



INFORME DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE SACYR, S.A. EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN A LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS A QUE SE REFIERE EL PUNTO OCTAVO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA JUNTA GENERAL ORDINARIA CONVOCADA PARA LOS DIAS 28 DE ABRIL Y 29 DE ABRIL DE 2021, EN PRIMERA Y SEGUNDA CONVOCATORIA, RESPECTIVAMENTE

1. Antecedentes y justificación de la modificación

La actual y vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros de Sacyr, S.A aplicable para los ejercicios 2020, 2021 y 2022 fue aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 13 de junio de 2019.

De acuerdo con la Ley de Sociedades de Capital ("LSC"), en concreto el artículo 529 *novicedies*, se prevé que cualquier modificación de esta durante su plazo de vigencia debe ser aprobada por la Junta General Ordinaria de accionistas.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad ("CNR") en atención a lo previsto en el artículo 17 del Reglamento del Consejo de Administración de Sacyr, tiene como competencia proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales. En su facultad de revisión, la CNR persigue la mejora continua y la plena alineación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros con las modificaciones regulatorias y en materia de gobierno corporativo.

Esta propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros propone incluir en la misma la adaptación de la retribución variable a largo plazo al nuevo Incentivo a Largo Plazo 2020-2025 (el "ILP") aprobado por el Consejo de Administración en la sesión de 17 de diciembre de 2020, una vez finalizado el anterior plan de incentivo a largo plazo ("ILP 2018-2020").

De esta manera, la modificación de la Política de Remuneraciones se limita a introducir en las características del nuevo ILP a los cambios aprobados por el Consejo de Administración.

La modificación propuesta no afectaría al plazo de vigencia de la Política de Remuneraciones 2020-2022, que continuaría vigente, con las modificaciones propuestas hasta 2022.

Cualquier otra modificación o sustitución de la misma durante el periodo de vigencia requerirá la previa aprobación de la Junta General de accionistas. La propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones, que debe ser elevada a la Junta General por el Consejo de Administración, va acompañada de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y tanto la Política propuesta como el informe específico de la Comisión deben ponerse a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad desde la convocatoria de la Junta General.

2. Modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros en lo relativo al ILP

El Consejo de Administración, previo informe favorable de la CNR, ha aprobado en su reunión de 25 de febrero de 2021 la presente propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros y la someterá, por tanto, en su momento, a la aprobación de la Junta General de Accionistas, como punto separado del orden del día de la misma, de conformidad con lo establecido en la LSC.

Por tanto, en virtud de lo dispuesto en el apartado 1 anterior, la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 13 de junio de 2019, se modifica parcialmente, en su apartado relativo a la retribución variable a largo plazo en los siguientes términos marcados:

6.2.2 Retribución variable a largo plazo

El Consejo de Administración ha aprobado un plan de incentivos denominado "ILP 2018-2020" (el "ILP"). El ILP es un sistema de retribución variable, no consolidable, dirigido al equipo gestor, así como a los consejeros de la sociedad que desarrollan 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 ILP está condicionado al cumplimiento de los objetivos EBITDA, BDI y Retorno Total para el Accionista, establecidos en el Plan Estratégico 2015-2020, y en los que en cada momento tenga la compañía, y al desempeño individual del beneficiario. La duración total del ILP es de tres años, sin perjuicio de que los sucesivos ILP que puedan aprobarse puedan tener una duración entre dos y cuatro años.

En el caso del consejero ejecutivo, la participación en dicho ILP, recogida en su contrato, está sujeta a que la Junta General de la Sociedad apruebe esta Política de Remuneraciones.

El Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, fijará el porcentaje respecto al salario fijo anual, a devengar anualmente por el Consejero Ejecutivo. El umbral mínimo será del 70 por cien de los indicadores y el máximo del 130 por cien del importe teórico. No obstante, el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá modificar dicho umbral máximo, sin que pueda superar el 200 por cien.

El incentivo se podrá abonar en metálico o en acciones 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 Consejo de Administración tendrá la facultad de anticipar parte del pago en el caso de que la consecución de una parte relevante de los parámetros del Plan Estratégico 2015-2020 se produzca antes de la finalización del período.

El Reglamento del ILP regulan las condiciones de abono del incentivo en los supuestos de terminación de la relación entre el beneficiario y Sacyr por el fallecimiento, invalidez



permanente del mismo, terminación sin causa justificada, así como en caso de cambio de control.

El Consejo de Administración podrá aprobar en años sucesivos otros planes de remuneración a largo plazo de características e importe similares al ILP, con una duración entre dos y cuatro años, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y, en su caso, sometido a la aprobación de la Junta General de Accionistas, si los citados planes de remuneración se liquidaran mediante la entrega de acciones o estuvieran referenciados a su valor; que comportará la correspondiente novación contractual, y de lo cual se dará cuenta en el Informe Anual de Remuneraciones que anualmente.

“El Consejo de Administración, con fecha de 17 de diciembre de 2020, aprobó un nuevo plan de incentivos denominado “ILP 2020-2025”, con las mismas finalidades que el anterior, condicionado al cumplimiento de los objetivos EBITDA, BDI y Retorno Total de Accionistas de acuerdo con el Plan Estratégico vigente. El incentivo podrá abonarse en metálico o en acciones. Se prevé una duración de seis años y 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”

Madrid, 25 de febrero de 2021.

ANEXO I. TEXTO ÍNTEGRO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE CONSEJEROS DE SACYR, S.A., 2020- 2022

1. INTRODUCCIÓN

La vigencia de la anterior “Política de remuneraciones de Consejeros de Sacyr, S.A.” aprobada por la Junta General celebrada en el mes de junio de 2016, expira en 2019.

El Consejo de Administración, previo informe específico emitido por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha acordado en su reunión del día 28 de marzo de 2019 proponer motivadamente a la Junta General que se celebrará en el mes de junio de 2019 la aprobación de una nueva “Política de remuneraciones de Consejeros de Sacyr, S.A.” cuya vigencia comprenderá los años 2020, 2021 y 2022.

2. NORMATIVA APLICABLE

Sin perjuicio de cualesquiera otras normas que pudieran resultar de aplicación:

2.1. Ley de Sociedades de Capital

- El artículo **217, apartado 2**, establece:
 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:*
 - a) *una asignación fija,*
 - b) *dietas de asistencia,*
 - c) *participación en beneficios,*
 - d) *retribución variable con indicadores o parámetros generales de referencia,*
 - e) *remuneración en acciones o vinculada a su evolución,*
 - f) *indemnizaciones por cese, siempre y cuando el cese no estuviese motivado por el incumplimiento de las funciones de administrador y*
 - g) *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**, dispone:
 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.

- 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 dieciséis** dispone:

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

- El artículo **529 diecisiete** 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 dieciocho** 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.

2.2. Estatutos Sociales

– El artículo **19, apartado 2.c**, establece que compete a la Junta General:

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.

– 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.

2.3. Reglamento del Consejo

- El artículo 17, apartado 7, 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.

2.4 Reglamento de la Junta

El artículo **3, apartado 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:

(...)

3. 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.

3. PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SACYR, S.A.

La Política de Remuneraciones busca atraer, retener y comprometer a los mejores profesionales, así como conseguir establecer un vínculo estable y con vocación de permanencia en el tiempo entre la remuneración, los resultados y los intereses de los accionistas, logrando de este modo los objetivos a largo plazo de la Sociedad e incorporando las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

Adicionalmente, a la hora de diseñar la Política de Remuneraciones, se ha tenido en cuenta el entorno económico, los resultados de la Sociedad, la estrategia del grupo encabezado por Sacyr (el “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.

Considerando lo anterior, la política retributiva se fundamenta en los siguientes principios y criterios:

- **Idoneidad:** La retribución debe ser suficientemente incentivadora tanto para asumir las tareas de los consejeros ejecutivos, como para captar talento externo en cuanto a los consejeros en su condición de tales se refiere, retribuyendo adecuadamente su dedicación, cualificación y las responsabilidades asumidas.
- **Moderación:** Se procura que la retribución resulte moderada con los estándares del mercado. A este respecto, para facilitar este objetivo, se conserva el límite máximo de dos millones novecientos mil euros (2.900.000 €), para el conjunto de consejeros en su condición de tales, autorizado por la Junta General de Sacyr de 2006 y mantenida por la anterior

Política de Remuneraciones de Sacyr de 2016 aprobada por la Junta General de dicho año 2016.

- Proporción: Se retribuye a los consejeros con base en su asunción de responsabilidades y funciones dentro del Consejo, de modo que quienes participan en Comisiones puedan obtener una mayor retribución.
- Gestión prudencial del riesgo inherente a las remuneraciones: La remuneración de los consejeros en su condición de tales no se vincula directamente a los resultados de la compañía, evitando así condicionar la toma de decisiones; todo ello de acuerdo con las Recomendaciones de Buen Gobierno Corporativo.
- Transparencia: Se establece la necesidad de que exista transparencia en los procesos de propuesta, diseño, fijación y aprobación de políticas, modelos y cuantías relativas a las remuneraciones de sus consejeros.
- Competitiva: En relación con los estándares de mercado de las empresas del sector en el que la Sociedad desarrolla su actividad.

La Política de Remuneraciones diferencia el sistema retributivo aplicable a los consejeros que desarrollan su función en su condición de tales, de aquellos que desarrollan funciones ejecutivas en la Sociedad.

4. CARACTERÍSTICAS DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

4.1. Características de la política de remuneraciones de los consejeros en su condición de tales

La aplicación de los principios anteriores sobre el sistema de remuneración de los consejeros en su condición de tales hace que éste reúna las siguientes características:

- Está alineado 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.

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

- Es incentivador 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.
- Los consejeros en su condición de tales no cuentan con un sistema de retribución variable, siguiendo las Recomendaciones de Buen Gobierno Corporativo.

4.2. Características de la política de remuneraciones de los consejeros ejecutivos

El sistema de remuneración del consejero que desempeña funciones ejecutivas en la Sociedad está basado en los siguientes principios y fundamentos generales:

- La remuneración por el desempeño de las funciones ejecutivas es adicional a la remuneración que el consejero pueda percibir en su condición de miembro del Consejo de Administración.
- Tiene en cuenta las tendencias del mercado en relación con la estructura y cuantía global de las remuneraciones, y se posiciona frente al mismo de acuerdo con el planteamiento estratégico de la Sociedad, resultando competitivo en relación con

otras entidades comparables para poder así atraer, retener y motivar a los mejores profesionales.

- La remuneración variable tiene mayor relevancia dentro de la remuneración total, ya que se incluye una remuneración variable a medio y largo plazo, en línea con las Recomendaciones de Buen Gobierno Corporativo.
- Las retribuciones variables se ligan a la consecución de objetivos a medio y largo plazo. De este modo se logra reducir la exposición al riesgo y ajustar la política de remuneraciones a los objetivos, a los valores y a los intereses a largo plazo de la Sociedad.
- En ningún caso dicha retribución amenazará la capacidad de la Sociedad para mantener su solvencia y su situación financiera.

La política retributiva 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.

Como parte de los programas de retribución aplicables al equipo directivo, los principios y criterios de la política retributiva de los consejeros ejecutivos 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 citado artículo 17.7.h) del Reglamento del Consejo de Administración de Sacyr.

5. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES

De acuerdo con el mencionado artículo 43.1 de los Estatutos Sociales de la Sociedad, los consejeros en su condición de tales 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. La fijación individual para los consejeros la lleva a cabo el Consejo de Administración dentro del importe global acordado por la Junta General.

La Junta General, al aprobar la Política de Remuneraciones establece el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer a los consejeros en su condición de tales. Asimismo, el Consejo de Administración será el responsable de modificar y asignar la retribución de los miembros del Consejo de Administración por su condición de tales, la cual podrá no ser igual para todos sus miembros, para lo que tendrá en cuenta y valorará las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, así como las demás circunstancias objetivas que el Consejo de Administración considere relevantes.

Corresponde al Consejo de Administración, dentro del límite fijado por la Junta General, fijar 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.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 529 septdecies de la LSC, se deja constancia que el importe máximo anual que podrá satisfacer Sacyr al conjunto de los consejeros por su condición de tales ascenderá a dos millones novecientos mil euros (2.900.000 €). Este importe permanecerá vigente hasta que la Junta General de Accionistas no acuerde su modificación. Como se ha indicado anteriormente, su distribución se realizará, de manera individual por el Consejo que, dentro del límite fijado, habrá de distinguir las cantidades atribuidas a cada

consejero, atendiendo a las funciones y responsabilidades encomendadas a cada uno de ellos, dando cuenta de ello en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros que se someterá anualmente a la votación consultiva de la Junta General de Accionistas.

6. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA DEL CONSEJERO EJECUTIVO

Como ha quedado expuesto anteriormente, el artículo 43.2 de los Estatutos Sociales establece que los consejeros que, de manera adicional a sus labores de supervisión y decisión colegiada, cumplan funciones ejecutivas dentro de la Sociedad, tendrán derecho a percibir por dichas funciones, y en los términos que previamente convenga el Consejo de Administración, una retribución adicional a los conceptos descritos en el apartado 5 de la Política de Remuneraciones.

De acuerdo con el citado artículo 43.2 de los Estatutos Sociales, el sistema retributivo de los consejeros que desempeñan funciones ejecutivas, cuyas facultades recaen actualmente en el Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado de Sacyr (el “Consejero Ejecutivo”), se compone de los siguientes elementos:

- a) una parte fija, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos;
- b) una parte variable, correlacionada con algún indicador de los rendimientos del Consejero Ejecutivo 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 Ejecutivo o (ii) dimisión por causas sobrevenidas ajenas al Consejero Ejecutivo, así como
- e) una remuneración por pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización.

Adicionalmente, los consejeros ejecutivos podrán ser retribuidos con 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.

Corresponde al Consejo de Administración determinar la retribución del Consejero Ejecutivo, así como el importe concreto de cada una de las referidas partidas retributivas, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y conforme a los términos y condiciones establecidos en su contrato. El Consejo de Administración vela para que las retribuciones se orienten por las condiciones del mercado y tomen en consideración la responsabilidad y el grado de compromiso que entraña el papel que está llamado a desempeñar el Consejero Ejecutivo.

6.1 Remuneración fija

La retribución de naturaleza fija del Consejero Ejecutivo (“Retribución Fija de Referencia”) por el desempeño de sus funciones ejecutivas refleja su nivel de responsabilidad en la Sociedad, el cargo que desempeña y su experiencia profesional, velando por su competitividad respecto a la aplicada en sociedades comparables a Sacyr.

En este sentido, la Retribución Fija de Referencia anual del Consejero Ejecutivo consta de los siguientes elementos:

- Retribución fija dineraria, fijada para el año 2019 en un millón seiscientos once mil euros (1.611.000 €) por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

El Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá revisar la retribución fija dineraria fijada, atendiendo a todas o

alguna de las siguientes circunstancias: (i) las responsabilidades del Consejero Ejecutivo, (ii) las prácticas retributivas de otros grupos empresariales cotizados, (iii) la evolución de la Sociedad o (iv) las bandas salariales previstas en la política retributiva de Sacyr para su equipo directivo. Actualización que en su caso comportará la correspondiente novación contractual, y habrá de reflejarse en el Informe Anual de Retribuciones que anualmente se somete a votación consultiva de la Junta General. Esta revisión habrá de efectuarse, en su caso, dentro del límite máximo de una retribución fija dineraria de dos millones de euros (2.000.000 €) anuales.

- Cuotas de “leasing” o “renting” del automóvil que corresponda al Consejero Ejecutivo según la política vigente de la Sociedad.

6.2 Retribución variable

6.2.1 Retribución variable anual

La retribución variable anual se configura como un programa de gestión por objetivos a través del cual se lleva a cabo la fijación, el seguimiento y el cumplimiento de objetivos concretos. El programa tiene carácter anual y se establece con el propósito de premiar el desempeño y la consecución de los objetivos económico-financieros y estratégicos de la Sociedad.

Bajo dicho programa, el Consejero Ejecutivo tendrá derecho a percibir una remuneración variable anual en metálico por la prestación de sus servicios cuyo importe se determinará anualmente por parte del Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad, en función del grado de cumplimiento de los objetivos fijados por el Consejo de Administración de Sacyr, bajo determinados límites máximos y mínimos.

La cifra de referencia para determinar la retribución variable será igual al 100 por cien de la Retribución Fija de Referencia vigente en cada momento.

El importe concreto de la retribución variable se determinará anualmente por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en función del grado de cumplimiento por el Consejero Ejecutivo de los objetivos fijados para su puesto, y oscilará entre un mínimo del 70 por cien y un máximo del 130 por cien de la Retribución Fija de Referencia. No obstante, el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá modificar el importe de la retribución variable anual máxima, sin que pueda superar el 200 por cien de la Retribución Fija de Referencia.

Para llevar a cabo dicha revisión el Consejo de Administración podrá atender a todas o alguna de las siguientes circunstancias: (i) las responsabilidades del Consejero Ejecutivo, (ii) las prácticas retributivas de otros grupos empresariales cotizados, (iii) la evolución de la Sociedad o (iv) las bandas salariales previstas en la política retributiva de Sacyr para su equipo directivo.

La revisión que, en su caso, se lleve a cabo, comportará la correspondiente novación contractual, y habrá de reflejarse en el Informe Anual de Remuneraciones que anualmente se somete a votación consultiva de la Junta General.

El Consejo de Administración fijará anualmente los objetivos a los que se liga la retribución variable anual. Si en uno de los ejercicios no se fijaran unos objetivos por el Consejo de Administración antes de concluir el mes de marzo, se entenderán como tales los siguientes:

a) la evolución y desarrollo general y razonable de la actividad, negocio y valor de la Sociedad, en el contexto macroeconómico en que la misma se desarrolla; así como,

b) el adecuado y correcto desempeño de sus funciones por el Consejero Ejecutivo, en el marco de dicha actividad, negocio y valor de la Sociedad.

Determinado el grado de cumplimiento y el importe de la retribución variable anual por el Consejo de Administración, el abono del mismo se producirá en la fecha que proceda de acuerdo con las políticas de la Sociedad.

La Sociedad podrá 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.

El contrato con el Consejero Ejecutivo regulará el importe de la retribución variable anual que correspondería en caso de una terminación anticipada del contrato.

6.2.2 Retribución variable a largo plazo

El Consejo de Administración ha aprobado un plan de incentivos denominado “ILP 2018-2020” (el “ILP”). El ILP es un sistema de retribución variable, no consolidable, dirigido al equipo gestor, así como a los consejeros de la sociedad que desarrollan 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 ILP está condicionado al cumplimiento de los objetivos EBITDA, BDI y Retorno Total para el Accionista, establecidos en el Plan Estratégico 2015-2020, y en los que en cada momento tenga la compañía, y al desempeño individual del beneficiario. La duración total del ILP es de tres años, sin perjuicio de que los sucesivos ILP que puedan aprobarse puedan tener una duración entre dos y cuatro años.

En el caso del consejero ejecutivo, la participación en dicho ILP, recogida en su contrato, está sujeta a que la Junta General de la Sociedad apruebe esta Política de Remuneraciones.

El Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, fijará el porcentaje respecto al salario fijo anual, a devengar anualmente por el Consejero Ejecutivo. El umbral mínimo será del 70 por cien de los indicadores y el máximo del 130 por cien del importe teórico. No obstante, el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá modificar dicho umbral máximo, sin que pueda superar el 200 por cien.

El incentivo se podrá abonar en metálico o en acciones 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 Consejo de Administración tendrá la facultad de anticipar parte del pago en el caso de que la consecución de una parte relevante de los parámetros del Plan Estratégico 2015-2020 se produzca antes de la finalización del período.



El Reglamento del ILP regulan las condiciones de abono del incentivo en los supuestos de terminación de la relación entre el beneficiario y Sacyr por el fallecimiento, invalidez permanente del mismo, terminación sin causa justificada, así como en caso de cambio de control.

El Consejo de Administración podrá aprobar en años sucesivos otros planes de remuneración a largo plazo de características e importe similares al ILP, con una duración entre dos y cuatro años, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y, en su caso, sometido a la aprobación de la Junta General de Accionistas, si los citados planes de remuneración se liquidaran mediante la entrega de acciones o estuvieran referenciados a su valor; que comportará la correspondiente novación contractual, y de lo cual se dará cuenta en el Informe Anual de Remuneraciones que anualmente.

El Consejo de Administración, con fecha de 17 de diciembre de 2020, aprobó un nuevo plan de incentivos denominado “ILP 2020-2025”, con las mismas finalidades que el anterior, condicionado al cumplimiento de los objetivos EBITDA, BDI y Retorno Total de Accionistas de acuerdo con el Plan Estratégico vigente. El incentivo podrá abonarse en metálico o en acciones. Se prevé una duración de seis años y 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

6.2.3 Retribución variable extraordinaria

El Consejero Ejecutivo podrá tener derecho a una retribución variable extraordinaria cuando el Consejo de Administración, en caso de operaciones singulares, establezca retribuciones ligadas a objetivos concretos y previamente fijados que incentiven la consecución de objetivos vinculados a dichas operaciones singulares.

De igual modo, y con carácter excepcional, el Consejo de Administración podrá establecer una retribución en consideración a logros singulares que hayan contribuido decisivamente a los resultados de la Sociedad.

Las retribuciones extraordinarias que, en su caso, fueran aprobadas por el Consejo de Administración deberán hacerse constar en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros que se somete anualmente a votación consultiva de la Junta General de Accionistas.

6.3 Retribución asistencial

La retribución asistencial del Consejero Ejecutivo estará compuesta por los siguientes elementos:

(i) Póliza de seguro de asistencia sanitaria con reembolso de gastos médicos a favor del Consejero Ejecutivo junto con sus familiares (cónyuge e hijos dependientes).

(ii) Una aportación anual a un seguro, adaptado a la naturaleza jurídica de la relación del Consejero Ejecutivo, para la cobertura de las contingencias de supervivencia (la edad a la

que acceda voluntariamente a la situación legal de jubilación), fallecimiento e incapacidad permanente en cualquiera de sus grados.

El beneficiario de dicho seguro será el Consejero Ejecutivo o las personas que él designe para la cobertura de fallecimiento.

La aportación anual en forma de prima al 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) será de un mínimo de un 25% y un máximo de un 30% de la retribución total devengada por el Consejero Ejecutivo en el ejercicio inmediatamente anterior. El importe concreto de la aportación será fijado anualmente por el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, para lo cual se tendrá en cuenta la evolución del negocio y de la acción en el ejercicio anterior.

La prestación definida objetivo para la cobertura de las contingencias de fallecimiento e incapacidad permanente será de un 125% de la retribución fija dineraria en cada momento. Para su cobertura la Sociedad abonará anualmente el importe de prima correspondiente al aseguramiento.

6.4 Indemnizaciones por cese

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.

6.5 Remuneración por pactos de no concurrencia post-contractual

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 período de no competencia.

7. CONDICIONES DEL CONTRATO DEL CONSEJERO EJECUTIVO

Las retribuciones, derechos y obligaciones del Consejero Ejecutivo se determinan en su contrato, aprobado por el Consejo de administración, y cuyas condiciones son:

- La duración del contrato con el Consejero Ejecutivo tiene carácter indefinido.
- El Consejero Ejecutivo se compromete a tener plena dedicación con Sacyr y su grupo.

En consecuencia, y salvo autorización expresa del Consejo de Administración de la Sociedad, el Consejero Ejecutivo no podrá prestar servicios, por cuenta propia o ajena, ni desarrollar otra profesión u ocupación, ni en forma retribuida ni de modo gratuito, que puedan (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.

- Indemnización por cese: se describe en el apartado 6.4 de la Política de Remuneraciones.



- Pacto de no concurrencia post-contractual: se describe en el apartado 6.5 de la Política de Remuneraciones.

8. OTRAS CONSIDERACIONES

De acuerdo con el artículo 43.5 de los Estatutos Sociales, Sacyr tiene suscrita una póliza de seguro de responsabilidad civil de consejeros y directivos del Grupo Sacyr y que, por tanto, da cobertura a los consejeros y directivos de la Sociedad, incluido el Consejero Ejecutivo.

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.

9. VIGENCIA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

De conformidad con lo previsto en el artículo 529 novodecies, apartado 3, la política de remuneraciones de los consejeros mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes al de su aprobación que se llevó a cabo por la junta general de 2019. Es decir, mantendrá su vigencia durante los ejercicios 2020, 2021 y 2022.

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.