



POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS 2021-2023



ÍNDICE



INTRODUCCIÓN	1
1. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES	2
2. FUNCIONES ASUMIDAS POR LA COMISIÓN DE RETRIBUCIONES	4
3. POLÍTICA DE REMUNERACIONES PARA CONSEJEROS EJECUTIVOS	6
4. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES	14
5. POLÍTICA RETRIBUTIVA APLICABLE A NUEVOS CONSEJEROS	15
6. RELACIÓN DE LA POLÍTICA CON LAS CONDICIONES DE LOS EMPLEADOS DE LA COMPAÑÍA	16
7. IMPORTE MÁXIMO DE LA RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS	17
8. VIGENCIA	18

INTRODUCCIÓN

El Consejo de Administración de ACS, Actividades de Construcción y Servicios, S.A. (en adelante, “ACS”, la “Sociedad” o el “Grupo”, indistintamente) aprobó en su sesión de 26 de marzo de 2020, previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, someter la presente política de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración para los ejercicios sociales 2021, 2022 y 2023 (en adelante, la “política de remuneraciones” o la “política”) a la votación vinculante de la próxima Junta General de Accionistas, como punto separado del orden del día, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 529 novodecies del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (en adelante, la “Ley de Sociedades de Capital” o “LSC”, indistintamente).

La política de remuneraciones hasta ahora vigente fue aprobada en la Junta General de Accionistas celebrada el 8 de mayo de 2018 con un periodo de vigencia de tres años que abarcaba los años 2018, 2019 y 2020.

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

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

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

1. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

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

Mediante esta política de remuneraciones se pretende remunerar a los consejeros de forma adecuada a la cualificación requerida, la responsabilidad asumida y la dedicación prestada, procurando que dicha retribución sea adecuada en función de las exigencias del mercado y necesaria para atraer y retener a los consejeros del perfil deseado, pero no tan elevada como para comprometer la independencia de criterio de los consejeros no ejecutivos.

En lo que se refiere específicamente a los consejeros que desarrollan funciones ejecutivas, la política de remuneraciones de ACS tiene como eje principal atraer, retener y motivar a los profesionales de la Sociedad, a fin de que esta pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco altamente competitivo y globalizado en el que desarrolla su actividad, estableciendo las medidas y prácticas que resulten más apropiadas para tal fin.

De acuerdo con todo lo anterior, el sistema de retribución de ACS para el trienio 2021-2023 se basa en los siguientes principios:

Alineación con la creación de valor para los accionistas a largo plazo	• Establecer un vínculo estrecho entre la consecución de los objetivos estratégicos y la aportación de valor a nuestros accionistas. • Revisar de forma periódica la política de remuneraciones para asegurar la alineación entre la consecución de resultados y la creación de valor para el accionista. • Asociar parte significativa de la remuneración de los consejeros ejecutivos a la consecución de objetivos financieros, de negocio, de creación de valor y objetivos de sostenibilidad en sus vectores medioambiental, social y de buen gobierno.
Atracción, retención y motivación del talento	• Ofrecer retribuciones y prestaciones competitivas y justas para poder atraer y conservar a los mejores profesionales. • Considerar la evolución de la normativa, de las mejores prácticas, recomendaciones y tendencias nacionales e internacionales, en materia de retribución de consejeros de las sociedades cotizadas.
Compensación de la responsabilidad y trayectoria profesional	• Ofrecer compensaciones extraordinarias únicamente cuando así lo justifiquen los resultados. • Remunerar de forma adecuada a la valía profesional, experiencia, dedicación y responsabilidad de cada consejero. • Asegurar que no existe discriminación por motivos de género, raza, origen étnico, religión u orientación sexual. • Establecer un nivel de transparencia en materia de remuneraciones que esté en línea con las mejores prácticas en materia de gobierno corporativo con el objetivo de generar confianza entre los accionistas y los inversores.
Equidad interna y competitividad externa	• Ofrecer un paquete retributivo que sea, tanto por su estructura como por su cuantía global, competitivo frente al de las entidades comparables a escala internacional. • Establecer importes suficientes para retribuir la cualificación, dedicación y responsabilidad de los consejeros.
Equilibrio entre los elementos retributivos	• Establecer para los consejeros ejecutivos un paquete retributivo equilibrado en el que una parte significativa de la retribución total tenga carácter variable.

LO QUE HACEMOS**Consejeros ejecutivos**

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

Consejeros no ejecutivos

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

LO QUE NO HACEMOS**Consejeros ejecutivos**

- No existen retribuciones variables garantizadas.
- No se conceden remuneraciones discrecionales.
- No existen cláusulas vigentes en los contratos que establezcan indemnizaciones por cese, salvo para el Consejero Delegado en caso de cese anticipado, que se le debe abonar lo que resta de contrato.
- No se permiten coberturas del valor de las acciones recibidas durante el periodo de retención.
- No hay derecho a indemnización por cambio de control.

Consejeros no ejecutivos

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

2. FUNCIONES ASUMIDAS POR LA COMISIÓN DE RETRIBUCIONES

El artículo 27 del Reglamento del Consejo de Administración describe las responsabilidades y funciones asumidas por la Comisión de Retribuciones, incluyendo las relativas a las retribuciones de los consejeros y altos directivos bajo la dependencia directa del Consejo de Administración, de Comisiones Ejecutivas o de consejeros delegados.

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

Determinación de la política de remuneraciones
• Propone al Consejo de Administración la política de remuneraciones de los consejeros para su elevación a la Junta General de Accionistas incluyendo el importe máximo global, los conceptos y las cuantías retributivas. • Propone al Consejo de Administración la política de remuneraciones de los altos directivos bajo la dependencia directa del Consejo de Administración, de Comisiones Ejecutivas o de consejeros delegados. • Elabora un informe específico, que eleva al Consejo de Administración, sobre la propuesta de la política de remuneraciones de los consejeros que se somete a aprobación de la Junta General de Accionistas.
Aplicación de la política de remuneraciones
• Propone al Consejo de Administración la retribución anual de los consejeros ejecutivos, que incluirá la parte correspondiente a la retribución fija y a la retribución variable ligada al cumplimiento de estrategias y objetivos predeterminados y cuantificables, establecidos por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, antes del inicio de cada ejercicio, y vinculada a actuaciones contempladas en el plan estratégico de la Sociedad. • Propone la retribución individual de los consejeros ejecutivos y las demás condiciones de sus contratos. • Propone las métricas y los objetivos ligados a la remuneración variable de los consejeros ejecutivos y de los altos directivos con dependencia directa del Consejo de Administración, de Comisiones Ejecutivas o de consejeros delegados; considerando su posible impacto en el largo plazo, la sostenibilidad de los resultados y cualquier riesgo asociado. • Supervisa periódicamente el cumplimiento de los objetivos predeterminados y cuantificables, alineados con el plan estratégico, que deban evaluarse para determinar el importe definitivo de la retribución variable anual y, en su caso, plurianual de los consejeros ejecutivos y de los citados altos directivos que sean aplicables a los mismos. • Evalúa el cumplimiento de los objetivos ligados a la remuneración variable de los consejeros ejecutivos y de los citados altos directivos. • En esta función de evaluación, la Comisión de Retribuciones cuenta con el soporte de la Comisión de Auditoría, que facilita información sobre los resultados auditados y el estado de información no financiera verificada de la Sociedad y del Grupo consolidado. • Asimismo, propone al Consejo de Administración el informe anual de remuneraciones de consejeros y, cuando proceda, la política de remuneraciones.

Revisión de la política de remuneraciones

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

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

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

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

3. POLÍTICA DE REMUNERACIONES PARA CONSEJEROS EJECUTIVOS

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

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

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

A. RETRIBUCIÓN FIJA

Propósito:

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

Límites:

- Presidente Ejecutivo: 1.722 miles de euros
- Consejero Delegado: 2.205 miles de euros (*)
- Vicepresidente Ejecutivo: 751 miles de euros
- Consejero Secretario General: 1.265 miles de euros
- Vocal Ejecutivo: 461 miles de euros

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

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

Funcionamiento:

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

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

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

B. SISTEMAS DE AHORRO A LARGO PLAZO

Propósito:

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

Funcionamiento:

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

Presidente Ejecutivo y Consejero Secretario General:

Son beneficiarios de sistemas de ahorro a largo plazo que están formalizados a través de contratos de seguros de ahorro colectivo en relación con prestaciones en forma de capital desde el año 2004 y se consolidan a medida que las cantidades son aportadas a la compañía de seguros en la que está externalizado el plan de pensiones. Una vez alcanzada la edad contractualmente convenida de jubilación, como es el caso, las cantidades anuales a aportar permanecen constantes en el futuro.

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

En ambos casos, una vez se jubile el consejero se cobra todo el fondo aportado hasta ese momento de una sola vez; no hay pacto de no competencia porque no hay otra retribución que compense económicamente la no competencia (no hay retribución distinta a la pensión en caso de jubilación) y, por último, en caso de fallecimiento, tienen derecho al fondo que se haya generado sus herederos.

Una vez alcanzada la edad de jubilación convenida, tienen la obligación de jubilarse en el caso de que sea así requerido por la Sociedad, de tal forma que, si no lo hicieran, la Sociedad cesaría en su obligación de aportación al fondo y se reduciría el fondo a razón de un 25% por cada año.

Consejero Delegado:

Como miembro del Comité Ejecutivo de Hochtief tiene derecho a un compromiso de pensión de dicha sociedad en forma de contrato individual que prevé un mínimo a la edad de jubilación de 65 años. Se determina el importe de la pensión como un porcentaje de la retribución fija, porcentaje que aumenta con el número de años en el cargo.

La cantidad máxima que puede recibir es el 65% de su compensación fija final. Los dependientes supervivientes reciben el 60% de la pensión. A los fondos acumulados de Hochtief se añaden, en la proporción mencionada, las aportaciones por parte de ACS a través de un contrato de seguros de ahorro en relación con prestaciones en forma de capital y con las mismas características que las anteriormente mencionadas.

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

Vicepresidente Ejecutivo:

Dado que procede de Grupo Dragados, S.A., absorbida por la Sociedad en 2003, y tenía unas condiciones concretas, tiene derecho a un complemento económico mensual adicional a las prestaciones obligatorias del Régimen General de la Seguridad Social relativas a jubilación e invalidez. Estos compromisos por pensiones de prestación definida se encuentran externalizados con contratos de seguros colectivos de vida.

El consejero, que supera los 65 años de edad, no se ha jubilado por lo que no se ha iniciado el cobro de la prestación y la compañía de seguros extorna a favor de la Sociedad las cantidades dotadas como provisión matemática actuarial.

C. BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS ELEMENTOS RETRIBUTIVOS**Propósito:**

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

Funcionamiento:

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

D. RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL**Propósito:**

Incentivar el cumplimiento de los objetivos anuales financieros y no financieros, consistentes con la estrategia del Grupo y el alineamiento con los intereses de los accionistas.

Límites:**Target**

Se alcanzará en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos (como porcentaje de la retribución fija):

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

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

Máximo

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

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

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

Métricas:

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

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

Funcionamiento:

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

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

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

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

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

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

E. RETRIBUCIÓN VARIABLE PLURIANUAL

Propósito:

Incentivar en el largo plazo la consecución sostenible de los resultados y el alineamiento con los intereses de los accionistas y todos los grupos de interés de ACS.

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

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

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

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

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

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

Finalmente, y con carácter específico, el Consejero Delegado tiene otorgado un plan de incentivo a largo plazo sujeto a la evolución operativa y financiera del Grupo, con las mismas métricas que en la retribución variable anual, por el que se asignan acciones de ACS y de Hochtief A.G., (en la proporción de valor 30% y 70% respectivamente con retención de dos años ("LTIP I"), y se le concede un plan anual de incentivos a 5 años ("LTIP II") basado en performance shares, con unos valores máximos fijados anualmente.

E.2 FUTURA RETRIBUCIÓN VARIABLE PLURIANUAL

Límites:

Máximo

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

Métricas:

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

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

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

Funcionamiento:

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

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

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

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

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

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

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

Compromiso de tenencia permanente de acciones

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

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

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

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

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

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

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

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

Condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos

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

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

	Descripción
Duración	Indefinida (si bien, a solicitud de la Compañía, los consejeros ejecutivos procederían a su jubilación en el caso de tener más de 65 años), a excepción del Consejero Delegado. En su caso, la duración del contrato es de cinco años a contar desde el 20 de noviembre de 2017.
Plazo de preaviso	En la actualidad, los contratos de los consejeros ejecutivos no recogen ningún plazo de preaviso.
Indemnización en caso de extinción de la relación contractual	Los consejeros ejecutivos no tienen derecho a indemnizaciones en caso de terminación de sus funciones ejecutivas, salvo en el caso del Consejero Delegado, en el que la compensación será satisfecha por el importe que suponga el tiempo restante del contrato. No se contemplan indemnizaciones por cambio de control. En caso de futuras incorporaciones, la Compañía podrá establecer una indemnización máxima equivalente a dos anualidades de la retribución fija.
Compromiso de no competencia	No existen pactos de no competencia.

Exclusividad	Se recoge la obligación de prestar servicios a la Sociedad de forma exclusiva y con plena dedicación, no pudiendo ninguno de los consejeros ejecutivos prestar servicios por cuenta propia o ajena de forma directa o indirecta a terceros ajenos al Grupo ACS, salvo que concurra consentimiento expreso de la Sociedad.
Confidencialidad	El Reglamento del Consejo de Administración establece que los consejeros deberán evitar utilizar la información confidencial de la Compañía para fines privados.

Control ex – post de la retribución variable

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

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

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

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

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

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

Tratando de objetivar al máximo posible los componentes fijos de la remuneración, se propone mantener el sistema vigente en años anteriores que consiste en que el importe anual de retribuciones de cada consejero se fija en función de los puestos que ocupan en el Consejo de Administración, de su pertenencia a las distintas Comisiones del mismo y de las funciones que desempeñan dentro de cada Comisión.

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

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

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

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

5. POLÍTICA RETRIBUTIVA

APLICABLE A NUEVOS CONSEJEROS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Retribución Total	El paquete retributivo que ofrece ACS puede estar compuesto por componentes fijos, variables a corto y largo plazo, así como retribuciones en especie y otros beneficios sociales. En todo caso, la retribución fija tiene un peso relevante en la medida en que, en determinadas circunstancias, la retribución variable puede llegar a ser cero. Adicionalmente, los importes y el peso relativo de los elementos retributivos se adaptan a las prácticas locales de los mercados en los que opera ACS.
“Equal Pay”	Se garantiza la no discriminación por razones de sexo, edad, cultura, religión ni raza a la hora de aplicar las prácticas y políticas retributivas. A este respecto, los profesionales de ACS son remunerados de forma coherente con el nivel de responsabilidad, liderazgo y nivel de desempeño dentro de la organización, favoreciendo la retención de profesionales clave y la atracción del mejor talento.
Meritocracia y “pay for performance”	En línea con las prácticas retributivas de la Compañía, una parte significativa de la retribución total de los consejeros ejecutivos tiene carácter variable y su percepción está vinculada a la consecución de objetivos financieros, de negocio y de creación de valor, predeterminados, concretos, cuantificables y alineados con el interés social de ACS.
Equilibrio entre la estrategia global y las prácticas locales	La política de remuneraciones de ACS aplicable tanto a los consejeros ejecutivos como a los empleados se diseña a nivel global con el objeto de que esté alineada con el plan estratégico de la Compañía. No obstante, la aplicación de la política tiene en cuenta las particularidades locales de los distintos mercados en los que ACS opera.
Valores	La política de remuneraciones de ACS se diseña con objeto de atraer y retener al mejor talento, y motivar una cultura de alto rendimiento.

7. IMPORTE MÁXIMO DE LA RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS

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

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

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

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

8. VIGENCIA

Esta política de remuneraciones permanecerá en vigor durante los años 2021, 2022 y 2023, sin perjuicio de las adaptaciones o actualizaciones que, en su caso, lleve a cabo el Consejo de Administración conforme a lo previsto en ella, y las modificaciones que en cada momento puedan ser aprobadas por la Junta General de Accionistas.