

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA	31/12/2017
--	------------

C.I.F.	A-28004885
---------------	------------

DENOMINACIÓN SOCIAL

ACS, ACTIVIDADES DE CONSTRUCCION Y SERVICIOS, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

AVENIDA PIO XII, 102 MADRID

MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO

A.1 Explique la política de remuneraciones de la Sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

Explique la política de remuneraciones

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

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

Según el artículo 37 de los Estatutos Sociales:

"El sistema de remuneración de los Consejeros en su condición de tales consistirá en una asignación fija. La determinación de la asignación fija de cada uno de los Consejeros corresponderá al Consejo de Administración, que tendrá en cuenta al efecto sus funciones y responsabilidades, la pertenencia a Comisiones del Consejo de Administración y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes. El importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los Consejeros en su condición de tales deberá ser aprobado por la Junta General en la política de remuneraciones y permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación. La remuneración de los Consejeros que tengan atribuidas funciones ejecutivas por el desempeño de éstas, incluidas las indemnizaciones por cese anticipado y cualesquiera cantidades a abonar por la Sociedad en concepto de primas de seguro o contribución a sistemas de ahorro, deberá ser conforme con la política de remuneraciones aprobada por la Junta General y se recogerá, con detalle de todos los conceptos, en el contrato que deberá suscribir cada uno de los Consejeros ejecutivos con la Sociedad. Este contrato deberá ser aprobado previamente por el Consejo de Administración con el voto favorable de las dos terceras partes de sus miembros. Expresamente se autoriza que la retribución de todos o alguno de los miembros del Consejo de Administración, pueda consistir en la entrega de acciones de la Sociedad o de derechos de opción sobre las mismas o estar referenciada al valor de dichas acciones, si así lo decide la Junta General determinando el número máximo de acciones que se podrán asignar en cada ejercicio, el precio o sistema de cálculo del precio de ejercicio de las opciones o el valor de las acciones que, en su caso, se tome como referencia y el plazo de duración del plan. La Junta General podrá delegar en el Consejo de Administración la determinación de cualesquiera otros aspectos de este tipo de retribuciones."

En cuanto a los Consejeros Ejecutivos y demás directivos, tanto de la sociedad como de las principales sociedades que integran el Grupo ACS, se considerará la retribución como un elemento para atraer y retener a los mejores profesionales y para hacerlos sentir parte del Grupo ACS. De esta forma, el primer elemento a tener en cuenta será el comparativo de otros grandes grupos empresariales españoles. El segundo elemento que se tendrá en cuenta es el de una racional distribución entre retribución fija y retribución variable tanto anual como plurianual.

Retribución variable:

La política de remuneraciones solo atribuye elementos de componente variable a los consejeros ejecutivos. La remuneración variable anual se vincula al desempeño individual y a la consecución de objetivos tanto no financieros como financieros concretos, que están predeterminados, son cuantificables objetivamente y están alineados con la estrategia del Grupo.

Para el ejercicio 2018, se han producido cambios significativos en la política de remuneraciones respecto a la que estaba en vigor durante el ejercicio anterior para adecuarlos a los estándares internacionales de Gobierno Corporativo vigentes en la actualidad. De esta manera, la remuneración total se establece teniendo en cuenta la presente política de forma que la cuantía de la retribución variable se establecerá en función de la consecución de determinados objetivos no financieros (cualitativos) y financieros (cuantitativos).

La Comisión de Retribuciones, dentro de su marco de actuación, valora la consecución de unos objetivos anuales, tanto cualitativos como cuantitativos basados en los siguientes objetivos y ponderaciones:

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

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

- El mínimo supone un umbral de consecución de objetivos por debajo del cual no se abona incentivo
- El objetivo supone el nivel para el cumplimiento del presupuesto al 100%
- El máximo es el nivel por el cual se abona un incentivo superior y que se fija en el 120% del presupuesto
- En el caso de que haya un nivel intermedio, el incentivo se calcula por interpolación lineal

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

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

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

Cláusulas "clawback":

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

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

Indemnizaciones:

Los consejeros, tanto ejecutivos como no ejecutivos, no tienen derecho a indemnizaciones en caso terminación de sus funciones como consejero, excepto por lo detallado en el apartado A.7 para el caso del Consejero Delegado Marcelino Fernández Verdes.

A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la Comisión de Retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

Siguiendo las recomendaciones del Buen Gobierno Corporativo la Comisión de Nombramientos y Retribuciones existente al 31 de diciembre de 2016 se ha desdoblado en dos, una Comisión de Nombramientos y otra Comisión de Retribuciones tras su aprobación por parte de la Junta General de Accionistas celebrada el pasado 4 de mayo de 2017.

En aras a una mayor eficacia en el ejercicio de sus funciones y de acuerdo con las recomendaciones del Buen Gobierno Corporativo, el Consejo de Administración tiene constituida una Comisión de Nombramientos y una Comisión de Retribuciones, cuyas funciones se encuentran reguladas por la legislación vigente y los Estatutos Sociales.

La Comisión de Retribuciones está compuesta en la actualidad por un Presidente y seis vocales. El Presidente, de acuerdo con el Reglamento es un consejero independiente. Los vocales están formados por dos consejeros independientes, un consejero externo (por haber superado el plazo legal de 12 años para ser considerados como independientes) y tres dominicales representantes de los accionistas mayoritarios.

Al Comité de Retribuciones le corresponden las funciones de informe al Consejo de Administración sobre:

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

Se reunirá, previa convocatoria de su Presidente y, como mínimo, dos veces al año.

En los trabajos preparatorios y en el proceso de toma de decisiones seguido para determinar la política de retribuciones, la Comisión de Retribuciones y el Consejo han tenido en cuenta las prácticas habituales en el mercado y en entidades comparables, considerando la dimensión, características y actividad de la sociedad.

En la determinación de la nueva política retributiva para 2018 y siguientes han intervenido como asesores externos Willis Towers Watson que han realizado un diagnóstico de la política de retribuciones de los consejeros ejecutivos.

A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

Explique los componentes fijos de la remuneración

El Consejo de Administración, tratando de objetivar al máximo posible, ha establecido un importe anual de retribuciones de los Consejeros en función de los puestos que ocupan en el Consejo, de su pertenencia a las distintas Comisiones del mismo y así como dependiendo de las funciones dentro de casa comisión, que cada año se somete a la aprobación de la Junta General Ordinaria de accionistas de la Sociedad. Así, en sesión de 23 de marzo de 2017, el Consejo de Administración aprobó el siguiente cuadro de retribuciones, como atenciones estatutarias anuales, actualmente vigente (Cifras expresada en euros):

Presidente 390.000
Vicepresidente del Consejo o de la Comisión Ejecutiva 365.000
Vocales 90.000
Miembro de Comisión Ejecutiva 60.000
Presidente de Comisión 40.000
Miembro de Comité 30.000

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

Los consejeros no perciben dietas de asistencia. Por este motivo, en el presente informe se incluyen dentro del concepto de remuneración fija.

Adicionalmente, los consejeros ejecutivos reciben una retribución salarial fija por el desempeño de sus funciones de alta dirección. La retribución salarial se determina teniendo en cuenta el contenido de las funciones ejecutivas asociadas al cargo y a la información de mercado de sociedades comparables. Durante el ejercicio 2017, la retribución salarial fija de los Consejeros Ejecutivos por el ejercicio de sus funciones de alta dirección, procedentes de todas las sociedades del Grupo ACS, ascendió a un total de 5.998 miles de €.

A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de

vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.

- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos) que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

Son los consejeros ejecutivos los beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.

El porcentaje de retribución variable se fija en función del cumplimiento de los objetivos estratégicos del Grupo ACS, siguiendo las prácticas habituales en el mercado para puestos de similar responsabilidad y se divide en una componente anual y otra plurianual.

Retribución variable anual:

La obtención final de la retribución variable depende de la valoración que se realice por la Comisión de Retribuciones de la consecución de los objetivos anuales establecidos sobre distintos indicadores operativos que se determinan al inicio del año.

Para el ejercicio 2018, se han producido cambios significativos en la política de remuneraciones respecto a la que estaba en vigor durante el ejercicio anterior para adecuarlos a los estándares internacionales de Gobierno Corporativo vigentes en la actualidad. De esta manera, la remuneración total se establece teniendo en cuenta la presente política de forma que la cuantía de la retribución variable se establecerá en función de la consecución de determinados objetivos no financieros (cualitativos) y financieros (cuantitativos).

La Comisión de Retribuciones, dentro de su marco de actuación, valora la consecución de unos objetivos anuales, tanto cualitativos como cuantitativos basados en los siguientes objetivos y ponderaciones:

1) 20% Objetivos no financieros: Mejorar los principales indicadores de desempeño no financiero relacionados con la Responsabilidad Social Corporativa e incrementar el seguimiento de las recomendaciones en materia de Gobierno Corporativo. La métrica no financiera tiene un grado de consecución máximo y coeficiente de pago del 100%.

2) 80% Objetivos financieros:

- i) 1/3 Cash Flow (CF) libre ajustado frente al Presupuesto
- ii) 1/3 Beneficio después de impuestos (BDI) frente al Presupuesto
- iii) 1/3 Crecimiento del BDI Vs el año anterior

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

- a. El mínimo supone un umbral de consecución de objetivos por debajo del cual no se abona incentivo y que fija en el 75% del presupuesto
- b. El objetivo supone el nivel para el cumplimiento del presupuesto al 100%
- c. El máximo es el nivel por el cual se abona un incentivo superior y que se fija en el 120% del presupuesto

d. En el caso de que haya un nivel intermedio, el incentivo se calcula por interpolación lineal

La retribución variable anual para 2017 está limitada a un 150% de la retribución fija y atenciones estatutarias.

La retribución variable anual para 2018 y sucesivos se limita en un 200%, pero solo de las retribuciones fijas, aunque estas escalas permitiesen alcanzar incentivos superiores. La retribución fija en este caso se refiere al salario fijo, sin incluir las atenciones estatutarias definidas en el apartado A.2

Retribución variable plurianual:

La retribución variable plurianual se articulará a través de planes de opciones sobre acciones, que se distribuyen entre los máximos ejecutivos de la Sociedad y del Grupo. El plan que venció en este ejercicio (y cuyo detalle se explica en el apartado C1) se atribuyó en 2014 antes de los cambios aprobados en el actual Código de Buen Gobierno, por lo que no incluía las recomendaciones en esta materia. Sin embargo, tal como se describe en el apartado A1 en los próximos planes que el Grupo pretende establecer como mecanismo de retribución variable plurianual alineada con la creación de valor a largo plazo para el accionista está previsto recoger estas recomendaciones.

Actualmente, los planes de opciones aprobados por la Junta General de Accionistas han retrasado su entrada en vigor a la espera de la resolución final de la Oferta Pública de Acciones existente de Hochtief sobre Abertis.

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

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

A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

Existen dos tipos de sistemas de ahorro a largo plazo que afectan a los consejeros de la Sociedad:

- Los consejeros ejecutivos beneficiarios de planes de aportación definida son Florentino Pérez Rodríguez y Jose Luis del Valle Pérez
- El consejero ejecutivo Antonio García Ferrer, procedente de Grupo Dragados, S.A., es el beneficiario del plan de pensiones complementario de la Seguridad Social.

Los dos primeros consejeros ejecutivos mencionados en el párrafo anterior (Florentino Pérez Rodríguez y Jose Luis del Valle Pérez) 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. En este sentido, debido a que forman parte de la remuneración anual de los consejeros ejecutivos, 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 de jubilación (65 años en estos casos concretos), las cantidades anuales a aportar permanecen constantes en el futuro. En ambos casos, una vez se jubile el consejero se cobra todo el fondo aportado hasta ese momento de una sola vez; no hay pacto de no competencia porque no hay otra retribución que compense económicamente la no competencia (no hay retribución distinta a la pensión en caso de jubilación) y por último, en caso de fallecimiento, tienen derecho al fondo que se haya generado sus herederos.

En el caso de Florentino Pérez Rodríguez a partir de los 70 años y Jose Luis del Valle Pérez a partir de los 65 años (en ambos casos ya cumplidos) 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.

La única diferencia entre ambos planes residía en la necesidad de tener dotado un fondo de 25 millones de euros a la edad de 65 años para el consejero ejecutivo Florentino Perez Rodriguez.

Las cantidades aportadas por la Sociedad desde 2004 al fondo, como prima de ahorro son, para Florentino Perez Rodriguez, de 31.492 miles de euros y para Jose Luis del Valle Pérez 7.897 miles de euros.

La aportación anual de la Sociedad para el año 2017 para los mencionados dos consejeros ejecutivos anteriormente ha sido de 2.019 miles de euros. En el apartado E se explica la diferencia con lo mencionado en las Cuentas Anuales.

La diferencia entre el total de las cantidades aportadas y el importe de los fondos acumulados indicados en el informe al 31 de diciembre de 2017 corresponde a los rendimientos financieros generados por el propio fondo a lo largo de los diferentes años.

En el caso de Antonio Garcia Ferrer, que procede de Grupo Dragados, S.A, absorbida por la Sociedad en 2003, dado que cumplía 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. De acuerdo con lo que se expone en las cuentas anuales, los compromisos por pensiones de prestación definida se encuentran externalizados con contratos de seguros colectivos de vida en los que se han asignado inversiones cuyos flujos coinciden en tiempo y cuantías con los importes y calendario de pagos de las prestaciones aseguradas. Las hipótesis actuariales utilizadas en las valoraciones de 2017 detalladas anteriormente, son las indicadas a continuación:

- Tasa anual de crecimiento de la pensión máxima de la Seguridad Social 2,00%
- Tasa anual de crecimiento de los salarios 2,35%
- Tasa anual de crecimiento del Índice de Precios al Consumo (IPC) 2,00%
- Tabla de mortalidad (*) PERM/F-2000 P
- (*) Hipótesis garantizada, que no tendrá variación

Los tipos de interés aplicados desde el momento de la externalización de los anteriores compromisos se han situado entre un máximo del 5,93% y un mínimo del 1,09% (este último es el aplicado en 2017).

Como el consejero Antonio Garcia Ferrer supera los 65 años de edad y no se ha jubilado, no se ha iniciado el cobro de la prestación. Sin embargo, una vez cumplidos los 65 años de edad, fecha límite para aportar, la compañía de seguros extorna las cantidades dotadas como provisión matemática anual tal como se explica en el apartado E del Informe de remuneraciones. La pensión complementaria a la vigente de la Seguridad Social a 31 de diciembre de 2017, ascendería a 363.314,89 €/año.

En el caso de Marcelino Fernández Verdes, Consejero Delegado de ACS desde el 4 de mayo de 2017, como miembro del Comité Ejecutivo de Hochtief A.G. 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 el miembro de del Comité Ejecutivo puede recibir es el 65% de su compensación fija final. Los dependientes supervivientes reciben el 60% de la pensión. Los gastos por pensión soportados por Hochtief han ascendido en el ejercicio 2017 a 1.916 miles de euros con unos fondos acumulados de 8.558 miles de euros. Adicionalmente a los gastos soportados por Hochtief existe una provisión de 821 miles de euros devengados en concepto de pensión en España. A los fondos acumulados de Hochtief se añaden las aportaciones formalizadas hasta 2013 a través de contratos de seguros de ahorro colectivo en relación con prestaciones en forma de capital en Dragados S.A. y que ascienden a 5.484 miles de euros. Para información más detallada sobre este concepto pueden acudir al informe anual de Hochtief 2017 en <http://www.hochtief.com/>.

A.6 Indique cualesquiera indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero.

Explique las indemnizaciones

Los consejeros, tanto ejecutivos como no ejecutivos, no tienen derecho a indemnizaciones en caso terminación de sus funciones como consejero, excepto por lo detallado en el apartado A.7 para el caso del Consejero Delegado Marcelino Fernández Verdes.

A.7 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

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

Asimismo, los contratos contemplaban de forma expresa el derecho a percibir indemnizaciones cuando éstos fueran despedidos de forma improcedente de sus funciones ejecutivas o si la relación laboral llegaba a su fin con motivo de

un cambio de control de la Sociedad, con indemnizaciones máximas entre 3 y 5 años de sus retribuciones. Dichos contratos fueron firmados con las condiciones de mercado contemporáneas y con limitación de edad para cada ejecutivo, por lo que, habiendo superado dicha edad, a la fecha de formulación del presente informe ya no existe la posibilidad de materializar dichas indemnizaciones. En lo demás se aplica lo previsto en la legislación para los contratos de alta dirección.

En el caso de Marcelino Fernández Verdes, Consejero Delegado de ACS desde su nombramiento en la Junta General de Accionistas del 4 de mayo de 2017, es así mismo miembro del Comité Ejecutivo ("Executive Board") de Hochtief A.G. Como consecuencia de su pertenencia a dicho comité, en el caso de que su contrato no se extienda, tiene derecho a una indemnización equivalente a un año de su retribución fija anual. Para que la indemnización por despido pueda ser satisfecha, como miembro del Comité Ejecutivo de Hochtief A.G., debe, en el momento de la terminación del contrato, estar en al menos el segundo mandato como miembro de dicho comité y tener menos de 65 años.

Si el contrato termina de forma anticipada, las indemnizaciones no superarán el valor de la retribución anual de dos años (tope de la indemnización) y la compensación no será satisfecha por más importe que el que suponga el tiempo restante del contrato.

Para información más detallada sobre este concepto pueden acudir al informe anual de Hochtief 2017 en <http://www.hochtief.com/>.

A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Explique las remuneraciones suplementarias

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

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

No existe anticipo, crédito o garantía otorgado a ningún consejero durante 2017.

A.10 Explique las principales características de las remuneraciones en especie.

Explique las remuneraciones en especie

No existen remuneraciones devengadas de esta naturaleza adicionales a los mencionados en los apartados anteriores.

A.11 Indique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Explique las remuneración devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero

No existen remuneraciones devengadas de esta naturaleza.

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

Explique los otros conceptos retributivos

No existen conceptos retributivos adicionales a los indicados en los apartados anteriores.

A.13 Explique las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a: medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Explique los acciones adoptadas para reducir los riesgos

Cláusulas "clawback":

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

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

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

Derogado.

C RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

Explique la estructura y conceptos retributivos de política de retribuciones aplicada durante el ejercicio

La política de retribuciones de los consejeros, tanto ejecutivos como no ejecutivos, aplicada durante el ejercicio 2017 se ha ceñido a la aplicación de la política vigente de remuneraciones para dicho año tal como se detalló en el punto A del Informe de remuneraciones del ejercicio 2016 y cuyo resultado en términos cuantitativos se detalla en el punto D.

En este sentido, destacamos que el sistema de retribución de ACS Actividades de Construcción y Servicios, S.A. para el ejercicio 2017 se ha basado en los siguientes principios:

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

De esta forma se ha aplicado el artículo 37 de los Estatutos Sociales que indica lo siguiente: "El sistema de remuneración de los Consejeros en su condición de tales consistirá en una asignación fija. La determinación de la asignación fija de cada uno de los Consejeros corresponderá al Consejo de Administración, que tendrá en cuenta al efecto sus funciones

y responsabilidades, la pertenencia a Comisiones del Consejo de Administración y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes. El importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los Consejeros en su condición de tales deberá ser aprobado por la Junta General en la política de remuneraciones y permanecerá vigente en tanto

no se apruebe su modificación. La remuneración de los Consejeros que tengan atribuidas funciones ejecutivas por el desempeño de éstas, incluidas las indemnizaciones por cese anticipado y cualesquiera cantidades a abonar por la Sociedad en concepto de primas de seguro o contribución a sistemas de ahorro, deberá ser conforme con la política de remuneraciones aprobada por la Junta General y se recogerá, con detalle de todos los conceptos, en el contrato que deberá suscribir cada uno de los Consejeros ejecutivos con la Sociedad. Este contrato deberá ser aprobado previamente por el Consejo de Administración con el voto favorable de las dos terceras partes de sus miembros. Expresamente se autoriza que la retribución de todos o alguno de los miembros del Consejo de Administración, pueda consistir en la entrega de acciones de la Sociedad o de derechos de opción sobre las mismas o estar referenciada al valor de dichas acciones, si así lo decide la Junta General determinando el número máximo de acciones que se podrán asignar en cada ejercicio, el precio o sistema de cálculo del precio de ejercicio de las opciones o el valor de las acciones que, en su caso, se tome como referencia y el plazo de duración del plan. La Junta General podrá delegar en el Consejo de Administración la determinación de cualesquiera otros aspectos de este tipo de retribuciones.”

En cuanto a los Consejeros Ejecutivos y demás directivos, tanto de la sociedad como de las principales sociedades que integran el Grupo ACS, se ha considerado la retribución como un elemento para atraer y retener a los mejores profesionales y para hacerlos sentir parte del Grupo ACS.

Así, el primer elemento que se ha tenido en cuenta es el comparativo de otros grandes grupos empresariales españoles. El segundo elemento que ha tenido en cuenta es el de una racional distribución entre retribución fija y retribución variable tanto anual como plurianual.

La retribución fija y la variable anual se han establecido teniendo en cuenta fundamentalmente el criterio comparativo señalado en la política de retribuciones y la cuantía máxima de la retribución variable se ha establecido como un porcentaje de la retribución total.

La retribución variable plurianual se ha mantenido principalmente a través el sistema de opciones sobre acciones que se distribuyen entre los máximos ejecutivos de la Sociedad y del Grupo y que concederá a sus beneficiarios el derecho a comprar las acciones de la sociedad al precio de Bolsa del día de establecimiento de Plan, de tal manera que el beneficiario solo obtenga resultado positivo si la cotización de la acción sube en la fecha de ejercicio, que siempre será posterior al transcurso de un año desde el establecimiento del Plan.

La retribución variable de carácter anual se equipara al bonus que es liquidado de una sola vez. Su cuantía máxima se estableció para 2017 como un porcentaje de la retribución total, que en el caso del Presidente y Consejero Delegado no podrá exceder del 60% de la retribución total anual y así como para el resto de los consejeros ejecutivos del 60%. Esto ha supuesto, en la práctica que la retribución variable no podía exceder el 150% de la retribución fija (considerando como tal tanto el sueldo como la remuneración fija obtenida como atención estatutaria) para 2017.

La retribución variable plurianual se articula principalmente a través el sistema de opciones sobre acciones que se distribuyen entre los máximos ejecutivos de la sociedad y del Grupo y que concede a sus beneficiarios el derecho a comprar las acciones de la sociedad al precio de Bolsa del día de establecimiento de Plan, de tal manera que el beneficiario solo obtenga resultado positivo si la cotización de la acción sube en la fecha de ejercicio, que ha sido posterior al transcurso de dos años desde el establecimiento del Plan.

Durante el ejercicio ha vencido el Plan de Opciones establecido en 2014, que fue adoptado por el Consejo de Administración de la Sociedad, en sesión celebrada en 29 de mayo de 2014, complementado por la resolución del Comité de Nombramientos y Retribuciones de 31 de julio de 2014, en ejecución del acuerdo adoptado por la Junta General Ordinaria de ACS Actividades de Construcción y Servicios S.A celebrada en 15 de abril de 2010, que amplía la autorización contenida en los acuerdos de la Junta General de Accionistas 25 de mayo de 2009, por el que se autorizó al Consejo de Administración para establecer un Plan de Opciones sobre Acciones de la Sociedad a favor de las personas que integran el equipo directivo del Grupo y de las principales sociedades que lo integran.

El Plan presentaba las siguientes características:

- El número de acciones objeto del Plan de Opciones ascendía a 6.293.291 acciones con un precio de adquisición de 33,8992 euros por acción.

- Las opciones eran ejercitables, por mitades e iguales partes, acumulables a elección del beneficiario, durante el segundo y tercer años siguientes al, inclusive, 1 de mayo de 2014. No obstante, en caso de extinción de la relación laboral por causas distintas del despido declarado procedente o de la simple voluntad del beneficiario, las opciones eran ejercitables a los seis meses de producido el evento en cuestión en los casos de fallecimiento, jubilación, prejubilación o invalidez permanente y a los 30 días en los demás casos. Las retenciones fiscales y los impuestos a satisfacer como consecuencia del ejercicio de las opciones eran a cuenta y cargo exclusivo del beneficiario.

- ACS Actividades de Construcción y Servicios, S.A., tenía externalizados dichos compromisos con una entidad financiera. De este plan y de las asignaciones individuales, que incluía a dos consejeros ejecutivos, se informó a la Comisión Nacional del Mercado de Valores mediante Hecho Relevante con fecha 1 de agosto de 2014.

En el apartado D.1 a) ii) se encuentra el efecto de las opciones sobre acciones de ACS de los consejeros ejecutivos durante el ejercicio, cuyo importe ha ascendido a 78 miles de euros.

Actualmente, a pesar de su aprobación por parte de la Junta General de Accionistas, no existe ningún plan en vigor con el fin de que no existan distorsiones como consecuencia de la OPA existente de Hochtief sobre Abertis.

En el caso de particular de Marcelino Fernández Verdes, Consejero Delegado de ACS desde su nombramiento en la Junta General de Accionistas del 4 de mayo de 2017, como miembro del Comité Ejecutivo ("Executive Board") de Hochtief A.G. tiene derecho a un Plan de Incentivo a Largo Plazo 2016 (LTIP 2016). Esto comprende los derechos

sobre revalorización de acciones (SAR) y adjudicaciones de acciones (stock options) de Hochtief AG. Si los objetivos de ejercicio aplicables son alcanzados después de un período de espera de tres años, los SAR otorgan a los miembros del Comité Ejecutivo de Hochtief un derecho que pueden ejercitar durante los siguientes tres años y que sería satisfecho por Hochtief. La cantidad a satisfacer dependerá del desarrollo del precio de la acción dentro de los períodos de espera y de ejercicio del derecho. Además, existen objetivos de rendimiento relativo y absoluto, que no pueden ser modificados retroactivamente y deben cumplirse. En el caso de las participadas de Hochtief, como es el caso de Cimic, también ha tenido derecho planes de opciones sobre acciones de dicha sociedad

En este sentido, durante el ejercicio 2017 ha recibido, como Presidente ejecutivo de Cimic y como CEO de Hochtief, de dichas sociedades como consecuencia fundamentalmente de la ejecución de sus derechos sobre la revalorización de las acciones de Cimic a los que tenía derecho desde su nombramiento en 2014 como Presidente y Consejero Delegado de la misma tal y como se refleja en el apartado D.1 b) i) en la retribución variable a largo plazo recibida de Hochtief y de Cimic. El importe satisfecho por Hochtief a largo plazo en 2017 ha ascendido a 1.874 miles de euros y el importe satisfecho por Cimic como retribución variable a largo plazo ha ascendido a 15.229 miles de euros

Para una información más detallada sobre este concepto pueden acudir al informe anual de Hochtief 2017 en <http://www.hochtief.com/> así como al informe anual 2017 de Cimic en <https://www.cimic.com.au/>

D DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2017
AGUSTIN BATUECAS TARREGO	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
ANTONIO BOTELLA GARCÍA	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JOSE LUIS DEL VALLE PEREZ	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
MANUEL DELGADO SOLIS	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
CARMEN FERNANDEZ ROZADO	Independiente	Desde 28/02/2017 hasta 31/12/2017.
MARCELINO FERNANDEZ VERDES	Ejecutivo	Desde 04/05/2017 hasta 31/12/2017.
ANTONIO GARCIA FERRER	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
EMILIO GARCIA GALLEGRO	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JOAN DAVID GRIMA TERRE	Otro Externo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
MARIANO HERNANDEZ HERREROS	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JOSE MARIA LOIZAGA VIGURI	Otro Externo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
PEDRO JOSE LOPEZ JIMENEZ	Otro Externo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
FLORENTINO PEREZ RODRIGUEZ	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
MARÍA SOLEDAD PEREZ RODRIGUEZ	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
MIGUEL ROCA JUNYENT	Otro Externo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JOSE ELADIO SECO DOMINGUEZ	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.

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

a) Retribuciones devengadas en la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
AGUSTIN BATUECAS TARREGO	0	90	0	0	0	17	0	0	107	80
ANTONIO BOTELLA GARCÍA	0	90	0	0	0	41	0	0	131	132
ANTONIO GARCIA FERRER	722	336	0	800	0	0	0	0	1.858	1.737
CARMEN FERNANDEZ ROZADO	0	90	0	0	0	37	0	0	127	0
MARCELINO FERNANDEZ VERDES	337	0	0	0	0	0	0	0	337	0
CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS	0	90	0	0	0	50	0	0	140	97
EMILIO GARCIA GALLEGO	0	90	0	0	0	56	0	0	146	136
FLORENTINO PEREZ RODRIGUEZ	1.656	361	0	2.736	0	0	0	0	4.753	4.576
JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	0	90	0	0	0	80	0	0	170	142
JOAN DAVID GRIMA TERRE	0	90	0	0	0	17	0	0	107	80
JOSE ELADIO SECO DOMINGUEZ	0	90	0	0	0	17	0	0	107	2
JOSE MARIA LOIZAGA VIGURI	0	400	0	0	0	0	0	0	400	400
MANUEL DELGADO SOLIS	0	90	0	0	0	24	0	0	114	97
MARÍA SOLEDAD PEREZ RODRIGUEZ	0	90	0	0	0	51	0	0	141	114
JOSE LUIS DEL VALLE PEREZ	1.217	0	0	1.573	0	0	0	0	2.790	2.755
MARIANO HERNANDEZ HERREROS	0	90	0	0	0	17	0	0	107	53
MIGUEL ROCA JUNYENT	0	90	0	0	0	24	0	0	114	97
PEDRO JOSE LOPEZ JIMENEZ	0	400	0	0	0	0	0	0	400	1.125

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

FLORENTINO PEREZ RODRIGUEZ
Plan 2014

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
31/07/2014	540.950	540.950	33,90	30/04/2017	0	0	0,00	N/A			
Condiciones: N/A											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	33,98	540.950	540.950	28	0	0	0	0,00	30/04/2017
Otros requisitos de ejercicio: N/A											

MARCELINO FERNANDEZ VERDES
Plan 2014

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
31/07/2014	540.950	540.950	33,90	30/04/2017	0	0	0,00	n/a			
Condiciones: n/a											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	33,98	540.950	540.950	28	0	0	0	0,00	n/a
Otros requisitos de ejercicio: n/a											

JOSE LUIS DEL VALLE PEREZ
Plan 2014

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2017				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
31/07/2014	418.266	418.266	33,90	30/04/2017	0	0	0,00	N/A			
Condiciones: N/A											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2017			Opciones ejercidas en el ejercicio 2017			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2017				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	33,98	418.266	418.266	22	0	0	0	0,00	30/04/2017
Otros requisitos de ejercicio: N/A											

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
FLORENTINO PEREZ RODRIGUEZ	1.362	1.362	41.056	39.673
JOSE LUIS DEL VALLE PEREZ	657	657	9.540	8.879
ANTONIO GARCIA FERRER	0	0	3.974	3.813

iv) Otros beneficios (en miles de €)

FLORENTINO PEREZ RODRIGUEZ			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		N/A	N/A
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
19	17	N/A	N/A

MARCELINO FERNANDEZ VERDES			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		N/A	N/A
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
1	0	N/A	N/A

ANTONIO GARCIA FERRER			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			

ANTONIO GARCIA FERRER			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		N/A	N/A
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
2	2	N/A	N/A

JOSE LUIS DEL VALLE PEREZ			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		N/A	N/A
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
1	1	N/A	N/A

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
AGUSTIN BATUECAS TARREGO	448	0	0	0	0	0	0	1	449	449
ANTONIO BOTELLA GARCÍA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ANTONIO GARCIA FERRER	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CARMEN FERNANDEZ ROZADO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EMILIO GARCIA GALLEGO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FLORENTINO PEREZ RODRIGUEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	0	42	0	0	0	0	0	0	42	42
JOAN DAVID GRIMA TERRE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSE ELADIO SECO DOMINGUEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSE LUIS DEL VALLE PEREZ	0	270	0	0	0	0	0	0	270	292
MANUEL DELGADO SOLIS	0	42	0	0	0	0	0	0	42	42
MARÍA SOLEDAD PEREZ RODRIGUEZ	0	84	0	0	0	0	0	0	84	84
MARCELINO FERNANDEZ VERDES	1.618	0	0	1.379	17.103	0	0	0	20.100	0
MARIANO HERNANDEZ HERREROS	0	84	0	0	0	0	0	0	84	84
MIGUEL ROCA JUNYENT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PEDRO JOSE LOPEZ JIMENEZ	0	587	0	0	0	0	0	0	587	598

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
MARCELINO FERNANDEZ VERDES	1.916	0	14.042	0

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

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

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 grupo	Total ejercicio 2017	Total ejercicio 2016	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
AGUSTIN BATUECAS TARREGO	107	0	0	107	449	0	0	449	556	529	0
ANTONIO BOTELLA GARCÍA	131	0	0	131	0	0	0	0	131	132	0
ANTONIO GARCIA FERRER	1.858	0	0	1.858	0	0	0	0	1.858	1.737	0
CARMEN FERNANDEZ ROZADO	127	0	0	127	0	0	0	0	127	0	0
CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS	140	0	0	140	0	0	0	0	140	97	0
EMILIO GARCIA GALLEGO	146	0	0	146	0	0	0	0	146	136	0
FLORENTINO PEREZ RODRIGUEZ	4.753	0	28	4.781	0	0	0	0	4.781	4.576	1.362
JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	170	0	0	170	42	0	0	42	212	184	0
JOAN DAVID GRIMA TERRE	107	0	0	107	0	0	0	0	107	80	0
JOSE ELADIO SECO DOMINGUEZ	107	0	0	107	0	0	0	0	107	2	0
JOSE LUIS DEL VALLE PEREZ	2.790	0	22	2.812	270	0	0	270	3.082	3.047	657
JOSE MARIA LOIZAGA VIGURI	400	0	0	400	0	0	0	0	400	400	0
MANUEL DELGADO SOLIS	114	0	0	114	42	0	0	42	156	139	0
MARCELINO FERNANDEZ VERDES	337	0	28	365	20.100	0	0	20.100	20.465	0	1.916
MARÍA SOLEDAD PEREZ RODRIGUEZ	141	0	0	141	84	0	0	84	225	198	0
MARIANO HERNANDEZ HERREROS	107	0	0	107	84	0	0	84	191	137	0

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 grupo	Total ejercicio 2017	Total ejercicio 2016	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
MIGUEL ROCA JUNYENT	114	0	0	114	0	0	0	0	114	97	0
PEDRO JOSE LOPEZ JIMENEZ	400	0	0	400	587	0	0	587	987	1.723	0
TOTAL	12.049	0	78	12.127	21.658	0	0	21.658	33.785	13.214	3.935

D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros.

Los consejeros ejecutivos son los únicos beneficiarios de una retribución variable de carácter anual. En lo que se refiere a los métodos de evaluación de la retribución anual, la Comisión de Retribuciones tiene en cuenta no solo componentes cuantitativos (como evolución de las variables operativas cuantitativas de la facturación, el beneficio bruto de explotación, el beneficio neto recurrente y la cartera) sino otros cualitativos, que se ponderan en función de evolución que hayan tenido durante el año. Este hecho determina que la cuantificación de la retribución variable, no solo tiene componentes objetivos sino también componentes cuya evaluación se realiza por parte del Comité.

En cuanto a la estimación del importe de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en el informe se establece, para la retribución anual, cuál es su cuantía máxima, que se establece como "un porcentaje de la retribución total, que en el caso del Presidente y Consejero Delegado no podrá exceder del 60% de la retribución total anual así como para el resto de los consejeros ejecutivos del 60%". Esto representa que la retribución variable no podrá exceder el 150% de la retribución fija (entendiendo por tal para el ejercicio 2017 el salario más las remuneraciones del Consejo).

En cuanto a la retribución plurianual, dado que la misma se configura principalmente a través de un plan de opciones sobre acciones, es difícil de predecir o estimar cuál será el importe de la misma ya que dependerá de la evolución de la acción de ACS en la Bolsa. En el plan de opciones sobre acciones de ACS 2014 que ha vencido en 2017, la cotización se ha situado ligeramente por encima del precio de ejercicio, lo que ha supuesto 78 miles de euros de retribución por este concepto en este plan.

D.3 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	202.787.036	64,44%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	81.642.060	40,26%
Votos a favor	120.180.140	59,26%
Abstenciones	964.836	0,48%

E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

Con el fin de aclarar el punto A.5, se señala que en relación con las cuentas anuales, en estas se indica que las aportaciones a los fondos y planes de pensiones son 1.903 miles de euros, mientras que en el presente informe se recoge un importe de 2.241 miles de euros.

La explicación es que en la aplicación de la CNMV para elaborar el presente informe no permite la entrada de datos negativos por lo que aparecen solo los importes positivos. Esto se debe a que uno de los consejeros de ACS, dado que ha superado la edad de jubilación y como consecuencia de la configuración del plan de pensiones al que tiene derecho, la compañía de seguros en la que está externalizado este concepto realiza un abono a ACS. En las cuentas anuales incluimos los importes netos, lo aportado ACS como coste por este concepto. Más en detalle, la diferencia, por importe de 115 miles de euros en 2017 se debe al extorno recibido de la compañía de seguros. La póliza que da cobertura al aseguramiento de una prestación definida a la jubilación de uno de los consejeros asegurados tiene fijada como edad

de jubilación estimada en la mencionada póliza los 65 años. En el caso de que un asegurado alcance la mencionada edad pero no acceda a la jubilación, anualmente se establece una nueva fecha de devengo futura previsible como es el caso que nos ocupa. El ajuste a la nueva fecha de devengo, produce un extorno a favor del tomador de las rentas inicialmente previstas entre la fecha original de devengo y la nueva fecha fijada. En el caso de este consejero (D. Antonio García Ferrer) la fecha de devengo en 2017 estaba fijada en septiembre de 2017 y, en la regularización de fin de 2017, se ha establecido como nueva fecha de devengo junio de 2018. Como consecuencia del citado movimiento de fechas de devengo resultó un extorno por las rentas devengadas y no cobradas a favor de ACS que ascendió en 2017 a los 115 miles de euros mencionados.

En relación con el apartado D.1. b) iii) en el caso de Marcelino Fernández Verdes, adicionalmente a los importe aportados reflejados en la tabla, existe una provision de 821 miles de euros devengados en concepto de pensión en España tal como se explica al final del apartado A.5.

En el apartado A.3 del IARC se ha incluido no solo lo que ha percibido de la Sociedad, tal como se refleja en el apartado D.1.a)i) por importe de 3.932 miles de euros sino lo percibido por los consejeros de otras sociedades del grupo tal como se indica en el apartado D.1.b)i) por importe de 2.066 miles de euros. La suma de las dos cantidades hace un total de 5.998 miles de euros, razón por la cual a la Sociedad le ha parecido mejor indicar dicha cifra en el apartado A 3 ya que refleja mejor las cantidades cobradas como salario por los consejeros procedentes de todas las sociedades del Grupo ACS y no solo circunscribirlo a la Sociedad objeto del presente informe.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 22/03/2018.

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

Sí

No