

# **INFORME SOBRE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN PARA LOS EJERCICIOS SOCIALES 2021, 2022 y 2023 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.**

## **1. OBJETO DEL INFORME**

El artículo 529 novodécies apartado 1 del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (“LSC”), 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.

De conformidad con lo anterior, el presente informe se emite para dar cumplimiento al artículo 529 novodécies 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. (“ACS” o la “Sociedad”) sobre la *Política de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración para los ejercicios sociales 2021, 2022 y 2023* (la “Política”), que dicha Comisión eleva al Consejo de Administración y a la Junta General de Accionistas de la Sociedad.

## **2. COMPETENCIAS Y REGULACIÓN DE LA COMISIÓN DE RETRIBUCIONES DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN.**

Las competencias y el régimen aplicable a la Comisión de Retribuciones se regulan en los artículos 529 terdecies y 529 quincecenas LSC, 22 bis y 23 de los Estatutos Sociales, y 27 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, recogiendo a

continuación los artículos de los Estatutos y del Reglamento del Consejo aplicables a la Comisión:

*“Artículo 22 bis.- Existirá una Comisión de Retribuciones que estará compuesta exclusivamente por Consejeros no ejecutivos nombrados por el Consejo de Administración, dos de los cuales, al menos, deberán ser Consejeros 14 independientes.*

*El Presidente de la Comisión será designado de entre los Consejeros independientes que formen parte de ella. Sin perjuicio de las demás funciones que le atribuya la Ley o el Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión de Retribuciones tendrá las funciones previstas legalmente.”*

*“Artículo 23.- El Consejo de Administración podrá constituir en su seno, además de la Comisión de Auditoría, de la Comisión de Nombramientos y de la Comisión de Retribuciones, otras Comisiones especializadas.*

*El Reglamento del Consejo de Administración establecerá el número de miembros y regulará el funcionamiento de la Comisión de Auditoría, de la Comisión de Nombramientos, de la Comisión de Retribuciones y de las Comisiones especializadas que establezca el Consejo de Administración.”*

#### **Artículo 27.- La Comisión de Retribuciones**

*Igualmente, se constituirá en el seno del Consejo de Administración una Comisión de Retribuciones que estará integrada por un Presidente y un mínimo de dos Vocales que serán libremente elegidos y removidos, de entre sus miembros, por el Consejo de Administración y que ejercerán sus cargos por el plazo para el que fueron nombrados de cuatro años. Dos de los vocales, al menos, deberán ser Consejeros independientes y el Presidente de la Comisión será designado de entre los Consejeros independientes que formen parte de él.*

*A sus reuniones asistirá, con voz pero sin voto, y actuará como Secretario el que lo sea del Consejo de Administración de la Sociedad, que levantará Acta de las reuniones, copia de la cual, una vez aprobada, se remitirá a todos los miembros del Consejo de Administración.*

*Sólo se entenderá constituido cuando asistan la mayoría de sus miembros y adoptará sus acuerdos por mayoría, decidiendo en caso de empate el voto del Presidente. Se reunirá, previa convocatoria de su Presidente y, como mínimo, dos veces al año. A la Comisión de Retribuciones le corresponden las siguientes funciones:*

*1. Proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los Consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones*

*de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de Comisiones ejecutivas o de Consejeros Delegados, velando por su observancia.*

*2. Informar la propuesta de distribución entre los miembros del Consejo de Administración de la retribución global acordada por la Junta General.*

*3. Proponer la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros ejecutivos*

*4. Informar la propuesta de planes de carácter plurianual que se puedan establecer en función del valor de la acción como son los planes de opciones sobre acciones.*

*En la medida en que fuere necesaria y con las consiguientes adaptaciones, se aplicarán al funcionamiento de la Comisión de Retribuciones las disposiciones de este Reglamento relativas al funcionamiento del Consejo de Administración.”*

En virtud de lo anterior, la Comisión de Retribuciones de la Sociedad es el órgano competente para la emisión del presente Informe sobre la Política.

### **3. RÉGIMEN APLICABLE A LAS REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS**

Las remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad se rigen, de un lado, por lo establecido en los artículos 217 y siguientes de la LSC (régimen aplicable a las remuneraciones de los Consejeros de las sociedades de capital) y 529 sexdecies y siguientes de la LSC (régimen aplicable a las remuneraciones de los Consejeros de las sociedades cotizadas).

Asimismo, el artículo 37 de los Estatutos Sociales establece:

*“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”*

#### **4. OPINIÓN DE LA COMISIÓN DE RETRIBUCIONES**

La Comisión de Retribuciones considera que la Política de remuneraciones, cuya aprobación se propone a la Junta General de Accionistas, cumple con el principio establecido en el artículo 217.4 de la LSC según el cual la remuneración de los administradores 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 remuneración establecido está además orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad e incorpora las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

Además, la Política da cabida a otros objetivos y valores estratégicos asociados a la responsabilidad social y buen gobierno corporativo y, entre otros: (i) alineación con la creación de valor para los accionistas a largo plazo; (ii) atracción, retención y motivación del talento; (iii) compensación de la responsabilidad y trayectoria profesional; (iv) equidad interna y competitividad externa; y (v) equilibrio entre los elementos retributivos.

Asimismo, y en línea con lo establecido en la Directiva (UE) 2017/828 del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de mayo de 2017 por la que se modifica la Directiva 2007/36/CE en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas, en la Política se recoge expresamente la relación de la misma con las condiciones de los empleados de la Sociedad, alineándose la retribución de los consejeros ejecutivos con la de la plantilla.

En este sentido, la Comisión de Retribuciones considera que el sistema de remuneración previsto en la Política remunera a los Consejeros de forma adecuada a la cualificación requerida, la responsabilidad asumida y la dedicación prestada, procurando que dicha retribución sea adecuada en función de las exigencias del mercado y la necesaria para atraer y retener a los Consejeros del perfil deseado, pero no tan elevada como para comprometer la independencia de criterio de los Consejeros no ejecutivos.

En particular, en relación con la retribución de los Consejeros por su pertenencia al Consejo de Administración y sus Comisiones, la Política establece una remuneración fija competitiva y razonable con respecto a las demandas del mercado y en función de su dedicación, cualificación y responsabilidad efectiva.

Así, tratando de objetivar al máximo posible los componentes fijos de la remuneración, se propone mantener el sistema vigente en años anteriores 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 Administración, de su pertenencia a las distintas Comisiones del mismo y de las funciones que desempeñan dentro de cada Comisión.

En lo que se refiere específicamente a los Consejeros que desarrollan funciones ejecutivas, la Política pretende atraer, retener y motivar a los profesionales de la Sociedad, a fin de que esta pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco altamente competitivo y globalizado en el que desarrolla su actividad, estableciendo las medidas y prácticas que resulten más apropiadas para tal fin.

En particular, el sistema de remuneraciones de los Consejeros ejecutivos se compone de los siguientes conceptos: (i) retribución fija, cuyo fin es recompensar al Consejero atendiendo al contenido de las funciones ejecutivas asociadas al cargo, a la trayectoria profesional y a la información de mercado de sociedades comparables; (ii) sistemas de ahorro a largo plazo, de un lado, y beneficios sociales y otros elementos retributivos, de otro, que pretenden ofrecer un paquete de remuneración total competitivo con la práctica de mercado en compañías comparables; (iii) retribución variable anual, cuyo fin es incentivar el cumplimiento de los objetivos anuales financieros y no financieros, consistentes con la estrategia del Grupo y el alineamiento con los intereses de los accionistas; y (iv) retribución variable plurianual, que pretende 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 ACS.

Además de lo anterior, la Política prevé para los Consejeros ejecutivos varias medidas, como son el compromiso de tenencia permanente de acciones en los términos recogidos en la propia Política y el control ex – post de la retribución variable de los Consejos ejecutivos, según el cual la Comisión de Retribuciones tendrá la competencia para proponer al Consejo de Administración la cancelación o la devolución del pago de la retribución variable del Consejero ante determinadas circunstancias sobrevenidas, o cuando se hayan producido incumplimientos de la normativa interna corporativa o de la legislación aplicable, que resulten posteriormente probados.

De conformidad con lo expuesto, la Comisión considera adecuadas las modificaciones planteadas respecto de la política de remuneraciones vigente, entendiendo que la mejora reforzará el alineamiento de los consejeros con los objetivos e intereses a largo plazo de ACS.

Asimismo, la Política que la Comisión de Retribuciones propone al Consejo de Administración para su elevación a la Junta General de Accionistas, para su aprobación como marco rector de las retribuciones de los consejeros durante el trienio 2021 a 2023, 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 a ACS contar con una política de remuneraciones adecuada y alineada con los intereses de sus accionistas.

Sobre la base de lo anterior, teniendo en consideración la normativa legal aplicable, las mejores prácticas de buen gobierno corporativo, y lo establecido en los artículos 37 de los Estatutos Sociales y 27 del Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión de Retribuciones de ACS presenta al Consejo de Administración y a la Junta General de Accionistas de la Sociedad la *Política de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración para los ejercicios sociales 2021, 2022 y 2023*.