



POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS 2023-2026

ÍNDICE



INTRODUCCIÓN	3
1. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	3
2. FUNCIONES ASUMIDAS POR LA COMISIÓN DE RETRIBUCIONES	6
3. POLÍTICA DE REMUNERACIONES PARA CONSEJEROS EJECUTIVOS	8
4. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES ..	15
5. POLÍTICA RETRIBUTIVA APLICABLE A NUEVOS CONSEJEROS	16
6. RELACIÓN DE LA POLÍTICA CON LAS CONDICIONES DE LOS EMPLEADOS DE LA COMPAÑÍA.....	17
7. IMPORTE MÁXIMO DE LA RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS	20
8. VIGENCIA	21

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 23 de marzo de 2023, previo informe de la Comisión de Retribuciones, someter la presente política de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración para lo que resta del ejercicio 2023, y los ejercicios 2024, 2025 y 2026 (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).

Esta política de remuneraciones es continuista con la política de remuneraciones anterior, que fue mayoritariamente aprobada por la Junta General de Accionistas de 2022 con el voto a favor del 98,327% del capital social presente y representado, estando los cambios que se proponen respecto de la política anterior orientados esencialmente a la adaptación de la remuneración del Consejero Delegado y el nuevo plan de incentivos a largo plazo para consejeros ejecutivos.

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, 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 2023 y el trienio 2024-2026 se basa en los siguientes principios:

<p>Alineación con la creación de valor para los accionistas a largo plazo conforme a los principios ESG¹</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>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.</p> <p>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.</p>
<p>Atracción, retención y motivación del talento</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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.
<p>Compensación de la responsabilidad y trayectoria profesional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ofrecer compensaciones extraordinarias únicamente cuando así lo justifiquen los resultados. • Remunerar de forma adecuada a la valía profesional, experiencia, dedicación y responsabilidad de cada consejero. • Asegurar que no existe discriminación por motivos de género, raza, origen étnico, religión u orientación sexual. • 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.
<p>Equidad interna y competitividad externa</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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. • Establecer importes suficientes para retribuir la cualificación, dedicación y responsabilidad de los consejeros.

¹ Se refiere al término en inglés ESG: Environmental, Social and Governance.

Equilibrio entre los elementos retributivos

- Establecer para los consejeros ejecutivos un paquete retributivo equilibrado en el que una parte significativa de la retribución total tenga carácter variable.

LO QUE 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.

LO QUE NO HACEMOS**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%.
- 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 28 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:

Determinación de la política de remuneraciones
<ul style="list-style-type: none"> • 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. • 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. • 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.
Aplicación de la política de remuneraciones
<ul style="list-style-type: none"> • 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, y alineados con esta política de remuneraciones, y vinculada a actuaciones contempladas en el plan estratégico de la Sociedad. • Informa al Consejo 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. • 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. • 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. • Evalúa el cumplimiento de los objetivos ligados a la remuneración variable de los consejeros ejecutivos y de los citados altos directivos.

- 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.

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.

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.

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 el presente apartado.

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 2023, actualizadas anualmente con el incremento promedio aplicado al resto de la plantilla de la compañía en su remuneración anual:

- Presidente Ejecutivo: 1.862 miles de euros
- Consejero Delegado: 1.664 miles de euros
- Consejero Secretario General: 1.368 miles de euros

Como particularidad, en el caso del Consejero Delegado de ACS, su remuneración por el desempeño de funciones ejecutivas es abonada, actualmente y en tanto se mantenga su condición adicional de máximo ejecutivo de Hochtief, en un 30% por Hochtief y en el 70% 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.

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.

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 2023 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.

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 Consejeros 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.

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: 150%
- Consejero Secretario General: 127%

Máximo

Se alcanzará en caso de sobrecumplimiento de los objetivos preestablecidos. Se limitará a un 220% 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 internacionales², 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%.

En el caso particular del Consejero Delegado, en su condición de máximo ejecutivo de Hochtief, una parte de su remuneración variable está vinculada a la evolución de Hochtief con sus propias métricas, de forma que la totalidad de la remuneración variable anual cumpla el criterio de no superar el límite del 220% sobre el total de la remuneración fija.

Funcionamiento:

Corresponde al Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, la aprobación de las métricas 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.

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

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.

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.

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 deberán incluir características que estén alineadas con las mejores prácticas y recomendaciones de gobierno corporativo, y que contemplen 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.

En todo caso, el Consejo de Administración, a través de su Comisión de Retribuciones, detallará en el Informe Anual de Remuneraciones correspondiente, sujeto a votación consultiva por parte de la Junta General de Accionistas de cada año, las características, condiciones y grado de cumplimiento de los planes de remuneración a largo plazo vigentes.

Adicionalmente, en el caso particular del Consejero Delegado, en su condición de máximo ejecutivo de Hochtief, una parte de su remuneración variable plurianual está vinculada a la evolución de Hochtief, con métricas determinadas por la propia compañía.

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.

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

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

Los consejeros ejecutivos 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 220% 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
Duración	Indefinida (si bien, a solicitud de la Compañía, los consejeros ejecutivos procederían a su jubilación en el caso de tener más de 65 años).
Plazo de preaviso	En la actualidad, los contratos de los consejeros ejecutivos no recogen ningún plazo de preaviso.
Indemnización en caso de extinción de la relación contractual	Los consejeros ejecutivos no tienen derecho a indemnizaciones en caso de terminación de sus funciones ejecutivas, salvo en el caso del 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%. 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. 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.
Compromiso de no competencia	No existen pactos de no competencia.
Exclusividad	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.
Confidencialidad	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.

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*	--
Consejero Delegado	300.000 euros*	--	--
Vocal	90.000 euros	60.000 euros	30.000 euros

**Las cantidades fijadas para el Presidente, Consejero Delegado, Vicepresidente 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.

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, 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, 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:

Retribución Total	<ul style="list-style-type: none"> 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.
“Equal Pay”	<ul style="list-style-type: none"> 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.
Meritocracia y “pay for performance”	<ul style="list-style-type: none"> 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.
Valores	<ul style="list-style-type: none"> La política de remuneraciones de ACS se diseña con objeto de atraer y retener al mejor talento, y motivar una cultura de alto rendimiento.

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.

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 2023 desde su aprobación por la Junta General y los años 2024, 2025 y 2026, sin perjuicio de las modificaciones que en cada momento puedan ser aprobadas por la Junta General de Accionistas.