
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2020]

CIF: [A-28013811]

Denominación Social:

[**SACYR, S.A.**]

Domicilio social:

[CONDESA DE VENADITO, 7 MADRID]

A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

A.1. Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- Indique y en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.

Normativa aplicable

La sociedad ha seguido lo establecido en la normativa aplicable. Esto es:

· Ley de Sociedades de Capital.

- El artículo 529 quince, apartado 3.g, establece:

3. Sin perjuicio de las demás funciones que le atribuya la ley, los estatutos sociales o, de conformidad con ellos, el reglamento del consejo de administración, la comisión de nombramientos y retribuciones tendrá, como mínimo, las siguientes:
(...)

g) Proponer al consejo de administración la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del consejo, de comisiones ejecutivas o de consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia.

- El artículo 529 sexdecies dispone:

Salvo disposición contraria de los estatutos, el cargo de consejero de sociedad cotizada será necesariamente retribuido.

- El artículo 529 septdecies establece:

1. La política de remuneraciones de los consejeros determinará la remuneración de los consejeros en su condición de tales, dentro del sistema de remuneración previsto estatutariamente y deberá incluir necesariamente el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en aquella condición.

2. La determinación de la remuneración de cada consejero en su condición de tal corresponderá al consejo de administración, que tendrá en cuenta a tal efecto las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a comisiones del consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

- El artículo 529 octodecies prevé:

1. La remuneración de los consejeros por el desempeño de las funciones ejecutivas previstas en los contratos aprobados conforme a lo dispuesto en el artículo 249 se ajustará a la política de remuneraciones de los consejeros, que necesariamente deberá contemplar la cuantía de la retribución fija anual y su variación en el periodo al que la política se refiera, los distintos parámetros para la fijación de los componentes variables y los términos y condiciones principales de sus contratos comprendiendo, en particular, su duración, indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación contractual y pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización.

2. Corresponde al consejo de administración fijar la retribución de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas y los términos y condiciones de sus contratos con la sociedad de conformidad con lo dispuesto en el artículo 249.3 y con la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la junta general.

- El artículo 529 novodecies dispone:

1. La política de remuneraciones de los consejeros se ajustará en lo que corresponda al sistema de remuneración estatutariamente previsto y se aprobará por la junta general de accionistas al menos cada tres años como punto separado del orden del día.
2. La propuesta de la política de remuneraciones del consejo de administración será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la comisión de nombramientos y retribuciones. Ambos documentos se pondrán a disposición de los accionistas en la página web de la sociedad desde la convocatoria de la junta general, quienes podrán solicitar además su entrega o envío gratuito. El anuncio de la convocatoria de la junta general hará mención de este derecho.
3. La política de remuneraciones de los consejeros así aprobada mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes a aquel en que haya sido aprobada por la junta general. Cualquier modificación o sustitución de la misma durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la junta general de accionistas conforme al procedimiento establecido para su aprobación.
4. En caso de que el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros fuera rechazado en la votación consultiva de la junta general ordinaria, la política de remuneraciones aplicable para el ejercicio siguiente deberá someterse a la aprobación de la junta general con carácter previo a su aplicación, aunque no hubiese transcurrido el plazo de tres años anteriormente mencionado. Se exceptúan los supuestos en que la política de remuneraciones se hubiera aprobado en esa misma junta general ordinaria.
5. Cualquier remuneración que perciban los consejeros por el ejercicio o terminación de su cargo y por el desempeño de funciones ejecutivas será acorde con la política de remuneraciones de los consejeros vigente en cada momento, salvo las remuneraciones que expresamente haya aprobado la junta general de accionistas.

(Continúa en el apartado D.1)

- **Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses.**

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aun no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

La política retributiva de la sociedad persigue remunerar a todos los consejeros de forma adecuada en función de su dedicación, cualificación y responsabilidad efectiva, procurando no ser un obstáculo para su independencia. A este respecto, el Consejo de Administración a la hora de fijar la remuneración a cada consejero tiene en cuenta las funciones y responsabilidades de cada uno de ellos dentro del Consejo, de modo que quienes participan en Comisiones puedan obtener una mayor retribución.

- Retribución fija de los Consejeros "en su condición de tales"

La remuneración de los consejeros "en su condición de tales", consiste en una cantidad anual fija, sin contar con un sistema de retribución variable. En este sentido, la sociedad conforme al criterio de moderación y gestión prudencial del riesgo inherente a las remuneraciones, procura que la retribución resulte moderada con los estándares de mercado y, a este respecto, para facilitar este objetivo, la remuneración de estos consejeros no está vinculada a los resultados de la compañía, evitando así condicionar la toma de decisiones, todo ello de acuerdo con las Recomendaciones de Buen Gobierno Corporativo.

- Retribución fija y variable del Consejero ejecutivo

El consejero que desarrolla funciones ejecutivas sí tiene derecho a percibir, además de la retribución fija que le corresponde por su condición de consejero, los conceptos retributivos que figuran en el contrato suscrito con la sociedad, de conformidad con el artículo 249.3. y 4 de la LSC.

El sistema retributivo del consejero ejecutivo se regula conforme al artículo 249, apartados 3 y 4 de la LSC, según el cual: "3. Cuando un miembro del consejo de administración sea nombrado consejero delegado o se le atribuyan funciones ejecutivas en virtud de otro título, será necesario que se celebre un contrato entre este y la sociedad que deberá ser aprobado previamente por el consejo de administración con el voto favorable de las dos terceras partes de sus miembros. El consejero afectado deberá abstenerse de asistir a la deliberación y de participar en la votación. El contrato aprobado deberá incorporarse como anejo al acta de la sesión. 4. En el contrato se detallarán todos los conceptos por los que pueda obtener una retribución por el desempeño de funciones ejecutivas, incluyendo, en su caso, la eventual indemnización por cese anticipado en dichas funciones y las cantidades a abonar por la sociedad en concepto de primas de seguro o de contribución a sistemas de ahorro. El consejero no podrá percibir retribución alguna por el desempeño de funciones ejecutivas cuyas cantidades o conceptos no estén previstos en ese contrato. El contrato deberá ser conforme con la política de retribuciones aprobada, en su caso, por la junta general".

La retribución variable del consejero ejecutivo tiene mayor relevancia que la remuneración fija, ya que incluye una remuneración variable a medio y largo plazo. La remuneración variable del consejero ejecutivo está vinculada a la consecución de objetivos a medio y largo plazo y, de este modo, se logra reducir la exposición al riesgo y ajustar la política de remuneraciones a esos objetivos, a los valores y a los intereses a largo plazo de la sociedad. En ningún caso, dicha retribución amenaza la capacidad de la sociedad para mantener su solvencia y situación financiera.

La política retributiva del consejero ejecutivo está, por tanto, orientada hacia la generación de valor para la Sociedad, buscando el alineamiento con los intereses de los accionistas, con una gestión prudente del riesgo y con el estricto cumplimiento de la normativa vigente en materia de remuneración de consejeros.

Los programas de retribución son revisados de forma periódica por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración, con el fin de mantener alineada la política retributiva de la Compañía con las mejores prácticas y tendencias del mercado, tal y como se prevé en el artículo 17.7.h) del Reglamento del Consejo de Administración de Sacyr.

Por tanto, la sociedad tiene en cuenta, para la determinación de la remuneración de todos los miembros del Consejo de Administración, acciones y medidas que puedan evitar conductas cortoplacistas que puedan perjudicar la situación de la sociedad.

La sociedad hace público en su página web la política de remuneraciones que propone el Consejo de Administración a la Junta General, así como el informe específico que le acompaña de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, estando a disposición de los accionistas desde la convocatoria de la Junta General de que se trate. El derecho de la información anticipada y el voto de los accionistas en la política de remuneraciones de los consejeros son garantía de control en esta materia.

Conforme a la política de remuneraciones de la sociedad, el Consejo de Administración es quien lleva a cabo la fijación, el seguimiento y el cumplimiento del programa de objetivos sobre el cual se configura la retribución variable anual del consejero ejecutivo. Tiene derecho a percibir una remuneración variable anual en metálico por la prestación de sus servicios, cuyo importe se determina anualmente también por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en función del grado de cumplimiento de esos objetivos y bajo determinados límites máximos y mínimos. El abono del mismo se producirá en la fecha que proceda de acuerdo con las políticas de la sociedad. Asimismo, se puede realizar, previo acuerdo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, pagos a cuenta de la retribución variable anual.

No obstante, si una vez llegado el momento de la liquidación definitiva de la misma se constatará que el consejero ejecutivo ha percibido un importe superior al que le correspondería, éste vendrá obligado a devolver el exceso de retribución variable anual. En este sentido la cláusula 3.2. (v) (Retribución variable anual) del contrato formalizado entre el consejero ejecutivo y la Sociedad dispone que: "...No obstante, si una vez llegado el momento de la liquidación definitiva de la misma [de la Retribución Variable] por el Consejo de Administración se constatará que el Sr. ... hubiera percibido, como pagos a cuenta, un importe superior al que le correspondería por Retribución Variable, este vendrá obligado a devolver el exceso, en los cinco (5) días siguientes a que fuera requerido por la Sociedad para ello".

La retribución variable a largo plazo consiste en un Plan con una duración de seis años (de acuerdo con el plan estratégico 2020-2025) que se divide en cinco ciclos solapados e independientes entre sí, de dos años de duración el primero y tres años de duración el resto de ellos conforme al siguiente detalle:

- Primer ciclo: Período 2020-2021
- Segundo ciclo: Período 2020-2022
- Tercer ciclo: Período 2021-2023
- Cuarto ciclo: Período 2022-2024
- Quinto ciclo: Período 2023-2025

Un porcentaje del incentivo teórico será entregado en acciones y otro en metálico.

- **Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.**

La remuneración de los consejeros "en su condición de tales" consiste en una retribución fija, atendiendo a: (i) los cargos que ocupen en el seno de dicho órgano; (ii) las características concurrentes en los mismos; o (iii) su pertenencia o no, y grado de responsabilidad, en las distintas comisiones.

Las retribuciones de los consejeros "en su condición de tales" para el ejercicio 2021, fijadas por el Consejo de Administración, son la siguientes:

-Consejo de Administración: Presidente 111.600 €, Vicepresidente 100.900 € y vocal 90.000 €.

- Comisión Ejecutiva: Presidente 58.500 € y vocal 45.000 €.
- Comisión de Auditoría: Presidente 28.600 € y vocal 22.000 €.
- Comisión de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo: Presidente 23.000 € y vocal 18.000 €.
- Comisión de Nombramientos y Retribuciones: Presidente 26.000 € y vocal 20.000 €.

- **Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.**

La remuneración del consejero que cumple funciones ejecutivas consiste en una parte fija, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos.

La remuneración fija anual que será devengada en el ejercicio 2021, para el único consejero ejecutivo de la sociedad, será de 1.643.220 euros brutos anuales, pagaderos en doce pagas iguales.

- **Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.**

El consejero ejecutivo de la sociedad será beneficiario de: (i) Una aportación anual a un seguro para la cobertura de las contingencias de supervivencia, fallecimiento e incapacidad permanente y (ii) Un seguro médico de reembolso del 90% que incluye como beneficiarios tanto al presidente ejecutivo como a su cónyuge e hijos dependientes.

Para cubrir el riesgo de fallecimiento e invalidez del año se abona una prima de 69.434,61€. El importe de la prima del seguro médico para el ejercicio en curso es de 10.183,56 euros.

- **Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.**

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

La retribución variable queda reservada para el consejero ejecutivo en los siguientes términos regulados en el contrato suscrito con la sociedad:

- Retribución variable a corto plazo:

Sacyr tiene implantado un programa de gestión por objetivos a través del cual se lleva a cabo la fijación, el seguimiento del cumplimiento de objetivos concretos. El programa tiene carácter anual y se establece con el propósito de premiar el desempeño, entre otros y la consecución de los objetivos económico-financieros y estratégicos de la sociedad.

Como se recoge en el contrato del Presidente Ejecutivo, los objetivos se fijan anualmente por el Consejo de Administración en el primer trimestre del ejercicio y, supletoriamente, lo constituirán la evolución del negocio y el valor de la sociedad respecto al ejercicio anterior (criterio cuantitativo) y el correcto desempeño de sus funciones ejecutivas (criterio cualitativo).

La cifra de referencia para determinar la retribución variable es igual al 100% de la parte fija dineraria de referencia. El importe concreto de la retribución variable se determina, anualmente, en función del grado de cumplimiento de los objetivos fijados por el Consejo de Administración para su puesto, o supletoriamente por su contrato, dentro de los límites de un máximo de un 130% y un mínimo de un 70% de la variable de referencia.

Para el ejercicio en curso, el Consejo de Administración ha acordado que la remuneración variable a corto plazo del consejero ejecutivo se determine en atención al cumplimiento de los siguientes objetivos, cuya ponderación habrá de realizarse teniendo en cuenta los importes mínimos y máximos establecidos en su contrato suscrito con la sociedad.

Todos y cada uno de los objetivos, se han establecido de forma totalmente alineada al Plan Estratégico de la compañía. Así, para asegurar un óptimo equilibrio, los objetivos quedan encuadrados en cuatro diferentes apartados:

Desempeño de compañía: objetivos cuantitativos vinculados al resultado del grupo y fundamentado en métricas estandarizadas y medibles: EBITDA y BDI ajustado.

Estrategia: objetivos vinculados al liderazgo en la definición y correcta ejecución del plan estratégico del grupo, considerando por tanto elementos de valoración de largo plazo.

Eficiencia y Aportación de Valor al accionista: objetivos enfocados en los stakeholders del grupo, principalmente en los accionistas; se establecen indicadores y métricas objetivas y medibles, como la generación de caja y la evolución del valor de la acción.

Sostenibilidad: Los objetivos de sostenibilidad son prioritarios para el grupo, forman parte del plan estratégico y, consecuentemente, son objetivos del Presidente y Consejero Delegado. Ponen foco en cuestiones medio ambientales, de responsabilidad social y de diversidad.

Los objetivos cuentan con indicadores, métricas y ponderaciones que son propuestas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y aprobadas por el Consejo de Administración.

Cada métrica tiene asociada una escala de logro definida en función de su variabilidad y el nivel de exigencia. Estas escalas tienen un umbral mínimo de cumplimiento (70%) por debajo del cual no se genera derecho a incentivo, y un máximo del 130%.

- Retribución variable a largo plazo:

Durante el primer trimestre del año 2021 se procederá a liquidar el Plan de ILP 2018-2020 en función de la consecución de los objetivos fijados en el Reglamento del mismo.

El Consejo de Administración, en su sesión de fecha 17 de diciembre de 2020, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de fecha 10 de diciembre de 2020, aprobó la implantación de un plan con una duración de seis años (de acuerdo con el Plan Estratégico 2020-2025) que se divide en cinco ciclos solapados e independientes entre sí, de dos años de duración el primero y tres años de duración el resto de ellos conforme al siguiente detalle:

- Primer ciclo: Período 2020-2021
- Segundo ciclo: Período 2020-2022
- Tercer ciclo: Período 2021-2023
- Cuarto ciclo: Período 2022-2024
- Quinto ciclo: Período 2023-2025

El nuevo plan es un sistema de retribución variable, no consolidable, dirigido al Equipo Gestor Elegible, así como a los consejeros de la sociedad que desarrollen funciones ejecutivas y tiene como objetivos: i) Incentivar al personal clave de la Compañía y con alto potencial (ii) Maximizar el valor de Sacyr y sus sociedades filiales permitiendo al Equipo Gestor beneficiarse de los resultados de su gestión, vinculándolo al Plan Estratégico. (iii) Premiar la permanencia del equipo gestor elegible y (iv) Ofrecer al equipo gestor elegible un elemento retributivo en línea con las mejores prácticas de mercado, y que apoye la implantación de una política retributiva con equidad interna y competitividad externa.

El Plan consiste en la concesión a los beneficiarios seleccionados, entre los que se incluye al consejero ejecutivo, de un sistema de retribución variable condicionado al cumplimiento de los objetivos EBITDA y BDI establecidos en el Plan Estratégico 2010-2025, al RTA (Retorno Total para el Accionista) y al desempeño individual del beneficiario. La duración total del Plan es de 2 o 3 años, dependiendo del ciclo. Llegada la fecha de finalización del Plan, el Consejo de Administración determinará, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el importe del incentivo que será asignado a cada beneficiario, dentro del importe teórico máximo del incentivo que figure en sus condiciones particulares.

El incentivo se abonará en la fecha en la que el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determine dicho importe tras analizar el cumplimiento de los objetivos. El 50% del incentivo será abonado en acciones y el otro 50% en metálico.

Dichos objetivos ponderan de la siguiente forma:

- El Indicador de Empresa EBITDA ponderará el 56% del valor del Porcentaje de Consecución mientras que el indicador BDI ponderará un 19% del valor del Porcentaje de Consecución, en cada uno de los ejercicios del Periodo de Medición del Plan.

- Asimismo, para el cálculo del porcentaje a asignar se añadirá el Retorno total del Accionista (en adelante, "RTA") que ponderará el 25% del Porcentaje de Consecución, sin perjuicio de su corrección por la Media del Desempeño Individual.

- A efectos de determinar el cumplimiento del indicador RTA se considerará el mejor grado de consecución entre el alcanzado por el RTA Absoluto y el alcanzado por el RTA Relativo.

El RTA Relativo se calculará de acuerdo a la evolución porcentual de la acción ordinaria de la Sociedad más los dividendos obtenidos durante el período de consolidación en comparación con la evolución de las acciones ordinarias de las empresas del IBEX 35 y los dividendos distribuidos por éstas.

Sólo se tendrá derecho a percibir el Incentivo, en el supuesto de que el Porcentaje de Consecución sea igual o superior al 70%. Por otro lado, en ningún caso, el Porcentaje de Consecución podrá ser superior al 130% del Incentivo Teórico.

- Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

El sistema de ahorro a largo plazo es aplicable únicamente al consejero ejecutivo, mediante un Plan de Previsión Social complementario de aportación definida, con aportaciones exclusivas por parte de la compañía, el cual se articula a través de: a) Un seguro colectivo de ahorro para las prestaciones de jubilación y, b) Un programa de seguros colectivos de vida para garantizar las coberturas de fallecimiento e incapacidad permanente en cualquiera de sus grados (incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez).

El seguro colectivo de ahorro para la prestación de jubilación consiste en un seguro en el que se garantiza el pago al beneficiario de un capital en el caso de supervivencia del asegurado en la fecha de devengo determinada (hasta la edad en que se acceda voluntariamente a la situación legal de jubilación).

La prestación total a la que tendrá derecho el consejero ejecutivo no es una cuantía fija ya que la sociedad realiza, anualmente, aportaciones a dicho seguro; por lo que la prestación total a la que tendrá derecho será igual al importe de los fondos acumulados en el contrato de seguro en el momento en que se produzca el devengo ("provisión matemática acumulada"), pudiendo optar por su percepción inmediata o progresiva (en forma de capital o de renta, a su elección).

La aportación anual, no consolidada, en concepto de prima al seguro para la cobertura de la contingencia de supervivencia (hasta que el Presidente Ejecutivo cese en la Compañía) será de entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 30% de su retribución total devengada en el ejercicio anterior, vinculada a la evolución del negocio y de la acción en el ejercicio anterior, fijada por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La prestación definida objetivo para la cobertura de las contingencias de fallecimiento e incapacidad permanente será de un 125% de la retribución fija dineraria. Para su cobertura, la Sociedad abona anualmente el importe de la prima correspondiente a su aseguramiento.

Para el ejercicio 2021, la aportación al seguro de ahorro a la jubilación será de un 25% de la retribución total devengada en el 2020.

- Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

De conformidad con lo establecido en el contrato suscrito con el Presidente Ejecutivo, en caso de dimisión o cese sin causa imputable a dicho Presidente Ejecutivo, éste tendrá derecho, además de la indemnización que le pueda corresponder según el contrato suscrito, a las provisiones matemáticas acumuladas en el Plan de Previsión social hasta el momento de la dimisión o el cese.

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

exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

En la sociedad sólo hay un miembro de la alta dirección que, a su vez, es consejero ejecutivo.

De acuerdo con el artículo 249 de la LSC, se establece la obligación de suscribir un contrato entre la sociedad y el consejero que cumple funciones ejecutivas. El contrato detallará todos los conceptos por los que el consejero con funciones ejecutivas pueda obtener una retribución por el desempeño de éstas, incluyendo, en su caso, la eventual indemnización por el cese anticipado en dichas funciones y las cantidades a abonar por la sociedad en concepto de primas de seguro o de contribución a sistemas de ahorro. El consejero no podrá percibir retribución alguna por el desempeño de funciones ejecutivas cuyas cantidades o conceptos no estén previstos en el contrato.

El contrato del consejero ejecutivo y la sociedad: (i) Debe cumplir con la política de retribuciones aprobada, en su caso, por la junta general, (ii) Debe ser aprobado previamente por el consejo de administración con el voto favorable de dos terceras partes de sus miembros, (iii) Cuando se celebre la reunión del consejo de administración que ha de aprobar el contrato, el consejero ejecutivo debe abstenerse de asistir a la deliberación y no podrá votar en la aprobación y (iv) El contrato aprobado deberá ser incorporado como anexo al acta de la reunión del consejo de administración que lo aprobó.

En cuanto a las condiciones que debe reunir este contrato, son las siguientes: (i) La duración del contrato tiene carácter indefinido y (ii) El consejero Ejecutivo se compromete a tener plena dedicación con Sacyr y empresas del grupo. En consecuencia, y salvo autorización expresa del Consejo de Administración de la sociedad, no podrá prestar servicios, por cuenta propia o ajena, ni desarrollar otra profesión u ocupación, ni en forma retribuida ni de modo gratuito, que pueda (a) menoscabar el desempeño de sus funciones o (b) restar tiempo o dedicación al desempeño requerido para un puesto como el de la naturaleza que desempeña.

En relación a la indemnización por cese, el apartado 4.4 de la Política de Remuneraciones dispone que "El contrato entre el Consejero Ejecutivo y la Sociedad, establece una indemnización para el caso de (i) cese no debido a incumplimiento imputable al Consejero Ejecutivo o (ii) dimisión por causas sobrevenidas ajenas al Consejero Ejecutivo, que asciende a un importe bruto igual máximo a 2,5 veces la suma de la retribución fija y la retribución variable percibida durante el ejercicio inmediatamente anterior a aquel en que se produzca el supuesto que diera derecho a dicha indemnización."

Por otro lado, los pactos de no concurrencia post-contractual, se describen en el apartado 4.5 de la Política de Remuneraciones, que establece que "Durante el plazo de los dos años siguientes a la fecha de terminación del contrato, salvo que dicha terminación sea por acceso voluntario a la jubilación, fallecimiento o incapacidad o dimisión o cese concurriendo causa imputable al Consejero Ejecutivo, éste podrá percibir un importe equivalente a 1,5 veces la remuneración fija, percibida en los doce meses anteriores a la fecha de terminación del contrato, en concepto de pacto de no competencia post-contractual, que le será abonada durante el periodo de no competencia."

Por último, conforme a nuestra Política de Remuneraciones, el sistema retributivo anteriormente descrito para el Consejero Ejecutivo será de aplicación a cualquier consejero que se pueda incorporar al Consejo de Administración para desempeñar funciones ejecutivas durante la vigencia de la Política de Remuneraciones, con las debidas adaptaciones que determinen la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración en función de las circunstancias concurrentes.

- La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

No aplicable.

- Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

No aplicable.

- La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

Al objeto de cumplir con el artículo 43.5 de los Estatutos Sociales, la sociedad tiene suscrita una póliza de seguro de responsabilidad civil de consejeros y directivos del Grupo Sacyr dando cobertura a los consejeros y directivos de la sociedad, incluido el Consejero Ejecutivo.

A.2. Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:

- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
- Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.

Para el ejercicio 2021 se ha previsto los siguientes cambios:

- Para los consejeros de la sociedad, "en su condición de tales, no se ha acordado ningún incremento en concepto de cantidad fija anual por pertenecer al Consejo de Administración. Se mantienen las retribuciones del ejercicio anterior, excepto para los miembros de la Comisión de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo que pasan, los vocales, de la cantidad anual de 12.000€ a la cantidad anual de 18.000€ y la Presidenta, de la cantidad anual de 15.000€ a la cantidad anual de 23.000€.
- Para el consejero que cumple funciones ejecutivas, se ha acordado no realizar ningún incremento salarial a la retribución fija bruta anual y se mantienen los objetivos cuantitativos y cualitativos para la determinación de la remuneración variable a corto plazo.
- En lo relativo a los incentivos a largo plazo, durante el primer trimestre del año 2021 se procederá a liquidar el Plan de ILP 2018-2020 en función de la consecución de los objetivos fijados en el Reglamento del mismo.

Por otro lado, el Consejo de Administración, en su sesión de fecha 17 de diciembre de 2020, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de fecha 10 de diciembre de 2020, aprobó la implantación de un plan con una duración de seis años (de acuerdo con el Plan Estratégico 2020-2025) que se divide en cinco ciclos solapados e independientes entre sí, de dos años de duración el primero y tres años de duración el resto de ellos conforme al siguiente detalle:

- Primer ciclo: Período 2020-2021
- Segundo ciclo: Período 2020-2022
- Tercer ciclo: Período 2021-2023
- Cuarto ciclo: Período 2022-2024
- Quinto ciclo: Período 2023-2025

A.3. Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.

www.sacyr.com/es_es/canales/canal-accionistas-e-inversores/gobierno-corporativo/politicas-corporativas/default.aspx

A.4. Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

El Consejo de Administración de Sacyr elabora y publica anualmente un informe sobre remuneraciones de los consejeros con el contenido exigido por la normativa de aplicación vigente en cada momento, de acuerdo con el artículo 27.2 del Reglamento del Consejo.

A tal efecto, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior es sometido a votación consultiva en la Junta General de Accionistas, y en caso de que éste fuera rechazado, la política de remuneraciones aplicable para el ejercicio siguiente deberá someterse a la aprobación de la Junta General con carácter previo a su aplicación, aunque no hubiese transcurrido el plazo de tres años anteriormente mencionado, exceptuándose los supuestos en que la política de remuneraciones se hubiera aprobado en esa misma junta general ordinaria, todo ello al amparo del artículo 529 novodecies apartado 4 de la LSC.

La Junta General de Accionistas de Sacyr, S.A. de fecha 11 de junio de 2020, en su punto séptimo del orden del día acordó: "Aprobar, con carácter consultivo, el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros correspondientes al ejercicio 2019". Este acuerdo se votó en la Junta General de forma separada conforme al artículo 23.2.c) del Reglamento de la Junta y 197 bis de la LSC, con el resultado favorable de un 74,72 % sobre votos emitidos, tal y como se refleja en el apartado B.4. del presente informe.

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

B.1. Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

El proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones para la determinación de las retribuciones individuales que se detallan en el apartado C del presente informe, así como el papel desempeñado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y, decisiones tomadas por el Consejo de Administración, son las que se describen en el primer apartado de la pregunta A.1 "para el ejercicio en curso" del presente informe, todo ello de conformidad con el artículo 43 de los Estatutos Sociales y la LSC. En cuanto a los asesores externos, no se ha contado con la participación de ningún asesor externo para la aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

No es de aplicación para aquellas remuneraciones que no han sido devengadas durante el ejercicio 2020, es decir, las remuneraciones del apartado C.1.a) ii) "Sistema de remuneración basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados", así como todo el apartado C.1.b) "Retribuciones a los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos de otras entidades del grupo".

B.2. Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Es de aplicación lo descrito en el mismo apartado de la pregunta A.1 "para el ejercicio en curso" del presente informe.

B.3. Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

La retribución devengada de los consejeros no solo ha cumplido lo establecido en la política de remuneraciones, sino también con lo dispuesto en la normativa interna de la sociedad, la LSC y las recomendaciones de Buen Gobierno Corporativo, en materia de remuneración.

Para su cumplimiento, se ha tenido en cuenta las siguientes medidas: (i) El sistema de remuneración de los consejeros "en su condición de tales" no ha incluido componentes variables, quedando éstas restringidas al consejero con funciones ejecutivas. (ii) La remuneración variable del consejero ejecutivo se ha determinado en función de su rendimiento, así como de la evolución del mercado o del sector en el que la sociedad desarrolla su actividad. (iii) El sistema de remuneración ha sido proporcional con la importancia de la sociedad y en este sentido, se ha tenido en cuenta criterios objetivos, como son la dimensión, sector de actividad, implantación internacional, volumen de negocio y la situación económica del momento.

Por último, el pago de una parte relevante de la remuneración variable del consejero ejecutivo se ha diferido por un período de tiempo mínimo suficiente para comprobar que se han cumplido las condiciones de rendimiento previamente establecidas, conforme a la recomendación 59 del Código de Buen Gobierno.

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 se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	284.637.784	47,92

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	71.857.199	25,25
Votos a favor	212.686.716	74,72
Abstenciones	93.869	0,03

Observaciones

B.5. Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados y consolidados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, y cómo han variado respecto al año anterior.

Durante el ejercicio 2020, los consejeros "en su condición de tales" percibieron una retribución fija anual. Como ha quedado expuesto anteriormente, para el cálculo del importe concreto a percibir por cada consejero, el Consejo de Administración tuvo en cuenta: (i) los cargos que ocupan en el seno de dicho órgano, (ii) las características concurrentes en los mismos; o (iii) su pertenencia o no, y grado de responsabilidad, en las distintas comisiones.

El Consejo de Administración acordó para el ejercicio 2020 mantener las mismas retribuciones de los consejeros en su condición de tales, percibidas durante el ejercicio anterior, siendo las que se detallan a continuación y de forma desglosada por cada consejero en el apartado C del presente informe:

Consejo de Administración: Presidente 111.600 €, Vicepresidente 100.900 € y vocal 90.000 €.
Comisión Ejecutiva: Presidente 58.500 € y vocal 45.000 €.
Comisión de Auditoría: Presidente 28.600 € y vocal 22.000€.
Comisión de Nombramientos y Retribuciones: Presidente 26.000 € y vocal 20.000€.

Respecto de las retribuciones del Presidente y los vocales de la Comisión de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo, constituida en febrero de 2020, el Consejo de Administración acordó para el ejercicio 2020, las siguientes retribuciones:

Comisión de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo: Presidente 15.000 € y vocal 12.000 €.

La retribución total devengada anual por todos los miembros del Consejo durante el ejercicio fue de 1.704.600 euros brutos.

B.6. Explique cómo se han determinado los sueldos devengados y consolidados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.

Para la determinación del sistema retributivo del único consejero ejecutivo de la sociedad, durante el ejercicio 2020, el Consejo de Administración ha tenido en cuenta los siguientes criterios, en función de las partidas retributivas que lo integran: (i) Retribución fija, atendiendo a los servicios y responsabilidades asumidos. (ii) Retribución variable anual, en función del grado de cumplimiento de los objetivos fijados para su puesto y (iii) Parte asistencial, teniendo en cuenta la evolución del negocio y de la acción en el ejercicio anterior.

Asimismo, durante el 2020 no se ha devengado ninguna remuneración por pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, ni ninguna indemnización por el caso de cese o dimisión.

Con respecto al ejercicio anterior, la retribución fija del consejero ejecutivo se incrementó en un 2%, percibiendo la cantidad de 1.643.220 euros brutos anuales, pagaderos en doce pagas iguales. Este incremento salarial se llevó a cabo teniendo en cuenta tanto la práctica de mercado en empresas del sector como la política aplicada al resto de empleados por encima de Convenio.

En relación a la retribución variable del año 2020, es durante el mes de febrero de 2021 cuando se procede a realizar la liquidación de la retribución variable del consejero ejecutivo. El porcentaje de retribución variable de referencia aprobado por el Consejo de Administración es del 110%. No obstante, debido a la situación extraordinariamente complicada del año 2020, el consejero ejecutivo ha decidido renunciar a un 10% de

su retribución variable a corto plazo, de tal forma que percibirá el 99% de la retribución variable teórica, siendo esta cuantía de 1.626.788 euros, valorándose por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones atendiendo a la evolución de la sociedad por razón del cumplimiento de los objetivos de EBITDA y BDI contenidos en el Plan Estratégico, así como su adecuado desempeño individual, teniendo en cuenta, entre otros, el impulso en la transformación de la compañía y el liderazgo en el desarrollo del Plan Estratégico.

Asimismo, se procederá a la liquidación del Plan de ILP del año 2018-2020.

Por último, en cuanto a la parte asistencial, la aportación, no consolidada, al seguro de ahorro a la jubilación durante el ejercicio 2020 fue de 2.110.455 euros.

B.7. Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados y consolidados en el ejercicio cerrado.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.

En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.

- Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos:

Como ya se ha detallado anteriormente, los consejeros de la sociedad "en su condición de tales" no perciben remuneración variable; ésta queda reservada para el único consejero ejecutivo, de acuerdo con los términos y condiciones de su contrato con la sociedad.

En cuanto a la retribución variable a corto plazo, la cifra de referencia para su determinación es igual al 100% de la retribución fija dineraria y se determina anualmente en función del grado de cumplimiento de los objetivos fijados por el Consejo de Administración de la sociedad.

Por último, cualquier otra información relativa al sistema de retribución variable a corto plazo solicitada en este punto está incluida en el punto 4.2 de la política de remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas de 2019, conforme al artículo 529 novodecies de la LSC y que, a su vez, se detalla en el apartado correspondiente al "Importe y naturaleza de los componentes variables..." de la pregunta A.1. "para el ejercicio en curso" del presente informe.

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos:

En marzo de 2021 se procederá a liquidar el Plan de ILP 2018-2020 de acuerdo al cumplimiento de los objetivos EBITDA y BDI establecidos en el Plan Estratégico 2010-2025, al RTA (Retorno Total para el Accionista) y al desempeño individual del beneficiario. Por lo tanto, se procederá a abonar el 127,89% del Incentivo teórico. Este incentivo se abonará en un 40% en acciones y el restante 60% en metálico.

Por último, cualquier otra información relativa al sistema de retribución variable a largo plazo solicitada en este punto está incluida en el punto 4.2 de la política de remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas de 2016, conforme al artículo 529 novodecies de la LSC y que, a su vez, se detalla en el apartado correspondiente al "Importe y naturaleza de los componentes variables..." de la pregunta A.1. "para el ejercicio en curso" del presente informe.

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

En el caso del Presidente y de los consejeros con funciones ejecutivas, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá proponer al Consejo de Administración de la Sociedad la cancelación o devolución del Incentivo, total o parcialmente, en caso de que dicho Incentivo se haya devengado o pagado en base a informaciones o datos inexactos o erróneos, o se hayan producido incumplimientos de la normativa interna de la Sociedad o de la legislación aplicable, siempre que estos hechos puedan probarse.

B.9. Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

En el apartado C se contempla para el consejero ejecutivo un plan de Previsión Social complementario de aportación definida, con aportaciones exclusivas por parte de la compañía, el cual se articula a través de: a) Un seguro colectivo de ahorro para las prestaciones de jubilación y, b) Un programa de seguros colectivos de vida para garantizar las coberturas de fallecimiento e incapacidad permanente en cualquiera de sus grados (incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez).

El seguro colectivo de ahorro para la prestación de jubilación del presidente ejecutivo es un seguro en el que se garantiza el pago al beneficiario de un capital en el caso de supervivencia del asegurado en la fecha de devengo determinada (hasta la edad en que se acceda voluntariamente a la situación legal de jubilación).

La prestación total a la que tiene derecho el consejero ejecutivo no es una cuantía fija ya que la sociedad realiza, anualmente, aportaciones a dicho seguro; por lo que la prestación total a la que tendrá derecho será igual al importe de los fondos acumulados en el contrato de seguro en el momento en que se produzca el devengo ("provisión matemática acumulada").

La aportación anual, no consolidada, en concepto de prima de seguro para la cobertura de la contingencia de supervivencia (hasta la edad en la que el consejero ejecutivo acceda voluntariamente a la situación legal de jubilación) oscila entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 30% de la retribución total del consejero ejecutivo devengada en el ejercicio anterior.

B.10. Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.

No aplicable.

B.11. Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Asimismo, explique las condiciones

principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado en el apartado A.1.

No ha habido ninguna modificación significativa en el único contrato de quien ejerce funciones de alta dirección como consejero ejecutivo que haya supuesto la correspondiente novación contractual.

B.12. Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Los consejeros no perciben ninguna remuneración distinta de la desglosada en el apartado D.1.a) i) (Retribución devengada en metálico en miles de euros), como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

B.13. Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

No aplicable.

B.14. Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.

El consejero ejecutivo de la sociedad es beneficiario de: (i) Una aportación anual a un seguro para la cobertura de las contingencias de supervivencia, fallecimiento e incapacidad permanente. (ii) Un seguro médico de reembolso del 90% que incluye como beneficiarios tanto al presidente como a su cónyuge e hijos dependientes.

Durante el ejercicio 2020 se ha abonado una prima para cubrir el riesgo de fallecimiento e invalidez de 65.411,25 euros.

El importe de la prima del seguro médico devengado en el 2020 fue de 9.847,30 euros.

B.15. Explique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

No aplicable.

B.16. Explique cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

No aplicable.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2020
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE	Vicepresidente Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don AUGUSTO DELKADER TEIG	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don FRANCISCO JAVIER ADROHER BIOSCA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
GRUPO CORPORATIVO FUERTES, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
GRUPO SATOCAN DESARROLLOS, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don JUAN MARIA AGUIRRE GONZALO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
PRILOU, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña ISABEL MARTIN CASTELLA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña MARIA JESUS DE JAÉN BELTRÁ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don JOSÉ JOAQUÍN GÜELL AMPUERO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña ELENA JIMÉNEZ DE ANDRADE ASTORQUI	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don LUIS JAVIER CORTÉS DOMÍNGUEZ	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020

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

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	112		58	1.643	1.627	1.550			4.990	7.034
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE	101		65						166	166
Don AUGUSTO DELKADER TEIG	90		83						173	161
Don FRANCISCO JAVIER ADROHER BIOSCA	90								90	90
GRUPO CORPORATIVO FUERTES, S.L.	90		12						102	110
GRUPO SATOCAN DESARROLLOS, S.L.	90		22						112	112
Don JUAN MARIA AGUIRRE GONZALO	90		67						157	157
PRILOU, S.L.	90		65						155	155
Doña ISABEL MARTIN CASTELLA	90		29						119	119
Doña MARIA JESUS DE JAÉN BELTRÁ	90		35						125	112
Don JOSÉ JOAQUÍN GÜELL AMPUERO	90		22						112	112
Doña ELENA JIMÉNEZ DE ANDRADE ASTORQUI	90		32						122	72
Don LUIS JAVIER CORTÉS DOMÍNGUEZ	90		12						102	15

Observaciones

[]

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 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	PLAN BONUS PLURIANUAL 2018-2020						535.292	1.95	1.042			
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE	Plan							0.00				
Don AUGUSTO DELKADER TEIG	Plan							0.00				
Don FRANCISCO JAVIER ADROHER BIOSCA	Plan							0.00				
GRUPO CORPORATIVO FUERTES, S.L.	Plan							0.00				
GRUPO SATOCAN DESARROLLOS, S.L.	Plan							0.00				
Don JUAN MARIA AGUIRRE GONZALO	Plan							0.00				
PRILOU, S.L.	Plan							0.00				
Doña ISABEL MARTIN CASTELLA	Plan							0.00				
Doña MARIA JESUS DE JAÉN BELTRÁ	Plan							0.00				
Don JOSÉ JOAQUÍN GÜELL AMPUERO	Plan							0.00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Doña ELENA JIMÉNEZ DE ANDRADE ASTORQUI	Plan							0,00				
Don LUIS JAVIER CORTÉS DOMÍNGUEZ	Plan							0,00				

Observaciones

[]

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE	
Don AUGUSTO DELKADER TEIG	
Don FRANCISCO JAVIER ADROHER BIOSCA	
GRUPO CORPORATIVO FUERTES, S.L.	
GRUPO SATOCAN DESARROLLOS, S.L.	
Don JUAN MARIA AGUIRRE GONZALO	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
PRILOU, S.L.	
Doña ISABEL MARTIN CASTELLA	
Doña MARIA JESUS DE JAÉN BELTRÁ	
Don JOSÉ JOAQUÍN GÜELL AMPUERO	
Doña ELENA JIMÉNEZ DE ANDRADE ASTORQUI	
Don LUIS JAVIER CORTÉS DOMÍNGUEZ	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA			2.110	1.127			7.991	5.683
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE								
Don AUGUSTO DELKADER TEIG								
Don FRANCISCO JAVIER ADROHER BIOSCA								
GRUPO CORPORATIVO FUERTES, S.L.								
GRUPO SATOCAN DESARROLLOS, S.L.								

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don JUAN MARIA AGUIRRE GONZALO								
PRILOU, S.L.								
Doña ISABEL MARTIN CASTELLA								
Doña MARIA JESUS DE JAÉN BELTRÁ								
Don JOSÉ JOAQUÍN GÜELL AMPUERO								
Doña ELENA JIMÉNEZ DE ANDRADE ASTORQUI								
Don LUIS JAVIER CORTÉS DOMÍNGUEZ								

Observaciones

El importe de 2.110 (miles de euros) se refiere a la aportación al seguro de ahorro a la Jubilación, incluido en el importe de los derechos acumulados por el consejero ejecutivo en materia de pensiones.

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	Seguro médico	9.847
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	Seguro fallecimiento e invalidez	65.411
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE	Concepto	
Don AUGUSTO DELKADER TEIG	Concepto	
Don FRANCISCO JAVIER ADROHER BIOSCA	Concepto	
GRUPO CORPORATIVO FUERTES, S.L.	Concepto	
GRUPO SATOCAN DESARROLLOS, S.L.	Concepto	
Don JUAN MARIA AGUIRRE GONZALO	Concepto	
PRILOU, S.L.	Concepto	
Doña ISABEL MARTIN CASTELLA	Concepto	
Doña MARIA JESUS DE JAÉN BELTRÁ	Concepto	
Don JOSÉ JOAQUÍN GÜELL AMPUERO	Concepto	
Doña ELENA JIMÉNEZ DE ANDRADE ASTORQUI	Concepto	
Don LUIS JAVIER CORTÉS DOMÍNGUEZ	Concepto	

Observaciones

[]

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA										
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE										
Don AUGUSTO DELKADER TEIG										
Don FRANCISCO JAVIER ADROHER BIOSCA										
GRUPO CORPORATIVO FUERTES, S.L.										
GRUPO SATOCAN DESARROLLOS, S.L.										
Don JUAN MARIA AGUIRRE GONZALO										
PRILOU, S.L.										
Doña ISABEL MARTIN CASTELLA										
Doña MARIA JESUS DE JAÉN BELTRÁ										
Don JOSÉ JOAQUÍN GÜELL AMPUERO										
Doña ELENA JIMÉNEZ DE ANDRADE ASTORQUI										
Don LUIS JAVIER CORTÉS DOMÍNGUEZ										

Observaciones

No aplicable

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 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	Plan							0,00				
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE	Plan							0,00				
Don AUGUSTO DELKADER TEIG	Plan							0,00				
Don FRANCISCO JAVIER ADROHER BIOSCA	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
GRUPO CORPORATIVO FUERTES, S.L.	Plan							0,00				
GRUPO SATOCAN DESARROLLOS, S.L.	Plan							0,00				
Don JUAN MARIA AGUIRRE GONZALO	Plan							0,00				
PRILOU, S.L.	Plan							0,00				
Doña ISABEL MARTIN CASTELLA	Plan							0,00				
Doña MARIA JESUS DE JAÉN BELTRÁ	Plan							0,00				
Don JOSÉ JOAQUÍN GÜELL AMPUERO	Plan							0,00				
Doña ELENA JIMÉNEZ DE ANDRADE ASTORQUI	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don LUIS JAVIER CORTÉS DOMÍNGUEZ	Plan							0,00				

Observaciones

No aplicable

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE	
Don AUGUSTO DELKADER TEIG	
Don FRANCISCO JAVIER ADROHER BIOSCA	
GRUPO CORPORATIVO FUERTES, S.L.	
GRUPO SATOCAN DESARROLLOS, S.L.	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JUAN MARIA AGUIRRE GONZALO	
PRILOU, S.L.	
Doña ISABEL MARTIN CASTELLA	
Doña MARIA JESUS DE JAÉN BELTRÁ	
Don JOSÉ JOAQUÍN GÜELL AMPUERO	
Doña ELENA JIMÉNEZ DE ANDRADE ASTORQUI	
Don LUIS JAVIER CORTÉS DOMÍNGUEZ	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA								
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE								
Don AUGUSTO DELKADER TEIG								
Don FRANCISCO JAVIER ADROHER BIOSCA								
GRUPO CORPORATIVO FUERTES, S.L.								

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
GRUPO SATOCAN DESARROLLOS, S.L.								
Don JUAN MARIA AGUIRRE GONZALO								
PRILOU, S.L.								
Doña ISABEL MARTIN CASTELLA								
Doña MARIA JESUS DE JAÉN BELTRÁ								
Don JOSÉ JOAQUÍN GÜELL AMPUERO								
Doña ELENA JIMÉNEZ DE ANDRADE ASTORQUI								
Don LUIS JAVIER CORTÉS DOMÍNGUEZ								

Observaciones

No aplicable

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	Concepto	
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE	Concepto	
Don AUGUSTO DELKADER TEIG	Concepto	
Don FRANCISCO JAVIER ADROHER BIOSCA	Concepto	
GRUPO CORPORATIVO FUERTES, S.L.	Concepto	
GRUPO SATOCAN DESARROLLOS, S.L.	Concepto	
Don JUAN MARIA AGUIRRE GONZALO	Concepto	
PRILOU, S.L.	Concepto	
Doña ISABEL MARTIN CASTELLA	Concepto	
Doña MARIA JESUS DE JAÉN BELTRÁ	Concepto	
Don JOSÉ JOAQUÍN GÜELL AMPUERO	Concepto	
Doña ELENA JIMÉNEZ DE ANDRADE ASTORQUI	Concepto	
Don LUIS JAVIER CORTÉS DOMÍNGUEZ	Concepto	

Observaciones

No aplicable

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2020 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 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	4.990	1.042		75	6.107						6.107
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE	166				166						166
Don AUGUSTO DELKADER TEIG	173				173						173
Don FRANCISCO JAVIER ADROHER BIOSCA	90				90						90
GRUPO CORPORATIVO FUERTES, S.L.	102				102						102
GRUPO SATOCAN DESARROLLOS, S.L.	112				112						112
Don JUAN MARIA AGUIRRE GONZALO	157				157						157
PRILOU, S.L.	155				155						155
Doña ISABEL MARTIN CASTELLA	119				119						119

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2020 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 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
Doña MARIA JESUS DE JAÉN BELTRÁ	125				125						125
Don JOSÉ JOAQUÍN GÜELL AMPUERO	112				112						112
Doña ELENA JIMÉNEZ DE ANDRADE ASTORQUI	122				122						122
Don LUIS JAVIER CORTÉS DOMÍNGUEZ	102				102						102
TOTAL	6.525	1.042		75	7.642						7.642

Observaciones

[]

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

Información adicional en relación a los apartados del IRC:

Punto 1 del Apartado A.1:

- Ley de Sociedades de Capital:

- El artículo 217. Remuneración de los administradores, establece:

1. El cargo de administrador es gratuito, a menos que los estatutos sociales establezcan lo contrario determinando el sistema de remuneración.

2. El sistema de remuneración establecido determinará el concepto o conceptos retributivos a percibir por los administradores en su condición de tales y que podrán consistir, entre otros, en uno o varios de los siguientes:

- una asignación fija,
- dietas de asistencia,
- participación en beneficios,
- retribución variable con indicadores o parámetros generales de referencia,
- remuneración en acciones o vinculada a su evolución,
- indemnizaciones por cese, siempre y cuando el cese no estuviere motivado por el incumplimiento de las funciones de administrador y
- los sistemas de ahorro o previsión que se consideren oportunos.

3. El importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los administradores en su condición de tales deberá ser aprobado por la junta general y permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación. Salvo que la junta general determine otra cosa, la distribución de la retribución entre los distintos administradores se establecerá por acuerdo de éstos y, en el caso del consejo de administración, por decisión del mismo, que deberá tomar en consideración las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero.

4. La remuneración de los administradores deberá en todo caso guardar una proporción razonable con la importancia de la sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables. El sistema de remuneración establecido deberá estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la sociedad e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

- El artículo 249, apartados 3 y 4, según el cual:

3. Cuando un miembro del consejo de administración sea nombrado consejero delegado o se le atribuyan funciones ejecutivas en virtud de otro título, será necesario que se celebre un contrato entre este y la sociedad que deberá ser aprobado previamente por el consejo de administración con el voto favorable de las dos terceras partes de sus miembros. El consejero afectado deberá abstenerse de asistir a la deliberación y de participar en la votación. El contrato aprobado deberá incorporarse como anejo al acta de la sesión.

4. En el contrato se detallarán todos los conceptos por los que pueda obtener una retribución por el desempeño de funciones ejecutivas, incluyendo, en su caso, la eventual indemnización por cese anticipado en dichas funciones y las cantidades a abonar por la sociedad en concepto de primas de seguro o de contribución a sistemas de ahorro. El consejero no podrá percibir retribución alguna por el desempeño de funciones ejecutivas cuyas cantidades o conceptos no estén previstos en ese contrato.

El contrato deberá ser conforme con la política de retribuciones aprobada, en su caso, por la junta general.

- Estatutos Sociales.

- El artículo 19.2.d establece que compete a la Junta General:

La aprobación de la retribución máxima del conjunto de los consejeros, en su condición de tales, y su política de remuneraciones, en los términos establecidos en la Ley de Sociedades de Capital.

- El artículo 43 dispone:

1. Los consejeros, en su condición de miembros del Consejo de Administración, y por sus labores de supervisión y decisión colegiada, tendrán derecho a percibir una retribución de la Sociedad que consistirá en una cantidad anual fija. El importe conjunto máximo de la retribución de los consejeros en su condición de tales será fijado por la Junta General, y permanecerá vigente en tanto ésta no acuerde su modificación.

Corresponderá al Consejo de Administración, dentro del límite fijado por la Junta General, fijar en cada ejercicio el importe concreto a percibir por cada consejero para lo que atenderá a (i) los cargos que ocupen en el seno de dicho órgano; (ii) las características concurrentes en los mismos; o (iii) su pertenencia o no, y grado de responsabilidad, en las distintas comisiones.

2. Los consejeros que, de manera adicional a sus labores de supervisión y decisión colegiada, cumplan funciones ejecutivas dentro de la Sociedad sea cual fuere su relación con la Sociedad, tendrán derecho a percibir, por dichas funciones, en los términos que previamente convenga el Consejo de Administración, de manera adicional a la referida en el apartado 1 anterior, y con sujeción a lo dispuesto en el apartado 3 posterior, una retribución compuesta por: (a) una parte fija, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos; (b) una parte variable, correlacionada con algún indicador de los rendimientos del consejero o de la empresa; (c) una parte asistencial, que contemplará los sistemas de previsión y seguro oportunos; (d) una indemnización para el caso de (i) cese no debido a incumplimiento imputable al consejero o (ii) dimisión por causas sobrevenidas ajenas al consejero, así como (e) una remuneración por pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización.

Corresponde, como antes ha sido referido, al Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la determinación de las partidas retributivas así como del importe de las mismas que correspondan a los consejeros ejecutivos, incluyendo, en la medida que corresponda, la parte fija, las modalidades de configuración y los indicadores de cálculo de la parte variable (que en ningún caso podrá consistir en una participación en los beneficios de la sociedad), las previsiones asistenciales, la indemnización por cese o dimisión por causa sobrevenida ajena al consejero y las remuneraciones por pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual, permanencia o fidelización. Los consejeros afectados se abstendrán de asistir y participar en la deliberación correspondiente. El Consejo de Administración cuidará que las retribuciones se orienten por las condiciones del mercado y tomen en consideración la responsabilidad y grado de compromiso que entraña el papel que está llamado a desempeñar cada consejero.

3. Las retribuciones de los consejeros (ejecutivos y no ejecutivos) serán sometidas a la Junta General en los términos y condiciones que establezca la legislación, en cada momento, vigente.

4. Los consejeros podrán ser retribuidos además con la entrega de acciones de la Sociedad, de opciones sobre las mismas o retribuciones vinculadas al valor de las acciones. Esta retribución deberá ser acordada por la Junta General. El acuerdo de la Junta General deberá incluir el número máximo de acciones que se podrán asignar en cada ejercicio a este sistema de remuneración, el precio de ejercicio o el sistema de cálculo del precio de ejercicio de las opciones sobre acciones, el valor de las acciones que, en su caso, se tome como referencia y el plazo de duración del plan.

5. La Sociedad está autorizada para contratar un seguro de responsabilidad civil para sus consejeros.

6. La Sociedad informará sobre las retribuciones de los consejeros en los términos y condiciones que establezca la legislación, en cada momento, vigente.

· Reglamento del Consejo de Administración

- El artículo 17.7, apartados g y h, establece:

7. Sin perjuicio de otros cometidos que le asigne la normativa de aplicación vigente, los Estatutos Sociales, el Reglamento o el Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tendrá las siguientes responsabilidades:

(...)

g) Proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo de Administración, de comisiones ejecutivas o de consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia.

h) Revisar periódicamente los programas de retribución, en particular de la alta dirección y del equipo directivo, ponderando su adecuación y sus rendimientos.

- El artículo 27 prevé:

1. La remuneración de los consejeros se regulará de conformidad con lo previsto en los Estatutos Sociales.

2. El Consejo elaborará y publicará anualmente un informe sobre remuneraciones de los consejeros con el contenido que venga exigido por la normativa de aplicación en cada momento vigente.

· Reglamento de la Junta General de Accionistas

- El artículo 3.3 dispone:

La Junta General decidirá sobre los asuntos competencia de la misma de acuerdo con la normativa de aplicación y los Estatutos Sociales, correspondiendo en particular a la Junta General la adopción de los siguientes acuerdos:

(...)

4. La aprobación de la retribución máxima del conjunto de los consejeros, en su condición de tales y de su política de remuneraciones en los términos establecidos en la Ley de Sociedades de Capital.

"Política de Remuneraciones de Sacyr, S.A."

Siguiendo la normativa de aplicación antes mencionada, la Junta General de accionistas de fecha 13 de junio de 2019, a propuesta del Consejo de Administración, y previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó "a los efectos previstos en el artículo 529 novodécimo del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobar la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Sacyr, S.A., aplicable para los ejercicios 2020, 2021 y 2022, que se describe y recoge en el documento denominado "Sacyr-Política de Remuneraciones de los Consejeros 2020 - 2022"..."

Posteriormente, la Junta General de accionistas de fecha 11 de junio de 2020, a propuesta del Consejo de Administración, y previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó "aprobar la modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Sacyr, S.A., aplicable para los ejercicios 2020, 2021 y 2022"...", resultando la misma aplicable para el ejercicio en curso.

La modificación de la referida Política afectó únicamente al apartado 6.2.2. de la misma, relativo a la remuneración variable a largo plazo del consejero ejecutivo. Como consecuencia de la modificación de la forma de pago del Programa de Incentivo a Largo Plazo 2018-2020 (el "ILP"), que pasó a poder ser retribuido tanto en metálico como en acciones, se acordó la modificación del referido apartado 6.2.2. de la Política de Remuneraciones para adecuar la redacción del mismo a la nueva naturaleza de la retribución del ILP.

Retribución de los consejeros:

La sociedad ha tenido en cuenta a la hora de diseñar la política de remuneraciones el entorno económico, los resultados de la sociedad, la estrategia del grupo, las exigencias legales aplicables a las sociedades de capital, las mejores prácticas del mercado y, en gran medida, las Recomendaciones de Buen Gobierno Corporativo.

Conforme al artículo 217.4 de la LSC, la retribución de los consejeros guarda una proporción razonable con la importancia de la sociedad y con la situación económica del momento. Criterios aplicables como el de moderación y proporcionalidad se han tenido en consideración a fin de no comprometer con una retribución excesiva la solvencia de la misma y el criterio de competitividad, en relación con los estándares de mercado de las empresas del sector en el que la sociedad desarrolla su actividad.

Por lo tanto, la retribución de los consejeros de la sociedad se adecúa a las exigencias del mercado, procurando ser moderada y acorde con las remuneraciones de los consejeros de sociedades cotizadas comparables a Sacyr, S.A. teniendo en cuenta su dimensión, sector de actividad, implantación internacional y volumen de negocio, en la medida que sea posible.

La implantación de estos criterios en el sistema de remuneración de los consejeros, hace que éste reúna las siguientes características, haciendo distinción entre:

Remuneración de los Consejeros en su condición de tales:

La remuneración está alineada con los estándares en materia de gobierno corporativo y las circunstancias del mercado en atención a las características de la sociedad y de su actividad.

A la hora de fijar la estructura y los niveles de retribución de los consejeros, la sociedad analiza las prácticas de mercado retributivas de otros grupos empresariales cotizados y cuenta con el asesoramiento de consultoras especializadas.

Es incentivadora y retribuye la dedicación, cualificación y responsabilidad, dependiendo de los cargos y responsabilidades asumidas por cada consejero en el Consejo de Administración y en sus Comisiones.

La Junta General de Accionistas de fecha 5 de mayo de 2006, aprobó en su punto décimo del orden del día "fijar en 2.900.000 de euros el importe agregado de las retribuciones estatutarias, tanto por cantidad fija como por prestación asistencial, que la sociedad puede satisfacer anualmente al conjunto de sus consejeros de conformidad con lo previsto en el artículo 43.1. de los Estatutos Sociales". Dicho importe máximo se incluye en la Política de Remuneraciones, tal y como establece el artículo 529 septedécimo, apartado 1 de la LSC.

Remuneración de los consejeros que cumplen funciones ejecutivas:

Se tiene en cuenta las tendencias del mercado en relación con la estructura y cuantía global de las remuneraciones.

Se posiciona frente al mismo de acuerdo con el planteamiento estratégico de la Sociedad, resultando ser competitiva en relación con otras entidades comparables, para poder así atraer, retener y motivar a los mejores profesionales.

Es el Consejo de Administración quien vela para que las remuneraciones del consejero ejecutivo se orienten por las condiciones de mercado, tomando en consideración la responsabilidad y el grado de compromiso que entraña el papel que está llamado a desempeñar.

Los consejeros que cumplen funciones ejecutivas en la sociedad, tendrán derecho a percibir, adicionalmente, la remuneración que por la prestación de esas funciones se prevea en el contrato celebrado, a tal efecto, entre el consejero y la sociedad. El Consejo de Administración fijará la remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas y los términos y condiciones de sus contratos con la sociedad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 249.3 de la LSC y con la política de remuneraciones de los consejeros aprobado por la Junta General, que necesariamente deberá contemplar (i) la cuantía de la remuneración fija anual y su variación en el período al que la política se refiera, los distintos parámetros para la fijación de los componentes variables y (ii) los términos y condiciones principales de sus contratos comprendiendo, en particular, su duración, indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación contractual y pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, de acuerdo con el artículo 43.2 de los Estatutos Sociales y 529 octodécimo de la LSC.

Asesores externos:

El Consejo de Administración puede apoyar su decisión relativa a la remuneración de los consejeros dentro del marco estatutario y, en su caso, de la política de remuneraciones, salvo que la ley las atribuya a la Junta General de Accionistas, sobre la base de informes externos si lo consideran oportuno o esté justificado desde la perspectiva de la discrecionalidad empresarial. En el caso de la retribución del consejero ejecutivo y determinación de las dietas del Consejo del ejercicio en curso, se tuvo en cuenta tanto la información de mercado de KMPG, como el informe de "Spencer Stuart" denominado "Índice Spencer Stuart de Consejos de Administración 2020".

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

[25/02/2021]

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

[] Si
[✓] No