



# **Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros 2019**

## **COMISIÓN DE RETRIBUCIONES**

26 de marzo de 2020

## CONTENIDO

<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>3</b>
<b>2. COMISIÓN DE RETRIBUCIONES</b>	<b>5</b>
<b>3. POLÍTICA DE REMUNERACIONES 2020</b>	<b>6</b>
<b>3.1 Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.</b>	<b>6</b>
<b>3.2 Consejeros no ejecutivos</b>	<b>6</b>
<b>3.3 Consejeros ejecutivos</b>	<b>7</b>
3.3.1 Retribución Fija	8
3.3.2 Retribución variable anual	8
3.3.3 Retribución variable plurianual	10
3.3.4 Indemnizaciones	12
3.3.5 Sistemas de ahorro a largo plazo	12
3.3.6 Remuneraciones suplementarias	14
3.3.7 Control ex – post de la retribución variable anual	14
3.3.8 Condiciones principales de los contratos	14
<b>4. COMPARATIVA DE LOS NIVELES RETRIBUTIVOS</b>	<b>14</b>
<b>5. RESULTADOS DEL GRUPO ACS PARA DETERMINAR LOS NIVELES DE INCENTIVOS</b>	<b>15</b>
<b>6. APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES EN 2019</b>	<b>16</b>
<b>6.1 Remuneración de los Consejeros por su actividad como tales</b>	<b>16</b>
<b>6.2 Remuneración de los Consejeros Ejecutivos</b>	<b>18</b>
6.2.1 Retribución Fija	18
6.2.2 Retribución Variable Anual	18
6.2.3 Retribución Variable a Largo Plazo	19
6.2.4 Otras percepciones	21
6.2.5 Retribución total de los Consejeros Ejecutivos	22
6.2.6 Retribución cobrada por los Consejeros Ejecutivos en 2019	24
<b>7. RESULTADOS DE VOTO EN JUNTAS GENERALES</b>	<b>24</b>
<b>8. ANEXO ESTADISTICO DEL INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS</b>	<b>25</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

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

Este informe detalla la política de remuneraciones de los Consejeros de ACS aprobada por la Junta General de Accionistas el 8 de mayo de 2018, para el período 2018-2020, tanto por el desempeño de sus funciones ejecutivas como las propias del cargo de consejero, y su aplicación en 2019 en función de la evolución del Grupo ACS en este ejercicio.

En el año 2019 el Grupo ACS ha alcanzado parcialmente los objetivos marcados a principios del ejercicio en relación a su evolución operativa financiera y de sostenibilidad. En concreto, el Grupo ha obtenido unos resultados superiores a los objetivos establecidos en cuanto a flujo de efectivo (Cash-flow) y parámetros no financieros relacionados con la RSC.

Sin embargo, la evolución del beneficio neto, afectado por la provisión extraordinaria no recurrente relacionada con la salida del Grupo de sus actividades en Oriente Medio (BICC), no ha sido suficiente para alcanzar todos los objetivos establecidos y, por tanto, la retribución variable de los Consejeros Ejecutivos y de la alta dirección se ha visto ajustada proporcionalmente.

Estos resultados han sido tomados en cuenta por la Comisión de Retribuciones en su informe al Consejo de Administración sobre la remuneración de los máximos ejecutivos de la Sociedad, y especialmente del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado, aprobada por el Consejo de Administración de ACS, en su sesión de 26 de marzo de 2020, y cuyos importes se detallan en el presente informe.

El Consejero Delegado tiene otorgado un Plan de Incentivos a Largo Plazo específico, sujeto a la evolución operativa y financiera del Grupo, por el que se le asignan acciones de ACS y HOCHTIEF con retención de dos años (componente de incentivo I) y se le concede un plan anual de incentivos a 5 años basado en *performance shares* (componente de incentivo II), todo ello de acuerdo con el esquema retributivo seguido en HOCHTIEF. En el año 2019 no ha devengado importe alguno; sin embargo, el ejercicio de estos derechos otorgados en ejercicios anteriores ha representado un abono de 7.082 miles de euros en la primera mitad de 2019.

Adicionalmente el Consejero Delegado, en su condición de presidente de CIMIC, ha ejecutado los últimos derechos sobre revalorización de acciones de la empresa australiana que mantenía, otorgados en 2014 y con vencimiento en marzo de 2019, por lo que ha ingresado un importe bruto de 7.704 miles de dólares australianos, equivalente a 4.816 miles de euros.

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

En consecuencia el Grupo, a través de su departamento de Relación con Inversores y RSC, ha mantenido múltiples contactos con diversos inversores y analistas cuyos comentarios y sugerencias fueron considerados en la implementación de la actual política de remuneraciones.

Madrid, 26 de marzo de 2020

## 2. COMISIÓN DE RETRIBUCIONES

Conforme a lo previsto en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración, a 31 de diciembre de 2019 la Comisión de Retribuciones estaba compuesta por:

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

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

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

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

Las funciones del Consejo de Administración de ACS y de su Comisión de Retribuciones en materia de retribuciones se encuentran reguladas en los Estatutos Sociales (arts. 13 al 24) y en el Reglamento del Consejo de Administración (art.5 y art. 27). A la Comisión de Retribuciones le corresponden las funciones de informe al Consejo de Administración sobre:

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

Durante el ejercicio 2019, la Comisión de Retribuciones se reunió en tres ocasiones, con asistencia personal de todos sus miembros. En 2020, hasta la fecha de publicación del presente Informe, se ha reunido en una ocasión.

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

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

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

### **3. POLÍTICA DE REMUNERACIONES 2020**

#### ***3.1 Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.***

El sistema de retribución de ACS se basa en los siguientes principios:

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

#### ***3.2 Consejeros no ejecutivos***

El sistema de remuneración de los Consejeros en su condición de tales para el año 2019 consiste en una asignación fija independiente de las que les pueda corresponder a los consejeros ejecutivos por su condición de tales. Tratando de objetivar al máximo posible los componentes fijos de la remuneración, se propone mantener el sistema actual que consiste en que el importe anual de retribuciones de cada Consejero se fija en función de los puestos

que ocupan en el Consejo, de su pertenencia a las distintas Comisiones del mismo y de las funciones que desempeñan dentro de cada comisión. El total de esta asignación fija se somete cada año a la aprobación de la Junta General Ordinaria de accionistas de la Sociedad.

El cuadro de retribuciones, como atenciones estatutarias anuales, actualmente vigente, que se propone para 2020 es el aprobado en la política de remuneraciones 2018-2020 y que es el siguiente:

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

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

El importe máximo de la remuneración anual en 2020 del conjunto de los Consejeros como atenciones estatutarias no excederá de la cantidad de 4.000 miles de euros.

### 3.3 Consejeros ejecutivos

En la Política de Remuneraciones para el trienio 2018-2020, aprobada en la pasada Junta General de Accionistas del 8 de mayo de 2018, se introdujeron cambios significativos en la política de remuneraciones de los consejeros ejecutivos, adecuándola a los estándares internacionales de Gobierno Corporativo vigentes en la actualidad. En la misma se considera la retribución como un elemento para atraer y retener a los mejores profesionales y para hacerlos sentir parte del Grupo ACS. De esta forma, el primer elemento a tener en cuenta es el comparativo con otros grandes grupos empresariales. El segundo elemento a considerar es el de una racional distribución entre retribución fija y retribución variable tanto anual como plurianual.

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

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

### 3.3.1 Retribución Fija

La retribución salarial se determina teniendo en cuenta el contenido de las funciones ejecutivas asociadas al cargo y a la información de mercado de sociedades comparables. Se propone para 2020 una retribución fija equivalente a la que se cobró en 2019 incrementada en un 0,8%, mismo porcentaje que el mínimo incremento aprobado para todos los empleados del Grupo no sujetos a convenio colectivo, dado que no se ha observado un desequilibrio de su remuneración fija comparada con los grupos de referencia comparables detallados en el punto 4 del presente Informe.

### 3.3.2 Retribución variable anual

La remuneración variable anual de los Consejeros Ejecutivos se vincula al desempeño individual y a la consecución de objetivos, tanto no financieros como financieros concretos, predeterminados, cuantificables objetivamente y alineados con la estrategia del Grupo.

El esquema de retribución variable anual para 2020 se distribuye de la siguiente forma:

- El 80% por **Objetivos financieros**, que se distribuye así:
  - 1/3 Cash Flow libre ajustado (CFLA) frente al Presupuesto
  - 1/3 Beneficio después de impuestos (BDI) frente al Presupuesto
  - 1/3 Crecimiento del BDI versus 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, este umbral se fija en el 75% del presupuesto.
- El objetivo es el nivel para el cumplimiento del presupuesto al 100%
- El máximo es el nivel por el cual se abona un incentivo superior y que se fija en el 120% del presupuesto
- Para los niveles intermedios, el incentivo se calcula por interpolación lineal
- En ningún caso la retribución variable puede exceder del 200% de la fija.

De forma esquemática se refleja en la siguiente tabla:



Concepto	Escala		Grado de cumplimiento	Porcentaje s/Objetivo
CF Libre Ajustado	Mínimo	Si real	{ =75% Presupuesto =Presupuesto >120% Presupuesto	25%
	Target			100%
	Máximo			150%
BDI	Mínimo	Si real	{ =75% Presupuesto = Presupuesto >120% Presupuesto	25%
	Target			100%
	Máximo			150%
Crecimiento BDI	Mínimo	Si real	{ = Año anterior > 5% Año anterior > 10% Año anterior	25%
	Target			100%
	Máximo			150%

- El 20% por **Objetivos no financieros**, como son los principales indicadores de desempeño no financiero relacionados con la Responsabilidad Social Corporativa y el seguimiento de las recomendaciones en materia de Gobierno Corporativo.

En concreto, para 2020 se determinan los objetivos no financieros mediante la evaluación de los distintos parámetros relacionados con la sostenibilidad en las siguientes áreas relacionadas con la actividad del Grupo: Clientes, Seguridad, Calidad e Innovación, Proveedores, Medio Ambiente, Recursos Humanos, Ética y Acción Social.

La evaluación anual pondera el comportamiento de cada área analizada en función de los objetivos corporativos y los índices internacionales de RSC, cuyos resultados detallados por actividad y empresa se presentan a la Comisión de Auditoría. Igualmente un resumen de estos resultados se presenta a la Comisión de Remuneraciones para la determinación de la componente variable no financiera.

La métrica no financiera tiene un grado de consecución máximo, sujeta a la evaluación cualitativa y cuantitativa de la Comisión de Retribuciones, y con un coeficiente de pago del 100%.

La retribución variable anual para 2020 se limitará en todos los consejeros ejecutivos a un 200% de sus retribuciones fijas, aunque estas escalas permitiesen alcanzar incentivos superiores en un escenario donde todos los objetivos fuesen alcanzados superando el máximo nivel de consecución. La retribución fija en este caso se refiere al salario fijo, sin incluir atenciones estatutarias.

### 3.3.3 Retribución variable plurianual

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

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

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

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

- El valor teórico, calculado a la fecha de aprobación del Plan basado en la fórmula de Black – Scholes con los parámetros financieros estimados según Reuters, y asumiendo que se cumplen las condiciones de comportamiento operativo y financiero requeridas, sería de 1,77 euros por opción.
- Las opciones serán ejercitables, por mitades e iguales partes, acumulables a elección del beneficiario, durante el cuarto y quinto años siguientes al, inclusive, 1 de julio de 2018. No obstante, en caso de extinción de la relación laboral por despido declarado procedente o de la simple voluntad del beneficiario este no tendrá derecho a ejercitar las opciones asignadas, mientras que en causas distintas las opciones serán proporcionalmente ejercitables, en función del tiempo transcurrido desde su asignación hasta al extinción de la relación laboral, a los seis meses de producido el evento en cuestión en los casos de fallecimiento, jubilación, prejubilación o invalidez permanente y a los 30 días en los demás casos.

- La ejecución de las opciones por los beneficiarios está sujeta a una doble condición, siendo la primera, por la propia naturaleza del instrumento financiero elegido, que el precio de mercado esté por encima del precio de ejercicio (37,17€/acción) a partir del cuarto año, lo que implica una alineación con la creación de valor para el accionista a largo plazo.
- La segunda condición para la ejecución por cada beneficiario de las opciones que le han sido concedidas, requiere que previamente la evolución operativa, financiera y en materia de sostenibilidad del Grupo ACS en el periodo 2018-2020 supere los parámetros medios de las principales empresas comparables del mercado y, a tal efecto, se seleccionan las empresas cotizadas que compiten en los mismos mercados que el Grupo ACS (Europa, América y Australia), con una capitalización mayor de € 1.000 millones y cuyas ventas internacionales superen el 15% de su facturación.

Para ello se establecen dos criterios, uno de carácter financiero y otro no financiero, con diferentes ponderaciones. La elección de estos criterios tratan de mitigar la volatilidad de los mercados y a la vez alinear la retribución de los ejecutivos con la creación de valor sostenible, sin que un posible impacto circunstancial de la actividad o en otros factores macroeconómicos (cuyo efecto ya vendrá recogido en la remuneración variable anual) desincentive la consecución de los objetivos estratégicos y financieros a largo plazo del Grupo.

- El criterio financiero elegido, con una ponderación del 85%, es la rentabilidad de los fondos propios (ROE): se establece como objetivo superar la rentabilidad media del sector en el periodo 2018-2020. Si el dato de ACS supera la mediana del sector, se asignará el 100% de las opciones previstas. Si el dato de ACS no supera el percentil 25 de la muestra, la asignación será del 50%, ponderando proporcionalmente las posiciones intermedias, siendo poco probable que dichas opciones tuvieran algún valor.
- El criterio no financiero elegido, con una ponderación del 15%, relacionado con la Sostenibilidad establece como objetivo superar, al menos, dos años el percentil 60 en el ranking mundial que elabora anualmente RobecoSAM para el *DowJones Sustainability Index*. Este criterio ha sido alcanzado a cierre de 2019.

Adicionalmente, y con carácter específico, el Consejero Delegado tiene otorgado un Plan de Incentivos a Largo Plazo sujeto a la evolución operativa y financiera del Grupo, con las mismas métricas que en la retribución variable anual, por el que se le asignan acciones de ACS y HOCHTIEF (en la proporción de valor 3/10 y 7/10 respectivamente

como se indica en el apartado 3.2), con retención de dos años (componente de incentivo I), y se le concede un plan anual de incentivos a 5 años (componente de incentivo II) basado en *performance shares*, con unos valores máximos fijados anualmente.

Igualmente el Grupo promueve la participación de los principales ejecutivos en el accionariado de ACS, de acuerdo con las mejores prácticas internacionales en materia de remuneración de la alta dirección. Sin embargo, el hecho de que el Presidente Ejecutivo sea el mayor accionista y que el resto de los Consejeros Ejecutivos tengan una participación relevante, muy superior a dos veces sus respectivos salarios fijos, hace innecesaria la implantación de una política genérica que *de facto* ya se cumple.

No obstante, la Comisión de Retribuciones continuará revisando la necesidad de implantar esta política en el futuro.

#### 3.3.4 Indemnizaciones

Los consejeros, tanto ejecutivos como no ejecutivos, no tienen derecho a indemnizaciones en caso de terminación de sus funciones como tales consejeros, salvo en el caso del Consejero Delegado, quien por su condición de máximo ejecutivo de HOCHTIEF en el caso de que su contrato no se extienda durante el periodo convenido de cinco años (a contar desde el 20 de noviembre de 2017), tiene derecho a una indemnización equivalente a un año de su retribución fija anual. Para que la indemnización por despido pueda ser satisfecha, debe, en el momento de la terminación del contrato, estar en al menos el segundo mandato como miembro del comité ejecutivo de HOCHTIEF 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.

#### 3.3.5 Sistemas de ahorro a largo plazo

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

El Presidente Ejecutivo y el Consejero-Secretario General son beneficiarios de sistemas de ahorro a largo plazo que están formalizados a través de contratos de seguros de ahorro colectivo en relación con prestaciones en forma de capital desde el año 2004 y se consolidan a medida que las cantidades son aportadas a la compañía de seguros en la

que está externalizado el plan de pensiones. Una vez alcanzada la edad contractualmente convenida de jubilación, como es el caso, las cantidades anuales a aportar permanecen constantes en el futuro. En ambos casos, una vez se jubile el consejero se cobra todo el fondo aportado hasta ese momento de una sola vez; no hay pacto de no competencia porque no hay otra retribución que compense económicamente la no competencia (no hay retribución distinta a la pensión en caso de jubilación) y por último, en caso de fallecimiento, tienen derecho al fondo que se haya generado sus herederos. Una vez alcanzada la edad de jubilación convenida, tienen la obligación de jubilarse en el caso de que sea así requerido por la Sociedad, de tal forma que si no lo hicieran, la Sociedad cesaría en su obligación de aportación al fondo y se reduciría el fondo a razón de un 25% por cada año.

En el caso del Vicepresidente Ejecutivo, dado que procede de Grupo Dragados, S.A absorbida por la Sociedad en 2003 y tenía unas condiciones concretas, tiene derecho a un complemento económico mensual adicional a las prestaciones obligatorias del Régimen General de la Seguridad Social relativas a jubilación e invalidez. Estos compromisos por pensiones de prestación definida se encuentran externalizados con contratos de seguros colectivos de vida. El consejero, que supera los 65 años de edad, no se ha jubilado por lo que no se ha iniciado el cobro de la prestación y la compañía de seguros extorna a favor de la Sociedad las cantidades dotadas como provisión matemática actuarial.

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

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

ahorro en relación con prestaciones en forma de capital y con las mismas características que las anteriormente mencionadas.

### *3.3.6 Remuneraciones suplementarias*

La Sociedad tiene establecida una cobertura de seguro de vida para todos sus empleados basado en el convenio de la construcción, cuya cobertura tiene en cuenta su situación familiar. Este seguro es aplicable al Presidente Ejecutivo, al Consejero Delegado y al Consejero-Secretario General.

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

Con el fin de reducir riesgos y alinear la política de remuneración variable con los objetivos de la sociedad y sus accionistas, ACS tiene establecidas cláusulas de recuperación (“*clawback*”) de los incentivos abonados o entregados con un periodo de dos años, cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad.

### *3.3.8 Condiciones principales de los contratos*

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

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

## **4. COMPARATIVA DE LOS NIVELES RETRIBUTIVOS**

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

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

Dado que no se han apreciado cambios sustanciales en estos sistemas retributivos, el Grupo no ha considerado necesario realizar un nuevo estudio en 2019.

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

El cumplimiento de los objetivos predeterminados y cuantificables establecidos al inicio del ejercicio por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, para calcular la retribución variable anual de los Consejeros Ejecutivos, está alineado con los resultados económicos alcanzados por el Grupo en 2019 (*“Pay for performance”*) y su estrategia corporativa a largo plazo. A este respecto, los principales hitos de negocios del ejercicio son los siguientes:

- El beneficio neto (BDI) del Grupo ha alcanzado los 962 millones de euros aumentando un 5,1% comparado con el ejercicio 2018 y el Cash Flow Libre ajustado, que mide específicamente la evolución operativa de los negocios, ha superado los 1.720 millones de euros, un 9,3% más que el presupuesto establecido;
- El EBITDA se ha situado en 3.147 millones de euros, un 6,9% superior al de 2018 y el mayor de los últimos 5 años.
- Sin embargo en 2020 CIMIC, la filial Australiana del Grupo donde ACS tiene una participación indirecta del 37% decidió cesar su actividad de construcción en Oriente Medio que desarrollaba a través de su participada BICC (45%) y provisionar al cierre del 2019 todos los riesgos derivados. El impacto de 420 millones de euros fue compensado por los beneficios obtenidos con la venta de activos renovables del área de Servicios Industriales y la aplicación de provisiones corporativas relacionadas con riesgos internacionales.
- El Grupo ACS cerró el año 2019 con un endeudamiento neto prácticamente inexistente (54 millones de euros), reforzando su estructura financiera. Este hecho permite a las agencias de rating mantener los ratings crediticios en niveles de *“investment grade”*, un objetivo estratégico del Grupo
- Finalmente, la rentabilidad anual para el accionista de ACS en 2019, equivalente a la suma de los dividendos abonados en el periodo y la revalorización de la acción, ha sido de un 11%. La acción de ACS acumula un 52,8% de rentabilidad en los últimos 4 años, equivalente a un 11,1% de rentabilidad media anual.

## 6. APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES EN 2019

A continuación se detallan las retribuciones devengadas por los Consejeros en 2019 en línea con la Política de Remuneraciones aprobada por la Compañía.

### 6.1 Remuneración de los Consejeros por su actividad como tales

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

Retribución en la Sociedad			
Nombre	Remuneración por pertenencia al Consejo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Total ejercicio 2019
AGUSTÍN BATUECAS TORREGO	90	0	90
ANTONIO BOTELLA GARCÍA	90	40	130
JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ	0	0	0
MANUEL DELGADO SOLÍS	80	26	106
JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	90	90	180
CARMEN FERNÁNDEZ ROZADO	90	70	160
MARCELINO FERNÁNDEZ VERDES	0	0	0
ANTONIO GARCÍA FERRER	365	0	365
EMILIO GARCÍA GALLEGO	90	60	150
JOAN DAVID GRIMÀ TERRÉ	90	30	120
MARIANO HERNANDEZ HERREROS	90	30	120
JOSÉ MARÍA LOIZAGA VIGURI	365	0	365
PEDRO JOSÉ LÓPEZ JIMÉNEZ	365	0	365
CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS	90	70	160
FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ	390	0	390
MARÍA SOLEDAD PÉREZ RODRÍGUEZ	90	60	150
MIQUEL ROCA JUNYENT	90	30	120
JOSÉ ELADIO SECO DOMÍNGUEZ	90	30	120

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



Retribución en las Sociedades del Grupo			
Nombre	Remuneración por pertenencia al Consejo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Total ejercicio 2019
AGUSTÍN BATUECAS TORREGO	0	0	0
ANTONIO BOTELLA GARCÍA	0	0	0
JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ	255	0	255
MANUEL DELGADO SOLÍS	37	0	37
JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	42	0	42
CARMEN FERNÁNDEZ ROZADO	0	0	0
MARCELINO FERNÁNDEZ VERDES	0	0	0
ANTONIO GARCÍA FERRER	0	0	0
EMILIO GARCÍA GALLEGO	0	0	0
JOAN DAVID GRIMÀ TERRÉ	0	0	0
MARIANO HERNANDEZ HERREROS	84	0	84
JOSÉ MARÍA LOIZAGA VIGURI	0	0	0
PEDRO JOSÉ LÓPEZ JIMÉNEZ	570	0	570
CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS	0	0	0
FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ	0	0	0
MARÍA SOLEDAD PÉREZ RODRÍGUEZ	84	0	84
MIQUEL ROCA JUNYENT	0	0	0
JOSÉ ELADIO SECO DOMÍNGUEZ	0	0	0

La asistencia de los Consejeros a las reuniones del Consejo de Administración de la Sociedad y de sus Comisiones durante 2019 ha sido la siguiente:

Nombre	Tipo de Consejero	Consejo de Administración	Comisión Ejecutiva	Comisión de Auditoría	Comisión de Nominaciones	Comisión de Retribuciones
		7	11	6	4	3
AGUSTÍN BATUECAS TORREGO	Ejecutivo	7/7				
JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ	Ejecutivo	7/7	11/11 *	6/6 *	4/4 *	3/3 *
MARCELINO FERNÁNDEZ VERDES	Ejecutivo	7/7	11/11			
ANTONIO GARCÍA FERRER	Ejecutivo	7/7	11/11			
FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ	Ejecutivo	7/7	11/11			
MANUEL DELGADO SOLÍS	Dominical	6/7 **				3/3
JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	Dominical	6/7	10/11		3/4	
MARIANO HERNANDEZ HERREROS	Dominical	7/7				
MARÍA SOLEDAD PÉREZ RODRÍGUEZ	Dominical	7/7		6/6		3/3
ANTONIO BOTELLA GARCÍA	Independiente	7/7				3/3
CARMEN FERNÁNDEZ ROZADO	Independiente	7/7		6/6	4/4	
EMILIO GARCÍA GALLEGO	Independiente	6/7		5/6		3/3
CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS	Independiente	6/7		5/6	4/4	
JOSÉ ELADIO SECO DOMÍNGUEZ	Independiente	7/7				3/3
JOAN DAVID GRIMÀ TERRÉ	Otro Externo	7/7			4/4	
JOSÉ MARÍA LOIZAGA VIGURI	Otro Externo	7/7	11/11	6/6	4/4	
PEDRO JOSÉ LÓPEZ JIMÉNEZ	Otro Externo	7/7	11/11		4/4	
MIQUEL ROCA JUNYENT	Otro Externo	6/7				2/3

\* José Luis del Valle Pérez es Secretario no miembro

\*\* Manuel Delgado Solis dimitió el 19 de noviembre de 2019

## 6.2 Remuneración de los Consejeros Ejecutivos

### 6.2.1 Retribución Fija

El importe total de la retribución fija de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas ha ascendido en 2019 a 6.247 miles de euros, según el siguiente desglose:

	Retribución fija 2019 en miles de euros
FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ	1.708
MARCELINO FERNÁNDEZ VERDES	2.205
ANTONIO GARCÍA FERRER	745
JOSÉ LUIS DEL VALLE PEREZ	1.255
AGUSTÍN BATUECAS TORREGO	457

### 6.2.2 Retribución Variable Anual

En el ejercicio 2019 los Consejeros Ejecutivos han tenido asignada una retribución variable anual en línea con la Política de Remuneraciones.

A continuación se detallan las categorías de objetivos aprobados por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, con respecto a la retribución variable anual del Consejero Delegado, así como las métricas, ponderaciones y el grado de cumplimiento alcanzado, que han determinado el importe de retribución variable anual de 2019:

Concepto	Ponderación	Objetivo 2019	Dato Real 2019	Grado de Cumplimiento	Nivel de Consecución
Cash Flow Libre Ajustado	26,66%	1.574 mn €	1,720 mn €	>9,3% s/Pto	123%
Beneficio Neto (BDI)	26,66%	1.006 mn €	962 mn €	-4,4% s/Pto	86,70%
Crecimiento BDI	26,66%	10%	5,10%	>5% s/2018	101%
Objetivos no financieros	20,00%	Informe RSC favorable	Entrada DJSI	OK	100%
<b>Grado de consecución aplicable</b>					<b>102,81%</b>

De acuerdo con lo anterior, teniendo en cuenta el grado de cumplimiento de las métricas establecidas, la propuesta de la Comisión de Retribuciones en atención a los resultados obtenidos, el importe de la retribución variable anual correspondiente al

ejercicio 2019 asignada al Presidente Ejecutivo se situaría en 2.840 miles de euros, equivalente al 102,8% de la base de cálculo.

Sobre la base de lo anterior, el Consejo de Administración ha acordado en su reunión de 26 de marzo de 2020, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, liquidar los importes que se indican a continuación de la retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2019 del Presidente, del Consejero Delegado y del Consejero Secretario General.

(miles de euros)	Retribución variable anual	
	Con cargo a Resultados 2018 (Abonada en 1T/19)	Con cargo a Resultados 2019 (Abonada en 2020)
FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ	3.348	2.840
MARCELINO FERNÁNDEZ VERDES	2.369	0
JOSÉ LUIS DEL VALLE PEREZ	2.133	1.657

### 6.2.3 Retribución Variable a Largo Plazo

#### a) Plan de Opciones

El Consejo de Administración de ACS en sesión celebrada en el día 25 de julio de 2018, y previo informe favorable de la Comisión de Retribuciones celebrada en esta misma fecha, aprobó el “Plan de Opciones 2018” que otorgaba a 271 directivos derechos sobre acciones de ACS ejercitables a partir del 1 de julio de 2021, a un precio de 37,17 euros por acción, sujeto al cumplimiento de condiciones operativas, financieras y de sostenibilidad, tal y como se detalla en el capítulo 3.2.2.

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

La cotización de la acción de ACS al cierre del ejercicio 2019 fue de 35,65 euros.

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

#### b) Plan de Incentivos a Largo Plazo del Consejero Delegado

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

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

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

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

En el año 2019 el valor de ambas componentes asignadas (“granted”) es de 0 euros, mientras que el valor de los derechos asignados en ejercicios anteriores (2018 para Componente incentivo I y 2015 y 2016 para Componente de incentivo II) y ejecutados durante 2019 suman 7.082 miles de euros.

Concepto	Derechos asignados (Miles de euros)	Derechos ejecutados (Miles de euros)
Componente incentivo I	0	1.874
Componente incentivo II	0	5.208
<b>TOTAL Plan de Incentivos a Largo Plazo 2019</b>	<b>0</b>	<b>7.082</b>

Igualmente D. Marcelino Fernández Verdes, en su condición de primer ejecutivo de HOCHTIEF desde 2012, tiene asignados derechos no ejecutados sobre Planes de Incentivos a Largo Plazo de esta compañía correspondientes a los años 2017 y 2018, cuyo detalle se puede consultar en el Informe Anual de HOCHTIEF del ejercicio 2019 ([www.hochtief.com](http://www.hochtief.com)).

Adicionalmente el Consejero Delegado de ACS y Presidente Ejecutivo de HOCHTIEF, en su condición de Presidente de CIMIC tenía otorgado un plan de revalorización de acciones (Share Appreciation Rights) en dicha sociedad en 2014 sobre de 1.200 miles de acciones de CIMIC a un precio base de 17,71 AUD, y con un máximo de revalorización de 32,29 AUD.

El vencimiento de dicho plan era el 13 de marzo de 2019 y D. Marcelino Fernández Verdes ejerció en el mes de febrero de 2019 240.000 derechos (los 960.000 derechos restantes se ejercitaron en 2017) por el que recibió un importe bruto de 7,7 millones de AUD (4,8 millones de euros)

#### 6.2.4 Otras percepciones

Los Consejeros Ejecutivos son beneficiarios de planes de pensiones y determinadas percepciones en especie que incluyen, entre otros conceptos, seguros de vida. El gasto asociado a estas percepciones en 2019 suma un total de 1.385 miles de euros para el Presidente Ejecutivo, y de 2.266 miles de euros para el Consejero Delegado.

Por otro lado, la Sociedad no ha concedido en 2019 ningún anticipo, crédito o garantía a los Consejeros Ejecutivos.

A continuación se detallan, de forma desglosada, el coste en el que ha incurrido la Sociedad por las aportaciones a planes de pensiones de los Consejeros Ejecutivos durante el ejercicio 2019, así como otras retribuciones en especie percibidas por los Consejeros durante dicho ejercicio:

Consejero Ejecutivo	Aportaciones a Planes de Pensiones	Primas de Seguros de vida y otras prestaciones
FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ	1.362	23
MARCELINO FERNÁNDEZ VERDES	2.265	1
ANTONIO GARCÍA FERRER	0	7
JOSÉ LUIS DEL VALLE PEREZ	657	1
AGUSTÍN BATUECAS TORREGO	0	1

### 6.2.5 Retribución total de los Consejeros Ejecutivos

A continuación se muestra un resumen del total de las retribuciones brutas devengadas por los Consejeros Ejecutivos durante el ejercicio 2019, desglosadas por concepto:

Retribuciones devengadas por los Consejeros Ejecutivos en el Ejercicio 2019									
Consejeros	Retribución por funciones de Consejero <sup>1</sup>	Retribución Fija	Retribución Variable Anual	Retribución Variable a Largo Plazo <sup>2</sup>	Aportación a Sistemas de ahorro a Largo Plazo <sup>3</sup>	Otros conceptos	TOTAL 2019	Total 2018	Var.
FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ	390	1.708	2.840		1.362	23	6.323	6.795	-6,9%
MARCELINO FERNÁNDEZ VERDES	0	2.205	0	0	2.265	1	4.471	10.658	-58,1%
ANTONIO GARCÍA FERRER	365	745	827		0	7	1.944	2.164	-10,2%
JOSÉ LUIS DEL VALLE PEREZ	255	1.255	1.657		657	1	3.825	4.284	-10,7%
AGUSTÍN BATUECAS TORREGO	90	457	0		0	1	548	544	0,7%

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

Nombre	Cargo	Remuneración por ACS	Remuneración por HOCHTIEF	Remuneración por otras sociedades del Grupo	TOTAL	TOTAL PROPORCIONAL
FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ	PRESIDENTE EJECUTIVO	6.323			6.323	<b>6.323</b>
MARCELINO FERNÁNDEZ VERDES	CONSEJERO DELEGADO	1.212	2.950	309	4.471	<b>2.812</b>
ANTONIO GARCÍA FERRER	VICEPRESIDENTE	1.944			1.944	<b>1.944</b>
JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ	SECRETARIO GENERAL	3.570	255		3.825	<b>3.699</b>
AGUSTÍN BATUECAS TORREGO	CONSEJERO EJECUTIVO	90		458	548	<b>548</b>

Se incluye a continuación una tabla con el desglose de las retribuciones totales devengados por los Consejeros en 2019 por los diversos conceptos:

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

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

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

Nombre	Remuneración por pertenencia al Consejo de ACS	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Remuneración por pertenencia a Consejos de Sociedades del Grupo	Retribución fija por funciones ejecutivas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo en metálico	Retribucion variable a largo plazo en instrumentos financieros	Aportaciones a Sistemas a Largo Plazo	Otros conceptos	Total ejercicio 2019
AGUSTÍN BATUECAS TORREGO	90			457					1	548
ANTONIO BOTELLA GARCÍA	90	40								130
JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ			255	1.255	1.657			657	1	3.825
MANUEL DELGADO SOLÍS	80	26	37							143
JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	90	90	42							222
CARMEN FERNÁNDEZ ROZADO	90	70								160
MARCELINO FERNÁNDEZ VERDES				2.205				2.265	1	4.471
ANTONIO GARCÍA FERRER	365			745	827				7	1.944
EMILIO GARCÍA GALLEGO	90	60								150
JOAN DAVID GRIMÀ TERRÉ	90	30								120
MARIANO HERNANDEZ HERREROS	90	30	84							204
JOSÉ MARÍA LOIZAGA VIGURI	365									365
PEDRO JOSÉ LÓPEZ JIMÉNEZ	365		570							935
CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS	90	70								160
FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ	390			1.708	2.840			1.362	23	6.323
MARÍA SOLEDAD PÉREZ RODRÍGUEZ	90	60	84							234
MIQUEL ROCA JUNYENT	90	30								120
JOSÉ ELADIO SECO DOMÍNGUEZ	90	30								120

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

### 6.2.6 Retribución cobrada por los Consejeros Ejecutivos en 2019

Como consecuencia del ejercicio de los derechos devengados en ejercicios anteriores relacionados con los planes de incentivos variables a corto plazo (2018) y a largo plazo (2014 a 2017), los consejeros ejecutivos han cobrado en concepto de remuneración variable en el año 2019, cuyos importes se detallan en la siguiente tabla:

Retribuciones cobradas por los Consejeros Ejecutivos en el Ejercicio 2019									
Consejeros	Retribución por funciones de Consejero	Retribución Fija	Retribución Variable Anual	Retribución Variable a Largo Plazo *	Aportación a Sistemas de ahorro a Largo Plazo	Otros conceptos *	TOTAL 2019	TOTAL 2018	Var.
FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ	390	1.708	3.348		1.362	23	6.831	6.759	1,1%
MARCELINO FERNÁNDEZ VERDES	0	2.205	2.369	11.898	2.265	1	18.738	11.187	67,5%
ANTONIO GARCÍA FERRER	365	745	1.064		0	7	2.181	2.122	2,8%
JOSÉ LUIS DEL VALLE PEREZ	258	1.255	2.133		657	1	4.304	4.200	2,5%
AGUSTÍN BATUECAS TORREGO	90	457	0		0	1	548	544	0,7%

\* Incluye el ejercicio de los derechos de revaloración de acciones de CIMIC cobrados en el ejercicio.

## 7. RESULTADOS DE VOTO EN JUNTAS GENERALES

La tabla siguiente recoge los porcentajes de voto obtenidos en la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Compañía, celebrada el 8 de mayo de 2019 y con un quórum de asistencia de 61,5%, en los dos puntos del orden del día relacionado con las remuneraciones de los Consejeros.

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

Votos		
<b>A favor</b>	200.679.147	95,7%
<b>En contra</b>	6.879.271	3,3%
<b>Abstenciones</b>	2.115.322	1,0%



## 8. ANEXO ESTADISTICO DEL INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

### B.- RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLITICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	209.674.147	66,63%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	6.879.271	3,28%
Votos a favor	200.679.554	95,71%
Abstenciones	2.115.322	1,01%

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

Nombre	Tipología	Período de devengo ejercicio 2019
AGUSTÍN BATUECAS TORREGO	Ejecutivo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
ANTONIO BOTELLA GARCÍA	Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ	Ejecutivo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
MANUEL DELGADO SOLÍS	Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 19/11/2019
JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
CARMEN FERNÁNDEZ ROZADO	Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
MARCELINO FERNÁNDEZ VERDES	Ejecutivo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
ANTONIO GARCÍA FERRER	Ejecutivo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
EMILIO GARCÍA GALLEGO	Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
JOAN DAVID GRIMÀ TERRÉ	Otro Externo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
MARIANO HERNANDEZ HERREROS	Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
JOSÉ MARÍA LOIZAGA VIGURI	Otro Externo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
PEDRO JOSÉ LÓPEZ JIMÉNEZ	Otro Externo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS	Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ	Ejecutivo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
MARÍA SOLEDAD PÉREZ RODRÍGUEZ	Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
MIQUEL ROCA JUNYENT	Otro Externo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
JOSÉ ELADIO SECO DOMÍNGUEZ	Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019

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

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Sueldos	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2019	Total ejercicio 2018 (*)
AGUSTÍN BATUECAS TORREGO	90								90	95
ANTONIO BOTELLA GARCÍA	90		40						130	130
JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ				1.255	1.657				2.912	3.278
MANUEL DELGADO SOLÍS	80		26						106	120
JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	90		90						180	180
CARMEN FERNÁNDEZ ROZADO	90		70						160	160
MARCELINO FERNÁNDEZ VERDES				557					557	1.231
ANTONIO GARCÍA FERRER	365			745	827				1.937	2.117
EMILIO GARCÍA GALLEGRO	90		60						150	150
JOAN DAVID GRIMÀ TERRÉ	90		30						120	120
MARIANO HERNANDEZ HERREROS	90		30						120	120
JOSÉ MARÍA LOIZAGA VIGURI	365								365	365
PEDRO JOSÉ LÓPEZ JIMÉNEZ	365								365	365
CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS	90		70						160	160
FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ	390			1.708	2.840				4.938	5.376
MARÍA SOLEDAD PÉREZ RODRÍGUEZ	90		60						150	150
MIQUEL ROCA JUNYENT	90		30						120	120
JOSÉ ELADIO SECO DOMÍNGUEZ	90		30						120	120

\* Los importes del ejercicio 2018 corresponden a las retribuciones cobradas en dicho año.

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019		
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes / consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)		Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ	P.O. ACS 2018	500	500									500	500
MARCELINO FERNÁNDEZ VERDES	P.O. ACS 2018	500	500									500	500
JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ	P.O. ACS 2018	275	275									275	275
MARCELINO FERNÁNDEZ VERDES	LTPI I								0				

*iii) Sistemas de ahorro a largo plazo*

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ	1.362
MARCELINO FERNÁNDEZ VERDES	654
ANTONIO GARCÍA FERRER	0
JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ	657

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Ejercicio 2019		Ejercicio 2018	
	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados
	FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ	1.362	1.362			43.823		42.439
MARCELINO FERNÁNDEZ VERDES	654	849			7.547		6.893	
ANTONIO GARCÍA FERRER	0	0			3.898		3.790	
JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ	657	657			10.865		10.202	

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivos
FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ	SEGURO VIDA	23
MARCELINO FERNÁNDEZ VERDES	SEGURO VIDA	1
ANTONIO GARCÍA FERRER	SEGURO VIDA	7
JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ	SEGURO VIDA	1

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Sueldos	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2019	Total ejercicio 2018 (*)
AGUSTÍN BATUECAS TORREGO				457					457	448
ANTONIO BOTELLA GARCÍA									0	0
JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ	255								255	264
MANUEL DELGADO SOLÍS	37								37	42
JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	42								42	42
CARMEN FERNÁNDEZ ROZADO									0	0
MARCELINO FERNÁNDEZ VERDES				1.648	0				1.648	3.234
ANTONIO GARCÍA FERRER									0	0
EMILIO GARCÍA GALLEGO									0	0
JOAN DAVID GRIMÀ TERRÉ									0	0
MARIANO HERNANDEZ HERREROS	84								84	105
JOSÉ MARÍA LOIZAGA VIGURI									0	0
PEDRO JOSÉ LÓPEZ JIMÉNEZ	570								570	560
CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS									0	0
FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ									0	0
MARÍA SOLEDAD PÉREZ RODRÍGUEZ	84								84	84
MIQUEL ROCA JUNYENT									0	0
JOSÉ ELADIO SECO DOMÍNGUEZ									0	0

\* Los importes del ejercicio 2018 corresponden a las retribuciones cobradas en dicho año.

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

Sin datos

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
MARCELINO FERNÁNDEZ VERDES	1.611

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Ejercicio 2019		Ejercicio 2018	
	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados
	MARCELINO FERNÁNDEZ VERDES	1.611	1.526			12.522		9.836

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivos
AGUSTÍN BATUECAS TORREGO	SEGURO VIDA	1

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada sociedades del Grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 grupo
AGUSTÍN BATUECAS TORREGO	90				90	457			1	458
ANTONIO BOTELLA GARCÍA	130				130	0				0
JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ	2.912		657	1	3.570	255				255
MANUEL DELGADO SOLÍS	106				106	37				37
JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	180				180	42				42
CARMEN FERNÁNDEZ ROZADO	160				160	0				0
MARCELINO FERNÁNDEZ VERDES	557	0	654	1	1.212	1.648	0	1.611		3.259
ANTONIO GARCÍA FERRER	1.937			7	1.944	0				0
EMILIO GARCÍA GALLEGO	150				150	0				0
JOAN DAVID GRIMÀ TERRÉ	120				120	0				0
MARIANO HERNANDEZ HERREROS	120				120	84				84
JOSÉ MARÍA LOIZAGA VIGURI	365				365	0				0
PEDRO JOSÉ LÓPEZ JIMÉNEZ	365				365	570				570
CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS	160				160	0				0
FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ	4.938		1.362	23	6.323	0				0
MARÍA SOLEDAD PÉREZ RODRÍGUEZ	150				150	84				84
MIQUEL ROCA JUNYENT	120				120	0				0
JOSÉ ELADIO SECO DOMÍNGUEZ	120				120	0				0
<b>TOTAL</b>	<b>12.680</b>	<b>0</b>	<b>2.673</b>	<b>32</b>	<b>15.385</b>	<b>3.177</b>	<b>0</b>	<b>1.611</b>	<b>1</b>	<b>4.789</b>



Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 26 de marzo de 2020.

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

Sí  No