



Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros 2022

COMISIÓN DE RETRIBUCIONES

23 de marzo de 2023

INDICE**Página**

01. Introducción	3
02. Comisión de Retribuciones	3
03. Política de Remuneraciones 2022	4
03.01. Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones	4
03.02. Consejeros no ejecutivos	5
03.03. Consejeros ejecutivos	5
03.03.01. Retribución Fija	6
03.03.02. Retribución variable anual	6
03.03.03. Retribución variable plurianual	7
03.03.04. Indemnizaciones	9
03.03.05. Sistemas de ahorro a largo plazo	9
03.03.06. Remuneraciones suplementarias	9
03.03.07. Control ex – post de la retribución variable anual	9
03.03.08. Condiciones principales de los contratos	10
04. Comparativa de los niveles retributivos	10
05. Resultados del Grupo ACS para determinar los niveles de incentivos	10
06. Aplicación de la política de remuneraciones en 2022	12
06.01. Remuneración de los Consejeros por su actividad como tales	12
06.02. Remuneración de los Consejeros Ejecutivos	14
06.02.01. Retribución Fija	14
06.02.02. Retribución Variable Anual	15
06.02.03. Retribución Variable a Largo Plazo	16
06.02.04. Otras percepciones	9
06.02.05. Retribución total de los Consejeros Ejecutivos	17
06.02.06. Retribución cobrada por los Consejeros Ejecutivos en 2022	19
07. Resultados de voto en Juntas Generales	19
Anexo estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de sociedades anónimas cotizadas	20

01. Introducción

De acuerdo con su compromiso de transparencia, 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.

En el presente informe se detalla la aplicación de la política de remuneraciones de los Consejeros de ACS para el ejercicio 2022 en función de la evolución del Grupo ACS, tanto por el desempeño de sus funciones ejecutivas como las propias del cargo de consejero, y la propuesta de remuneración para el ejercicio 2023 de acuerdo con la nueva política de remuneraciones que se aprobará en la Junta General de Accionistas el 5 de mayo de 2023 para el periodo 2023-26.

El ejercicio 2022 del Grupo ACS ha estado determinado por:

1. Los buenos resultados del Grupo que, junto a una fuerte generación de caja, han reforzado la solidez financiera del Grupo a cierre de este año 2022.
2. Unas buenas perspectivas de crecimiento junto a una sólida y diversificada cartera de proyectos, principalmente localizados en Estados Unidos y Australia, mercados donde el Grupo ostenta una clara posición de liderazgo.
3. El refuerzo de la actividad concesional, destacando la adquisición mayoritaria de la SH-288 en Texas, una de las autopistas más largas de EE. UU, pasando del 22% al 78%.
4. La simplificación de la estructura corporativa tras la OPA de exclusión de CIMIC y la ampliación de la participación en Hochtief hasta el 71%; y
5. Los avances en materia de sostenibilidad relacionados con el Plan Director de Sostenibilidad 2025 y mejoras en el Gobierno Corporativo de la compañía en línea con los estándares y recomendaciones internacionales de Buen Gobierno.

Estos hechos 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 23 de marzo de 2023, y cuyos importes se detallan en el presente informe.

Por último, destacar un año más que tanto ACS como HOCHTIEF, 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.

02. Comisión de Retribuciones

Conforme a lo previsto en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración, a 31 de diciembre de 2022 la Comisión de Retribuciones estaba compuesta por:

- D. Antonio Botella García - (Independiente). Presidente de la Comisión
- D. Emilio García Gallego - (Independiente)
- D^a. María Soledad Pérez Rodríguez - (Dominical)
- D. Miquel Roca 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 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 2022, la Comisión de Retribuciones se reunió en tres ocasiones, con asistencia personal de todos sus miembros. En 2023, 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 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.

03. Política de Remuneraciones 2023

03.01. 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.

03.02. Consejeros no ejecutivos

El sistema de remuneración de los Consejeros en su condición de tales para el año 2023 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, que se propone para 2023 es el recogido en la nueva Política de Remuneraciones 2023-2026 que se someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas prevista para su celebración el 5 de mayo de 2023 y que es el siguiente:

Cargo	Miles de Euros
Presidente del Consejo	390
Vicepresidente del Consejo o de la Comisión Ejecutiva	365
Consejero Delegado	300
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 2023 del conjunto de los Consejeros como atenciones estatutarias no excederá de la cantidad de 4.000 miles de euros.

03.03. Consejeros ejecutivos

En la Política de Remuneraciones para el período 2023-2026, que se someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas prevista para su celebración el 5 de mayo de 2023, se han incorporado cambios en la política de remuneraciones de los consejeros ejecutivos a los efectos de adecuarla a la nueva estructura del Consejo de Administración de ACS. En dicha Política 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.

Igualmente, a la hora de establecer la Política de Remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos 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.

03.03.01. 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 2023 un incremento de la retribución fija de un 4%.

De esta forma los consejeros ejecutivos tienen asignada la siguiente retribución fija anual para 2023.

Cargo	Miles de Euros
Presidente Ejecutivo	1.862
Consejero Delegado	1.664
Secretario General	1.368

En el caso del Consejero Delegado de ACS, como quiera que es al mismo tiempo es el máximo ejecutivo de Hochtief, en tanto se mantenga esta doble condición, su remuneración en ACS se calcula de forma tal que Hochtief paga 3/10 partes y ACS 7/10 partes.

03.03.02. 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, de acuerdo con la Política de las Remuneraciones de los Consejeros.

El esquema de retribución variable anual para 2023 se distribuye de la siguiente forma:

- El 66,66% por **Objetivos financieros**, dividido en:
 - Un 33,33% por el Beneficio Bruto de Explotación (EBITDA) frente al Presupuesto; y
 - Un 33,33% por el Beneficio Neto de las Actividades (BN) frente al Presupuesto

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

Concepto	Escala	Grado de cumplimiento	Porcentaje s/Objetivo
EBITDA	Mínimo	=75% Presupuesto	25 %
	Target	Si real =Presupuesto	100 %
	Máximo	>120% Presupuesto	150 %
Bº Neto de las Actividades	Mínimo	=75% Presupuesto	25 %
	Target	= Presupuesto	100 %
	Máximo	>120% Presupuesto	150 %

- El 33,33% por **Objetivos no financieros**, reforzando el compromiso del Grupo por la Sostenibilidad al establecer objetivos cuantificables y concretos relacionados con el medioambiente, la seguridad y la responsabilidad social en general.

En concreto, para 2023 se determinan los objetivos no financieros mediante la evaluación de los siguientes parámetros cualitativos y cuantitativos:

- Un 11,11% por pertenecer a las principales índices internacionales de sostenibilidad. En concreto estar entre las mejores empresas del *Dow Jones Sustainability Index*;
- Un 11,11% ligados a los objetivos de las emisiones directas de gases de efecto invernadero, fijados en el Plan Director de Sostenibilidad 2025;
- Un 11,11% por mejorar los índices de seguridad laboral, con una mayor proporción de los relacionados con la actividad de Construcción que los de Servicios.

Cada métrica no financiera, excepto la primera que tiene un coeficiente de pago del 100% solo si se cumple, lleva asociada una escala de logro con un mínimo que supone un umbral de consecución de objetivos por debajo del cual no se abona incentivo, un objetivo y un máximo tal y como se detalla en la siguiente tabla:

Concepto	Escala		Grado de cumplimiento	Porcentaje s/Objetivo
DowJones	Mínimo		Percentil 75	25 %
Sustainability	Target	Si posición	Percentil 90	100 %
Index	Máximo		Miembro World & Europe	150 %
Emisiones GEI	Mínimo		625	25 %
	Target	Si kTCO2 equiv.	550	100 %
	Máximo		500	150 %
Indicadores	Mínimo	Si nº indic.	50% indicadores	25 %
Seguridad	Target	mejora vs	75% indicadores	100 %
Laboral	Máximo	Media 20-22	100% indicadores	150 %

En el caso particular del Consejero Delegado, en su condición de máximo ejecutivo de Hochtief, tiene otorgado un Plan de Incentivos a Corto Plazo sujeto a la evolución operativa y financiera de Hochtief, con las siguientes métricas:

- El 90% por **Objetivos financieros**, dividido a partes iguales entre Beneficio Neto Consolidado y Flujo de Caja Libre Ajustado de Hochtief.
- El 10% en **Objetivos no financieros** relacionados con métricas ESG de Hochtief.

La retribución variable anual para 2023 se limitará en todos los consejeros ejecutivos a un 220% 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.

03.03.03. Retribución variable plurianual

Una vez finalizado el plan aprobado en 2018, se propone un nuevo plan de incentivos a largo plazo para directivos durante el periodo 2023-28, estructurado en dos sistemas: Plan de Incentivos a Largo Plazo 1, basado en la entrega de acciones, y Plan de Incentivos a Largo Plazo 2, basado en la entrega de opciones sobre acciones.

Plan de Incentivos a Largo Plazo 1

Entrega de acciones si se cumplen los objetivos establecidos, medidos en los tres ejercicios posteriores a la aprobación del plan (2023,2024 y 2025), con dos plazos de entrega: la mitad a partir del 4º año y la otra mitad a partir del 5º año.

Los criterios elegidos para el cumplimiento de objetivos son:

- Retorno Anual para el Accionistas (RTA) en el periodo (2023-2025) superior a la mediana de las 10 empresas comparables
- Promedio del Retorno del Capital (ROE= Beneficio Neto_n / Fondos Propios_{n-1}) en el periodo 2023-25 sea superior al 10%.
- Promedio del Percentil obtenido en el DJSI superior al 85%, en el periodo 2023-25.

Número de acciones sujetas al plan: 1,12 millones.

Plan	Evaluación	Retención	Ejecución	Nº Acciones
PILP-1 2027	2023-2025	2026	2027	560.000
PILP-1 2028	2023-2025	2026-2027	2028	560.000

Plan de Incentivos a Largo Plazo 2

Entrega de opciones si se cumplen los objetivos establecidos, medidos en los tres años posteriores a la aprobación del plan (2023-25), con dos plazos de entrega: la mitad a partir del 4º año y la otra mitad a partir del 5º año.

Los criterios elegidos para el cumplimiento de objetivos son los mismos que el PLP-1, es decir:

- Retorno Anual para el Accionistas (RTA) en el periodo (2023-2025) superior a la mediana de las 10 empresas comparables
- Promedio del Retorno del Capital (ROE= Beneficio Neto_n / Fondos Propios_{n-1}) en el periodo 2023-25 sea superior al 10%.
- Promedio del Percentil obtenido en el DJSI superior al 85%, en el periodo 2023-25..

Número de opciones sujetas al plan: 10 millones

Precio de ejercicio: A determinar en el momento de aprobación del plan, y nunca inferior al precio de mercado.

Periodo de retención: 12 y 24 meses

Plan	Evaluación	Retención	Ejecución	Nº Opciones
PILP-2 2027	2023-2025	2026	2027	5.000.000
PILP-2 2028	2023-2025	2026-2027	2028	5.000.000

Plan de Incentivos a Largo Plazo del Consejero Delegado en Hochtief

Adicionalmente, y con carácter específico, el Consejero Delegado tiene otorgado un Plan de Incentivos a Largo Plazo sujeto a la evolución operativa y financiera de Hochtief, con las mismas métricas que en la retribución variable anual, por el que se le asignan acciones de Hochtief, 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. Actualmente el Presidente Ejecutivo es el mayor accionista de ACS y el resto de los Consejeros Ejecutivos mantienen una participación relevante, muy superior a dos veces sus respectivos salarios fijos. Para los nuevos consejeros ejecutivos se establece un periodo de 5 años a contar desde su incorporación para alcanzar dicho objetivo.

03.03.04. Indemnizaciones

Los consejeros ejecutivos no tienen derecho a indemnizaciones en caso de terminación de sus funciones ejecutivas, salvo en el caso del Consejero Delegado, en el que la indemnización será equivalente a 2 años y se tomará como base la retribución fija más el importe correspondiente a la retribución variable calculada considerando un grado de cumplimiento de objetivos del 100%. No procederá la indemnización si el cese se produce como consecuencia de una conducta dolosa o gravemente negligente por parte del Consejero Delegado en el ejercicio de sus funciones, que produzca daños o perjuicios a la compañía.

No se contemplan indemnizaciones por cambio de control.

03.03.05. 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.

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

03.03.06. 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.

03.03.07. 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.

03.03.08. Condiciones principales de los contratos

Adicionalmente a lo indicado en los apartados correspondientes, destacar que los contratos entre la Sociedad y los Consejeros Ejecutivos 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.

04. 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 2022.

La firma ECIJA Abogados, asesoró a ACS en la elaboración de la Política de Remuneraciones de Consejeros para el periodo 2022-25.

05. 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 2022 (*"Pay for performance"*) y su estrategia corporativa a largo plazo. A este respecto, los principales hitos de negocios del ejercicio 2022 son los siguientes:

- Las ventas en 2022 han registrado un crecimiento del 20,8% alcanzando los € 33.615 millones. Ajustadas por tipo de cambio, las ventas crecieron un 11,6%. Esta evolución positiva se apoya en un crecimiento generalizado de las actividades en todos los mercados, y particularmente en EE.UU y Australia.
- La cartera a diciembre de 2022 se situó en € 68.996 millones, un 8,3% mayor que el año pasado (+5,4% ajustada por tipo de cambio) gracias al importante volumen de adjudicaciones registradas en 2022, con un creciente peso de proyectos de infraestructuras de nueva generación, relacionadas con la transición energética y nuevas tecnologías.
- El EBITDA alcanzó los €1.747 millones, un 9,4% más que el año anterior.
- El Beneficio Neto alcanzó los € 668 millones, un 66,0% más, eliminando en 2021 la contribución de Servicios Industriales generada durante el año. Todas las actividades de Construcción y Concesiones contribuyeron a este incremento.
- La fuerte generación de caja operativa (€ 1.333 millones) ha permitido cerrar el año con una sólida posición financiera, teniendo en cuenta el esfuerzo inversor en operaciones estratégicas, como son la OPA sobre CIMIC y la adquisición del 15,1% adicional en HOCHTIEF. Tras estas operaciones que han supuesto una salida de caja de más de € 1.500 millones y la compra de autocartera, la Caja Neta se situó en € 224 millones a cierre de 2022.
- En materia de sostenibilidad:
 1. La inclusión de ACS en el índice DJSI Europa, así como de HOCHTIEF en el DSJI World

2. La reducción de emisiones GEI directos (alcance 1 y 2) de un 11,2% respecto a la media 2019-21
3. La mejora de los 3 indicadores de Seguridad laboral del área de Construcción comparado con los últimos tres años.

06. Aplicación de la política de remuneraciones en 2022

A continuación se detallan las retribuciones devengadas por los Consejeros en 2022 en línea con la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas para el periodo 2022-25.

06.01. 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 2022
AGUSTÍN BATUECAS TORREGO	—	23	23
ANTONIO BOTELLA GARCÍA	90	40	130
JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ	—	—	—
JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	90	90	180
CARMEN FERNÁNDEZ ROZADO	90	120	210
JUAN SANTAMARÍA CASES	—	—	—
ANTONIO GARCÍA FERRER	365	—	365
MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	—	78	78
EMILIO GARCÍA GALLEGO	90	60	150
JOAN DAVID GRIMÀ TERRÉ	—	30	30
MARIANO HERNÁNDEZ HERREROS	90	30	120
PEDRO JOSÉ LÓPEZ JIMÉNEZ	365	—	365
CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS	90	70	160
FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ	390	—	390
MARÍA SOLEDAD PÉREZ RODRÍGUEZ	90	60	150
MIQUEL ROCA JUNYENT	90	30	120
JOSÉ ELADIO SECO DOMÍNGUEZ	90	70	160

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	Total ejercicio 2022
AGUSTÍN BATUECAS TORREGO	—
ANTONIO BOTELLA GARCÍA	—
JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ	272
JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	15
CARMEN FERNÁNDEZ ROZADO	—
JUAN SANTAMARÍA CASES	—
ANTONIO GARCÍA FERRER	—
MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	—
EMILIO GARCÍA GALLEGO	—
JOAN DAVID GRIMÀ TERRÉ	—
MARIANO HERNÁNDEZ HERREROS	84
PEDRO JOSÉ LÓPEZ JIMÉNEZ	568
CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS	—
FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ	—
MARÍA SOLEDAD PÉREZ RODRÍGUEZ	67
MIQUEL ROCA JUNYENT	—
JOSÉ ELADIO SECO DOMÍNGUEZ	—

La asistencia de los Consejeros a las reuniones del Consejo de Administración de la Sociedad y de sus Comisiones durante 2022 ha sido la siguiente:

Nombre	Tipo de Consejero	Consejo de Administración	Comisión Ejecutiva	Comisión de Auditoría	Comisión de Nombramientos	Comisión de Retribuciones
		8	11	6	4	3
AGUSTÍN BATUECAS TORREGO (1)	Otro Externo	3/8				
ANTONIO BOTELLA GARCÍA	Independiente	8/8				3/3
JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ (*)	Ejecutivo	8/8	11/11*	6/6 *	4/4 *	3/3*
JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	Dominical	8/8	11/11		4/4	
CARMEN FERNÁNDEZ ROZADO	Independiente	8/8	11/11	6/6	4/4	
JUAN SANTAMARÍA CASES (2)	Ejecutivo	4/8	7/11			
ANTONIO GARCÍA FERRER	Ejecutivo	8/8	11/11			
MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO (2)	Independiente	4/8				
EMILIO GARCÍA GALLEGO	Independiente	7/8		6/6		
JOAN DAVID GRIMÀ TERRÉ (1)	Otro Externo	3/8			2/4	
MARIANO HERNÁNDEZ HERREROS	Dominical	8/8			4/4	
PEDRO JOSÉ LÓPEZ JIMÉNEZ	Otro Externo	8/8			4/4	
CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS	Independiente	8/8		6/6		
FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ	Ejecutivo	8/8				
MARÍA SOLEDAD PÉREZ RODRÍGUEZ	Dominical	8/8		6/6		3/3
MIQUEL ROCA JUNYENT	Otro Externo	7/8				2/3
JOSÉ ELADIO SECO DOMÍNGUEZ	Independiente	8/8		6/6		3/3

* José Luis del Valle Pérez es Secretario no miembro

(1) Agustín Batuecas y Joan David Grima cesaron como Consejeros el 25 de marzo

(2) María José García Beato y Juan Santamaría fueron nombrados Consejeros el 6 de mayo

06.02. Remuneración de los Consejeros Ejecutivos

06.02.01. Retribución Fija

El importe total de la retribución fija de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas ha ascendido en 2022 a 4.937 miles de euros, según el siguiente desglose:

	Retribución fija 2022 en Miles de Euros
FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ	1.790
JUAN SANTAMARÍA CASES	1.052
ANTONIO GARCÍA FERRER	780
JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ	1.315

06.02.02. Retribución Variable Anual

En el ejercicio 2022 los Consejeros Ejecutivos han tenido asignada una retribución variable anual en línea con la Política de Remuneraciones para el periodo 2022-25 aprobada en la Junta General de Accionistas de 2022.

Para la determinación del grado de cumplimiento de los objetivos en el año 2022, la Comisión de Retribuciones ha llevado a cabo un proceso de evaluación, apoyado en la Dirección General Corporativa, responsable de la información económico-financiera y de sostenibilidad del Grupo, cuyos resultados han sido debidamente comprobados por la Comisión de Auditoría.

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 de los Consejeros Ejecutivos, así como las métricas, ponderaciones y el grado de cumplimiento alcanzado, que han determinado el importe de la retribución variable anual de 2022:

Concepto	Ponderación	Objetivo 2022	Dato Real 2022	Grado de Cumplimiento	Nivel de Consecución
Objetivos Financieros					
EBITDA	33,33 %	1.661 mn €	1.747 mn €	+5,2% s/Pto	113 %
Beneficio Neto (BDI)	33,33 %	441 mn €	668 mn €	>120% s/Pto	150 %
Objetivos No Financieros					
Dow Jones Sustainability Index	11,11 %	Percentil 75	Perc. 90	DJSI Europe	125 %
Emisiones GEI (KtCO2 Equiv)	11,11 %	574,9	510,8	-11 %	150 %
Indicadores Seguridad Laboral	11,11 %	75	50	Mejora en 3/6	25 %
Grado de consecución aplicable					121 %

Nota: Los datos financieros se corresponden con los publicados en el Informe Integrado; en concreto:

- El Beneficio Neto y el EBITDA se incluyen en el capítulo 4.1 Cuenta de Resultados;
- La evaluación no financiera se describe en el capítulo 5. Estado de Información no Financiera

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 2022 asignada al Presidente Ejecutivo se situaría en 3.580 miles de euros, al estar limitado al 200% del salario fijo. Sin embargo, al igual que el año anterior, el Presidente Ejecutivo ha renunciado a una parte de su retribución variable del ejercicio 2022 (500 mil euros), quedando esta en 3.080 miles de euros, al considerar que no todos los indicadores de evolución operativa y financiera del Grupo han alcanzado los niveles previos a la pandemia, a pesar de su buen comportamiento durante 2022.

Sobre la base de lo anterior, el Consejo de Administración ha acordado en su reunión de 23 de marzo de 2023, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, liquidar los importes que se indican a continuación de la retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2022 del Presidente Ejecutivo, Consejero Delegado, Vicepresidente Ejecutivo y del Consejero Secretario General.

(Miles de Euros)	Retribución variable anual	
	Con cargo a Resultados 2021 (Abonada en 1T/22)	Con cargo a Resultados 2022 (Abonada en 1T/23)
FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ	2.349	3.080
JUAN SANTAMARÍA CASES	—	1.722
ANTONIO GARCÍA FERRER	684	1.051
JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ	1.371	2.102

06.02.03. Retribución Variable a Largo Plazo

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 y el Secretario General (máximo de 275.000 derechos).

La cotización de la acción de ACS al cierre del ejercicio 2022 fue de 26,77 euros.

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

06.02.04. 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 2022 suma un total de 1.362 miles de euros para el Presidente Ejecutivo, 480 miles de euros el Consejero Delegado y de 657 miles de euros para el Secretario General.

Por otro lado, la Sociedad no ha concedido en 2022 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 2022, 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	32
JUAN SANTAMARÍA CASES	480	33
ANTONIO GARCÍA FERRER	—	1
JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ	657	2

06.02.05. 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 2022, desglosadas por concepto:

Retribuciones devengadas por los Consejeros Ejecutivos en el Ejercicio 2022									
Consejeros	Retribución por funciones de Consejero (1)	Retribución Fija	Retribución Variable Anual	Aportación a Sistemas de ahorro a Largo Plazo (2)	Retribución Variable a Largo Plazo (2)	Otros conceptos	TOTAL 2022	TOTAL 2021	Var.
FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ	390	1.790	3.080	1.362	—	32	6.654	5.911	12,6 %
JUAN SANTAMARÍA CASES	—	1.052	1.722	545	484	40	3.843	—	n/a
ANTONIO GARCÍA FERRER	365	780	1.051	—	—	1	2.197	2.165	1,5 %
JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ	272	1.315	2.102	657	—	2	4.348	4.291	1,3 %

(1) 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

(2) Aportaciones a sistemas de Ahorro a Largo Plazo: se refiere a las aportaciones de la empresa a los Planes de Pensiones

(3) Juan Santamaría Cases fue nombrado Consejero Delegado en la JGA de 6 de Mayo de 2022

A continuación se muestra la remuneración total devengada por los Consejeros Ejecutivos, desglosada por sociedad.

Nombre	Cargo	Remuneración por ACS	Remuneración por HOCHTIEF	TOTAL	Total proporcional		
					2022	2021	Var.
FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ	PRESIDENTE EJECUTIVO	6.654		6.654	6.654	5.911	12,6 %
JUAN SANTAMARÍA CASES	CONSEJERO DELEGADO	2.780	1.063	3.843	3.534	—	n/a
ANTONIO GARCÍA FERRER	VICEPRESIDENTE	2.197		2.197	2.197	2.165	1,5 %
JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ	SECRETARIO GENERAL	4.076	272	4.348	4.269	4.159	2,7 %

Se incluye a continuación una tabla con el desglose de las retribuciones totales devengados por los Consejeros en 2022 por los diversos conceptos:

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	Retribución variable a largo plazo en metálico	Retribución variable a largo plazo en instrumentos financieros	Aportaciones a Sistemas a Largo Plazo	Otros conceptos	Total ejercicio 2022	Total ejercicio 2021
AGUSTÍN BATUECAS TORREGO	—	23	—	—	—	—	—	—	—	23	434
ANTONIO BOTELLA GARCÍA	90	40	—	—	—	—	—	—	—	130	130
JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ	—	—	272	1.315	2.102	—	—	657	2	4.348	4.291
JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	90	90	15	—	—	—	—	—	—	195	222
CARMEN FERNÁNDEZ ROZADO	90	120	—	—	—	—	—	—	—	210	212
JUAN SANTAMARÍA CASES	—	—	—	1.052	1.722	—	484	545	40	3.843	—
ANTONIO GARCÍA FERRER	365	—	—	780	1.051	—	—	—	1	2.197	2.165
MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	—	78	—	—	—	—	—	—	—	78	—
EMILIO GARCÍA GALLEGO	90	60	—	—	—	—	—	—	—	150	150
JOAN DAVID GRIMÀ TERRÉ	—	30	—	—	—	—	—	—	—	30	120
MARIANO HERNÁNDEZ HERREROS	90	30	84	—	—	—	—	—	—	204	204
PEDRO JOSÉ LÓPEZ JIMÉNEZ	365	—	568	—	—	—	—	—	—	933	946
CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS	90	70	—	—	—	—	—	—	—	160	160
FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ	390	—	—	1.790	3.080	—	—	1.362	32	6.654	5.911
MARÍA SOLEDAD PÉREZ RODRÍGUEZ	90	60	67	—	—	—	—	—	—	217	234
MIQUEL ROCA JUNYENT	90	30	—	—	—	—	—	—	—	120	120
JOSÉ ELADIO SECO DOMÍNGUEZ	90	70	—	—	—	—	—	—	—	160	150

[1] Importe total de las restantes retribuciones devengadas en el ejercicio y que no hayan sido contempladas en cualquiera de los otros apartados.

[2] Juan Santamaría Cases fue nombrado Consejero Delegado en la JGA de 6 de Mayo de 2022

[3] María José García Beato fue nombrada Consejera en la JGA de 6 de Mayo de 2022

[4] Agustín Batuecas y Joan David Grima cesaron como Consejeros el 25 de marzo 2022

06.02.06. Retribución cobrada por los Consejeros Ejecutivos en 2022

Como consecuencia del ejercicio de los derechos devengados en ejercicios anteriores relacionados con los planes de incentivos variables a corto plazo (2021) y a largo plazo (2015 a 2018), los consejeros ejecutivos han cobrado en concepto de remuneración variable en el año 2022, cuyos importes se detallan en la siguiente tabla:

Retribuciones cobradas por los Consejeros Ejecutivos en el Ejercicio 2022								
Consejeros	Retribución por funciones de Consejero	Retribución Fija	Retribución Variable Anual	Aportación a Sistemas de ahorro a Largo Plazo	Otros conceptos	TOTAL 2022	TOTAL 2021	Var.
FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ (*)	390	1.790	2.409	1.362	32	5.983	5.851	2,3 %
JUAN SANTAMARÍA CASES (**)	—	1.052	—	480	40	1.572	—	n/a
ANTONIO GARCÍA FERRER	365	780	1.051	—	1	2.197	1.801	22,0 %
JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ	263	1.315	2.102	657	2	4.339	3.557	22,0 %

(*) Como consecuencia de las situaciones excepcionales de los últimos dos años provocadas por la pandemia del COVID 19, y considerando la repercusión que tuvieron en la sociedad en general y en la evolución del Grupo en particular, el Presidente Ejecutivo renunció a un 30% de su retribución variable del ejercicio 2021, quedando esta en 2.409 miles de euros.

(**) Desde Mayo 2022

07. RESULTADOS DE VOTO EN JUNTAS GENERALES

La Junta General Ordinaria de Accionistas de la Compañía, celebrada el 6 de mayo de 2022 y con un quórum de asistencia de 55,8%, aprobó con carácter consultivo el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros 2021, con un 97,2% de votos a favor (ver detalle página siguiente).

Anexo estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de sociedades anónimas cotizadas

B.- RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA 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	164.568.610	55,8 %

	Número	% sobre el total
Votos negativos	4.528.840	2,8 %
Votos a favor	159.988.679	97,2 %
Abstenciones	51.091	0,0 %

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

Nombre	Tipología	Período de devengo ejercicio 2022
AGUSTÍN BATUECAS TORREGO	Otro Externo	Desde 01/01/2022 hasta 25/03/2022
ANTONIO BOTELLA GARCÍA	Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ	Ejecutivo	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
CARMEN FERNÁNDEZ ROZADO	Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
JUAN SANTAMARIA CASES	Ejecutivo	Desde 06/05/2022 hasta 31/12/2022
ANTONIO GARCÍA FERRER	Ejecutivo	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
MARIA JOSÉ GARCÍA BEATO	Independiente	Desde 06/05/2022 hasta 31/12/2022
EMILIO GARCÍA GALLEGO	Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
JOAN DAVID GRIMÀ TERRÉ	Otro Externo	Desde 01/01/2022 hasta 25/03/2022
MARIANO HERNANDEZ HERREROS	Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
PEDRO JOSÉ LÓPEZ JIMÉNEZ	Otro Externo	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS	Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ	Ejecutivo	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
MARÍA SOLEDAD PÉREZ RODRÍGUEZ	Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
MIQUEL ROCA JUNYENT	Otro Externo	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
JOSÉ ELADIO SECO DOMÍNGUEZ	Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022

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 Euros)

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 2022	Total ejercicio 2021
AGUSTÍN BATUECAS TORREGO	—	—	23	—	—	—	—	—	23	90
ANTONIO BOTELLA GARCÍA	90	—	40	—	—	—	—	—	130	130
JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ	—	—	—	1.315	2.102	—	—	—	3.417	3.366
JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	90	—	90	—	—	—	—	—	180	180
CARMEN FERNÁNDEZ ROZADO	90	—	120	—	—	—	—	—	210	212
JUAN SANTAMARÍA CASES	—	—	—	837	1.430	—	—	—	2.267	—
ANTONIO GARCÍA FERRER	365	—	—	780	1.051	—	—	—	2.196	2.163
MARIA JOSÉ GARCÍA BEATO	—	—	78	—	—	—	—	—	78	—
EMILIO GARCÍA GALLEGO	90	—	60	—	—	—	—	—	150	150
JOAN DAVID GRIMÀ TERRÉ	—	—	30	—	—	—	—	—	30	120
MARIANO HERNÁNDEZ HERREROS	90	—	30	—	—	—	—	—	120	120
PEDRO JOSÉ LÓPEZ JIMÉNEZ	365	—	—	—	—	—	—	—	365	365
CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS	90	—	70	—	—	—	—	—	160	160
FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ	390	—	—	1.790	3.080	—	—	—	5.260	4.520
MARÍA SOLEDAD PÉREZ RODRÍGUEZ	90	—	60	—	—	—	—	—	150	150
MIQUEL ROCA JUNYENT	90	—	30	—	—	—	—	—	120	120
JOSÉ ELADIO SECO DOMÍNGUEZ	90	—	70	—	—	—	—	—	160	150
	1.930	0	701	4.722	7.663	—	—	—	15.016	12.209

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 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
			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 de Euros)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
FLORENTINO	PÉREZ RODRÍGUEZ	P.O. ACS 2018	500	500	—	—	—	—	—	—	—	500	500
JOSÉ LUIS	DEL VALLE PÉREZ	P.O. ACS 2018	275	275	—	—	—	—	—	—	—	275	275

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ	1.362
JUAN SANTAMARÍA CASES	480
JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ	657

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (Miles de Euros)				Importe de los fondos acumulados (Miles de Euros)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados					
	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022		Ejercicio 2021	
					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	—	—	47.969	—	46.588	—
JUAN SANTAMARÍA CASES	480	—	—	—	483	—	—	—
ANTONIO GARCÍA FERRER	—	—	—	—	3.561	—	3.754	—
JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ	657	657	—	—	12.848	—	12.186	—

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivos
FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ	SEGURO VIDA	32
JUAN SANTAMARÍA CASES	SEGURO VIDA	33
ANTONIO GARCÍA FERRER	SEGURO VIDA	1
JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ	SEGURO VIDA	2

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 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		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 de Euros)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
JUAN SANTAMARIA CASES	LTPI I (2022)	—	—	—	—	—	—	—	242	—	—	—
JUAN SANTAMARIA CASES	LTPI II (2022)	—	—	—	—	—	—	—	242	—	—	—

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (Miles de Euros)				Importe de los fondos acumulados (Miles de Euros)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados					
	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022		Ejercicio 2021	
					Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados
JUAN SANTAMARÍA CASES	65	—	—	—	65	—	—	—

c) Resumen de las retribuciones (en Miles de Euros):

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 2022 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 grupo	
AGUSTÍN BATUECAS TORREGO	23	—	—	—	23	—	—	—	—	—	23
ANTONIO BOTELLA GARCÍA	130	—	—	—	130	—	—	—	—	—	130
JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ	3.417	—	657	2	4.076	272	—	—	—	272	4.348
JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	180	—	—	—	180	15	—	—	—	15	195
CARMEN FERNÁNDEZ ROZADO	210	—	—	—	210	—	—	—	—	—	210
JUAN SANTAMARÍA CASES	2.267	—	480	33	2.780	507	484	65	7	1.063	3.843
ANTONIO GARCÍA FERRER	2.196	—	—	1	2.197	—	—	—	—	—	2.197
MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	78	—	—	—	78	—	—	—	—	—	78
EMILIO GARCÍA GALLEGO	150	—	—	—	150	—	—	—	—	—	150
JOAN DAVID GRIMÀ TERRÉ	30	—	—	—	30	—	—	—	—	—	30
MARIANO HERNÁNDEZ HERREROS	120	—	—	—	120	84	—	—	—	84	204
PEDRO JOSÉ LÓPEZ JIMÉNEZ	365	—	—	—	365	568	—	—	—	568	933
CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS	160	—	—	—	160	—	—	—	—	—	160
FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ	5.260	—	1.362	32	6.654	—	—	—	—	—	6.654
MARÍA SOLEDAD PÉREZ RODRÍGUEZ	150	—	—	—	150	67	—	—	—	67	217
MIQUEL ROCA JUNYENT	120	—	—	—	120	—	—	—	—	—	120
JOSÉ ELADIO SECO DOMÍNGUEZ	160	—	—	—	160	—	—	—	—	—	160
TOTAL	15.016	—	2.499	68	17.583	1.513	484	65	7	2.069	19.652

C.2 Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

Nombre	Categoría	Retribución 2022	% variación 2022/2021	Retribución 2021	% variación 2021/2020	Retribución 2021	% variación 2020/2019	Retribución 2019	% variación 2019/2018	Retribución 2018
FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ	Ejecutivo	6.654	12,57 %	5.911	1,08 %	5.848	(7,51)%	6.323	(6,45)%	6.759
ANTONIO GARCÍA FERRER	Ejecutivo	2.197	1,48 %	2.165	20,08 %	1.803	(7,25)%	1.944	(8,39)%	2.122
JUAN SANTAMARÍA CASES	Ejecutivo	3.843	—	—	—	—	—	—	—	—
JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ	Ejecutivo	4.348	1,33 %	4.291	20,94 %	3.548	(7,24)%	3.825	(8,93)%	4.200
AGUSTÍN BATUECAS TORREGO	Otro externo	23	(94,7)%	434	(20,80)%	548	0 %	548	0,74 %	544
ANTONIO BOTELLA GARCÍA	Independiente	130	0,0 %	130	0 %	130	0 %	130	0 %	130
JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	Dominical	195	(12,16)%	222	0 %	222	0 %	222	0 %	222
CARMEN FERNÁNDEZ ROZADO	Independiente	210	(0,94)%	212	23,98 %	171	6,88 %	160	0 %	160
MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	Independiente	78	—	—	—	—	—	—	—	—
EMILIO GARCÍA GALLEGO	Independiente	150	0,0 %	150	0 %	150	0 %	150	0 %	150
JOAN DAVID GRIMÀ TERRÉ	Otro externo	30	(75,00)%	120	0 %	120	0 %	120	0 %	120
MARIANO HERNÁNDEZ HERREROS	Dominical	204	0,0 %	204	0 %	204	0 %	204	(14,64)%	239
PEDRO JOSÉ LÓPEZ JIMÉNEZ	Otro externo	933	(1,37)%	946	(0,21)%	948	1,39 %	935	6,01 %	882
CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS	Independiente	160	0,0 %	160	0 %	160	0 %	160	0 %	160
MARÍA SOLEDAD PÉREZ RODRÍGUEZ	Dominical	217	(7,26)%	234	0 %	234	0 %	234	(5,65)%	248
MIQUEL ROCA JUNYENT	Otro externo	120	0,0 %	120	0 %	120	0 %	120	0 %	120
JOSÉ ELADIO SECO DOMÍNGUEZ	Independiente	160	6,67 %	150	25,00 %	120	0 %	120	0 %	120
TOTAL		19.652	27,21 %	15.449	7,84 %	14.326	(5,72)%	15.195	(6,06)%	16.176

	Remuneración media ejercicio 2022	% variación 2022/2021	Remuneración media ejercicio 2021	% variación 2021/2020	Remuneración media ejercicio 2020	% variación 2020/2019	Remuneración media ejercicio 2019	% variación 2019/2018	Remuneración media ejercicio 2018
Remuneración media de los empleados	50	11,44 %	45	15,74 %	39	3,45 %	37	4,66 %	36
	Resultados ejercicio 2022	% variación 2022/2021	Resultados ejercicio 2021	% variación 2021/2020	Resultados ejercicio 2020	% variación 2020/2019	Resultados ejercicio 2019	% variación 2019/2018	Resultados ejercicio 2018
Resultados Consolidados de la Sociedad	668	(78,06) %	3.045	430,49 %	574	(40,33)%	962	5,0 %	916

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 23 de marzo de 2023.

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

Sí No X