

**POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DE LOS CONSEJEROS DE CEMEX
LATAM HOLDINGS, S.A.**



POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DE LOS CONSEJEROS

1. Finalidad y principios de la política de retribuciones de los consejeros

CEMEX LATAM HOLDINGS, S.A. (la “**Sociedad**”) fue constituida en fecha 17 de abril de 2012 y sus acciones fueron admitidas a negociación en la Bolsa de Valores de Colombia (“BVC”) en fecha 16 de noviembre de ese mismo año. Al ser una sociedad española se rige principalmente por la Ley de Sociedades de Capital (en adelante, la “**LSC**”) así como por sus Estatutos Sociales, Reglamento del Junta General de Accionistas, Reglamento del Consejo de Administración y otra normativa aprobada por los órganos internos de la Sociedad. Por ser una compañía española no admitida a cotización en España pero sí en el Mercado de Valores Colombiano, la Sociedad no está sujeta a la normativa española aplicable a las Sociedades Anónimas cotizadas en las Bolsas de Valores españolas. Sin embargo, la Sociedad decidió cumplir voluntariamente con las principales disposiciones de mejores prácticas contempladas en el antiguo Código Unificado de Buen Gobierno Español y ha decidido cumplir con las mismas prácticas contempladas en el actual Código de Buen Gobierno Español, así como con las principales disposiciones de mejores prácticas aplicables a emisores colombianos y, desde su admisión a cotización, la Sociedad cuenta con un sistema de buen gobierno corporativo adaptado a estas mejores prácticas, así como a las mejores prácticas internacionales.

En esta línea, los Estatutos y Reglamentos internos de la Sociedad prevén, en materia de política de remuneraciones, unos estándares en cuanto a proceso de aprobación y contenido, asimilables con los de las sociedades cotizadas españolas.

El presente documento establece la Política de Retribuciones de los consejeros de la Sociedad que propone el Consejo de Administración de fecha 11 de mayo de 2017 para su aprobación por la Junta General de Accionistas que será convocada para los días 15 y 16 de junio de 2017, en primera y segunda convocatoria, respectivamente, todo ello en línea con lo establecido en los artículos 529 sexdecies a 529 novodecies de la LSC, y de conformidad con lo establecido en los artículos (i) 34 y 48 de los Estatutos Sociales, (ii) 6 y 32 del Reglamento del Consejo de Administración, y (iii) 7 del Reglamento de la Junta General de Accionistas, (en adelante, la “**Política**”).

La retribución de los miembros del Consejo de Administración se determina de conformidad con lo establecido en los Estatutos Sociales, en el Reglamento del Consejo de Administración y en los acuerdos adoptados por la Junta General de Accionistas. La referida retribución es revisada periódicamente para que guarde una proporción razonable con el tamaño de la Sociedad, su situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables. Asimismo, esta Política persigue que dicha retribución sea adecuada a la dedicación y responsabilidad asumidas.

1.1. Principios y fundamentos de la retribución de los consejeros en su condición de tales

Los principios y fundamentos de la retribución que corresponde a los consejeros por el desempeño de su actividad como tales, dentro del marco legal y estatutario, se basan en los siguientes parámetros:

- Que la retribución sea incentivadora para retribuir su dedicación, cualificación y responsabilidad y que, en el caso de los consejeros independientes, no constituya un obstáculo para su independencia.
- Que la retribución no contemple una parte variable y que sea satisfecha íntegramente en efectivo.
- Dada la elevada frecuencia de las sesiones del Consejo de Administración y de sus Comisiones, pueda estar compuesta por una parte asistencial a las sesiones del Consejo de Administración y de sus Comisiones.
- El importe global de la retribución que corresponda percibir a los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales, no podrá exceder el límite máximo que a tal efecto determine la Junta General de Accionistas mediante la aprobación de la presente política.
- El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, es el órgano competente para determinar, dentro del límite fijado por la Junta General de Accionistas, y de manera coherente con la Política, la cantidad exacta a abonar en cada ejercicio a cada consejero de conformidad con lo establecido en el mencionado artículo 48.3 de los Estatutos Sociales.

1.2. Principios y fundamentos de la retribución de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas

Los principios y fundamentos de la retribución que corresponde a los consejeros ejecutivos por el desempeño de las funciones ejecutivas en la Sociedad, distintas por tanto de las funciones vinculadas a sus condiciones de miembros del Consejo de Administración, consisten en los siguientes:

- Que la retribución resulte eficaz para atraer y retener a los mejores profesionales, manteniendo ajustadas sus compensaciones a las mejores prácticas y condiciones de mercado.
- Que motive su permanencia y oriente su gestión con exigencia y especial enfoque al largo plazo, con vinculación razonable a la evolución del valor bursátil.
- Que atienda a la situación actual, perspectivas y objetivos de crecimiento sostenible de la Sociedad.

Sin perjuicio de lo anterior, la Política podrá adaptarse convenientemente a la coyuntura económica y al contexto internacional en el que se desarrolla el negocio de la Sociedad, esto es, Colombia, Panamá, Guatemala, Costa Rica, Nicaragua, El Salvador y Brasil.

2. Retribución de los consejeros en su condición de tales

2.1. Estructura de la retribución de los consejeros en su condición de tales

La retribución que corresponde a los consejeros por su condición de tales podrá incluir, dentro del marco legal y estatutario, los siguientes conceptos:

a) Asignación fija

Dentro del límite aprobado por la Junta General de Accionistas y de su distribución por el Consejo de Administración mencionado en el apartado 1.1. anterior, los consejeros podrán percibir una cantidad fija anual, por razón de su pertenencia y cargo en el Consejo de Administración y en sus Comisiones.

En la determinación de la remuneración de cada consejero, el Consejo podrá acordar que solamente los consejeros independientes perciban la remuneración fija.

b) Dieta de asistencia

Dentro del límite aprobado por la Junta General de Accionistas y de su distribución por el Consejo de Administración mencionado en el apartado 1.1. anterior, los consejeros de la Sociedad podrán percibir dietas por la asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y de las Comisiones, siguiendo los criterios que a tal efecto acuerde el Consejo de Administración previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 48.3 de los Estatutos Sociales.

En la determinación de la remuneración de cada consejero, el Consejo podrá acordar que solamente los consejeros independientes perciban las referidas dietas de asistencia.

2.2. Importe máximo de la retribución de los consejeros en su condición de tales

El importe máximo de la remuneración anual (asignación fija más dietas) a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales para los ejercicios 2017, 2018 y 2019 que el Consejo propone a la Junta para su aprobación a efectos del artículo 529 septdecies.1 de la LSC y del artículo 48 de los Estatutos Sociales asciende a la cantidad de 350.000 euros (brutos) para cada ejercicio.

3. Retribución de los consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas

3.1. Estructura de la retribución de los consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas

La retribución de los consejeros ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas en la Sociedad, distintas, por tanto, de las funciones vinculadas a su condición de miembros del Consejo de Administración, podrá contener todos o alguno de los siguientes conceptos:

a) Asignación fija

La cuantía de la retribución fija de los consejeros ejecutivos, por el desempeño de funciones de dirección ejecutiva, se establecerá de forma que esté en línea con la que se satisfaga en el mercado por compañías comparables por su capitalización y tamaño siendo la misma adecuada a los servicios y responsabilidades asumidas.

b) Retribución variable

Con el fin de potenciar su compromiso con la Sociedad e incentivar el mejor desempeño de sus funciones, una parte de su retribución podrá ser, en su caso, variable, y se encontrará correlacionada con algún indicador de los rendimientos del consejero o de la Sociedad.

Esta retribución variable estará en su caso vinculada, en su mayor parte, a la consecución de objetivos económicos – financieros e industriales y operativos concretos, predeterminados, cuantificables y alineados con el interés social y con los objetivos estratégicos de la Sociedad.

Asimismo, la referida retribución variable podrá consistir en la entrega de acciones de la Sociedad o de opciones sobre dichas acciones o de derechos retributivos vinculados al valor de las mismas cuando así lo acuerde la Junta General.

c) Prestaciones asistenciales

El sistema retributivo de los consejeros ejecutivos podrá verse complementado con los seguros de vida y sistemas de previsión social adecuados, en línea con la práctica que se siga en el mercado por compañías comparables por su capitalización y tamaño.

d) Cláusulas de indemnización

El consejero ejecutivo, además del derecho que le pueda reconocer la legislación aplicable en cada momento, podrá tener derecho a recibir una indemnización para el caso de separación o cualquier otra forma de extinción de la relación jurídica con la Sociedad no debida a un incumplimiento imputable al consejero ni que se deba exclusivamente a su voluntad.

3.2. Independencia de otras remuneraciones

Las remuneraciones que los consejeros ejecutivos reciban de la Sociedad, serán independientes y compatibles con: (i) la remuneración que, en su caso, les corresponda como consejeros en su condición de tales y (ii) cualquier otra remuneración que los mismos puedan recibir de otras sociedades del grupo por los servicios que presten y las funciones que desarrollen en las mismas.

3.3. Cuantía de la retribución fija y parámetros para la fijación de los componentes variables de la remuneración de los consejeros ejecutivos

En la actualidad existe un único consejero ejecutivo en la Sociedad: el consejero delegado.

La retribución fija anual del consejero delegado durante el periodo objeto de esta política será de 48.600 euros (brutos) para los ejercicios 2017, 2018 y 2019.

No está previsto en el contrato suscrito por la Sociedad con el consejero delegado ningún tipo de retribución variable.

3.4. Términos y condiciones principales del contrato con el consejero delegado

La relación entre la Sociedad y el consejero delegado se rige por un contrato aprobado por el Consejo de Administración con los requisitos previstos en el artículo 249.3 LSC. El contrato tiene por objeto la concreción y determinación de los términos y condiciones en los que el consejero delegado presta a la Sociedad los servicios propios de su condición de consejero ejecutivo de la misma. Sus principales términos y condiciones son los siguientes:

a) Duración

El contrato es de duración indefinida hasta que se produzca alguno de los supuestos previstos en el mismo para su terminación.

b) Términos económicos

Prevé que la remuneración para los años 2017 en adelante será la misma que la aprobada para los años 2014, 2015 y 2016 salvo que el Consejo de Administración acuerde modificar la distribución de la remuneración global aprobada por la Junta General de Accionistas o la Junta General acuerde modificar la retribución global de los consejeros.

La remuneración aprobada en los citados años 2014, 2015 y 2016 para el consejero ejecutivo fue 48.600 euros brutos anuales. La presente política, que se somete a la aprobación de la Junta General de Accionistas, recoge la remuneración para los ejercicios 2017, 2018 y 2019.

c) Otras cuestiones

El contrato no prevé indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación contractual, ni pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual ni permanencia o fidelización. En los supuestos de terminación se prevé el pago de la parte proporcional de las retribuciones devengadas hasta esa fecha.

4. Principio de transparencia

El Consejo de Administración aprobará, anualmente, de conformidad con lo establecido en el artículo 44 del Reglamento del Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el Informe anual sobre remuneraciones. Este informe se someterá a votación con carácter consultivo y como punto separado del orden del día de la Junta General de Accionistas y será publicado en la página web de la Sociedad como consecuencia de la convocatoria de dicha Junta.

5. Entrada en vigor de la Política

Salvo que fuera de aplicación lo dispuesto en el apartado cuarto del artículo 529 novodecies de la LSC, la Política será de aplicación al presente ejercicio 2017, y a los ejercicios 2018 y 2019.

Cualquier modificación o sustitución de la Política durante su vigencia, requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas en línea con lo establecido en el artículo 529 novodecies de la LSC.