

INFORME SOBRE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES PARA EL TRIENIO 2018-2020 QUE PRESENTA LA COMISIÓN DE RETRIBUCIONES AL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y A LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS DE ACS, ACTIVIDADES DE CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS, S.A.

OBJETO DEL INFORME

El artículo 529 novodécies apartado 1 del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (LSC) incorporado por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, para la mejora del gobierno corporativo, establece que la política de remuneraciones de los consejeros de las sociedades anónimas cotizadas se ajustará en lo que corresponda al sistema de remuneración estatutariamente previsto y se aprobará por la junta general de accionistas al menos cada tres años, como punto separado del orden del día.

Establece dicho precepto en sus apartados 2 y 3 que la propuesta de la política de remuneraciones del consejo de administración será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la Comisión de Retribuciones. Ambos documentos se pondrán a disposición de los accionistas en la página web de la sociedad desde la convocatoria de la junta general, quienes podrán solicitar además su entrega o envío gratuito. El anuncio de la convocatoria de la junta general hará mención de este derecho. La política de remuneraciones de los consejeros así aprobada mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes a aquel en que haya sido aprobada por la junta general. Cualquier modificación o sustitución de la misma durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la junta general de accionistas conforme al procedimiento establecido para su aprobación.

La Disposición Transitoria de la Ley 31/2014 establecía un régimen transitorio para la entrada en vigor del artículo 529 novodécies de la LSC, en virtud del cual, en el caso de que la primera junta general de accionistas de la sociedad celebrada a partir del 1 de enero de 2015 aprobase con carácter consultivo el informe sobre remuneraciones de los consejeros, se entenderá que la política sobre remuneraciones de la sociedad contenida en el mismo habrá resultado igualmente aprobada.

Dicho régimen transitorio ha sido de aplicación para la aprobación de las políticas de remuneraciones del Consejo de Administración de ACS correspondientes a los ejercicios 2015 a 2017.

El presente informe se emite, por lo tanto, para dar cumplimiento al artículo 529 novodécies del texto refundido de la LSC y en él se recoge la motivación, la justificación y la opinión de la Comisión de Retribuciones del Consejo de Administración de ACS, Actividades de Construcción y Servicios, S.A., sobre la Política de Remuneraciones de los consejeros de ACS para el trienio 2018-2020, que dicha Comisión eleva al Consejo de Administración y a la Junta General de accionistas de la sociedad.

COMPETENCIAS DE LA COMISIÓN DE RETRIBUCIONES DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

El artículo 37° de los Estatutos Sociales establece que:

“El sistema de remuneración de los Consejeros en su condición de tales consistirá en una asignación fija.

La determinación de la asignación fija de cada uno de los Consejeros corresponderá al Consejo de Administración, que tendrá en cuenta al efecto sus funciones y responsabilidades, la pertenencia a Comisiones del Consejo de Administración y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

El importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los Consejeros en su condición de tales deberá ser aprobado por la Junta General en la política de remuneraciones y permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación.

La remuneración de los Consejeros que tengan atribuidas funciones ejecutivas por el desempeño de éstas, incluidas las indemnizaciones por cese anticipado y cualesquiera cantidades a abonar por la Sociedad en concepto de primas de seguro o contribución a sistemas de ahorro, deberá ser conforme con la política de remuneraciones aprobada por la Junta General y se recogerá, con detalle de todos los conceptos, en el contrato que deberá suscribir cada uno de los Consejeros ejecutivos con la Sociedad. Este contrato deberá ser aprobado previamente por el Consejo de Administración con el voto favorable de las dos terceras partes de sus miembros.

Expresamente se autoriza que la retribución de todos o alguno de los miembros del Consejo de Administración, pueda consistir en la entrega de acciones de la Sociedad o de derechos de opción sobre las mismas o estar referenciada al valor de dichas acciones, si así lo decide la Junta General determinando el número máximo de acciones que se podrán asignar en cada ejercicio, el precio o sistema de cálculo del precio de ejercicio de las opciones o el valor de las acciones que, en su caso, se tome como referencia y el plazo de duración del plan. La Junta General podrá delegar en el Consejo de Administración la determinación de cualesquiera otros aspectos de este tipo de retribuciones.”

Por su parte, el apartado cuarto del artículo 27 del Reglamento del Consejo de Administración establece que:

”A la Comisión de Retribuciones le corresponden las funciones de informe al Consejo de Administración sobre:

- 1. Régimen retributivo del Presidente del Consejo de Administración y demás altos directivos de la Sociedad.*
- 2. La distribución entre los miembros del Consejo de Administración de la retribución global acordada por la Junta General y, en su caso, el establecimiento de la retribución complementaria y demás complementos que corresponda a los Consejeros ejecutivos por sus funciones de dicha índole.*
- 3. Retribución de los Consejeros.*
- 4. Planes de carácter plurianual que se puedan establecer en función del valor de la acción como son los planes de opciones sobre acciones.”*

La Comisión de Retribuciones del Consejo de Administración de ACS, Actividades de Construcción y Servicios, S.A., es por lo tanto el órgano competente para la emisión del presente informe sobre la Política de Remuneraciones de los consejeros de ACS para el trienio 2018-2020.

OPINIÓN DE LA COMISIÓN DE RETRIBUCIONES

La Comisión de Retribuciones considera que la Política de Remuneraciones propuesta en el presente Informe se adecua a lo establecido en el apartado 4 del artículo 217 de la LSC porque la remuneración de los consejeros, tanto la que se atribuye a los consejeros no ejecutivos por sus funciones como miembros del órgano colegiado de administración, como la prevista a favor de los consejeros ejecutivos, guarda una proporción razonable con la importancia del Grupo ACS en el mercado, con su situación económica actual y con los estándares de mercado de empresas comparables. Y, por otra parte, el sistema de remuneración propuesto está orientado, entre otros objetivos, a promover la rentabilidad y la sostenibilidad a largo plazo de la sociedad, además de dar cabida a otros objetivos y valores estratégicos asociados a la responsabilidad social y buen gobierno corporativo. Incorpora, por último, las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

De conformidad con lo expuesto, la Comisión considera adecuadas las modificaciones planteadas a la Política de Remuneraciones de la vigente, entendiéndose que la mejora reforzará el alineamiento de los consejeros con los objetivos e intereses a largo plazo del Grupo ACS.

En consecuencia, la Política de Remuneraciones que la Comisión de Retribuciones propone al Consejo de Administración elevar a la Junta General de accionistas, para su aprobación como marco rector de las retribuciones de los consejeros durante el trienio 2018 a 2020, resulta, en su opinión, acorde con la normativa aplicable a las sociedades de capital cotizadas, con las recomendaciones nacionales e internacionales en materia de remuneración de Consejeros, y con las mejores prácticas aplicadas por otras compañías comparables, ajustándose a los criterios de buen gobierno y transparencia, y permitiendo al Grupo ACS contar con una política de remuneraciones adecuada y alineada con los intereses de sus accionistas.

Por todo lo anterior la Comisión de Retribuciones del Consejo de Administración, teniendo en consideración la normativa legal aplicable, especialmente la LSC, las mejores prácticas de buen gobierno corporativo, en concreto las recomendaciones del Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas de febrero de 2015, y lo establecido en los artículos 37 de los Estatutos Sociales y 27 del Reglamento del Consejo de Administración, presenta al Consejo de Administración y a la Junta General de Accionistas de la Sociedad la siguiente,

POLÍTICA DE REMUNERACIONES PARA EL TRIENIO 2018-2020

Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.

El sistema de retribución de ACS Actividades de Construcción y Servicios, S.A. (en adelante ACS o Grupo ACS) para el trienio 2018-2020 se basa en los siguientes principios:

- Alineación con la creación de valor para los accionistas a largo plazo
- Atracción y retención del talento
- Compensación de la responsabilidad y trayectoria profesional
- Equidad interna y competitividad externa, mediante la fijación de esquemas retributivos comparables con el mercado
- Equilibrio entre los distintos elementos de la retribución

Consejeros no ejecutivos

El sistema de remuneración de los Consejeros en su condición de tales consistirá en una asignación fija independiente de las que les pueda corresponder a los consejeros ejecutivos por su condición de tales. Tratando de objetivar al máximo posible los componentes fijos de la remuneración, se propone mantener el sistema actual que consiste en que el importe anual de retribuciones de cada Consejero se fija en función de los puestos que ocupan en el Consejo, de su pertenencia a las distintas Comisiones del mismo y de las funciones que desempeñan dentro de cada comisión. El total de esta asignación fija se somete cada año a la aprobación de la Junta General Ordinaria de accionistas de la Sociedad.

El cuadro de retribuciones, como atenciones estatutarias anuales, actualmente vigente, que se propone mantener en el trienio 2018-2020 es el siguiente:

| Cargo | Cifra expresada en euros |
|---|---------------------------------|
| Presidente | 390.000 |
| Vicepresidente del Consejo o de la Comisión Ejecutiva | 365.000 |
| Vocales | 90.000 |
| Miembro de Comisión Ejecutiva | 60.000 |
| Presidente de Comisión | 40.000 |
| Miembro de Comité | 30.000 |

Las cantidades fijadas para el Presidente, Vicepresidentes del Consejo y Vicepresidente de la Comisión Ejecutiva incluirán cualquiera que pueda corresponderles por razón de su pertenencia a otras Comisiones y Comités distintos de la Comisión Ejecutiva; en los demás casos serán acumulables.

El importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los Consejeros como atenciones estatutarias no excederá anualmente de la cantidad de cuatro millones de pesetas.

Consejeros Ejecutivos

Para el trienio 2018-2020 se proponen cambios significativos en la política de remuneraciones respecto a la que estaba en vigor durante el ejercicio anterior para adecuarlos a los estándares internacionales de Gobierno Corporativo vigentes en la actualidad. Se considerará la retribución como un elemento para atraer y retener a los mejores profesionales y para hacerlos sentir parte del Grupo ACS. De esta forma, el primer elemento a tener en cuenta será el comparativo de otros grandes grupos empresariales españoles. El segundo elemento que se tendrá en cuenta es el de una racional distribución entre retribución fija y retribución variable tanto anual como plurianual.

Retribución Fija

La retribución salarial se determina teniendo en cuenta el contenido de las funciones ejecutivas asociadas al cargo y a la información de mercado de sociedades comparables. Se propone mantener como retribución la correspondiente la que se cobre en la actualidad incrementándola cada año en función del índice general de precios al consumo, total nacional, que publique el Instituto Nacional de Estadística, o el que en el futuro pueda sustituirle.

Retribución variable:

La remuneración variable anual de los consejeros ejecutivos que ejercen funciones generales (Presidente ejecutivo, Vicepresidente ejecutivo y Consejero-Secretario General) se debe vincular al desempeño individual y a la consecución de objetivos tanto no financieros como financieros concretos, predeterminados, cuantificables objetivamente y alineados con la estrategia del Grupo.

Anual

Así se propone que para el trienio 2018-2020 la retribución variable se distribuya así

- El 20% por Objetivos no financieros: como son los principales indicadores de desempeño no financiero relacionados con la Responsabilidad Social Corporativa y el seguimiento de las recomendaciones en materia de Gobierno Corporativo. La métrica no financiera tiene un grado de consecución máximo y coeficiente de pago del 100%.
- El 80% por Objetivos financieros, que se distribuye así:
 - 1/3 Cash Flow (CF) libre ajustado frente al Presupuesto
 - 1/3 Beneficio después de impuestos (BDI) frente al Presupuesto
 - 1/3 Crecimiento del BDI versus el año anterior

Cada métrica financiera lleva asociada una escala de logro con un mínimo, un objetivo (target) y un máximo:

- El mínimo supone un umbral de consecución de objetivos por debajo del cual no se abona incentivo, este umbral se fija en el 75% del presupuesto.
- El objetivo es el nivel para el cumplimiento del presupuesto al 100%
- El máximo es el nivel por el cual se abona un incentivo superior y que se fija en el 120% del presupuesto
- Para los niveles intermedios, el incentivo se calcula por interpolación lineal

La retribución variable anual para el trienio 2018-2020 se limitará a un 200% de las retribuciones fijas, aunque estas escalas permitiesen alcanzar incentivos superiores. La retribución fija en este caso se refiere al salario fijo, sin incluir atenciones estatutarias.

Con el fin de reducir riesgos y alinear la política de remuneración variable con los objetivos de la sociedad y sus accionistas se establecen cláusulas de “clawback”.

De esta forma, a partir del ejercicio 2018, la retribución variable anual y plan de incentivos a largo plazo van a quedar sujetos a cláusulas de recuperación (denominados "clawbacks") de los incentivos abonados o entregados con un periodo de dos años, cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad.

Plurianual

La retribución variable plurianual se articulará a través de planes de opciones sobre acciones, ya sea a través de la entrega de acciones ya a través de retribuciones referenciadas al valor de las acciones, que se distribuirán entre los máximos ejecutivos de la Sociedad y del Grupo. Actualmente, los planes de opciones aprobados por la Junta General de Accionistas han retrasado su entrada en vigor a la espera de la resolución final de la Oferta Pública de Acciones existente de Hochtief sobre Abertis.

Los planes de opciones, en los próximos años, tendrán las siguientes características:

- Precio de ejercicio no será inferior al precio de mercado al inicio del Plan
- Duración mínima de 5 años con dos periodos diferenciados: Un periodo de medición de objetivos plurianuales de al menos 3 años y periodo de ejercicio posterior de, al menos, 2 años.

Consejero-Delegado

Para el caso del, Consejero Delegado de ACS como quiera que es al mismo tiempo el máximo ejecutivo de Hochtief A.G, en tanto se mantenga esta doble condición, su remuneración en ACS se calculará en función de los criterios aprobados por Hochtief en forma tal que Hochtief pague 7/10 partes y ACS 3/10 partes, aplicándose el mismo criterio en cuanto al coste anual del compromiso de pensiones. Estos criterios están totalmente alineados con los anteriormente señalados para ACS. Como consecuencia de

su condición de máximo ejecutivo de Hochtief en el caso de que su contrato no se extienda durante el periodo convenido de cinco años, tiene derecho a una indemnización equivalente a un año de su retribución fija anual. Para que la indemnización por despido pueda ser satisfecha, debe, en el momento de la terminación del contrato, estar en al menos el segundo mandato como miembro del comité ejecutivo de Hochtief y tener menos de 65 años. Si el contrato termina de forma anticipada, las indemnizaciones no superarán el valor de la retribución anual de dos años (tope de la indemnización) y la compensación no será satisfecha por más importe que el que suponga el tiempo restante del contrato.

Indemnizaciones

Los consejeros, tanto ejecutivos como no ejecutivos, no tienen derecho a indemnizaciones en caso terminación de sus funciones como tales consejeros, salvo por lo anteriormente señalado respecto del Consejero-Delegado.

.Sistemas de ahorro a largo plazo

Existen dos tipos de sistemas de ahorro a largo plazo por los que la sociedad contribuye que afectan a los consejeros de la Sociedad y que se proponen mantener:

El Presidente Ejecutivo y el Consejero-Secretario General son beneficiarios de sistemas de ahorro a largo plazo que están formalizados a través de contratos de seguros de ahorro colectivo en relación con prestaciones en forma de capital desde el año 2004 y se consolidan a medida que las cantidades son aportadas a la compañía de seguros en la que está externalizado el plan de pensiones. Una vez alcanzada la edad contractualmente convenida de jubilación, como es el caso, las cantidades anuales a aportar permanecen constantes en el futuro. En ambos casos, una vez se jubile el consejero se cobra todo el fondo aportado hasta ese momento de una sola vez; no hay pacto de no competencia porque no hay otra retribución que compense económicamente la no competencia (no hay retribución distinta a la pensión en caso de jubilación) y por último, en caso de fallecimiento, tienen derecho al fondo que se haya generado sus herederos. Una vez alcanzada la edad de jubilación convenida, tienen la obligación de jubilarse en el caso de que sea así requerido por la Sociedad, de tal forma que si no lo hicieran, la Sociedad cesaría en su obligación de aportación al fondo y se reduciría el fondo a razón de un 25% por cada año.

Remuneraciones suplementarias.

La Sociedad tiene establecida una cobertura de seguro de vida para todos sus empleados basado en el convenio de la construcción, cuya cobertura tiene en cuenta su situación familiar. Este seguro es aplicable a tres consejeros ejecutivos.