Consejo y a sus distintas Comisiones establecido en la presente Política, teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades ejercidas por cada uno de ellos dentro del propio Consejo o de sus Comisiones internas y demás criterios previstos en el Reglamento del Consejo de Administración.

El límite máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros por su pertenencia al Consejo y a sus distintas Comisiones será de quinientos mil euros (500.000 €).

Se establece de este modo un sistema mixto de retribución que estará integrada por dos componentes:

4.1. Retribución basada en una participación en los beneficios líquidos.

La retribución anual que percibirán los consejeros por su pertenencia al Consejo o, a sus distintas Comisiones consistirá en una participación en los beneficios líquidos del resultado del ejercicio recogido en las cuentas anuales consolidadas del Grupo, no pudiendo en ningún caso superar el 2% de estos beneficios y una vez cubiertas las atenciones de la reserva legal, y de haberse reconocido a los socios un dividendo mínimo del 4% del valor nominal de las acciones.

En todo caso, corresponderá a la Junta General decidir sobre este concepto retributivo fijando el porcentaje que corresponda a cada ejercicio, siempre dentro del marco estatutario y lo establecido en la presente Política de Remuneraciones.

4.2. Retribución por la asistencia efectiva a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones.

Los consejeros devengarán una retribución, en concepto de dietas, por la asistencia efectiva, personalmente o por medios de comunicación a distancia (tales como videoconferencia o multiconferencia), a las reuniones que celebre el Consejo o sus Comisiones.

La determinación concreta del importe de las dietas por la asistencia efectiva a las reuniones del Consejo, Comisión de Auditoría y Control y Comisión de

Nombramientos y Retribuciones será acordada anualmente por el Consejo de Administración.

Para el año 2027, el importe de la citada retribución por reunión y por consejero será el siguiente:

Retribución por la asistencia efectiva	Importe (en euros) por reunión
Consejo de Administración	2.000 euros
Comisión de Auditoría y Control	1.000 euros
Comisión de Nombramientos y Retribuciones	1.000 euros

Dicho importe se mantendrá en los sucesivos ejercicios en que esté vigente esta Política salvo modificación de dicho importe por acuerdo del Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Dentro de la retribución de los consejeros no ejecutivos no existen conceptos de retribución variable vinculados al valor de las acciones de Inmocemento ni a ningún otro instrumento.

4.3. Otra remuneración.

De conformidad con el artículo 34 de los Estatutos Sociales, la Sociedad mantendrá un seguro de responsabilidad civil de administradores en las condiciones usuales y conforme a las circunstancias de la propia Sociedad.

5. LA RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES EJECUTIVAS

El artículo 529 octodecimos de la Ley de Sociedades de Capital establece que la remuneración de las funciones ejecutivas del consejero delegado y demás consejeros a los que se atribuyan funciones de esa índole en virtud de otros títulos deberá ajustarse a los Estatutos y, en todo caso, a esta Política y a los contratos aprobados conforme a lo establecido en la Ley de Sociedades de Capital.

A tenor de lo establecido en el artículo 34.5 de los Estatutos Sociales, la retribución de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas podrá consistir en una retribución fija anual, una retribución variable referenciada a distintos parámetros, sistemas de ahorro y previsión, indemnizaciones por cese, pactos de no competencia y seguros y un sistema de retribuciones en especie propio del equipo directivo, todo ello de conformidad con lo previsto en la ley, la política de remuneraciones de los consejeros y el contrato que se celebrará entre el consejero y la Sociedad.

No obstante, en la presente Política de Remuneraciones no se contempla retribución alguna para los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas por cualquier título.

6. CONTRIBUCIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES A LA ESTRATEGIA, A LOS INTERESES Y A LA SOSTENIBILIDAD A LARGO PLAZO DE LA SOCIEDAD

Tal y como se ha señalado anteriormente, la rentabilidad y la sostenibilidad de la Sociedad constituyen unos de los principios en los que se fundamenta la Política de Remuneraciones.

En este sentido, la Política de Remuneraciones tiene como objetivo incentivar en el largo plazo la consecución sostenible de los resultados y el alineamiento con los intereses de los accionistas y todos los grupos de interés de la Sociedad.

A este respecto, la Política de Remuneraciones ha sido y seguirá siendo un instrumento fundamental para que la sostenibilidad sea un concepto integrado en el día a día de todas las áreas de la Sociedad. En esta línea y en el desarrollo de su actividad corporativa, Inmocemento diseña, realiza y gestiona de manera eficiente y sostenible los servicios de cementos e inmobiliarios con la finalidad de contribuir a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.
