



Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros 2020

COMISIÓN DE RETRIBUCIONES

31 de marzo de 2021

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. COMISIÓN DE RETRIBUCIONES	4
3. POLÍTICA DE REMUNERACIONES 2020	6
3.1 Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.	6
3.2 Consejeros no ejecutivos	6
3.3 Consejeros ejecutivos	7
3.3.1 Retribución Fija	7
3.3.2 Retribución variable anual	7
3.3.3 Retribución variable plurianual	9
3.3.4 Indemnizaciones	12
3.3.5 Sistemas de ahorro a largo plazo	12
3.3.6 Remuneraciones suplementarias	13
3.3.7 Control ex – post de la retribución variable anual	13
3.3.8 Condiciones principales de los contratos	14
4. COMPARATIVA DE LOS NIVELES RETRIBUTIVOS	14
5. RESULTADOS DEL GRUPO ACS PARA DETERMINAR LOS NIVELES DE INCENTIVOS	14
6. APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES EN 2019	16
6.1 Remuneración de los Consejeros por su actividad como tales	16
6.2 Remuneración de los Consejeros Ejecutivos	18
6.2.1 Retribución Fija	18
6.2.2 Retribución Variable Anual	18
6.2.3 Retribución Variable a Largo Plazo	19
6.2.4 Otras percepciones	20
6.2.5 Retribución total de los Consejeros Ejecutivos	21
6.2.6 Retribución cobrada por los Consejeros Ejecutivos en 2019	24
7. RESULTADOS DE VOTO EN JUNTAS GENERALES	24
8. ANEXO ESTADISTICO DEL INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS	25

1. INTRODUCCIÓN

De acuerdo con su compromiso de transparencia, ACS, Actividades de Construcción y Servicios, S.A. (en adelante “ACS” o el “Grupo ACS”) publica el presente informe, elaborado por la Comisión de Retribuciones del Consejo de Administración, para someterlo a votación consultiva de los accionistas en Junta General Ordinaria como punto separado del orden del día, conforme a lo previsto en el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital.

En el presente informe se detalla la aplicación de la política de remuneraciones de los Consejeros de ACS para el ejercicio 2020 en función de la evolución del Grupo ACS, tanto por el desempeño de sus funciones ejecutivas como las propias del cargo de consejero, y la propuesta de remuneración para el ejercicio 2021 de acuerdo con la nueva política de remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas el 8 de mayo de 2020 para el periodo 2021-23.

El año 2020 ha estado marcado por la pandemia por coronavirus que ha asolado el planeta, impactando a la salud de las personas, la economía de los países y el comportamiento de las empresas en general. En estas circunstancias, el pasado mes de marzo revisó sus objetivos económicos, financieros y en materia de sostenibilidad, dando prioridad a:

- Garantizar la calidad y excelencia en el servicio a nuestros clientes.
- Proteger a nuestros empleados y usuarios ofreciendo un entorno seguro de trabajo
- Apoyar a proveedores y subcontratistas con las medidas operativas y financieras que salvaguarden el futuro de la industria
- Reforzar la solidez financiera incrementando la liquidez disponible
- Mantener la remuneración a nuestros accionistas
- Seguir invirtiendo en el futuro de ACS, apostando fuertemente por las inversiones sostenibles y el mercado de las infraestructuras.

En este contexto se elaboró un presupuesto que combinaba estos requisitos con estimaciones de los impactos del escenario Covid-19 en los resultados del Grupo, estableciéndose como referencia de los objetivos para 2020.

El buen comportamiento de las operaciones en un entorno extremadamente difícil ha permitido al Grupo ACS alcanzar estos objetivos marcados en relación a su evolución financiera y de sostenibilidad. En concreto, el Grupo ha obtenido unos resultados superiores a los objetivos establecidos en cuanto a flujo de efectivo (Cash-flow), beneficio frente a presupuesto y parámetros no financieros relacionados con la Sostenibilidad.

Sin embargo la evolución del beneficio neto frente al año anterior no ha permitido alcanzar todos los objetivos establecidos para 2020 en la política de remuneraciones y, por tanto, la retribución

variable de los Consejeros Ejecutivos y de la alta dirección se ha visto ajustada proporcionalmente. En concreto, la componente variable anual de la retribución de los consejeros ejecutivos se ha reducido un 17,2%.

Estos resultados han sido tomados en cuenta por la Comisión de Retribuciones en su informe al Consejo de Administración sobre la remuneración de los máximos ejecutivos de la Sociedad, y especialmente del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado, aprobada por el Consejo de Administración de ACS, en su sesión de 31 de marzo de 2021, y cuyos importes se detallan en el presente informe.

Por último, destacar un año más que tanto ACS como las empresas cotizadas del Grupo, HOCHTIEF y CIMIC, mantienen el compromiso de comunicación activa (*“engagement”*) e intercambio de ideas con sus accionistas, inversores y otros grupos de interés, como analistas, asesores de voto (*“proxy advisors”*) y demás agentes relacionados, con especial énfasis en materias de sostenibilidad y gobierno corporativo (ESG - *“Environmental, Social and Governance”*), con el fin de mejorar la transparencia y alinear los intereses mutuos.

2. COMISIÓN DE RETRIBUCIONES

Conforme a lo previsto en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración, a 31 de diciembre de 2020 la Comisión de Retribuciones estaba compuesta por:

- D. Antonio Botella García - (Independiente). Presidente de la Comisión
- D. Emilio García Gallego - (Independiente)
- D^a María Soledad Pérez Rodríguez - (Dominical)
- D. Miquel Roca i Junyent - (Otros Externos)
- D. José Eladio Seco Domínguez - (Independiente)

Todos los miembros de la Comisión cuentan con amplia experiencia, aptitudes y conocimientos, acordes con los cometidos de la misma.

D. José Eladio Seco Domínguez es asimismo Consejero Independiente Coordinador.

D. Miquel Roca i Junyent es considerado Consejero Externo al haber permanecido como independiente durante más de 12 años.

Las funciones del Consejo de Administración de ACS y de su Comisión de Retribuciones en materia de retribuciones se encuentran reguladas en los Estatutos Sociales (arts. 13 al 24) y

en el Reglamento del Consejo de Administración (art.5 y art. 27). A la Comisión de Retribuciones le corresponden las funciones de informe al Consejo de Administración sobre:

- Régimen retributivo del Presidente del Consejo de Administración y demás altos directivos de la Sociedad.
- 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.
- Retribución de los Consejeros.
- Planes de carácter plurianual que se puedan establecer en función del valor de la acción como son los planes de opciones sobre acciones.

Durante el ejercicio 2020, la Comisión de Retribuciones se reunió en cinco ocasiones, con asistencia personal de todos sus miembros. En 2021, hasta la fecha de publicación del presente Informe, se ha reunido en una ocasión.

En las citadas reuniones, la Comisión ha debatido, entre otras, las siguientes cuestiones y ha acordado, en su caso, someterlas al Consejo de Administración para su aprobación:

- Remuneración de los Consejeros por sus funciones como tales;
- Remuneración fija de los Consejeros Ejecutivos;
- Aprobación de los objetivos ligados a la remuneración variable anual de los Consejeros Ejecutivos;
- Evaluación y aprobación de la retribución variable anual de los Consejeros Ejecutivos por los resultados logrados en el ejercicio;
- Evaluación del cumplimiento de los objetivos fijados en los programas de incentivo a largo plazo correspondiente aprobación de la retribución variable a largo plazo del Consejero Delegado; y
- Aprobación y propuesta de los Informes Anuales de Remuneraciones.

De acuerdo con lo previsto en el Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión de Retribuciones puede solicitar al Consejo, para el mejor cumplimiento de sus funciones, la contratación con cargo a la Sociedad de asesores externos especializados.

3. POLÍTICA DE REMUNERACIONES 2021

3.1 Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.

El sistema de retribución de ACS 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

3.2 Consejeros no ejecutivos

El sistema de remuneración de los Consejeros en su condición de tales para el año 2020 consiste 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 para 2021 es el aprobado en la política de remuneraciones 2021-2023 y que es el siguiente:

Cargo	Miles de euros
Presidente del Consejo	390
Vicepresidente del Consejo o de la Comisión Ejecutiva	365
Vocales del Consejo	90
Miembro de Comisión Ejecutiva	60
Presidente de Comisión	40
Miembro de Comisión	30

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 en 2021 del conjunto de los Consejeros como atenciones estatutarias no excederá de la cantidad de 4.000 miles de euros.

3.3 Consejeros ejecutivos

En la Política de Remuneraciones para el trienio 2021-2023, aprobada en la pasada Junta General de Accionistas del 8 de mayo de 2020, se introdujeron cambios significativos en la política de remuneraciones de los consejeros ejecutivos, adecuándola a los estándares internacionales de Gobierno Corporativo vigentes en la actualidad. En la misma se considera 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 es el comparativo con otros grandes grupos empresariales. El segundo elemento a considerar es el de una racional distribución entre retribución fija y retribución variable tanto anual como plurianual.

Como particularidad, en el caso del Consejero Delegado de ACS, como quiera que es al mismo tiempo el máximo ejecutivo de HOCHTIEF, en tanto se mantenga esta doble condición, su remuneración en ACS se calcula en función de los criterios ya aprobados por HOCHTIEF en forma tal que HOCHTIEF paga 7/10 partes y ACS 3/10 partes, aplicándose el mismo criterio en cuanto al coste anual del compromiso de pensiones.

Igualmente, a la hora de establecer la Política de Remuneraciones se ha tenido en cuenta las sugerencias de inversores institucionales y *proxy advisors* realizadas durante el proceso de *engagement* que realiza ACS a lo largo del año.

3.3.1 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 para 2021 una retribución fija igual a la que se cobró en 2020.

3.3.2 Retribución variable anual

La remuneración variable anual de los Consejeros Ejecutivos se vincula 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.

El esquema de retribución variable anual para 2021 se distribuye de la siguiente forma:

- El 66,66% por **Objetivos financieros**, dividido en:
 - Un 33,33% por el Cash Flow libre ajustado (CFLA) frente al Presupuesto; y
 - Un 33,33% por el Beneficio Neto (BN) frente al Presupuesto

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

Concepto	Escala		Grado de cumplimiento	Porcentaje s/Objetivo
CF Libre Ajustado	Mínimo	Si real	{ =75% Presupuesto =Presupuesto >120% Presupuesto	25%
	Target			100%
	Máximo			150%
Bº Neto	Mínimo	Si real	{ =75% Presupuesto = Presupuesto >120% Presupuesto	25%
	Target			100%
	Máximo			150%

- El 33,33% por Objetivos no financieros, reforzando el compromiso del Grupo por la Sostenibilidad al establecer objetivos cuantificables y concretos relacionados con el medioambiente, la seguridad y la responsabilidad social en general.

En concreto, para 2021 se determinan los objetivos no financieros mediante la evaluación de los siguientes parámetros cualitativos y cuantitativos:

- Un 8,33% por la aprobación por parte del Consejo de Administración del Plan Estratégico de Sostenibilidad;
- Un 8,33% por pertenecer a las principales índices internacionales de sostenibilidad. En concreto estar entre las mejores empresas del Dow Jones Sustainability Index;
- Un 8,33% por reducir las emisiones de carbono
- Un 8,33% por mejorar los índices de seguridad laboral

Cada métrica no financiera, excepto la primera que tiene un coeficiente de pago del 100% solo si se cumple, lleva asociada una escala de logro con un mínimo que supone un umbral de consecución de objetivos por debajo del cual no se abona incentivo, un objetivo y un máximo tal y como se detalla en la siguiente tabla:

Concepto	Escala	Grado de cumplimiento		Porcentaje s/Objetivo
Plan Estratégico de Sostenibilidad 2021-2025	Mínimo	Aprobación		100%
DowJones Sustainability Index	Mínimo Target Máximo	Si posición	{ Percentil 75 Percentil 90 Miembro World & Europe	25% 100% 150%
Reducción Emisiones TCO ₂ equiv.	Mínimo Target Máximo	Si real	{ 0% vs media 2018-20 -5% vs media 2018-20 =< -10% media 2018-20	25% 100% 150%
Indicadores Seguridad Laboral	Mínimo Target Máximo	Si nº indic. mejora vs Media 18-20	{ 50% indicadores 75% indicadores 100% indicadores	25% 100% 150%

La retribución variable anual para 2021 se limitará en todos los consejeros ejecutivos a un 200% de sus retribuciones fijas, aunque estas escalas permitiesen alcanzar incentivos superiores en un escenario donde todos los objetivos fuesen alcanzados superando el máximo nivel de consecución. La retribución fija en este caso se refiere al salario fijo, sin incluir atenciones estatutarias.

3.3.3 Retribución variable plurianual

La retribución variable plurianual de los Consejeros Ejecutivos se articula principalmente a través de planes de opciones sobre acciones de ACS, que permiten alinear los intereses de los accionistas con la creación de valor a largo plazo del Grupo.

A tal efecto, el Consejo de Administración de ACS en sesión celebrada en el día 25 de julio de 2018, previo informe favorable de la Comisión de Retribuciones celebrada en esta misma fecha, aprobó el “Plan de Opciones 2018”, que se rige por los términos detallados en el hecho relevante nº 268315 del 25 de julio de 2018 y cuyas principales características son:

- El precio de adquisición será de 37,17 € por acción, que es el de cierre de cotización del día anterior a la fecha de aprobación del plan. Dicho precio se modificará en la cantidad correspondiente únicamente en el caso de que se produzca una dilución.
- Los Consejeros Ejecutivos beneficiarios de este Plan, destinado a un total de 271 directivos del Grupo ACS, y el número máximo de opciones asignadas son:

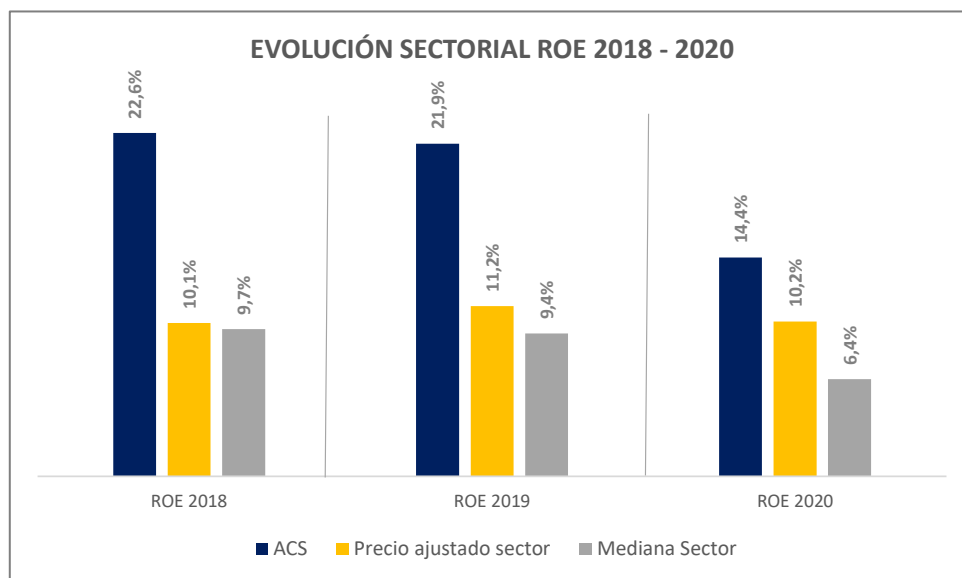
	Nº Opciones asignadas máximas
FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ	500.000
MARCELINO FERNÁNDEZ VERDES	500.000
JOSÉ LUIS DEL VALLE PEREZ	275.000

- El valor teórico, calculado a la fecha de aprobación del Plan basado en la fórmula de Black – Scholes con los parámetros financieros estimados según Reuters, y asumiendo que se cumplen las condiciones de comportamiento operativo y financiero requeridas, sería de 1,77 € por opción.
- Las opciones serán ejercitables, por mitades e iguales partes, acumulables a elección del beneficiario, durante el cuarto y quinto años siguientes al, inclusive, 1 de julio de 2018. No obstante, en caso de extinción de la relación laboral por despido declarado procedente o de la simple voluntad del beneficiario este no tendrá derecho a ejercitar las opciones asignadas, mientras que en causas distintas las opciones serán proporcionalmente ejercitables, en función del tiempo transcurrido desde su asignación hasta al extinción de la relación laboral, a los seis meses de producido el evento en cuestión en los casos de fallecimiento, jubilación, prejubilación o invalidez permanente y a los 30 días en los demás casos.
- La ejecución de las opciones por los beneficiarios está sujeta a una doble condición, siendo la primera, por la propia naturaleza del instrumento financiero elegido, que el precio de mercado esté por encima del precio de ejercicio (37,17€/acción) a partir del cuarto año, lo que implica una alineación con la creación de valor para el accionista a largo plazo.
- La segunda condición para la ejecución por cada beneficiario de las opciones que le han sido concedidas, requiere que previamente la evolución operativa, financiera y en materia de sostenibilidad del Grupo ACS en el periodo 2018-2020 supere los parámetros medios de las principales empresas comparables del mercado y, a tal efecto, se seleccionan las empresas cotizadas que compiten en los mismos mercados que el Grupo ACS (Europa, América y Australia), con una capitalización mayor de 1.000 millones de euros y cuyas ventas internacionales superen el 15% de su facturación.

Para ello se establecen dos criterios, uno de carácter financiero y otro no financiero, con diferentes ponderaciones. La elección de estos criterios tratan de mitigar la

volatilidad de los mercados y a la vez alinear la retribución de los ejecutivos con la creación de valor sostenible, sin que un posible impacto circunstancial de la actividad o en otros factores macroeconómicos (cuyo efecto ya vendrá recogido en la remuneración variable anual) desincentive la consecución de los objetivos estratégicos y financieros a largo plazo del Grupo.

- El criterio financiero elegido, con una ponderación del 85%, es la rentabilidad de los fondos propios (ROE): se establece como objetivo superar la rentabilidad media del sector en el periodo 2018-2020. Este criterio ya se ha cumplido dado que el ROE promedio de ACS para el periodo 2018-20 fue del 19,6% frente al 10,5% de la media ajustada del sector (sin considerar las empresas en pérdidas).



Fuente: Bloomberg

- El criterio no financiero elegido, con una ponderación del 15%, relacionado con la Sostenibilidad establece como objetivo superar, al menos, dos años el percentil 60 en el ranking mundial que elabora anualmente RobecoSAM para el *DowJones Sustainability Index*. Este criterio también se ha cumplido al estar ACS incluido en el índice DJSI World en los últimos dos años.

Adicionalmente, y con carácter específico, el Consejero Delegado tiene otorgado un Plan de Incentivos a Largo Plazo sujeto a la evolución operativa y financiera del Grupo, con las mismas métricas que en la retribución variable anual, por el que se le asignan acciones de ACS y HOCHTIEF (en la proporción de valor 3/10 y 7/10 respectivamente como se indica en el apartado 3.2), con retención de dos años (componente de incentivo I), y se le concede un plan anual de incentivos a 5 años (componente de incentivo II) basado en *performance shares*, con unos valores máximos fijados anualmente.

Igualmente el Grupo promueve la participación de los principales ejecutivos en el accionariado de ACS, de acuerdo con las mejores prácticas internacionales en materia de remuneración de la alta dirección. Actualmente el Presidente Ejecutivo es el mayor accionista de ACS y el resto de los Consejeros Ejecutivos mantienen una participación relevante, muy superior a dos veces sus respectivos salarios fijos. Para los nuevos consejeros ejecutivos se establece un periodo de 5 años a contar desde su incorporación para alcanzar dicho objetivo.

3.3.4 Indemnizaciones

Los consejeros, tanto ejecutivos como no ejecutivos, no tienen derecho a indemnizaciones en caso de terminación de sus funciones como tales consejeros.

3.3.5 Sistemas de ahorro a largo plazo

Las retribuciones, derechos y compensaciones relacionadas con los sistemas de ahorro a largo plazo derivan de los contratos firmados en su día con cada Consejero Ejecutivo, aprobados por el Consejo de Administración de la Sociedad, cuyas condiciones se ajustaban a las circunstancias personales, profesionales y a las prácticas de mercado en su momento. Es compromiso de ACS respetar estas obligaciones contraídas y mantener su política de mejores prácticas en asignaciones futuras.

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.

En el caso del Vicepresidente Ejecutivo, dado que procede de Grupo Dragados, S.A absorbida por la Sociedad en 2003 y tenía unas condiciones concretas, tiene derecho a un complemento económico mensual adicional a las prestaciones obligatorias del

Régimen General de la Seguridad Social relativas a jubilación e invalidez. Estos compromisos por pensiones de prestación definida se encuentran externalizados con contratos de seguros colectivos de vida. El consejero, que supera los 65 años de edad, no se ha jubilado por lo que no se ha iniciado el cobro de la prestación y la compañía de seguros extorna a favor de la Sociedad las cantidades dotadas como provisión matemática actuarial.

En este sentido, las condiciones del contrato del Presidente Ejecutivo y del Consejero-Secretario General, así como las del Vicepresidente Ejecutivo, responden, por tanto, a las circunstancias personales, profesionales y de comparativa de mercado en las fechas en que se firmó, aprobadas en su momento por el Consejo de Administración, tras analizar las prácticas de mercado vigentes en dicho momento. Es intención de ACS que cualquier incorporación o revisión de los componentes de la remuneración basados en sistemas de ahorro a largo plazo se circunscriban a las prácticas de mercado en su momento.

Por su parte el Consejero Delegado, como miembro del Comité Ejecutivo de HOCHTIEF tiene derecho a un compromiso de pensión de dicha sociedad en forma de contrato individual que prevé un mínimo a la edad de jubilación de 65 años. Se determina el importe de la pensión como un porcentaje de la retribución fija, porcentaje que aumenta con el número de años en el cargo. La cantidad máxima que puede recibir es el 65% de su compensación fija final. Los dependientes supervivientes reciben el 60% de la pensión. A los fondos acumulados de HOCHTIEF se añaden, en la proporción mencionada, las aportaciones por parte de ACS a través de un contrato de seguros de ahorro en relación con prestaciones en forma de capital y con las mismas características que las anteriormente mencionadas.

3.3.6 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 al Presidente Ejecutivo, al Consejero Delegado y al Consejero-Secretario General.

3.3.7 Control ex – post de la retribución variable anual

Con el fin de reducir riesgos y alinear la política de remuneración variable con los objetivos de la sociedad y sus accionistas, ACS tiene establecidas cláusulas de recuperación (“*clawback*”) 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.

3.3.8 Condiciones principales de los contratos

Adicionalmente a lo indicado en los apartados correspondientes, destacar que los contratos entre la Sociedad y el Presidente Ejecutivo, el Vicepresidente Ejecutivo y el Consejero-Secretario son de duración indefinida y recogen la obligación de prestar servicios a la Sociedad de forma exclusiva y con plena dedicación, no pudiendo ninguno de los Consejeros Ejecutivos prestar servicios por cuenta propia o ajena de forma directa o indirecta a terceros ajenos al Grupo ACS, salvo que concurra consentimiento expreso de la Sociedad.

Por su parte, como se describe en el apartado 3.3.4., la duración del contrato de Consejero Delegado es de cinco años.

4. COMPARATIVA DE LOS NIVELES RETRIBUTIVOS

En 2018, la firma especializada en la materia, Willis Towers Watson llevó a cabo un estudio de benchmarking sobre el nivel y la estructura retributiva del Equipo Directivo de ACS.

Las conclusiones del estudio apuntaron que las remuneraciones de los principales directivos de ACS estaban alineadas con las referencias de mercado, tanto a nivel sectorial como del IBEX 35.

Dado que no se han apreciado cambios sustanciales en estos sistemas retributivos, el Grupo no ha considerado necesario realizar un nuevo estudio en 2020.

La misma firma, Willis Towers Watson, asesoró a ACS en la elaboración de la Política de Remuneraciones de Consejeros para el periodo 2021-23.

5. RESULTADOS DEL GRUPO ACS PARA DETERMINAR LOS NIVELES DE INCENTIVOS

El cumplimiento de los objetivos predeterminados y cuantificables establecidos al inicio del ejercicio por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, para calcular la retribución variable anual de los Consejeros Ejecutivos, está alineado con los resultados económicos alcanzados por el Grupo en 2020 (*"Pay for performance"*) y su estrategia corporativa a largo plazo. A este respecto, los principales hitos de negocios del ejercicio son los siguientes:

- En primer lugar, destacar el buen comportamiento de los negocios en un entorno muy especial, afectado por la pandemia mundial. En estas circunstancias, el Grupo ACS ha reportado un Beneficio Neto de 574 millones de euros, afectado por la reducción de 280 millones de euros de Abertis debido a los confinamientos que han provocado

fuertes caídas en el tráfico diario desde la segunda quincena de marzo de 2020

- Estos resultados incorporan impactos no recurrentes por valor de 28 millones de euros. En concreto el principal impacto es la amortización del fondo de comercio de Thies que teníamos en ACS. Sin considerar estos impactos, el beneficio neto ajustado sube a 602 millones de euros, un 11,2% menos que el año anterior sin considerar Abertis.
- Al margen de este hecho, merece la pena destacar la capacidad de generación de caja de las actividades operativas en un año extremadamente difícil, que han generado 1.245 millones de euros.
- Igualmente el Grupo ha decidido seguir invirtiendo en nuevos proyectos de futuro, principalmente en oportunidades relacionadas con las energías renovables y proyectos de infraestructura en Norteamérica. En conjunto las inversiones totales superan los 1.700 millones de euros.
- El saldo del endeudamiento financiero neto del Grupo a finales de año alcanzaba los 1.820 millones de euros, incrementándose en 1.766 millones de euros, prácticamente la misma cantidad que se ha destinado a inversiones.
- Asimismo el Grupo mantiene una sólida cartera de proyectos en los mercados estratégicos del Grupo, ligeramente menor que en el ejercicio anterior debido a la reducción sustancial de adjudicaciones que ha sufrido el sector por los efectos de la pandemia.
- Finalmente en materia de sostenibilidad el Grupo ha sido reconocido como una de las principales empresas del sector, habiendo sido incluida de nuevo en los índices de sostenibilidad mundial y europeo de Dow Jones

6. APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES EN 2020

A continuación se detallan las retribuciones devengadas por los Consejeros en 2020 en línea con la Política de Remuneraciones aprobada por la Compañía para el periodo 2018-20.

6.1 Remuneración de los Consejeros por su actividad como tales

Los importes devengados individualmente por los Consejeros durante el último ejercicio por su condición de Consejeros de ACS y por su pertenencia a las distintas Comisiones han sido los siguientes:

Retribución en la Sociedad			
Nombre	Remuneración por pertenencia al Consejo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Total ejercicio 2020
AGUSTÍN BATUECAS TORREGO	90	0	90
ANTONIO BOTELLA GARCÍA	90	40	130
JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ	0	0	0
JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	90	90	180
CARMEN FERNÁNDEZ ROZADO	90	81	171
MARCELINO FERNÁNDEZ VERDES	0	0	0
ANTONIO GARCÍA FERRER	365	0	365
EMILIO GARCÍA GALLEGO	90	60	150
JOAN DAVID GRIMÀ TERRÉ	90	30	120
MARIANO HERNANDEZ HERREROS	90	30	120
JOSÉ MARÍA LOIZAGA VIGURI	90	1	91
PEDRO JOSÉ LÓPEZ JIMÉNEZ	365	0	365
CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS	90	70	160
FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ	390	0	390
MARÍA SOLEDAD PÉREZ RODRÍGUEZ	90	60	150
MIQUEL ROCA JUNYENT	90	30	120
JOSÉ ELADIO SECO DOMÍNGUEZ	90	30	120

Por otra parte, en la siguiente tabla se desglosan de forma individualizada los importes devengados por los Consejeros como remuneración por su pertenencia a los órganos de administración de otras sociedades participadas por ACS, en representación de ACS:

Retribución en las Sociedades del Grupo			
Nombre	Remuneración por pertenencia al Consejo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Total ejercicio 2020
AGUSTÍN BATUECAS TORREGO	0	0	0
ANTONIO BOTELLA GARCÍA	0	0	0
JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ	254	0	254
MANUEL DELGADO SOLÍS	0	0	0
JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	42	0	42
CARMEN FERNÁNDEZ ROZADO	0	0	0
MARCELINO FERNÁNDEZ VERDES	0	0	0
ANTONIO GARCÍA FERRER	0	0	0
EMILIO GARCÍA GALLEGO	0	0	0
JOAN DAVID GRIMÀ TERRÉ	0	0	0
MARIANO HERNANDEZ HERREROS	84	0	84
JOSÉ MARÍA LOIZAGA VIGURI	0	0	0
PEDRO JOSÉ LÓPEZ JIMÉNEZ	583	0	583
CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS	0	0	0
FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ	0	0	0
MARÍA SOLEDAD PÉREZ RODRÍGUEZ	84	0	84
MIQUEL ROCA JUNYENT	0	0	0
JOSÉ ELADIO SECO DOMÍNGUEZ	0	0	0

La asistencia de los Consejeros a las reuniones del Consejo de Administración de la Sociedad y de sus Comisiones durante 2020 ha sido la siguiente:

Nombre	Tipo de Consejero	Consejo de Administración	Comisión Ejecutiva	Comisión de Auditoría	Comisión de Nombramientos	Comisión de Retribuciones
		9	8	6	5	2
AGUSTÍN BATUECAS TORREGO	Ejecutivo	9/9				
JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ	Ejecutivo	9/9	8/8 *	6/6 *	5/5 *	2/2*
MARCELINO FERNÁNDEZ VERDES	Ejecutivo	9/9	7/8			
ANTONIO GARCÍA FERRER	Ejecutivo	9/9	7/8			
FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ	Ejecutivo	9/9	8/8			
JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	Dominical	9/9	8/8		5/5	
MARIANO HERNANDEZ HERREROS	Dominical	9/9			5/5	
MARÍA SOLEDAD PÉREZ RODRÍGUEZ	Dominical	9/9		6/6		2/2
ANTONIO BOTELLA GARCÍA	Independiente	9/9				2/2
CARMEN FERNÁNDEZ ROZADO	Independiente	9/9	1/1	6/6	5/5	
EMILIO GARCÍA GALLEGO	Independiente	9/9		6/6		1/2
CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS	Independiente	9/9		6/6	5/5	
JOSÉ ELADIO SECO DOMÍNGUEZ	Independiente	9/9				1/2
JOAN DAVID GRIMÀ TERRÉ	Otro Externo	9/9			3/5	
JOSÉ MARÍA LOIZAGA VIGURI (**)	Otro Externo	1/1	3/3	1/1	1/1	
PEDRO JOSÉ LÓPEZ JIMÉNEZ	Otro Externo	9/9	8/8	3/3	5/5	
MIQUEL ROCA JUNYENT	Otro Externo	9/9				2/2

* José Luis del Valle Pérez es Secretario no miembro

** José María Loizaga Viguri falleció el 22 de marzo de 2020

6.2 Remuneración de los Consejeros Ejecutivos

6.2.1 Retribución Fija

El importe total de la retribución fija de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas ha ascendido en 2020 a 6.347 miles de euros, según el siguiente desglose:

	Retribución fija 2020 en miles de euros
FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ	1.721
MARCELINO FERNÁNDEZ VERDES	2.154
ANTONIO GARCÍA FERRER	750
JOSÉ LUIS DEL VALLE PEREZ	1.265
AGUSTÍN BATUECAS TORREGO	457

6.2.2 Retribución Variable Anual

En el ejercicio 2020 los Consejeros Ejecutivos han tenido asignada una retribución variable anual en línea con la Política de Remuneraciones para el periodo 2018-20 aprobada en la Junta General de Accionistas de 2018.

Para la determinación del grado de cumplimiento de los objetivos en el año 2020, la Comisión de Retribuciones ha llevado a cabo un proceso de evaluación, apoyado en la Dirección General Corporativa, responsable de la información económico-financiera y de sostenibilidad del Grupo, cuyos resultados han sido debidamente auditados y verificados por la Comisión de Auditoría.

A continuación se detallan las categorías de objetivos aprobados por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, con respecto a la retribución variable anual del Consejero Delegado, así como las métricas, ponderaciones y el grado de cumplimiento alcanzado, que han determinado el importe de la retribución variable anual de 2020:

Concepto	Ponderación	Objetivo 2020	Dato Real 2020	Grado de Cumplimiento	Nivel de Consecución
Cash Flow Libre Ajustado	26,66%	1.149 mn €	1.181 mn €	>2,8% s/Pto	107%
Beneficio Neto (BDI)	26,66%	500 mn €	574 mn €	14,8% s/Pto	137%
Crecimiento BDI	26,66%	5%	-40,3%	< año 2019	0%
Objetivos no financieros	20,00%	Puntuación ONE > 60%	64%	>60%	100%
Grado de consecución aplicable					85%

Nota: Los datos financieros se corresponden con los publicados en el Informe Integrado; en concreto:

- El Cash Flow Ajustado se detalla en el capítulo 4.3 Flujos Netos de Efectivo, calculado como Flujo Neto de Efectivo de las Actividades Operativas, ajustado por la variación de Factoring;
- El Beneficio Neto y su crecimiento se incluye en el capítulo 4.1 Cuenta de Resultados
- La evaluación no financiera se describe en el capítulo 5. Estado de Información no Financiera

De acuerdo con lo anterior, teniendo en cuenta el grado de cumplimiento de las métricas establecidas, la propuesta de la Comisión de Retribuciones en atención a los resultados obtenidos, el importe de la retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2020 asignada al Presidente Ejecutivo se situaría en 2.349 miles de euros, equivalente al 85,1% de la base de cálculo.

Sobre la base de lo anterior, el Consejo de Administración ha acordado en su reunión de 31 de marzo de 2021, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, liquidar los importes que se indican a continuación de la retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2020 del Presidente, del Consejero Delegado y del Consejero Secretario General.

(miles de euros)	Retribución variable anual	
	Con cargo a Resultados 2019 (Abonada en 1T/20)	Con cargo a Resultados 2020 (Abonada en 2021)
FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ	2.840	2.349
MARCELINO FERNÁNDEZ VERDES	0	0
JOSÉ LUIS DEL VALLE PEREZ	1.657	1.371

6.2.3 Retribución Variable a Largo Plazo

a) Plan de Opciones

El Consejo de Administración de ACS en sesión celebrada en el día 25 de julio de 2018, y previo informe favorable de la Comisión de Retribuciones celebrada en esta

misma fecha, aprobó el “Plan de Opciones 2018” que otorgaba a 271 directivos derechos sobre acciones de ACS ejercitables a partir del 1 de julio de 2021, a un precio de 37,17 € por acción, sujeto al cumplimiento de condiciones operativas, financieras y de sostenibilidad, tal y como se detalla en el capítulo 3.2.2.

Los consejeros ejecutivos beneficiarios del plan son el Presidente Ejecutivo, con un máximo de 500.000 derechos, el Consejero Delegado (máximo de 500.000 derechos) y el Secretario General (máximo de 275.000 derechos).

La cotización de la acción de ACS al cierre del ejercicio 2020 fue de 27,15 €.

No existe ningún otro plan de opciones en vigor al cierre del presente informe.

b) Plan de Incentivos a Largo Plazo del Consejero Delegado

D. Marcelino Fernández Verdes, en su condición de Consejero Delegado de ACS y Presidente ejecutivo de HOCHTIEF, tiene un sistema de retribución específico aprobado originalmente por HOCHTIEF en el que el mismo paga 7/10 partes y ACS 3/10 partes, tal como se detalla en el capítulo 3.2.2.

Entre el 60-70% de la retribución variable total está ligada a objetivos de desempeño a futuro definidos en las Componentes I y II del Plan de Incentivos a Largo. En concreto, las métricas implicadas en la evaluación del desempeño son la evolución del Flujo de Caja Libre Ajustado y el Beneficio Neto frente al año anterior. Eventualmente el Consejo de Administración de ACS y el Consejo de Supervisión de HOCHTIEF pueden ajustar los objetivos al alza o a la baja en base a la evaluación de los objetivos estratégicos.

Las variables de la retribución a largo plazo se satisfacen de la siguiente manera:

- Componente I: mediante la transferencia de acciones en importe neto con una retención de dos años
- Componente II: mediante la concesión de un plan de incentivos basado en “performance shares” a largo plazo anual, sujeto a un periodo de espera de 3 años

En el año 2020 el valor de ambas componentes asignadas (“granted”) es de 0 euros.

6.2.4 Otras percepciones

Los Consejeros Ejecutivos son beneficiarios de planes de pensiones y determinadas percepciones en especie que incluyen, entre otros conceptos, seguros de vida. El gasto asociado a estas percepciones en 2020 suma un total de 1.388 miles de euros para el Presidente Ejecutivo, y de 2.395 miles de euros para el Consejero Delegado.

Por otro lado, la Sociedad no ha concedido en 2020 ningún anticipo, crédito o garantía a los Consejeros Ejecutivos.

A continuación se detallan, de forma desglosada, el coste en el que ha incurrido la Sociedad por las aportaciones a planes de pensiones de los Consejeros Ejecutivos durante el ejercicio 2020, así como otras retribuciones en especie percibidas por los Consejeros durante dicho ejercicio:

Consejero Ejecutivo	Aportaciones a Planes de Pensiones	Primas de Seguros de vida y otras prestaciones
FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ	1.362	26
MARCELINO FERNÁNDEZ VERDES	2.394	1
ANTONIO GARCÍA FERRER	0	4
JOSÉ LUIS DEL VALLE PEREZ	657	1
AGUSTÍN BATUECAS TORREGO	0	1

6.2.5 Retribución total de los Consejeros Ejecutivos

A continuación se muestra un resumen del total de las retribuciones brutas devengadas por los Consejeros Ejecutivos durante el ejercicio 2020, desglosadas por concepto:

Retribuciones devengadas por los Consejeros Ejecutivos en el Ejercicio 2020									
Consejeros	Retribución por funciones de Consejero ¹	Retribución Fija	Retribución Variable Anual	Retribución Variable a Largo Plazo ²	Aportación a Sistemas de ahorro a Largo Plazo ³	Otros conceptos	TOTAL 2020	TOTAL 2019	Var.
FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ	390	1.721	2.349		1.362	26	5.848	6.323	-7,5%
MARCELINO FERNÁNDEZ VERDES	0	2.154	0	0	2.394	1	4.549	4.471	1,7%
ANTONIO GARCÍA FERRER	365	750	684		0	4	1.803	1.944	-7,3%
JOSÉ LUIS DEL VALLE PEREZ	254	1.265	1.371		657	1	3.548	3.825	-7,2%
AGUSTÍN BATUECAS TORREGO	90	457	0		0	1	548	548	0,0%

A continuación se muestra la remuneración total devengada por los Consejeros Ejecutivos, desglosada por sociedad. Se calcula la remuneración proporcional en función de la participación que el Grupo tiene en el capital social de HOCHTIEF (50,4%)

¹ **Retribuciones por funciones de Consejero:** incluye la asignación fija derivada de la pertenencia a Consejos de Administración de ACS y de sus filiales, así como de sus Comisiones

² **Retribución Variable a Largo Plazo:** se refiere a la retribución correspondiente al Programa de Incentivo a Largo Plazo basado en la entrega de acciones (Componente I) e incentivos sobre "performance shares" (Componente II)

³ **Aportaciones a sistemas de Ahorro a Largo Plazo:** se refiere a las aportaciones de la empresa a los Planes de Pensiones

Nombre	Cargo	Remuneración por ACS	Remuneración por HOCHTIEF	Remuneración por otras sociedades del Grupo	TOTAL	TOTAL PROPORCIONAL		
						2020	2019	Var.
FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ	PRESIDENTE EJECUTIVO	5.848			5.848	5.848	6.323	-7,5%
MARCELINO FERNÁNDEZ VERDES	CONSEJERO DELEGADO	1.248	3.301		4.549	2.912	2.812	3,5%
ANTONIO GARCÍA FERRER	VICEPRESIDENTE	1.803			1.803	1.803	1.944	-7,3%
JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ	SECRETARIO GENERAL	3.294	254		3.548	3.422	3.699	-7,5%
AGUSTÍN BATUECAS TORREGO	CONSEJERO EJECUTIVO	90		458	548	548	548	0,0%

Se incluye a continuación una tabla con el desglose de las retribuciones totales devengados por los Consejeros en 2020 por los diversos conceptos:

Nombre	Remuneración por pertenencia al Consejo de ACS	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Remuneración por pertenencia a Consejos de Sociedades del Grupo	Retribución fija por funciones ejecutivas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo en metálico	Retribucion variable a largo plazo en instrumentos financieros	Aportaciones a Sistemas a Largo Plazo	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
AGUSTÍN BATUECAS TORREGO	90			457					1	548	548
ANTONIO BOTELLA GARCÍA	90	40								130	130
JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ			254	1.265	1.371			657	1	3.548	3.825
MANUEL DELGADO SOLÍS											143
JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	90	90	42							222	222
CARMEN FERNÁNDEZ ROZADO	90	81								171	160
MARCELINO FERNÁNDEZ VERDES				2.154				2.394	1	4.549	4.471
ANTONIO GARCÍA FERRER	365			750	684				4	1.803	1.944
EMILIO GARCÍA GALLEGO	90	60								150	150
JOAN DAVID GRIMÀ TERRÉ	90	30								120	120
MARIANO HERNANDEZ HERREROS	90	30	84							204	204
JOSÉ MARÍA LOIZAGA VIGURI	90	1								91	365
PEDRO JOSÉ LÓPEZ JIMÉNEZ	365		583							948	935
CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS	90	70								160	160
FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ	390			1.721	2.349			1.362	26	5.848	6.323
MARÍA SOLEDAD PÉREZ RODRÍGUEZ	90	60	84							234	234
MIQUEL ROCA JUNYENT	90	30								120	120
JOSÉ ELADIO SECO DOMÍNGUEZ	90	30								120	120

¹ **Otros Conceptos:** Importe total de las restantes retribuciones devengadas en el ejercicio y que no hayan sido contempladas en cualquiera de los otros apartados.

6.2.6 Retribución cobrada por los Consejeros Ejecutivos en 2020

Como consecuencia del ejercicio de los derechos devengados en ejercicios anteriores relacionados con los planes de incentivos variables a corto plazo (2019) y a largo plazo (2015 a 2018), los consejeros ejecutivos han cobrado en concepto de remuneración variable en el año 2020, cuyos importes se detallan en la siguiente tabla:

Retribuciones cobradas por los Consejeros Ejecutivos en el Ejercicio 2020								
Consejeros	Retribución por funciones de Consejero	Retribución Fija	Retribución Variable Anual	Aportación a Sistemas de ahorro a Largo Plazo	Otros conceptos	TOTAL 2020	TOTAL 2019	Var.
FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ	390	1.721	2.839	1.362	26	6.338	6.831	-7,2%
MARCELINO FERNÁNDEZ VERDES	0	2.154		2.394	1	4.549	18.738	-75,7%
ANTONIO GARCÍA FERRER	365	750	826	0	4	1.945	2.181	-10,8%
JOSÉ LUIS DEL VALLE PEREZ	252	1.265	1.657	657	1	3.832	4.304	-11,0%
AGUSTÍN BATUECAS TORREGO	90	457	0	0	1	548	548	0,0%

7. RESULTADOS DE VOTO EN JUNTAS GENERALES

La tabla siguiente recoge los porcentajes de voto obtenidos en la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Compañía, celebrada de forma telemática el 8 de mayo de 2020 y con un quórum de asistencia de 53,7%, en los dos puntos del orden del día relacionado con las remuneraciones de los Consejeros.

Punto 2. Aprobación, con carácter consultivo, del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros:

Votos		
A favor	162.730.608	96,3%
En contra	4.403.272	2,6%
Abstenciones	1.913.152	1,1%

**ANEXO ESTADISTICO DEL INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS
CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS****B.- RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLITICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO
CERRADO**

B.4 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	169.047.032	53,7%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	4.403.272	2,6%
Votos a favor	162.730.608	96,3%
Abstenciones	1.913.152	1,1%

C.- DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Período de devengo ejercicio 2020
AGUSTÍN BATUECAS TORREGO	Ejecutivo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
ANTONIO BOTELLA GARCÍA	Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ	Ejecutivo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
CARMEN FERNÁNDEZ ROZADO	Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
MARCELINO FERNÁNDEZ VERDES	Ejecutivo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
ANTONIO GARCÍA FERRER	Ejecutivo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
EMILIO GARCÍA GALLEGO	Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
JOAN DAVID GRIMÀ TERRÉ	Otro Externo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
MARIANO HERNANDEZ HERREROS	Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
JOSÉ MARÍA LOIZAGA VIGURI	Otro Externo	Desde 01/01/2020 hasta 22/03/2020
PEDRO JOSÉ LÓPEZ JIMÉNEZ	Otro Externo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS	Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ	Ejecutivo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
MARÍA SOLEDAD PÉREZ RODRÍGUEZ	Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
MIQUEL ROCA JUNYENT	Otro Externo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
JOSÉ ELADIO SECO DOMÍNGUEZ	Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020

C.1 Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Sueldos	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
AGUSTÍN BATUECAS TORREGO	90								90	90
ANTONIO BOTELLA GARCÍA	90		40						130	130
JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ				1.265	1.371				2.636	2.912
MANUEL DELGADO SOLÍS									0	106
JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	90		90						180	180
CARMEN FERNÁNDEZ ROZADO	90		81						171	160
MARCELINO FERNÁNDEZ VERDES				557					557	557
ANTONIO GARCÍA FERRER	365			750	684				1.799	1.937
EMILIO GARCÍA GALLEG0	90		60						150	150
JOAN DAVID GRIMÀ TERRÉ	90		30						120	120
MARIANO HERNANDEZ HERREROS	90		30						120	120
JOSÉ MARÍA LOIZAGA VIGURI	90		1						91	365
PEDRO JOSÉ LÓPEZ JIMÉNEZ	365								365	365
CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS	90		70						160	160
FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ	390			1.721	2.349				4.460	4.938
MARÍA SOLEDAD PÉREZ RODRÍGUEZ	90		60						150	150
MIQUEL ROCA JUNYENT	90		30						120	120
JOSÉ ELADIO SECO DOMÍNGUEZ	90		30						120	120

* Los importes del ejercicio 2019 corresponden a las retribuciones cobradas en dicho año.

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020		
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes / consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)		Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ	P.O. ACS 2018	500	500									500	500
MARCELINO FERNÁNDEZ VERDES	P.O. ACS 2018	500	500									500	500
JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ	P.O. ACS 2018	275	275									275	275
MARCELINO FERNÁNDEZ VERDES	LTPI I												

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ	1.362
MARCELINO FERNÁNDEZ VERDES	690
ANTONIO GARCÍA FERRER	0
JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ	657

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Ejercicio 2020		Ejercicio 2019	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados
	FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ	1.362	1.362			45.208		43.823
MARCELINO FERNÁNDEZ VERDES	690	654			8.240		7.547	
ANTONIO GARCÍA FERRER	0	0			3.825		3.898	
JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ	657	657			11.527		10.865	

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivos
FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ	SEGURO VIDA	26
MARCELINO FERNÁNDEZ VERDES	SEGURO VIDA	1
ANTONIO GARCÍA FERRER	SEGURO VIDA	4
JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ	SEGURO VIDA	1

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos de otras sociedades del grupo:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Sueldos	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
AGUSTÍN BATUECAS TORREGO				457					457	457
ANTONIO BOTELLA GARCÍA									0	0
JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ	254								254	255
MANUEL DELGADO SOLÍS									0	37
JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	42								42	42
CARMEN FERNÁNDEZ ROZADO									0	0
MARCELINO FERNÁNDEZ VERDES				1.597					1.597	1.648
ANTONIO GARCÍA FERRER									0	0
EMILIO GARCÍA GALLEGO									0	0
JOAN DAVID GRIMÀ TERRÉ									0	0
MARIANO HERNANDEZ HERREROS	84								84	84
JOSÉ MARÍA LOIZAGA VIGURI									0	0
PEDRO JOSÉ LÓPEZ JIMÉNEZ	583								583	570
CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS									0	0
FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ									0	0
MARÍA SOLEDAD PÉREZ RODRÍGUEZ	84								84	84
MIQUEL ROCA JUNYENT									0	0
JOSÉ ELADIO SECO DOMÍNGUEZ									0	0

* Los importes del ejercicio 2019 corresponden a las retribuciones cobradas en dicho año.

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados

Sin datos

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
MARCELINO FERNÁNDEZ VERDES	1.704

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Ejercicio 2020		Ejercicio 2019	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados
MARCELINO FERNÁNDEZ VERDES	1.704	1.611			14.472		12.522	

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivos
AGUSTÍN BATUECAS TORREGO	SEGURO VIDA	1

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada sociedades del Grupo					Total 2020 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
AGUSTÍN BATUECAS TORREGO	90				90	457			1	458	548
ANTONIO BOTELLA GARCÍA	130				130	0				0	130
JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ	2.636		657	1	3.294	254				254	3.548
JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	180				180	42				42	222
CARMEN FERNÁNDEZ ROZADO	171				171	0				0	171
MARCELINO FERNÁNDEZ VERDES	557	0	690	1	1.248	1.597	0	1.704		3.301	4.549
ANTONIO GARCÍA FERRER	1.799			4	1.803	0				0	1.803
EMILIO GARCÍA GALLEGO	150				150	0				0	150
JOAN DAVID GRIMÀ TERRÉ	120				120	0				0	120
MARIANO HERNANDEZ HERREROS	120				120	84				84	204
JOSÉ MARÍA LOIZAGA VIGURI	91				91	0				0	91
PEDRO JOSÉ LÓPEZ JIMÉNEZ	365				365	583				583	948
CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS	160				160	0				0	160
FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ	4.460		1.362	26	5.848	0				0	5.848
MARÍA SOLEDAD PÉREZ RODRÍGUEZ	150				150	84				84	234
MIQUEL ROCA JUNYENT	120				120	0				0	120
JOSÉ ELADIO SECO DOMÍNGUEZ	120				120	0				0	120
TOTAL	11.419	0	2.709	32	14.160	3.101	0	1.704	1	4.806	18.966

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 31 de marzo de 2021.

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

Sí No