

## **PROPUESTA MOTIVADA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE ACS, ACTIVIDADES DE CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS, S.A. EN RELACIÓN CON LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN PARA LO QUE RESTA DEL EJERCICIO 2022 Y PARA LOS EJERCICIOS 2023, 2024 y 2025**

De conformidad con lo previsto en el artículo 529 novodecies del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (“LSC”), modificado por la Ley 5/2021 (“Ley 5/2021”) y en el artículo 37 de los Estatutos Sociales de ACS (“ACS” o la “Sociedad”), el Consejo de Administración de la Sociedad, previo informe de la Comisión de Retribuciones, elabora la presente propuesta motivada relativa a la *Política de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración para lo que resta del ejercicio 2022 y para los ejercicios 2023, 2024 y 2025* (la “Política”) que se someterá a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas.

Conforme al artículo 217 LSC, la Política determina la retribución dentro del sistema establecido estatutariamente y prevé el importe máximo de las retribuciones que anualmente puede satisfacer la Sociedad al conjunto de sus Consejeros, tanto ejecutivos como no ejecutivos, importe que seguirá siendo aplicable durante la vigencia de la Política salvo que la Junta General de Accionistas decida modificarlo en el futuro.

La modificación de la Política de remuneraciones tiene por objeto principal incorporar las novedades introducidas en la LSC por la Ley 5/2021. Y en este sentido, parte esencialmente del contenido de la vigente Política, teniendo las modificaciones introducidas por objeto (i) modificar el apartado 1 relativo a la principios de la Política de remuneraciones de conformidad con los principios ESG y los valores asociados a la debida diligencia empresarial en materia de sostenibilidad y derechos humanos; (ii) incorporar en el apartado 2 relativo a las funciones asumidas por la Comisión de Retribuciones, el proceso de determinación, revisión y aprobación de la Política de conformidad con el artículo 529 novodecies.3 h) LSC; (iii) adaptar el apartado 3 relativo al régimen aplicable a las remuneraciones para Consejeros ejecutivos a los artículos 529 octodecies y 529 novodecies LSC; y (iv) ajustar el apartado 5 en relación a la aplicación de la Política a nuevos Consejeros.

Asimismo, respecto de los Consejeros que desempeñan funciones ejecutivas (Consejeros ejecutivos) la Política contempla, además, la cuantía de la retribución fija anual, los distintos parámetros para la fijación de los componentes variables y los términos y condiciones principales de sus contratos.

A su vez, según lo previsto en el artículo 529 novodecies LSC, la Política de Remuneración de los Consejeros de ACS se aplicará desde su aprobación por la Junta General y por tanto, para lo que resta del ejercicio 2022 y para los ejercicios 2023, 2024 y 2025, sin perjuicio de que la Junta General de Accionistas pueda modificarla de conformidad con lo previsto legalmente.

Conforme a lo expuesto y teniendo en cuenta el Informe previo de la Comisión de Retribuciones, cuyo contenido y motivación asume el Consejo y se adjunta a la presente propuesta, el Consejo de Administración ha acordado someter a la próxima Junta General Ordinaria de accionistas de la Sociedad, la aprobación de la nueva *Política de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración para lo que resta del ejercicio 2022 y para los ejercicios 2023, 2024 y 2025*.

# **INFORME SOBRE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN PARA LO QUE RESTA DEL EJERCICIO 2022, Y PARA LOS EJERCICIOS 2023, 2024 y 2025 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 novodecies 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”), modificado por la Ley 5/2021 (“Ley 5/2021”), 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 como punto separado del orden del día.

A su vez, 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 a este derecho.

La política de remuneraciones de los consejeros así aprobada mantendrá su vigencia desde el momento de su aprobación y durante los tres ejercicios siguientes como máximo. 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 novodecies LSC, y en él se recoge la motivación, justificación y 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 lo que resta del ejercicio 2022 y para los ejercicios 2023, 2024 y 2025* (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 quincecies LSC, 22 bis y 23 de los Estatutos Sociales, y 28 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, recogándose 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 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 28.- La Comisión de Retribuciones***

*1. 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. Al menos dos de los miembros de la Comisión, deberán ser Consejeros independientes. Los miembros de la Comisión de Retribuciones serán designados procurando que en su conjunto tengan los conocimientos, aptitudes y experiencia adecuados a las funciones de la Comisión, en los distintos ámbitos que sean competencias de la misma, como el diseño de políticas y planes retributivos de consejeros y Altos Directivos, todo ello favoreciendo, en sus distintos aspectos, la diversidad en la composición de la Comisión.*

*2. El Presidente de la Comisión será designado por el Consejo de Administración de entre los Consejeros independientes que formen parte de él. El Presidente de la Comisión actuará como su portavoz en las reuniones del Consejo de Administración y, en su caso, de la Junta General de Accionistas de la Sociedad.*

*A sus reuniones asistirá, con voz pero sin voto, y actuará como Secretario el que lo sea del Consejo de Administración de la Sociedad, quien asistirá al Presidente de la Comisión para planificar sus reuniones, recopilar y distribuir la información*

*necesaria con la antelación adecuada y levantará acta de las reuniones, copia de la cual, una vez aprobada, se remitirá a todos los miembros del Consejo de Administración.*

*3. La convocatoria de las reuniones de la Comisión, que incluirá siempre el orden del día, se acompañará de la información necesaria, sin perjuicio de que en determinadas circunstancias esté justificado que todo o parte de la información se suministre en la propia reunión. La Comisión sólo se entenderá constituida cuando asistan la mayoría de sus miembros y adoptará sus acuerdos por mayoría absoluta, decidiendo en caso de empate el voto del Presidente. Se reunirá, previa convocatoria de su Presidente y, como mínimo, dos veces al año, procurándose, siempre que sea posible, que las reuniones de la Comisión tengan lugar con antelación suficiente a las reuniones del Consejo de Administración.*

*4. A la Comisión de Retribuciones le corresponden las siguientes funciones:*

*a) 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.*

*b) Informar al Consejo de Administración sobre la fijación individual de la remuneración de cada Consejero en su condición de tal dentro del marco estatutario y de la política de remuneraciones, así como sobre la determinación individual de la remuneración de cada Consejero por el desempeño de las funciones ejecutivas que tenga atribuidas dentro del marco de la política de remuneraciones y de conformidad con lo previsto en su contrato.*

*c) Proponer la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros ejecutivos, así como proponer las condiciones básicas de los contratos de los Altos Directivos en materia retributiva, en coordinación, en cuanto resulte necesario, con la Comisión de Nombramientos, verificando que sean consistentes con las políticas retributivas vigentes.*

*d) 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.*

*e) Revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los Consejeros y Altos Directivos, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, así como garantizar que su remuneración individual sea proporcionada a la que se pague a los demás Consejeros y Altos Directivos de la Sociedad.*

*f) Verificar la información sobre remuneraciones de los Consejeros y miembros del equipo de dirección contenida en los distintos documentos corporativos, incluido el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.*

*g) Velar por que los eventuales conflictos de intereses no perjudiquen la independencia del asesoramiento externo prestado a la Comisión.*

*5. La Comisión de Retribuciones consultará al Presidente del Consejo de Administración y al primer ejecutivo de la Sociedad, especialmente cuando se trate de materias relativas a los Consejeros ejecutivos y Altos Directivos.*

*6. La asistencia a las reuniones de la Comisión debe ir precedida de la dedicación suficiente de sus miembros para analizar y evaluar la información recibida. Asimismo, en las reuniones de la Comisión se fomentará el diálogo constructivo entre sus miembros, promoviendo la libre expresión y la actitud supervisora y de análisis de los mismos, debiendo asegurarse el Presidente de la Comisión de que sus miembros participan con libertad en las deliberaciones.*

*7. La Comisión de Retribuciones podrá convocar a cualquier empleado o directivo de la Sociedad, e incluso disponer que comparezcan sin presencia de ningún otro directivo, así como requerir la asistencia a sus sesiones de cualquier tercero, si bien únicamente previa invitación del Presidente de la Comisión y sólo para tratar aquellos puntos del orden del día para los que hayan sido convocados en la medida en que esté justificado por razón del asunto de que se trate. En el acta de las reuniones de la Comisión se consignarán las entradas y salidas de los distintos invitados y, salvo en casos concretos cuya adecuada justificación debe constar en la propia acta, los invitados no asistirán a las fases de deliberación y votación de la Comisión.*

*8. La Comisión de Retribuciones deberá establecer un canal de comunicación efectivo y periódico con sus interlocutores habituales, que corresponderá normalmente al Presidente de la Comisión y, entre otros, con el Presidente del Consejo de Administración; en su caso, con el Consejero independiente coordinador, en el supuesto de que no forme parte de la Comisión; y con la dirección de la Sociedad.*

*9. La Comisión de Retribuciones podrá acceder de modo adecuado, oportuno y suficiente a cualquier información o documentación de que disponga la Sociedad así como recabar el asesoramiento de expertos externos cuando lo juzgue necesario para el adecuado cumplimiento de sus funciones. En particular, deberá hacer constar con transparencia cualquier relación o situación de conflicto de interés que afecte a los asesores externos, solicitándoles que en sus propuestas de servicios desglosen todos los posibles conflictos con la Sociedad o sus Consejeros.*

*10. La Sociedad deberá facilitar a la Comisión de Retribuciones recursos suficientes para que pueda cumplir con sus funciones. En particular, la Comisión contará con un plan de formación periódica que facilite la actualización de conocimientos de los miembros de la Comisión, previéndose un programa de bienvenida para sus nuevos miembros.*

*11. La Comisión de Retribuciones establecerá un plan de trabajo anual que contemplará las principales actividades de la Comisión durante el ejercicio. Asimismo, la Comisión elaborará un informe anual sobre su funcionamiento durante el ejercicio, incluyendo, entre otras materias, las actividades significativas realizadas durante el periodo, informando de aquellas que se hayan llevado a cabo con la colaboración de expertos externos.*

*12. 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, por lo establecido en los artículos 217 y siguientes de la LSC, sin perjuicio de las especialidades respecto de las sociedades cotizadas establecidas en los artículos 529 sexdecies y siguientes de la LSC.

Partiendo del referido régimen legal, el artículo 37 de los Estatutos Sociales de ACS establece respecto de los Consejeros en su condición de tales que su sistema de remuneración consistirá en una asignación fija anual que será determinada por el Consejo de Administración teniendo en cuenta al efecto, las funciones, responsabilidades, la pertenencia a las Comisiones del Consejo y demás circunstancias objetivas que considere relevantes. A este respecto debe tenerse en cuenta que en todo caso, 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. En relación a los consejeros ejecutivos, el artículo 37 de los Estatutos Sociales establece que su remuneración 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.

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

La modificación de la Política de remuneraciones tiene por objeto principal incorporar las novedades introducidas en la LSC por la Ley 5/2021. Y en este sentido, parte

esencialmente del contenido de la vigente Política, teniendo las modificaciones introducidas por objeto (i) modificar el apartado 1 relativo a la principios de la Política de remuneraciones de conformidad con los principios ESG; (ii) incorporar en el apartado 2 en relación con las funciones asumidas por la Comisión de Retribuciones, el proceso de determinación, revisión y aprobación de la Política de conformidad con el artículo 529 novodecies.3 h) LSC; (iii) adaptar el apartado 3 relativo al régimen aplicable a las remuneraciones para Consejeros ejecutivos a los artículos 529 octodecies y 529 novodecies LSC; y (iv) ajustar el apartado 5 en relación a la aplicación de la Política a nuevos Consejeros.

La Comisión de Retribuciones considera que la Política de remuneraciones cumple con el principio establecido en el artículo 217.4 de la LSC, de manera que la remuneración de los Consejeros deberá en todo caso guardar una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables. Asimismo, el sistema de remuneración establecido está 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 toma en consideración otros objetivos y valores estratégicos asociados a la debida diligencia empresarial en materia de sostenibilidad y derechos humanos y, entre otros: (i) la alineación con la creación de valor para los accionistas a largo plazo conforme a los principios ESG; (ii) la atracción, retención y motivación del talento; (iii) la compensación de la responsabilidad y trayectoria profesional; (iv) la equidad interna y competitividad externa; y (v) el equilibrio entre los elementos retributivos.

Asimismo, y en línea con lo establecido en el artículo 529 novodecies.3 c) LSC, en la Política se tiene en cuenta expresamente 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 es adecuado teniendo en consideración la cualificación requerida, la responsabilidad asumida y la dedicación prestada, siendo a su vez conforme con las exigencias del mercado para atraer y retener a los Consejeros del perfil deseado, pero no tan elevado como para comprometer la independencia de criterio de los Consejeros, especialmente respecto de los 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.

En este sentido, 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 cargos

que asuman 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 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 a las funciones ejecutivas asociadas al cargo, a la trayectoria profesional y a los niveles resultantes de la información de mercado de sociedades comparables; (ii) sistemas de ahorro a largo plazo y beneficios sociales y otros elementos retributivos en especie, en línea con la política general aplicable a los directivos de la Sociedad, 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, alineados con la estrategia del Grupo y 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 de los distintos 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 Consejeros 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 que justifiquen que la retribución variable se haya devengado o pagado atendiendo a informaciones o datos inexactos o erróneos, o cuando se hayan producido incumplimientos de la normativa interna corporativa o de la legislación aplicable.

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

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 lo que resta del ejercicio 2022 y para los ejercicios 2023, 2024 y 2025, 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 28 del Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión de Retribuciones de ACS eleva 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 lo que resta del ejercicio 2022 y para los ejercicios 2023, 2024 y 2025*.



# POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS 2022-2025



## ÍNDICE



<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>1. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES .....</b>	<b>3</b>
<b>2. FUNCIONES ASUMIDAS POR LA COMISIÓN DE RETRIBUCIONES .....</b>	<b>7</b>
<b>3. POLÍTICA DE REMUNERACIONES PARA CONSEJEROS EJECUTIVOS .....</b>	<b>9</b>
<b>4. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES ..</b>	<b>18</b>
<b>5. POLÍTICA RETRIBUTIVA APLICABLE A NUEVOS CONSEJEROS .....</b>	<b>19</b>
<b>6. RELACIÓN DE LA POLÍTICA CON LAS CONDICIONES DE LOS EMPLEADOS DE LA COMPAÑÍA.....</b>	<b>20</b>
<b>7. IMPORTE MÁXIMO DE LA RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS .....</b>	<b>21</b>
<b>8. VIGENCIA .....</b>	<b>22</b>

## INTRODUCCIÓN

El Consejo de Administración de ACS, Actividades de Construcción y Servicios, S.A. (en adelante, “ACS”, la “Sociedad” o el “Grupo”, indistintamente) aprobó en su sesión de 24<sup>6</sup> de marzo de 2022<sup>0</sup>, previa ~~propuesta-informe~~ de la Comisión de Retribuciones, someter la presente política de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración ~~para los ejercicios sociales~~ para lo que resta del ejercicio 2024<sup>2</sup>, y los ejercicios 2023<sup>3</sup>, 2024 y 2023<sup>5</sup> (en adelante, la “política de remuneraciones” o la “política”) a la votación vinculante de la próxima Junta General de Accionistas, como punto separado del orden del día, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 529 novodécimos del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (en adelante, la “Ley de Sociedades de Capital” o “LSC”, indistintamente).

La política de remuneraciones hasta ahora vigente fue aprobada en la Junta General de Accionistas celebrada el 8 de mayo de 2018-2020 con un periodo de vigencia de tres años que abarcaba los años 2021<sup>4</sup>, 2019<sup>22</sup> y 2020<sup>3</sup>. La propuesta de la presente política de remuneraciones responde esencialmente a la adaptación de la misma a las modificaciones introducidas a la Ley de Sociedades de Capital por la Ley 5/2021 de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.

En todo caso, esta política de remuneraciones es continuista con la política de remuneraciones anterior, que fue mayoritariamente aprobada por la Junta General de Accionistas de 2020 con el voto a favor del 95,493% del capital social presente y representado, estando los cambios que se proponen respecto de la política anterior, orientados esencialmente a la adaptación de la misma a la Ley 5/2021, de 12 de abril, que modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.

La propuesta de política de remuneraciones, así como el informe específico de la Comisión de Retribuciones que justifica y motiva la política, se encuentran disponibles en la página web corporativa de la Sociedad desde la convocatoria de la Junta General de Accionistas.

Las retribuciones y sus correspondientes cuantías incluidas en la presente política se entienden en todo caso brutas, soportando cada consejero la correspondiente retención o ingreso a cuenta del IRPF que sea aplicable, que será en todo caso a su cargo.

Además de las retribuciones contempladas en la presente política, los consejeros de ACS podrán percibir las retribuciones que, en su caso, proceda de otras sociedades del Grupo por su pertenencia al Consejo de Administración de dichas sociedades. Esas retribuciones estarán sujetas a los requisitos legales y estatutarios correspondientes aplicables a cada una de esas sociedades, y se informará debidamente de su percepción por los consejeros en el correspondiente informe anual sobre remuneraciones de los consejeros de ACS.

## 1. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

A través de esta política de remuneraciones, dictada al amparo de las previsiones de los Estatutos Sociales, y del Reglamento del Consejo de Administración ~~y del Reglamento de la Comisión de Retribuciones~~, se persigue establecer los criterios en materia de retribución de consejeros con el fin de guiar la actividad del Consejo de Administración y de la Comisión de Retribuciones en este ámbito.

Mediante esta política de remuneraciones se pretende remunerar 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 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 lo que se refiere específicamente a los consejeros que desarrollan funciones ejecutivas, la política de remuneraciones de ACS tiene como eje principal 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.

De acuerdo con todo lo anterior, el sistema de retribución de ACS para lo que resta del ejercicio 2022 y el trienio 2024~~3~~3-2023~~5~~5 se basa en los siguientes principios:

- Establecer un vínculo estrecho entre la consecución de los objetivos estratégicos y la aportación de valor a nuestros accionistas.
- Revisar de forma periódica la política de remuneraciones para asegurar la alineación entre la consecución de resultados y la creación de valor para el accionista.
- Tomar en cuenta las salvedades que, en su caso, pudieran constar en el informe del auditor externo y que minoren los resultados de la Sociedad.
- Asociar parte significativa de la remuneración de los consejeros ejecutivos a la consecución de objetivos financieros, de negocio, de creación de valor y objetivos de sostenibilidad en sus vectores medioambiental, social y de buen gobierno.

**Alineación con la creación de valor para los accionistas a largo plazo conforme a los principios ESG<sup>1</sup>**

En este sentido, de conformidad con el Plan Director de Sostenibilidad 2025, ACS tiene como objetivo impulsar la sostenibilidad global, promoviendo la transición hacia las infraestructuras sostenibles, siendo un actor clave en el desarrollo económico para integrar talento especializado y diverso y un referente en buenas prácticas empresariales con una gobernanza comprometida con la sostenibilidad, de conformidad con los principios ESG.

En particular, en materia de retribución de Consejeros, tal y como se describe en la presente Política de Remuneraciones, la percepción de la retribución variable por parte de los consejeros que desempeñan funciones ejecutivas en la Sociedad está directamente vinculada a objetivos financieros y no financieros, que refuerzan el compromiso del Grupo por la creación de valor compartido al establecer objetivos cuantificables concretos relacionados con la rentabilidad, el valor económico, el medioambiente, los derechos humanos, la seguridad laboral, la diversidad e integración profesional, la gobernanza en sus distintos componentes, incluidas la ética empresarial y el cumplimiento normativo, y la sostenibilidad en general.

**Atracción, retención y motivación del talento**

- Ofrecer retribuciones y prestaciones competitivas y justas para poder atraer y conservar a los mejores profesionales.
- Considerar la evolución de la normativa, de las mejores prácticas, recomendaciones y tendencias nacionales e internacionales, en materia de retribución de consejeros de las sociedades cotizadas.

<sup>1</sup> Se refiere al término en inglés ESG: Environmental, Social and Governance.

<b>Compensación de la responsabilidad y trayectoria profesional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofrecer compensaciones extraordinarias únicamente cuando así lo justifiquen los resultados.</li> <li>• Remunerar de forma adecuada a la valía profesional, experiencia, dedicación y responsabilidad de cada consejero.</li> <li>• Asegurar que no existe discriminación por motivos de género, raza, origen étnico, religión u orientación sexual.</li> <li>• Establecer un nivel de transparencia en materia de remuneraciones que esté en línea con las mejores prácticas en materia de gobierno corporativo con el objetivo de generar confianza entre los accionistas y los inversores.</li> </ul>
<b>Equidad interna y competitividad externa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofrecer un paquete retributivo que sea, tanto por su estructura como por su cuantía global, competitivo frente al de las entidades comparables a escala internacional.</li> <li>• Establecer importes suficientes para retribuir la cualificación, dedicación y responsabilidad de los consejeros.</li> </ul>
<b>Equilibrio entre los elementos retributivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer para los consejeros ejecutivos un paquete retributivo equilibrado en el que una parte significativa de la retribución total tenga carácter variable.</li> </ul>

**LO QUE HACEMOS**

**LO QUE NO HACEMOS**

### Consejeros ejecutivos

- Vinculación del pago de la retribución a los resultados de la Sociedad (“pay for performance”).
- El peso de las métricas financieras a las que se vincula la retribución variable no puede ser inferior al 60% ni superior al 80%.
- La retribución está alineada con los intereses de los accionistas y de la Sociedad en su conjunto, de forma que una parte de la retribución variable se vincula a objetivos de sostenibilidad.
- Planes de incentivo a largo plazo:
  - Periodo de medición de objetivos mínimo de 3 años.
  - Vinculado al valor de la acción y/o entrega en acciones.
  - Vinculado a objetivos alineados con las prioridades estratégicas del Grupo.
- Tenencia permanente de acciones por un valor equivalente superior a dos veces la retribución fija.
- La Comisión de Retribuciones considera, como parte del proceso de evaluación de la retribución variable, la calidad de los resultados en el largo plazo y cualquier riesgo asociado.
- Asesoramiento externo recurrente a efectos de considerar las prácticas de mercado como un elemento más a tener en cuenta en el proceso de toma de decisiones sobre el diseño de la política.

### Consejeros no ejecutivos

- Se retribuye de acuerdo con las responsabilidades y funciones asumidas por cada consejero, pero sin que se llegue a comprometer la independencia de sus miembros.

### Consejeros ejecutivos

- No existen retribuciones variables garantizadas.
- No se conceden remuneraciones discrecionales.
- No existen cláusulas vigentes en los contratos que establezcan indemnizaciones por cese, salvo para el Consejero Delegado en el que la indemnización será equivalente a 2 años y se tomará como base la retribución fija más el importe correspondiente a la retribución variable calculada considerando un grado de cumplimiento de objetivos del 100%. ~~en caso de cese anticipado, que se le debe abonar lo que resta de contrato.~~
- No se permiten coberturas del valor de las acciones recibidas durante el periodo de retención.
- No hay derecho a indemnización por cambio de control.

### Consejeros no ejecutivos

- No participan en fórmulas de remuneraciones o sistemas vinculados al rendimiento de la Sociedad o al desempeño personal.
- No perciben su remuneración mediante la entrega de acciones, opciones o derechos sobre acciones o instrumentos referenciados al valor de la acción.
- No participan de los sistemas de ahorro a largo plazo tales como planes de pensiones, sistemas de jubilación u otros sistemas de previsión social.

## 2. FUNCIONES ASUMIDAS POR LA COMISIÓN DE RETRIBUCIONES

El artículo 287 del Reglamento del Consejo de Administración describe las responsabilidades y funciones asumidas por la Comisión de Retribuciones, incluyendo las relativas a las retribuciones de los consejeros y altos directivos bajo la dependencia directa del Consejo de Administración, de Comisiones Ejecutivas o de consejeros delegados.

A continuación, se resume cómo interviene la Comisión de Retribuciones en el proceso de toma de decisiones respecto a la determinación, aplicación y revisión de la política de remuneraciones:

<b>Determinación de la política de remuneraciones</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Propone al Consejo de Administración la política de remuneraciones de los consejeros para su elevación a la Junta General de Accionistas incluyendo el importe máximo global, los conceptos y las cuantías retributivas.</li> <li>• Propone al Consejo de Administración la política de remuneraciones de los altos directivos bajo la dependencia directa del Consejo de Administración, de Comisiones Ejecutivas o de consejeros delegados.</li> <li>• Elabora un informe específico, que eleva al Consejo de Administración, sobre la propuesta de la política de remuneraciones de los consejeros que se somete a aprobación de la Junta General de Accionistas.</li> </ul>
<b>Aplicación de la política de remuneraciones</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Propone al Consejo de Administración la retribución anual de los consejeros ejecutivos, que incluirá la parte correspondiente a la retribución fija y a la retribución variable ligada al cumplimiento de estrategias y objetivos predeterminados y cuantificables, establecidos por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, <del>antes del inicio de cada ejercicio</del> <u>alineados con esta política de remuneraciones</u>, y vinculada a actuaciones contempladas en el plan estratégico de la Sociedad.</li> <li>• <del>Propone- Informa al Consejo sobre la retribución individual de los consejeros ejecutivos y las demás condiciones de sus contratos. la fijación individual de la remuneración de cada Consejero en su condición de tal dentro del marco estatutario y de la política de remuneraciones, así como sobre la determinación individual de la remuneración de cada Consejero por el desempeño de las funciones ejecutivas que tenga atribuidas dentro del marco de la política de remuneraciones y de conformidad con lo previsto en su contrato.</del></li> <li>• Propone las métricas y los objetivos ligados a la remuneración variable de los consejeros ejecutivos y de los altos directivos con dependencia directa del Consejo de Administración, de Comisiones Ejecutivas o de consejeros delegados; considerando su posible impacto en el largo plazo, la sostenibilidad de los resultados y cualquier riesgo asociado.</li> <li>• Supervisa periódicamente el cumplimiento de los objetivos predeterminados y cuantificables, alineados con el plan estratégico, que deban evaluarse para determinar el importe definitivo de la retribución variable anual y, en su caso, plurianual de los consejeros ejecutivos y de los citados altos directivos que sean aplicables a los mismos.</li> <li>• Evalúa el cumplimiento de los objetivos ligados a la remuneración variable de los consejeros ejecutivos y de los citados altos directivos.</li> </ul>

- En esta función de evaluación, la Comisión de Retribuciones cuenta con el soporte de la Comisión de Auditoría, que facilita información sobre los resultados auditados y el estado de información no financiera verificada de la Sociedad y del Grupo consolidado.
- Asimismo, propone al Consejo de Administración el informe anual de remuneraciones de consejeros ~~y, cuando proceda, la política de remuneraciones.~~

#### Revisión de la política de remuneraciones

- Revisa de forma periódica la política de remuneraciones, que se extiende a los consejeros no ejecutivos y los consejeros ejecutivos, integrando en este proceso de revisión la comparación con compañías de referencia, seleccionando grupos de empresas comparables a efectos de comprobar la adecuación y la moderación de la retribución de sus consejeros no ejecutivos y de los consejeros ejecutivos con respecto al mercado.

Para llevar a cabo esta función, la Comisión de Retribuciones podrá contar con el asesoramiento de consultores externos independientes y expertos en remuneraciones.

En todo caso, la Comisión velará por que los eventuales conflictos de interés no perjudiquen la independencia del asesoramiento externo que se le preste.

~~Sin perjuicio de lo anterior~~ En relación con el proceso de determinación, revisión y aprobación de la política de remuneraciones, la propuesta motivada de la política de remuneraciones corresponderá al Consejo de Administración y deberá acompañarse de un informe específico de la Comisión de Retribuciones, poniéndose ambos documentos a disposición de los accionistas en la página web de ACS desde la convocatoria de la Junta General.

Asimismo, corresponde al Consejo de Administración aprobar, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, los términos y condiciones de los contratos de los Consejeros ejecutivos de la Sociedad, dentro del marco de la política de remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas (artículos 249 y 529 octodecimos de la Ley de Sociedades de Capital), absteniéndose los consejeros ejecutivos de participar en la deliberación y votación de los acuerdos relativos a dichos contratos.

A los efectos de evitar los posibles conflictos de intereses en la Junta General, los consejeros que, tras una solicitud pública, hubieran sido designados representantes por algún accionista para la Junta General, se abstendrán de ejercer el derecho de voto correspondiente a las acciones representadas en relación con los acuerdos relativos a la política de remuneraciones, salvo que hayan recibido instrucciones de voto al respecto.

~~y la Junta General de Accionistas intervendrán, en todo caso, en las competencias sobre la política de remuneraciones que le atribuye la Ley de Sociedades de Capital, los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración.~~

### 3. POLÍTICA DE REMUNERACIONES PARA CONSEJEROS EJECUTIVOS

#### Elementos de la política de remuneración de los consejeros ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas

Sin perjuicio de las remuneraciones que puedan percibir por su condición de miembros del Consejo de Administración, los elementos que componen el paquete retributivo de los consejeros ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas se describen en el presente apartado.

~~Como particularidad, en el caso del Consejero Delegado de ACS, en tanto se mantenga su condición adicional de máximo ejecutivo de Hotchief, su remuneración por el desempeño de funciones ejecutivas es abonada, actualmente, en un 70% por Hotchief y en el 30% por ACS, aplicándose el mismo criterio en cuanto al coste anual del compromiso de pensiones. Este porcentaje de distribución del coste entre dichas sociedades podría ser modificado con el acuerdo del Consejo de Administración de ambas sociedades.~~

#### A. RETRIBUCIÓN FIJA

##### Propósito:

Recompensar atendiendo al contenido de las funciones ejecutivas asociadas al cargo, a la trayectoria profesional y a la información de mercado de sociedades comparables.

##### Límites:

~~Por el desempeño de sus funciones ejecutivas, los consejeros ejecutivos de la Sociedad percibirán las siguientes cuantías en concepto de retribución fija anual en 2022, actualizadas anualmente con el incremento promedio aplicado al resto de la plantilla de la compañía en su remuneración anual:~~

- ~~Presidente Ejecutivo: 1.72290~~ miles de euros
- ~~Consejero Delegado: 2.205 — 1.600~~ miles de euros (\*)
- ~~Vicepresidente Ejecutivo: 75480~~ miles de euros
- ~~Consejero Secretario General: 1.265-316~~ miles de euros
- ~~Vocal Ejecutivo: 461~~ miles de euros

~~Estos importes son los previstos para 2020 y podrán ser revisados anualmente en función de los criterios aprobados en cada momento por la Comisión de Retribuciones, entre otros, desarrollo y consolidación en el puesto, evolución de los resultados del Grupo, complejidad del negocio, diversidad geográfica, referencias de mercado, etc. En todo caso, la variación estará alineada con el incremento promedio del resto de la plantilla de la compañía.~~

~~(\*) Retribución correspondiente al ejercicio 2019. Este importe podrá ser revisado anualmente para los años de vigencia de la presente política de remuneraciones en función de los criterios aprobados en cada momento por la Comisión de Retribuciones. En todo caso, la variación estará alineada con el incremento promedio del resto de la plantilla de la compañía.~~

##### Funcionamiento:

La retribución fija se establece en función del nivel de responsabilidad, el liderazgo y la trayectoria profesional, favoreciendo la retención de profesionales clave y dotando de independencia económica suficiente para equilibrar la importancia de otros elementos retributivos.

La retribución fija se abona en metálico, de forma mensual.

~~En determinadas situaciones, tales como un cambio de responsabilidad, el desarrollo en el puesto y/o necesidades especiales de retención y motivación, la Comisión de Retribuciones podrá decidir aplicar incrementos superiores al indicado. Las razones subyacentes se explicarán en el correspondiente informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.~~

## **B. SISTEMAS DE AHORRO A LARGO PLAZO**

### **Propósito:**

Ofrecer un paquete de remuneración total competitivo con la práctica de mercado en compañías comparables.

### **Funcionamiento:**

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:

#### **Presidente Ejecutivo y 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 2020 dichas cantidades ascienden a 1.362 miles de euros para el Presidente Ejecutivo y a 657 miles de euros para el Consejero Secretario General. Las citadas cuantías se mantendrán invariadas durante el periodo de vigencia de la presente política de remuneraciones.

~~En ambos casos, una vez~~ Cuando 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.

#### **Consejero Delegado:**

El Consejero Delegado es beneficiario de un sistema de ahorro a largo plazo, siendo partícipe de un plan de pensiones cuya aportación máxima está fijada en el 30 % de la retribución fija anual que se realizará mientras esté vigente la relación contractual del Consejero Delegado con la Sociedad y hasta que alcance la edad legal de jubilación, momento en el que el Consejero Delegado podrá percibir todo el fondo aportado hasta ese momento. En caso de fallecimiento tiene derecho al fondo que se haya generado sus herederos.

~~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.~~

~~En el Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros correspondiente a cada ejercicio se detallará el importe de las aportaciones realizadas cada año.~~

### **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.

## **C. BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS ELEMENTOS RETRIBUTIVOS**

---

### **Propósito:**

---

Ofrecer un paquete de remuneración total competitivo con la práctica de mercado en compañías comparables.

### **Funcionamiento:**

---

Los consejeros ejecutivos podrán disfrutar de retribuciones en especie en línea con la política general aplicable a los directivos de la Sociedad. Estas retribuciones podrán comprender seguros de vida, seguro de salud y de cobertura dental, así como el uso de un vehículo de la Sociedad, entre otras.

## **D. RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL**

---

### **Propósito:**

---

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.

### **Límites:**

---

## Target

Se alcanzará en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos (como porcentaje de la retribución fija actualizada con el incremento promedio aplicado al resto de la plantilla de la compañía del año en que se cobre):

- Presidente Ejecutivo: 160%
- Consejero Delegado: ~~66~~130% (\*)
- Vicepresidente Ejecutivo: 107%
- Consejero Secretario General: 127%
- ~~Vocal Ejecutivo: en la actualidad, no es beneficiario de ningún sistema de retribución variable.~~

(\*) El menor porcentaje del Consejero Delegado se debe a que tiene otorgados planes a retribución variable a largo plazo denominados LTIP I y LTIP II.

## Máximo

Se alcanzará en caso de sobrecumplimiento de los objetivos preestablecidos. Se limitará a un 200% de la retribución fija. La retribución fija en este caso se refiere a la establecida en el apartado 3.A) de la presente Política.

La retribución variable anual de los consejeros ejecutivos podrá ser revisada en función de su desarrollo y consolidación en el puesto, la evolución de los resultados de la Sociedad, y otros factores que la Comisión de Retribuciones considere oportunos.

La actualización que se produjera, en su caso, en los términos descritos, deberá ser aprobada por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, y se informará convenientemente de los motivos de dicha actualización en el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros en el ejercicio correspondiente.

## Métricas:

Se vincula a la consecución de una combinación de objetivos cuantitativos y cualitativos concretos, predeterminados y cuantificables, alineados con el interés social y en línea con la estrategia del Grupo. Estos objetivos podrán incluir, entre otros, métricas económico-financieras, de negocio, operativas, y/o de creación de valor, así como indicadores ligados a la sostenibilidad en sus vectores social, medioambiental y/o de buen gobierno corporativo.

En particular, el esquema de retribución variable anual se distribuirá entre objetivos financieros y no financieros que deberán reunir los siguientes criterios:

- Los objetivos financieros estarán divididos en al menos dos variables referenciadas a la rentabilidad propia de la empresa y a la generación de flujos de caja operativos de la misma:
  - Las métricas más usuales para determinar la **evolución de la rentabilidad** de la empresa podrán ser el beneficio neto (BN) frente a su presupuesto, la rentabilidad del capital (ROE, ROCE o medidas equivalentes) y/o la evolución relativa de la acción de ACS en los mercados de capitales (TSR, rendimiento anual, rentabilidad del dividendo, etc.), o una combinación de estas.
  - Las métricas financieras que reflejen la capacidad de **generación de flujos de caja** del Grupo deberán al menos incluir un parámetro que los diferentes agentes del mercado acepten usualmente como referencia. Estos pueden ser el beneficio bruto de explotación (EBITDA), el flujo de fondos libre (FFL), la evolución de deuda neta o una combinación de estas.
- Los objetivos no financieros deberán estar alineados con los principios ESG y los deberes de debida diligencia empresarial en materia de sostenibilidad y derechos humanos.

Estos objetivos podrán establecerse a partir de métricas específicas o de la evaluación global por terceros, en particular agencias de rating especializadas de reconocido prestigio, y la inclusión en índices internacionales<sup>2</sup>, de acuerdo con los análisis de materialidad realizados por el Grupo y que podrán incluir:

- **Medioambiente:** métricas relacionadas con el compromiso en las luchas contra el Cambio Climático (reducción de emisiones GEI, inversión de impacto, etc.), con la circularidad (tasas de reciclaje, reducción de residuos, etc.) con la edificación sostenible y con la biodiversidad.
- **Social:** métricas relativas a las mejoras en seguridad laboral, la incorporación del talento, la promoción de la diversidad y/o la integración de colectivos vulnerables,
- **Gobernanza,** en un doble sentido. De un lado, métricas orientadas al impulso de un modelo de gobierno corporativo alineado con los mejores estándares internacionales y la cultura empresarial del Grupo ACS, que incluye el cumplimiento anual de los objetivos del Sistema de Gestión Global de Compliance en sus distintos ámbitos, específicamente en materia de ética profesional y planes de formación en sostenibilidad de empleados y proveedores. Y de otro lado, métricas orientadas al cumplimiento de los estándares internacionales en derechos humanos y sostenibilidad social.

En un escenario de cumplimiento target de los objetivos, los objetivos financieros tendrán un peso, como máximo, que a propuesta de la Comisión de Retribuciones y posterior aprobación del Consejo de Administración oscilaría entre el 60% y el 80%, siendo el peso de los objetivos no financieros entre un 20% y un 40%.

#### **Funcionamiento:**

Corresponde al Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, la aprobación de las métricas y los objetivos al inicio y los objetivos al inicio de cada ejercicio, así como la evaluación del cumplimiento de los objetivos al finalizar el mismo.

Cada métrica, cuando sea razonablemente posible, tiene asociada una escala de logro. Esta escala, fijada al inicio del ejercicio, incluirá: un umbral mínimo, por debajo del cual no se abona incentivo; un nivel target, que se corresponde con el cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos y el abono de la retribución variable anual target; y, un nivel máximo, en el caso de sobrecumplimiento de objetivos, que se corresponde con el pago de la retribución variable anual máxima. Para los niveles intermedios, el incentivo se calculará por interpolación lineal.

Para el cálculo del importe de la retribución variable anual, la Comisión de Retribuciones considerará, en primer lugar, el grado de cumplimiento y la ponderación de cada uno de los objetivos de forma individual y, posteriormente, el grado de consecución global de los objetivos en su conjunto. A tal efecto, se aplicarán las normas y procedimientos internos de evaluación de objetivos, establecidos por la Sociedad para sus directivos.

A este respecto, se eliminan aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación y se considerará la calidad de los resultados en el largo plazo y cualquier riesgo asociado en la propuesta de retribución variable anual.

La retribución variable anual se podrá abonar en metálico y/o instrumentos de capital.

El abono del incentivo, una vez finalizado el ejercicio, se podrá realizar de una sola vez o de forma progresiva a lo largo de un periodo superior a un año.

---

<sup>2</sup> Dow Jones Sustainability Index o agencias de rating como MSCI, Sustainalytics, Vigeo, etc.

## E. RETRIBUCIÓN VARIABLE PLURIANUAL

---

### Propósito:

---

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.

### E.1 PLANES DE INCENTIVOS DERIVADOS DE POLÍTICAS ANTERIORES QUE CONTINÚAN SIENDO APLICABLES

---

El plan de incentivo a largo plazo, instrumentado a través de un plan de opciones sobre acciones de ACS, fue aprobado por el Consejo de Administración de la Compañía en su sesión celebrada en el día 25 de julio de 2018, en uso de las autorizaciones concedidas por las Juntas Generales de Accionistas de la Sociedad celebradas en 28 de abril de 2015 y el 4 de mayo de 2017, y previo informe favorable de la Comisión de Retribuciones celebrada en esta misma fecha.

Entre los beneficiarios de este plan de opciones sobre acciones se encuentra el Presidente Ejecutivo, ~~el Consejero Delegado~~ y el Consejero Secretario General. La ejecución de las opciones por los beneficiarios está sujeta a una doble condición:

- La propia naturaleza del instrumento financiero elegido, ~~con un~~ ~~que el~~ ~~periodo~~ ~~de~~ ~~ejercicio~~ a partir del cuarto año, lo que implica una alineación con la creación de valor para el accionista a largo plazo
- El cumplimiento de la evolución operativa, financiera y en materia de sostenibilidad de ACS durante el periodo 2018-2020. Particularmente, se han definido dos criterios, uno de carácter financiero y otro no financiero, con diferentes ponderaciones.

El criterio financiero elegido, con una ponderación del 85%, es la rentabilidad de los fondos propios (ROE). El criterio no financiero elegido, con una ponderación del 15%, está relacionado con la sostenibilidad, teniendo que superar el percentil 60 en el ranking mundial que elabora anualmente RobecoSAM para el DowJones Sustainability Index.

Los detalles de este plan así como el número de opciones asignadas se describen en el hecho relevante remitido a la CNMV nº 268315.

~~Finalmente, y con carácter específico, el Consejero Delegado tiene otorgado un plan de incentivo 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 asignan acciones de ACS y de Hochtief A.G., (en la proporción de valor 30% y 70% respectivamente con retención de dos años ("LTIP I"), y se le concede un plan anual de incentivos a 5 años ("LTIP II") basado en performance shares, con unos valores máximos fijados anualmente.~~

### E.2 FUTURA RETRIBUCIÓN VARIABLE PLURIANUAL

---

#### Límites:

---

#### Máximo

En el acuerdo de aprobación de la Junta General de Accionistas se establecerá el número máximo de instrumentos de capital que pudieran asignarse a cada uno de los consejeros ejecutivos.

#### Métricas:

---

La retribución variable plurianual podrá estar vinculada a objetivos económico-financieros, de negocio y operativos contemplados en la estrategia del Grupo, objetivos de creación de valor para los accionistas, así como objetivos no financieros ligados a los planes de sostenibilidad del Grupo.

Alguna de las métricas podrá evaluarse de forma relativa respecto a un grupo de comparación compuesto por compañías competidoras o que realicen actividades similares.

El peso de los objetivos no financieros será como máximo del 40%.

### **Funcionamiento:**

---

Los nuevos planes de retribución variable plurianual, si bien serán continuistas con los planes vigentes en aquellas características que están alineadas con las mejores prácticas y recomendaciones de gobierno corporativo, contemplan la posibilidad de introducir aspectos que permitan continuar avanzando en el grado de alineamiento con las recomendaciones de los accionistas e inversores institucionales.

El periodo de medición de los objetivos será, como mínimo, de tres años.

La retribución variable plurianual podrá abonarse en metálico y/o incluir entrega de acciones, opciones sobre acciones o derechos retributivos vinculados al valor de estas, siempre que se cumplan los objetivos establecidos al efecto.

La escala de cumplimiento, fijada al inicio del plan de retribución variable plurianual, incluye un umbral mínimo por debajo del cual no se abona incentivo y un nivel máximo, si se han superado los objetivos. Para niveles intermedios se determinará mediante interpolación lineal.

Los objetivos serán aprobados por el Consejo de Administración al inicio del plan de retribución variable plurianual, a propuesta de la Comisión de Retribuciones. La Comisión realiza un seguimiento anual de los objetivos, y una vez finalizado el plan de retribución variable plurianual, se determinará el grado de consecución.

Al determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos se eliminarán aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación.

El abono del incentivo, una vez finalizado el periodo de medición de los objetivos, se podrá realizar de una sola vez o de forma progresiva a lo largo de un periodo superior a un año. Las acciones que se entreguen derivadas del plan, netas en su caso de los impuestos aplicables, podrán estar sometidas, íntegra o parcialmente, a un periodo de retención.

### **Compromiso de tenencia permanente de acciones**

Los consejeros ejecutivos se comprometen a mantener un número de acciones de ACS equivalente a dos (2) veces su retribución fija bruta anual a lo largo del tiempo, mientras sigan perteneciendo al Consejo de Administración y desarrollen funciones ejecutivas.

En la actualidad todos los consejeros ejecutivos cumplen con este requerimiento.

Para nuevos consejeros ejecutivos, se establece un periodo de cinco años a contar desde la fecha de nombramiento de su nombramiento para alcanzar dicho objetivo.

### **Distribución de conceptos retributivos dentro del paquete de remuneración de los consejeros ejecutivos – Mix Retributivo**

Los consejeros ejecutivos (~~excepto el Vocal Ejecutivo~~) cuentan con un sistema de retribución variable plenamente flexible, que responde de forma apropiada a los resultados alcanzados y que, en caso de que no se alcancen los umbrales mínimos de cumplimiento preestablecidos implicaría que la retribución variable se reduzca a cero.

El importe máximo de referencia de la retribución variable anual es el 200% de la retribución fija de cada consejero ejecutivo, y solo se alcanzará en el caso de sobrecumplimiento de los objetivos preestablecidos.

El importe máximo de referencia de la retribución variable plurianual se establecerá para cada plan que se inicie en el acuerdo de la Junta General de Accionistas a la que se someta su aprobación.

En todo caso, el detalle del mix retributivo para cada consejero ejecutivo se recogerán en el correspondiente informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.

### Condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos

En la actualidad, los contratos de los consejeros ejecutivos son de naturaleza mercantil, regulan el desempeño de sus funciones y responsabilidades, incluyendo las cláusulas habituales en esta tipología de contratos. Estos contratos han sido propuestos por la Comisión de Retribuciones y aprobados por el Consejo de Administración de la Sociedad.

A continuación, se describen de forma resumidas las principales cláusulas de los contratos de los consejeros ejecutivos:

	Descripción
<b>Duración</b>	Indefinida (si bien, a solicitud de la Compañía, los consejeros ejecutivos procederían a su jubilación en el caso de tener más de 65 años), <del>a excepción del Consejero Delegado. En su caso, la duración del contrato es de cinco años a contar desde el 20 de noviembre de 2017.</del>
<b>Plazo de preaviso</b>	En la actualidad, los contratos de los consejeros ejecutivos no recogen ningún plazo de preaviso.
<b>Indemnización en caso de extinción de la relación contractual</b>	Los consejeros ejecutivos no tienen derecho a indemnizaciones en caso de terminación de sus funciones ejecutivas, salvo en el caso del Consejero Delegado, <u>en el que la indemnización será equivalente a 2 años y se tomará como base la retribución fija más el importe correspondiente a la retribución variable calculada considerando un grado de cumplimiento de objetivos del 100%. No procederá la indemnización si el cese se produce como consecuencia de una conducta dolosa o gravemente negligente por parte del Consejero Delegado en el ejercicio de sus funciones, que produzca daños o perjuicios a la compañía en el que la compensación será satisfecha por el importe que suponga el tiempo restante del contrato.</u>  No se contemplan indemnizaciones por cambio de control.  En caso de futuras incorporaciones, la Compañía podrá establecer una indemnización máxima equivalente a dos anualidades de la retribución fija.
<b>Compromiso de no competencia</b>	No existen pactos de no competencia.

<b>Exclusividad</b>	Se recoge 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.
<b>Confidencialidad</b>	El Reglamento del Consejo de Administración establece que los consejeros deberán evitar utilizar la información confidencial de la Compañía para fines privados.

#### **Control ex – post de la retribución variable**

La Comisión de Retribuciones tendrá la competencia para proponer al Consejo de Administración la cancelación o la devolución del pago de la retribución variable, de corto o de largo plazo, del/los beneficiario/s o responsable/s correspondiente/s ante circunstancias sobrevenidas que justifiquen que la retribución variable se haya devengado o pagado atendiendo a informaciones o datos inexactos o erróneos, o se hayan producido incumplimientos de la normativa interna corporativa o de la legislación aplicable, que resulten posteriormente probados.

## 4. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES

En relación con la retribución de los consejeros en su condición de tales, ACS ofrece un paquete retributivo competitivo y razonable con respecto a las demandas del mercado y en función de su dedicación, cualificación y responsabilidad efectiva.

~~La Comisión de Retribuciones revisa de forma frecuente la retribución de los consejeros en su condición de tales con datos comparables de mercado.~~

Los consejeros en su condición de tales son retribuidos con respecto a su dedicación efectiva, cualificación y responsabilidad. De esta manera, el importe de la remuneración de los consejeros en su condición de tales es calculado para que ofrezca incentivos a la dedicación que al mismo tiempo no constituya un impedimento a su independencia.

El sistema de remuneración de los consejeros en su condición de tales consistirá en una asignación fija independiente de las retribuciones que les pueda corresponder a los consejeros ejecutivos por sus funciones ejecutivas.

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.

A continuación, se desglosan los elementos de la política de remuneraciones de los consejeros en su condición de tales:

	Consejo de Administración	Comisión Ejecutiva	Comisiones
Presidente	390.000 euros*	--	40.000 euros
Vicepresidente	365.000 euros*	365.000 euros*	--
Vocal	90.000 euros	60.000 euros	30.000 euros

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

Asimismo, ACS tiene contratada una póliza de responsabilidad civil para administradores, directivos y personal con funciones asimilables de ACS.

## 5. POLÍTICA RETRIBUTIVA APLICABLE A NUEVOS CONSEJEROS

En el caso de incorporación de nuevos consejeros ejecutivos durante la vigencia de la presente política y atendiendo al interés social en asegurar la viabilidad y continuidad de la gestión social, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, podrá aplicar excepciones temporales a la presente política de remuneraciones, entendiéndose que estas excepciones se aplicarán hasta la celebración de la primera Junta General en la que deberá procederse a adaptar en lo necesario la política de remuneraciones.

~~El sistema retributivo anteriormente descrito para los consejeros ejecutivos será de aplicación a cualquier consejero que se pueda incorporar al Consejo de Administración durante la vigencia de la presente política de remuneraciones para desempeñar funciones ejecutivas.~~

A este respecto, la Comisión de Retribuciones y el Consejo de Administración determinarán los elementos e importes del sistema retributivo aplicables al nuevo consejero ejecutivo teniendo en cuenta las funciones atribuidas, las responsabilidades asumidas, su experiencia profesional, la retribución de mercado de ese puesto y cualesquiera otras que considere adecuadas, que se reflejarán debidamente en el correspondiente contrato a firmar entre ACS y el nuevo consejero ejecutivo.

Asimismo ~~Excepcionalmente~~, para facilitar la contratación de un candidato externo, la Comisión de Retribuciones podría proponer al Consejo de Administración el establecimiento de un incentivo especial que compense la pérdida de incentivos no devengados en la anterior compañía con motivo del cese y consiguiente aceptación de la oferta de ACS.

A su vez, ~~p~~Para promociones internas, la Comisión podrá mantener, cancelar y/o compensar los incentivos preexistentes y otras obligaciones que pudieran estar vigentes en el momento del nombramiento.

En relación con el sistema de previsión social, los nuevos consejeros ejecutivos podrán participar en sistemas de aportación definida donde la contribución anual se encontrará alineada con las políticas internas y la práctica de mercado.

La indemnización por cese que se pueda pactar con los nuevos nombramientos no será superior a las dos anualidades de retribución fija.

En el supuesto de que se incorporen nuevos miembros no ejecutivos al Consejo de Administración durante la vigencia de la presente política de remuneraciones, les será de aplicación el sistema retributivo descrito en el apartado anterior “Política de remuneraciones de los consejeros en su condición de tales”.

En todo caso, la Sociedad informará en el correspondiente informe anual sobre remuneraciones de los Consejeros, sobre las referidas excepciones temporales a la presente política de remuneraciones.

## 6. RELACIÓN DE LA POLÍTICA CON LAS CONDICIONES DE LOS EMPLEADOS DE LA COMPAÑÍA

A efectos de establecer las condiciones retributivas de los consejeros ejecutivos, descritas en la presente política de remuneraciones, se han tenido en cuenta la estrategia retributiva aplicable a los empleados de la Compañía.

A este respecto, la política de remuneraciones aplicable a los consejeros ejecutivos se encuentra alineada con la de la plantilla, retribuyendo por el valor que éstos aportan a ACS y compartiendo los siguientes principios:

<b>Retribución Total</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El paquete retributivo que ofrece ACS puede estar compuesto por componentes fijos, variables a corto y largo plazo, así como retribuciones en especie y otros beneficios sociales. En todo caso, la retribución fija tiene un peso relevante en la medida en que, en determinadas circunstancias, la retribución variable puede llegar a ser cero. Adicionalmente, los importes y el peso relativo de los elementos retributivos se adaptan a las prácticas locales de los mercados en los que opera ACS.</li> </ul>
<b>“Equal Pay”</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se garantiza la no discriminación por razones de sexo, edad, cultura, religión ni raza a la hora de aplicar las prácticas y políticas retributivas. A este respecto, los profesionales de ACS son remunerados de forma coherente con el nivel de responsabilidad, liderazgo y nivel de desempeño dentro de la organización, favoreciendo la retención de profesionales clave y la atracción del mejor talento.</li> </ul>
<b>Meritocracia y “pay for performance”</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>En línea con las prácticas retributivas de la Compañía, una parte significativa de la retribución total de los consejeros ejecutivos tiene carácter variable y su percepción está vinculada a la consecución de objetivos financieros, de negocio y de creación de valor, predeterminados, concretos, cuantificables y alineados con el interés social de ACS.</li> </ul>
<b>Valores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La política de remuneraciones de ACS se diseña con objeto de atraer y retener al mejor talento, y motivar una cultura de alto rendimiento.</li> </ul>

## 7. IMPORTE MÁXIMO DE LA RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS

---

El importe de las retribuciones que anualmente puede satisfacer la Compañía al conjunto de sus consejeros será el que resulte de sumar:

- Los conceptos señalados en el apartado “Política de Remuneraciones para consejeros ejecutivos” anterior, que remuneran el desempeño de las funciones ejecutivas por parte de los consejeros ejecutivos;
- Un total de 4 millones de euros para el conjunto de los consejeros, en su condición de tales. La fijación de la cantidad exacta a abonar dentro del citado límite y su distribución entre los distintos consejeros corresponde al Consejo de Administración, teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a Comisiones dentro del Consejo de Administración y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

~~En caso de cese de cualquiera de los consejeros ejecutivos, a los importes descritos anteriormente deberá añadirse el importe al que el consejero ejecutivo tenga derecho, según lo dispuesto en las condiciones de su contrato, en los términos indicados en el apartado anterior.~~

El importe máximo descrito en este epígrafe seguirá siendo aplicable durante la vigencia de la presente política de remuneraciones salvo que la Junta General de Accionistas decida modificarlo en el futuro.

## 8. VIGENCIA

Esta política de remuneraciones permanecerá en vigor durante lo que reste del ejercicio 2022 desde su aprobación por la Junta General y los años 2024~~3~~, 2025~~4~~ y 2026~~5~~, sin perjuicio de las ~~adaptaciones o actualizaciones que, en su caso, lleve a cabo el Consejo de Administración conforme a lo previsto en ella, y las~~ modificaciones que en cada momento puedan ser aprobadas por la Junta General de Accionistas.