



sacyr

Informe anual sobre
**Remuneraciones
de los Consejeros**

2024

The page features several decorative squares of various colors and sizes. A dark blue square is at the top left. A large cyan square is in the middle left, containing the main title. A light blue square is at the bottom right. A dark grey square is at the bottom right, overlapping the light blue one. A teal square is at the bottom right, overlapping the light blue one.

Informe anual sobre
**Remuneraciones
de los Consejeros**

2024

Presentación del informe

6

A

Política de remuneraciones 2025

8

A.1. Política de remuneraciones 2025	10
A.1.1. Política general	10
A.1.2. Mix retributivo	14
A.1.3. Remuneración de los consejeros en función de tales	15
A.1.4. Remuneración del consejero ejecutivo por el desempeño de funciones de alta dirección	16
A.1.5. Importe de remuneraciones en especie en favor del consejero ejecutivo	17
A.1.6. Retribución variable a corto y largo plazo en favor del consejero ejecutivo	18
A.1.7. Sistema de ahorro a largo plazo para el consejero ejecutivo	23
A.1.8. Pago o indemnización del consejero delegado	24
A.1.9. Cláusulas relativas a blindajes, primas de contratación o cláusulas de permanencia	24
A.1.10. Remuneración suplementaria del consejero	26
A.1.11. Concesiones de la sociedad al consejero delegado (anticipos, créditos, garantías y otros)	26
A.1.12. Otra remuneración suplementaria	26
A.2. Cambios relevantes en la política de remuneraciones	27
A.3. Enlace a la política de remuneraciones	28
A.4. Voto de los accionistas	28

Índice

B

30

Política de remuneraciones 2024

B.1. Política de remuneraciones 2024	32	B.4. Votación consultiva de la junta general del ejercicio anterior	35
B.1.1. Proceso seguido en la aplicación de la política de remuneraciones 2024	32	B.5. Determinación de componentes fijos de los consejeros y variación	35
B.1.2. Desviaciones del procedimiento establecido	32	B.6. Determinación de sueldos del Consejero ejecutivo durante el ejercicio cerrado	36
B.1.3. Excepciones temporales a la política de remuneraciones	33	B.7. Componentes variables en el ejercicio cerrado	39
B.2. Medidas para reducción de riesgos y alineación con los objetivos de la compañía	33	B.8. Reducción o reclamación de componentes variables	44
B.3. Cumplimiento de la política de retribución 2024 y relación de la retribución de los consejeros con medidas de rendimiento	34	B.9. Características de los sistemas de ahorro a largo plazo	44
		B.10. Pagos derivados del cese anticipado	45
		B.11. Modificaciones significativas en contratos de alta dirección	46
		B.12. Remuneración suplementaria de los consejeros	46
		B.13. Concesiones de la sociedad al consejero delegado (anticipos, créditos, garantías y otros)	47
		B.14. Remuneración en especie de los consejeros.	47
		B.15. Remuneraciones del consejero por operaciones con terceras entidades	48
		B.16. Otra remuneración suplementaria	48

C

50

Detalle de las retribuciones individuales

Presentación del informe

El presente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2024 (“**Informe**” o “**IAR**”) ha sido elaborado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (“**CNR**”) de Sacyr S.A. (“**Sacyr**” o la “**Sociedad**”) conforme a lo previsto en el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital, siguiendo el modelo y las instrucciones establecidas en la Circular 3/2021, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (“**CNMV**”).

Según la opción ofrecida por la Circular 3/2021, Sacyr S.A. presenta el informe en formato libre, incluyendo el contenido exigido por la normativa, el apéndice estadístico recogido en la propia Circular, y otra información relevante del sistema retributivo de los consejeros de Sacyr para dar mayor transparencia a la información y facilitar a los accionistas y a otros grupos interesados su lectura y comprensión.

El IAR proporciona información detallada y completa sobre la aplicación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2023-2025, tanto en el desempeño de sus funciones ejecutivas como de sus funciones de supervisión y decisión colegiada propias de su cargo, aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 28 de abril de 2022 y modificada en la Junta General Ordinaria de Accionistas de 15 de junio de 2023 (la “**Política de Remuneraciones**”) y que puede ser consultada en la página web de Sacyr www.sacyr.com.

El presente IAR ha sido aprobado por unanimidad por el Consejo de Administración en su reunión de 27 de febrero de 2025 y será sometido, conforme establece el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital, a votación consultiva de los accionistas en la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2025, como punto separado del orden del día.





A

Política de remuneraciones 2025



- A.1. Política de remuneraciones 2025
- A.2. Cambios relevantes en la política de remuneraciones.
- A.3. Enlace a la política de remuneraciones.
- A.4. Voto de los accionistas.

A.1

Política de remuneraciones 2025

A.1.1. POLÍTICA GENERAL

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:

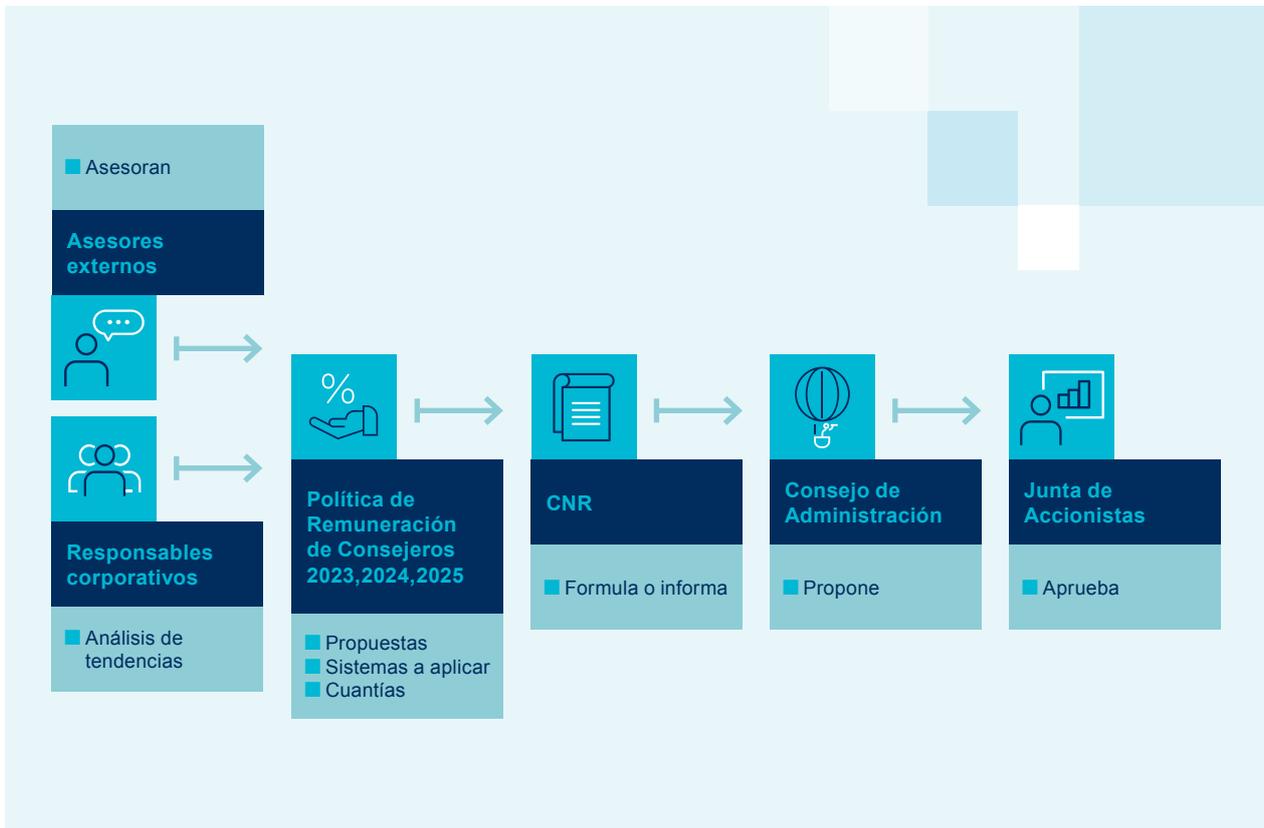
- a) Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- b) Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- c) Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.
- d) Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.

PROCEDIMIENTO PARA LA DETERMINACIÓN Y APROBACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La Sociedad, en la determinación y aprobación de la Política de Remuneraciones, sigue la normativa aplicable vigente, los Estatutos Sociales y el resto de normativa interna que le aplica. En la Junta General de Accionistas celebrada, en segunda convocatoria, el 28 de abril de 2022 se aprobó la Política de Remuneraciones para los ejercicios 2023, 2024 y 2025, modificada en la Junta General de Accionistas de 15 de junio de 2023. Esta es la Política de Remuneraciones que establece el sistema retributivo correspondiente a los consejeros y consejeros delegados para el ejercicio en curso 2025, último año de vigencia.

De conformidad con lo establecido en el Reglamento del Consejo (artículos 5, 17 y 27), las propuestas relativas a la Política de Remuneraciones de los consejeros, así como los sistemas concretos a aplicar, sus componentes y cuantías, son formuladas o informadas por la CNR, que las eleva al Consejo de Administración para su aprobación, así como a la Junta General cuando sea necesario.

La CNR, analiza y realiza las propuestas retributivas, previa solicitud a los responsables corporativos para que analicen las tendencias retributivas de mercado y previa solicitud de asesoramiento de expertos externos.



POLÍTICA RETRIBUTIVA DE LOS CONSEJEROS

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 217.4 de la LSC, la retribución de los consejeros es revisada periódicamente por los órganos competentes para que guarde una proporción razonable con el tamaño de la Sociedad, su situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables. En este sentido, el Consejo vela para que la retribución esté orientada a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, y a 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. Siguiendo dichos principios el esquema retributivo prevé:

- A) Una retribución fija de los consejeros en su condición de tales consistente en una cantidad anual fija, procurando que sea una remuneración moderada con los estándares del mercado, y, a tal fin y en cumplimiento de las Recomendaciones del Código de Buen Gobierno (“CBG”), la remuneración de estos consejeros no está vinculada a los resultados de la compañía.
- B) El consejero ejecutivo tiene derecho a percibir los conceptos retributivos que figuran en el contrato suscrito con la Sociedad, de conformidad con el artículo 249.3 y 4 de la LSC, que es aprobado por el Consejo de Administración previa propuesta e informe favorable de la CNR.

En la Política de Remuneraciones vigente no se prevén procedimientos para aplicar excepciones temporales a la misma.



CRITERIOS Y PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA DE CONSEJEROS:



Idoneidad

La retribución de los consejeros ejecutivos debe ser suficientemente incentivadora tanto para asumir las tareas propias, como para captar talento externo. La retribución de los consejeros en su condición de tales debe retribuir 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 las anteriores Políticas de Remuneraciones de SACYR aprobadas por la Junta General de 2016, por la Junta General de 2019 y por la Junta General de 2022.



Proporción

Se retribuye a los consejeros con base en su asunción de responsabilidades y funciones dentro del Consejo de Administración, de modo que quienes presiden o participan en Comisiones puedan obtener una mayor retribución.



Gestión prudential 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, siguiendo las recomendaciones del Código 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

La retribución debe ser competitiva en relación con los estándares de mercado de las empresas del sector en el que la Sociedad desarrolla su actividad.



Estratégica

El diseño y esquema retributivo debe contribuir al desarrollo de la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

A.1.2. MIX RETRIBUTIVO

Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre 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 conflicto de intereses.

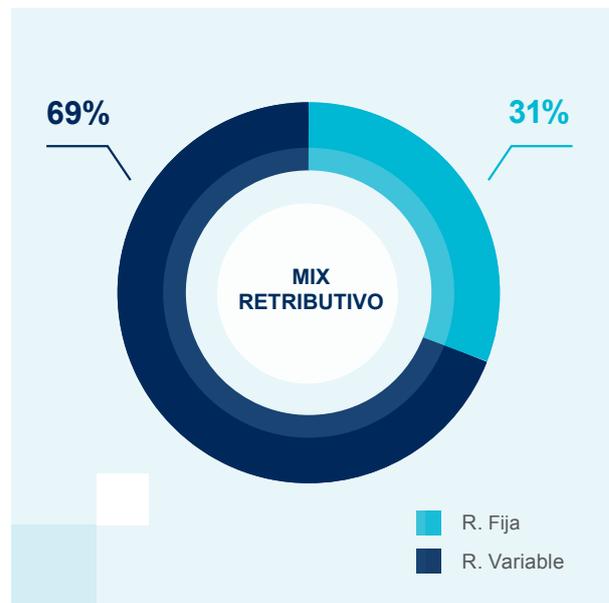
Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aún 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.

MIX RETRIBUTIVO

Tal y como indica la Política de Retribuciones aplicable a este ejercicio 2025, los únicos componentes variables en la retribución de los miembros del Consejo son los que corresponden a los consejeros ejecutivos como parte de su retribución por el desempeño de sus funciones de gestión, tal y como se concreta en su contrato.

Para el cálculo del “mix retributivo”, se tendrá en cuenta la retribución fija y la estimación del importe de la retribución variable de los planes correspondientes al ejercicio 2025. En base a ello, la relación entre retribución fija y variable sería la siguiente:

- I. Una parte fija que representa un 31 por 100 de la retribución total anualizada para un cumplimiento de objetivos del 100 por 100.
- II. Una parte variable que representa un 69 por 100 de la retribución total anualizada para un cumplimiento de objetivos del 100 por 100.



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 CNR, conforme a los términos y condiciones establecidos en su contrato y en la Política de Remuneraciones.

El Consejo de Administración, como hemos avanzado en el apartado anterior, vela anualmente 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.

La ponderación de los elementos retributivos descrita, los procedimientos de determinación de las responsabilidades del consejero ejecutivo, vinculados a la creación de valor sostenible, criterios que se analizarán más adelante al describir los distintos conceptos retributivos, constituyen medidas objetivas de reducción de la exposición a riesgos excesivos y permiten ajustar la retribución del consejero ejecutivo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad.

La retribución variable del consejero delegado, al incluirse en un plan para el equipo gestor, comparte directrices con las condiciones retributivas de este colectivo.

En el caso del Presidente y de los consejeros con funciones ejecutivas, la CNR 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.

A.1.3. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN FUNCIÓN DE TALES

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:

- los cargos que ocupen en el seno de dicho órgano;
- las características concurrentes en los mismos; y
- 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 2025, fijadas por el Consejo de Administración, previo informe de la CNR, siguen siendo las mismas que las aprobadas para el ejercicio 2024, en concreto son las siguientes:

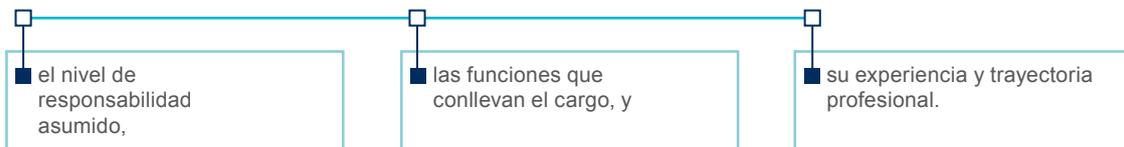
	PRESIDENTE	VICEPRESIDENTE	VOCAL
Consejo de Administración	111.600 €	100.900 €	95.000 €
Comisión Ejecutiva	58.500 €		45.000 €
Comisión de Auditoría	28.600 €		22.000 €
Comisión de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo	23.000 €		18.000 €
Comisión de Nombramientos y Retribuciones	26.000 €		20.000 €
Consejero Coordinador			20.000 €

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.

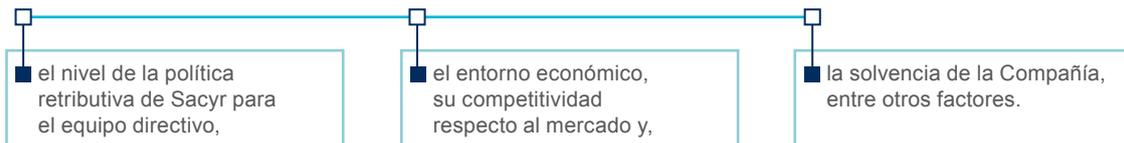
A.1.4. REMUNERACIÓN DEL CONSEJERO EJECUTIVO POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES DE ALTA DIRECCIÓN

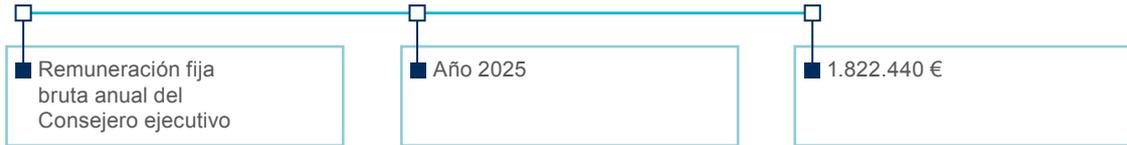
Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.

La **retribución fija** del consejero ejecutivo se establece con el objetivo de compensar:



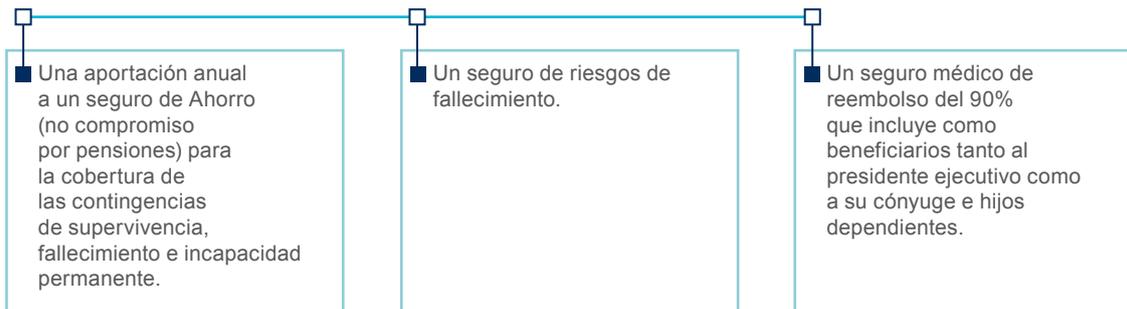
La **CNR** revisa e informa al Consejo, responsable de su aprobación, de dicha retribución fija, de forma anual, teniendo en cuenta:



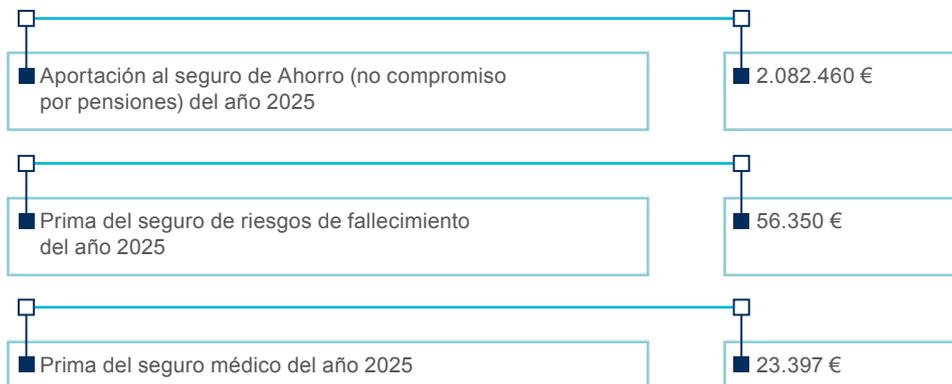


A.1.5. IMPORTE DE REMUNERACIONES EN ESPECIE EN FAVOR DEL CONSEJERO EJECUTIVO

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:



A.1.6. RETRIBUCIÓN VARIABLE A CORTO Y LARGO PLAZO EN FAVOR DEL CONSEJERO EJECUTIVO

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

Las principales características del programa de gestión por objetivos y cobro de retribución variable a corto plazo del consejero ejecutivo, de acuerdo a lo previsto en el contrato del consejero ejecutivo, son:

Plazo:	Anual.
Objetivo del programa:	Premiar el desempeño y la consecución de los objetivos económicos - financieros y estratégicos de la Sociedad.
Fijación de objetivos:	Consejo de Administración.
Fecha de fijación:	Primer trimestre de cada ejercicio.
Variable de referencia:	100% de la retribución fija dineraria de referencia.
Importe a liquidar:	En función del cumplimiento de los objetivos.
Objetivos alineados con:	El Plan Estratégico de la Compañía.
Indicadores, métricas y ponderaciones:	Propuestos por la CNR y aprobados por el Consejo de Administración.
Cada métrica tiene:	Una escala de logro definida en función de su variabilidad y nivel de exigencia.
Umbral de cumplimiento de objetivos y de las escalas de logro:	70% - 130%

Como se recoge en el contrato del consejero 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).

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 objetivos que detallamos a continuación y cuya ponderación habrá de realizarse teniendo en cuenta los importes mínimos y máximos establecidos en su contrato suscrito con la Sociedad.

Así, para asegurar un óptimo equilibrio, los objetivos quedan encuadrados en los siguientes apartados:



A continuación, detallamos la información del año 2025:

TIPO	PESO	DESCRIPCIÓN OBJETIVO 2025	PONDERACIÓN
DESEMPEÑO DE COMPAÑÍA	80%	EBITDA Sacyr	10,00%
		BDI Sacyr (Ajustado)	35,00%
		Generación de Caja operativa ajustada	15,00%
		Incremento valor Sacyr vs. IBEX en 2024 (en %)	15,00%
APORTACIÓN DE VALOR AL ACCIONISTA		Lanzamiento y cumplimiento general de los objetivos del Plan Estratégico	5,00%
ESTRATEGIA	10%	Reducción de la deuda corporativa con recurso	5,00%
		Ejecución de procesos de desinversión	5,00%
PERSONAS, DIVERSIDAD Y SOSTENIBILIDAD	10%	Mejorar los ratios de diversidad (género, social, funcional y cultural)	2,50%
		Traspaso ordenado de funciones a nuevo CEO	2,50%
		Reducción de emisiones CO ₂	2,50%
		Reducir el índice de accidentabilidad	2,50%
TOTAL	100%		100,00%

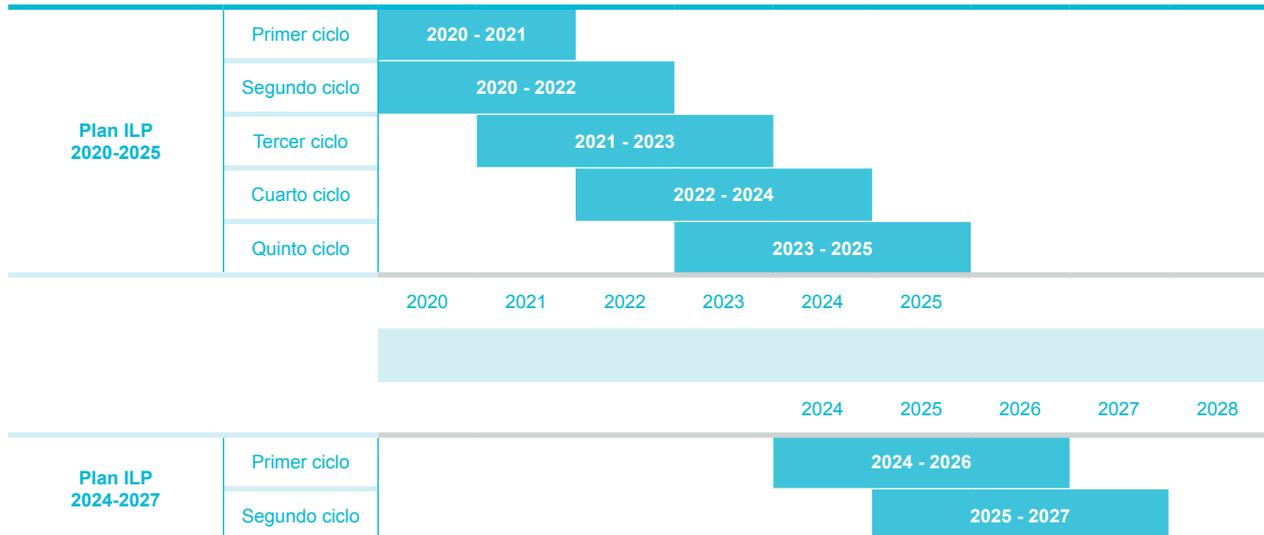
RETRIBUCIÓN VARIABLE A LARGO PLAZO

El 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.
- 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.

En la actualidad conviven dos Planes de ILP aprobados por el Consejo de administración a propuesta de la CNR:

Plan de ILP	2020 - 2025	2024 - 2027
Fecha de aprobación:	10 de diciembre de 2020.	22 de abril de 2024.
Duración del Plan:	Seis años.	Cuatro años.
Tipo de Plan:	Bonus plurianual vinculado a la consecución de objetivos (Plan Estratégico 2020 – 2025).	Bonus plurianual vinculado a la consecución de objetivos (Plan Estratégico 2024 – 2027).
Elegibles:	Parte del equipo gestor y el consejero ejecutivo.	Parte del equipo gestor y el consejero ejecutivo.
Ciclos:	Cinco ciclos solapados e independientes entre si.	Dos ciclos solapados e independientes entre si.



CARACTERÍSTICAS ESPECÍFICAS

Forma de pago:	50% en metálico y 50% en acciones.			
Objetivos para la consecución:	<ul style="list-style-type: none"> ■ BDI ■ EBITDA ■ RTA (Retorno total para el accionista) ■ Desempeño individual del beneficiario ■ Objetivos de sostenibilidad (en el quinto ciclo) 			
Ponderaciones en cada uno de los ejercicios del periodo de medición del plan:		PLAN 2020 – 2025		PLAN 2024 – 2027
		Ciclos 1 - 4	5º Ciclo	Ciclo 1
	■ BDI	19%	40%	35%
	■ EBITDA	56%	25%	10%
	■ RTA (*)	25%	25%	25%
	■ Sostenibilidad	0%	10%	10%
	■ Flujo de caja operativo			20%
	(*) El mejor entre el RTA absoluto y relativo			
Umbral de consecución:	<ul style="list-style-type: none"> ■ Inferior a 70% => sin Incentivo. ■ Máximo = 130% 			

Fórmula de cálculo del Porcentaje de Consecución para la liquidación del incentivo en los **ciclos 1º a 4º del Plan 2020 – 2025:**

$$\text{Porcentaje de Consecución} = \frac{[(\text{PorcentajeEjercicio1} + \text{PorcentajeEjercicio2} + \text{PorcentajeEjercicio3}) + (25\% \times \% \text{Consecución RTA})]}{\text{x Media del Desempeño Individual}}$$

Fórmula de cálculo del Porcentaje de Consecución para la liquidación del incentivo en el **5º ciclo del Plan 2020 - 2025:**

$$\text{Porcentaje de Consecución} = \frac{[(\text{PorcentajeEjercicio1} + \text{PorcentajeEjercicio2} + \text{PorcentajeEjercicio3}) + (10\% \text{ %CumplimientoSost}) + (25\% \times \% \text{Consecución RTA})]}{\text{x Media del Desempeño Individual}}$$

Fórmula de cálculo del Porcentaje de Consecución para la liquidación del incentivo en el **Plan 2024 - 2027 (Ciclo 2024-2026)**:

$$\text{Porcentaje de Consecución} = \frac{[(\text{PorcentajeEjercicio1} + \text{PorcentajeEjercicio2} + \text{PorcentajeEjercicio3}) + (20\% \times \% \text{CumplimientoSost}) + (25\% \times \% \text{ConsecuciónRTA})] \times \% \text{Retribución Variable Anual Abonada}}{100}$$

- 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 con 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.

FECHAS DEL PLAN

Fecha de medición de cada ciclo:	El 31 de diciembre del último año de cada ciclo.
Fecha de reconocimiento de derechos:	Plazo máximo de cuatro meses desde la fecha de medición.
Fecha de liquidación del incentivo:	90 días siguientes a la fecha de reconocimiento de derechos.

RETRIBUCIÓN VARIABLE COMPLEMENTARIA

Aprobado:	Consejo de Administración.
Fecha de aprobación:	1 de octubre de 2021.
Tipo de plan:	Vinculado a la revalorización bursátil de la sociedad en al menos un 75%.
Elegibles:	Consejero ejecutivo y personal clave.
Período de devengo:	1 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2025.
Forma de liquidación:	En acciones.
Ligado al cumplimiento de objetivos:	<ul style="list-style-type: none"> ■ De revalorización de la acción ■ Del desempeño individual y ■ De sostenibilidad

Importe máximo teórico a percibir por el Plan de Retribución Variable Complementario, por el consejero delegado y altos directivos de la Sociedad, en su conjunto: 16.323.443 acciones. Adicionalmente, en el caso de que la revalorización de la capitalización bursátil de la Sociedad sea superior al 150% con un tope del 200%, el consejero delegado tendrá derecho a un 0,25% adicional, lo que supondría 2.267.145 acciones adicionales.

A.1.7. SISTEMA DE AHORRO A LARGO PLAZO PARA EL CONSEJERO EJECUTIVO

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.

PLAN DE AHORRO A LARGO PLAZO DEL CONSEJERO EJECUTIVO

Tipo de Plan:	De aportación definida con aportaciones anuales no consolidadas.
Periodicidad de las aportaciones:	Anual.
Importe de la aportación:	28% de la retribución total devengada el ejercicio anterior.
Vehículo de financiación:	Seguro de ahorro "no compromiso por pensiones".
Coberturas:	Jubilación, fallecimiento e incapacidad permanente.
Prestación:	Fondo acumulado en el seguro en el momento de producirse el hecho causante.
Forma de cobro a la jubilación	A elección del beneficiario: en forma de capital o renta.



A.1.8. PAGO O INDEMNIZACIÓN DEL CONSEJERO DELEGADO

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.

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 otra parte, existe un Programa de Dedicación, dirigido tanto a directivos como consejeros que hayan desarrollado funciones ejecutivas, cuyo objetivo es reconocer la vinculación y dedicación a la Sociedad a lo largo de los años de prestación de servicios.

El consejero delegado tendrá derecho a la percepción del Programa, si deja sus funciones ejecutivas como consejero delegado en la Sociedad como consecuencia de la extinción del contrato que tiene suscrito con la Sociedad y sin derecho a indemnización.

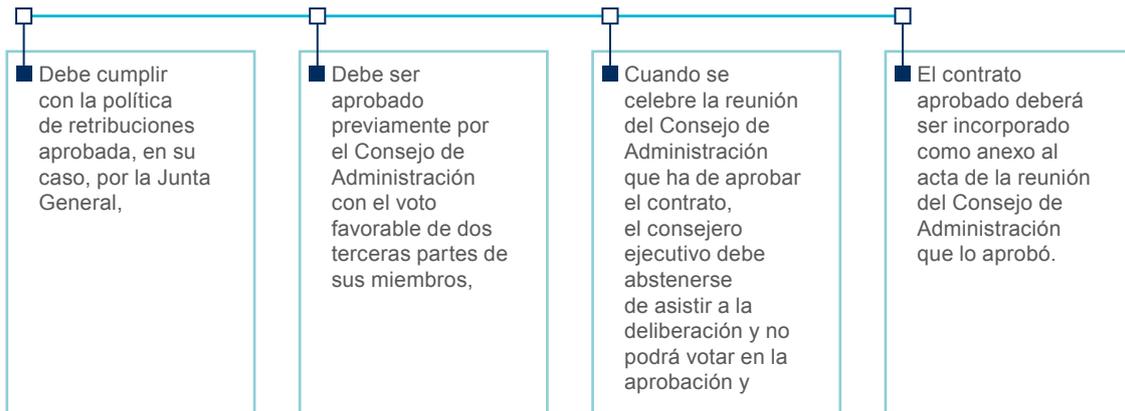
La determinación de la cantidad final a percibir se calculará en base a la retribución fija, retribución variable y del programa de ILP, en el caso del consejero delegado.

A.1.9. CLÁUSULAS RELATIVAS A BLINDAJES, PRIMAS DE CONTRATACIÓN O CLÁUSULAS DE PERMANENCIA

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.

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 **contrato** del consejero ejecutivo y la Sociedad:



En la Sociedad sólo hay un miembro de la alta dirección que, a su vez, es consejero ejecutivo. En cuanto a las **condiciones** que debe reunir este contrato, son la siguientes:

- La duración del contrato tiene carácter indefinido y
- 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:
 - menoscabar el desempeño de sus funciones o
 - 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 6.4 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.” Igualmente, como hemos informado en el apartado A.1.8 existe un Programa de Dedicación, cuya percepción es totalmente incompatible con la percepción de otro tipo de indemnización.

Por otro lado, los **pactos de no concurrencia** post-contractual, se describen en el apartado 6.5 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 la 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 CNR y el Consejo de Administración en función de las circunstancias concurrentes.

A.1.10. REMUNERACIÓN SUPLEMENTARIA DEL CONSEJERO

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.

A.1.11. CONCESIONES DE LA SOCIEDAD AL CONSEJERO DELEGADO (ANTICIPOS, CRÉDITOS, GARANTÍAS Y OTROS)

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.

A.1.12. OTRA REMUNERACIÓN SUPLEMENTARIA

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

Cambios relevantes en la política de remuneraciones

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

- a) Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- b) 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.
- c) 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.

La Política de Remuneración de Sacyr se aprobó para el período 2023 a 2025. De acuerdo con lo previsto en la legislación vigente (artículo 529 *novodecies* de la LSC) las propuestas de nuevas políticas de remuneraciones de los consejeros deberán ser sometidas a la junta general de accionistas con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior, pudiendo la junta general determinar que la nueva política sea de aplicación desde la fecha misma de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes. De esta manera, deberá incluirse en el orden del día de la junta general ordinaria de Sacyr de 2025 una propuesta de acuerdo relativa a la nueva Política de Remuneración para el período 2026 a 2028.

En el ejercicio 2025 también se pondrá en marcha el Segundo ciclo del Plan de ILP 2024 – 2027 correspondiente a los años 2025 a 2027.



A.3

Enlace a la política de remuneraciones

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.



<https://www.sacyr.com/accionistas-inversores/gobierno-corporativo/politicas-corporativas>

A.4

Voto de los accionistas

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 Sociedad solo podrá seguir aplicando la Política de Remuneraciones en vigor en la fecha de celebración de la Junta General hasta la siguiente Junta General ordinaria conforme a lo previsto en el artículo 529 novodecies apartado 7 de la LSC.

La Junta General de Accionistas de Sacyr, S.A. de fecha 13 de junio de 2024, en su punto sexto del orden del día acordó: "Aprobar, con carácter consultivo, el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondientes al ejercicio 2023". 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 70,85 % sobre votos emitidos, tal y como se refleja en el apartado B.4. del presente informe.



B

Política de remuneraciones 2024



- B.1. Política de remuneraciones 2024
- B.2. Medidas para reducción de riesgos y alineación con los objetivos de la compañía.
- B.3. Cumplimiento de la política de retribución 2024 y relación de la retribución de los consejeros con medidas de rendimiento.
- B.4. Votación consultiva de la junta general del ejercicio anterior.
- B.5. Determinación de componentes fijos de los consejeros y variación.
- B.6. Determinación de sueldos del Consejero ejecutivo durante el ejercicio cerrado
- B.7. Componentes variables en el ejercicio cerrado.
- B.8. Reducción o reclamación de componentes variables.
- B.9. Características de los sistemas de ahorro a largo plazo.
- B.10. Pagos derivados del cese anticipado.
- B.11. Modificaciones significativas en contratos de alta dirección.
- B.12. Remuneración suplementaria de los consejeros.
- B.13. Concesiones de la sociedad al consejero delegado (anticipos, créditos, garantías y otros)
- B.14. Remuneración en especie de los consejeros.
- B.15. Remuneraciones del consejero por operaciones con terceras entidades.
- B.16. Otra remuneración suplementaria.

B.1

Política de remuneraciones 2024

B.1.1. PROCESO SEGUIDO EN LA APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES 2024

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

Tal y como se prevé en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo, es facultad reservada del Consejo de Administración las decisiones sobre la retribución de los consejeros, así como, en el caso de los ejecutivos, la retribución adicional por sus funciones ejecutivas y demás condiciones que deban respetar sus contratos dentro del marco estatutario y de acuerdo con la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General.

La CNR tiene, entre otras responsabilidades, las de evaluar el sistema y las cuantías de las retribuciones anuales de los consejeros, los consejeros ejecutivos y los altos directivos, proponer al Consejo de Administración la política de retribución de los consejeros, consejeros ejecutivos y altos directivos y velar por la transparencia de las retribuciones y por la observancia de la política retributiva establecida por Sacyr.

En el curso 2024 la propuesta presentada en la CNR en relación con la retribución de los consejeros y consejeros ejecutivos fue informada positivamente en la reunión de 22 de febrero de 2024 y el Consejo de Administración aprobó dicha propuesta en la sesión de 28 de febrero de 2024.

B.1.2. DESVIACIONES DEL PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO

Explique cualquier desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones que se haya producido durante el ejercicio.

No se han producido.

B.1.3. EXCEPCIONES TEMPORALES A LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Indique si se ha aplicado cualquier excepción temporal a la política de remuneraciones y, de haberse aplicado, explique las circunstancias excepcionales que han motivado la aplicación de estas excepciones, los componentes específicos de la política retributiva afectados y las razones por las que la entidad considera que esas excepciones han sido necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Cuantifique, asimismo, el impacto que la aplicación de estas excepciones ha tenido sobre la retribución de cada consejero en el ejercicio.

No se han producido.

B.2

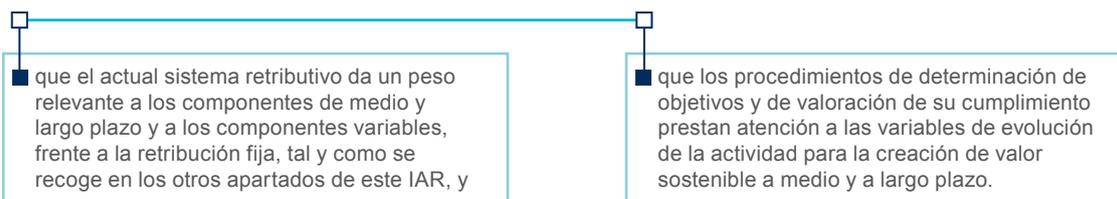
Medidas para reducción de riesgos y alineación con los objetivos de la compañía

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.

Como se ha indicado en el apartado A.1., el diseño del sistema de remuneraciones de los consejeros en el desarrollo del ejercicio de sus funciones en el Consejo y en las Comisiones se ha realizado con el objetivo específico de desligar esta retribución de objetivos y variables de corto plazo.

Dicho apartado recoge el resto de las acciones adoptadas por Sacyr en relación con el sistema de remuneraciones para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlos a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad.

Entre ellas, con relación a la retribución específica del consejero ejecutivo por el desempeño de sus funciones de gestión, cabe destacar:



B.3

Cumplimiento de la política de retribución 2024 y relación de la retribución de los consejeros con medidas de rendimiento

Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente y, en particular, cómo contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad.

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.

En el apartado A.1.6 se identifican los componentes de las variables que permiten la consecución de los criterios establecidos en la Política de Remuneraciones. En concreto, y en relación con el cumplimiento de objetivos cuantitativos y a largo plazo, ver que en el apartado A.1.2 se indica que la retribución variable (a corto y a largo plazo) significa un 69% de la retribución del consejero delegado.

B.4

Votación consultiva de la junta general del ejercicio anterior

Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido (excluida autocartera en el cálculo):

	NÚMERO	% SOBRE EL TOTAL
Votos emitidos	433.823.825	56,91

	NÚMERO	% SOBRE EMITIDOS
Votos negativos	122.459.040	28,23
Votos a favor	311.335.829	71,77
Votos en blanco	0	0
Abstenciones	29.647	0,01

B.5

Determinación de componentes fijos de los consejeros y variación

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

Durante el ejercicio 2024, 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; y (iii) su pertenencia o no, y grado de responsabilidad, en las distintas comisiones.

El Consejo de Administración acordó para el ejercicio 2024 que la retribución global a percibir por los consejeros por la asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones, tanto en el cargo de vocal como de Presidente, sean las mismas que las recibidas durante el ejercicio anterior, a excepción de la retribución del cargo de consejero coordinador que se retribuiría con la cantidad de 20.000 euros anuales. A tal efecto, las retribuciones son las que se detallan a continuación y de forma desglosada por cada consejero en el apartado C del presente informe:

	PRESIDENTE	VICEPRESIDENTE	VOCAL
Consejo de Administración	111.600 €	100.900 €	95.000 €
Comisión Ejecutiva	58.500 €		45.000 €
Comisión de Auditoría	28.600 €		22.000 €
Comisión de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo	23.000 €		18.000 €
Comisión de Nombramientos y Retribuciones	26.000 €		20.000 €
Consejero Coordinador			20.000 €



B.6

Determinación de sueldos del Consejero ejecutivo durante el ejercicio cerrado

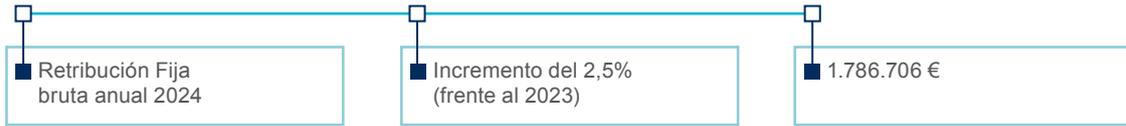
Explique cómo se han determinado los sueldos devengados y consolidados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.

Para la determinación del sistema retributivo del único consejero ejecutivo de la Sociedad, durante el ejercicio 2024, 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 2024 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.

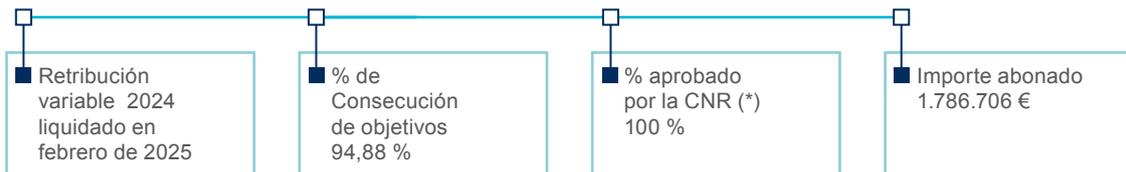
Con respecto al ejercicio anterior, la retribución fija bruta anual se incrementó en un 2,5%, percibiendo la cantidad de 1.786.706 euros brutos anuales, pagaderos en doce pagas iguales.

RETRIBUCIÓN FIJA



RETRIBUCIÓN VARIABLE A CORTO PLAZO

En relación con la retribución variable del año 2024, es durante el mes de febrero de 2025 cuando se procede a realizar la liquidación de la retribución variable del consejero ejecutivo. El porcentaje de consecución de los objetivos referentes al periodo 2024 tal y como se refleja en la tabla adjunta asciende a 94,88 %.



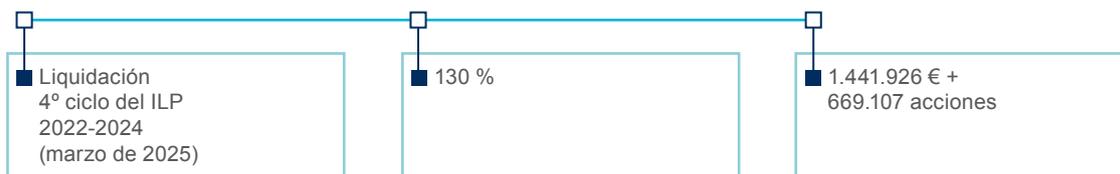
(*) La CNR en virtud del acuerdo de marzo de 2020 aprobado por el Consejo de Administración, que permite ajustar la retribución variable en más menos un 15%, finalmente otorgó un 100 % de la retribución variable teórica.



TIPO	PESO	DESCRIPCIÓN OBJETIVO 2024	PONDERACIÓN	INDICADOR	LOGRO	RESULTADO
DESEMPEÑO DE COMPAÑÍA	80%	EBITDA Sacyr	20,00%	1.352.206 €	101,0%	20,2%
		BDI Sacyr (Ajustado)	30,00%	113.373 €	83,1%	24,9%
		Generación de Caja Operativa	10,00%	1.293.911 €	117,5%	11,8%
		Valor de la acción: el mejor de los siguientes indicadores: a. Subida % acción Sacyr o b. incremento valor Sacyr vs. IBEX en 2023 (en %)	15,00%		115,0%	17,3%
APORTACIÓN DE VALOR AL ACCIONISTA		Lanzamiento y cumplimiento general de objetivos del Nuevo Plan Estratégico	5,00%		120,0%	6,0%
ESTRATEGIA	10%	Reducción de la deuda corporativa con recurso	5,00%	<265.000.000M	0,0%	0,0%
		Ejecución del proceso de desinversión	5,00%		70,0%	3,5%
PERSONAS, DIVERSIDAD Y SOSTENIBILIDAD	10%	Mejorar los ratios de diversidad (género, social, funcional y cultural)	2,50%		100,0%	2,5%
		Plan de sucesión del Comité de Dirección	2,50%		120,0%	3,0%
		Reducción de emisiones CO ₂	2,50%	-16,8%	107,4%	2,7%
		Reducir el índice de accidentabilidad	2,50%	< 8,27	122,6%	3,1%
TOTAL	100%		100,00%			94,88%

RETRIBUCIÓN VARIABLE A LARGO PLAZO

Durante el primer semestre del año 2025, se liquidará el tercer ciclo 2022-2024 del plan de ILP. El importe de ILP a percibir por el Presidente asciende a 1.441.926 € en metálico y 669.107 acciones de la Sociedad Dominante. El porcentaje de cumplimiento de los objetivos referentes al tercer ciclo del ILP asciende al 130 %.



Observaciones: Con relación al apartado C1a)ii) "El precio considerado para las acciones consolidadas ha sido la media aritmética de los precios de cierre de la acción de Sacyr en las sesiones bursátiles correspondientes al mes de diciembre de 2021, tal y como se recoge en el Reglamento del Plan. Dado que la liquidación del Plan se llevará a cabo en el mes de marzo del 2025, a la fecha de emisión de este informe no se conoce el valor definitivo de cotización de la acción en el momento de la entrega de las acciones."

SEGURO DE AHORRO

Por último, en cuanto a la parte asistencial, la aportación, no consolidada, al seguro de ahorro a la jubilación durante el ejercicio 2024 fue de 1.970.389 €.



B.7

Componentes variables en el ejercicio cerrado

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

En particular:

- c) 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.
- d) 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.
- e) 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.
- f) En su caso, se informará sobre los períodos establecidos de devengo, de consolidación o de aplazamiento del pago de importes consolidados que se hayan aplicado y/o los períodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

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

RETRIBUCIÓN VARIABLE A CORTO PLAZO

A continuación, se detallan las principales características del programa de gestión por objetivos y cobro de retribución variable a corto plazo del consejero ejecutivo:

Plazo:	Anual.
Objetivo del programa:	Premiar el desempeño y la consecución de los objetivos económicos-financieros y estratégicos de la Sociedad.
Fijación de objetivos:	Consejo de Administración.
Fecha de fijación:	Primer trimestre del ejercicio.
Variable de referencia:	100% de la retribución fija dineraria de referencia.
Importe a liquidar:	En función del cumplimiento de los objetivos. (*)
Objetivos alineados con:	El Plan Estratégico de la Compañía.
Indicadores, métricas y ponderaciones:	Propuestos por la CNR y aprobados por el Consejo de Administración.
Cada métrica tiene:	Una escala de logro definida en función de su variabilidad y nivel de exigencia.
Umbral de cumplimiento de objetivos y de las escalas de logro:	70% - 130%

(*) Adicionalmente, la CNR, y por extensión el Consejo de Administración, podrá tener en consideración otros factores para el cálculo de la Retribución Variable Anual que no podrá superar en más o en menos el 15% del resultado que arrojen las métricas.

La CNR podrá proponer al Consejo de Administración de la Sociedad la cancelación o devolución de la Retribución Variable Anual, total o parcialmente, en caso de que dicha Retribución 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.

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

RETRIBUCIÓN VARIABLE A LARGO PLAZO

El 22 de abril de 2024 el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, aprobó el Plan de ILP 2024 – 2027, de tal forma que en la actualidad conviven dos Planes de ILP de ciclos solapados.

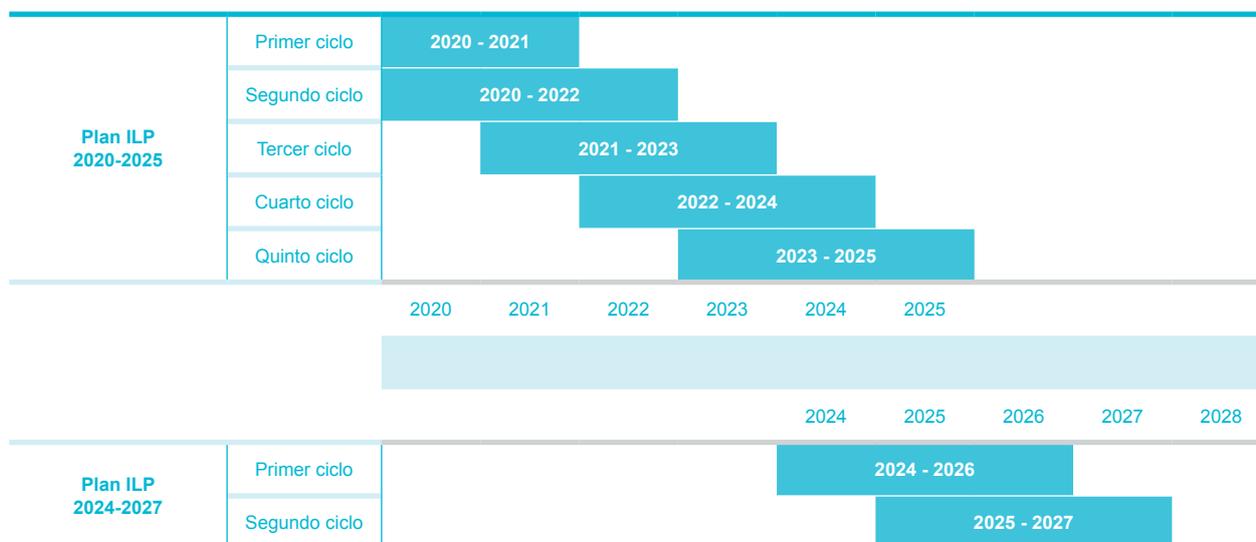
El Plan es un sistema de retribución variable, no consolidable, dirigido al Equipo Gestor Elegible, así como a los consejeros de la Sociedad que desarrollen funciones ejecutivas y tiene como objetivos:

- 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.

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.

Plan de ILP	2020 - 2025	2024 – 2027
Fecha de aprobación:	10 de diciembre de 2020.	22 de abril de 2024.
Duración del Plan:	Seis años.	Cuatro años.
Tipo de Plan:	Bonus plurianual vinculado a la consecución de objetivos (Plan Estratégico 2020 – 2025).	Bonus plurianual vinculado a la consecución de objetivos (Plan Estratégico 2024 – 2027).
Elegibles:	Parte del equipo gestor y el consejero ejecutivo.	Parte del equipo gestor y el consejero ejecutivo.
Ciclos:	Cinco ciclos solapados e independientes entre sí.	Dos ciclos solapados e independientes entre sí.



CARACTERÍSTICAS ESPECÍFICAS

Forma de pago:	50% en metálico y 50% en acciones.			
Objetivos para la consecución:	<ul style="list-style-type: none"> ■ BDI ■ EBITDA ■ RTA (Retorno total para el accionista) ■ Desempeño individual del beneficiario ■ Objetivos de sostenibilidad (en el quinto ciclo) 			
Ponderaciones en cada uno de los ejercicios del periodo de medición del plan:		PLAN 2020 – 2025		PLAN 2024 – 2027
		Ciclos 1 - 4	5º Ciclo	Ciclo 1
	■ BDI	19%	40%	35%
	■ EBITDA	56%	25%	10%
	■ RTA (*)	25%	25%	25%
	■ Sostenibilidad	0%	10%	10%
■ Flujo de caja operativo			20%	
	(*) El mejor entre el RTA absoluto y relativo			
Umbral de consecución:	<ul style="list-style-type: none"> ■ Inferior a 70% => sin Incentivo. ■ Máximo = 130% 			

Fórmula de cálculo del Porcentaje de Consecución para la liquidación del incentivo en los ciclos **1º a 4º del Plan 2020 – 2025:**

$$\text{Porcentaje de Consecución} = \frac{[(\text{PorcentajeEjercicio1} + \text{PorcentajeEjercicio2} + \text{PorcentajeEjercicio3}) + (25\% \times \% \text{Consecución RTA})]}{\text{x Media del Desempeño Individual}}$$

Fórmula de cálculo del Porcentaje de Consecución para la liquidación del incentivo en el **5º ciclo del Plan 2020 - 2025:**

$$\text{Porcentaje de Consecución} = \frac{[(\text{PorcentajeEjercicio1} + \text{PorcentajeEjercicio2} + \text{PorcentajeEjercicio3}) + (10\% \% \text{CumplimientoSost}) + (25\% \times \% \text{Consecución RTA})]}{\text{x Media del Desempeño Individual}}$$

Fórmula de cálculo del Porcentaje de Consecución para la liquidación del incentivo en el **Plan 2024 - 2027 (Ciclo 2024-2026)**

$$\text{Porcentaje de Consecución} = \frac{[(\text{PorcentajeEjercicio1} + \text{PorcentajeEjercicio2} + \text{PorcentajeEjercicio3}) + (20\% \times \% \text{CumplimientoSost}) + (25\% \times \% \text{ConsecuciónRTA})] \times \% \text{Retribución Variable Anual Abonada}}{100}$$

- 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 con 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.

FECHAS DEL PLAN

Fecha de medición de cada ciclo:	El 31 de diciembre del último año de cada ciclo
Fecha de reconocimiento de derechos:	Plazo máximo de cuatro meses desde la fecha de medición
Fecha de liquidación del incentivo	90 días siguientes a la fecha de reconocimiento de derechos

RETRIBUCIÓN VARIABLE COMPLEMENTARIA

Aprobado:	Consejo de Administración.
Fecha de aprobación:	1 de octubre de 2021.
Tipo de plan:	Vinculado a la revalorización bursátil de la sociedad en al menos un 75%.
Elegibles:	Consejero ejecutivo y personal clave.
Período de devengo:	1 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2025.
Forma de liquidación:	En acciones.
Ligado al cumplimiento de objetivos:	<ul style="list-style-type: none"> ■ De revalorización de la acción ■ Del desempeño individual y ■ De sostenibilidad

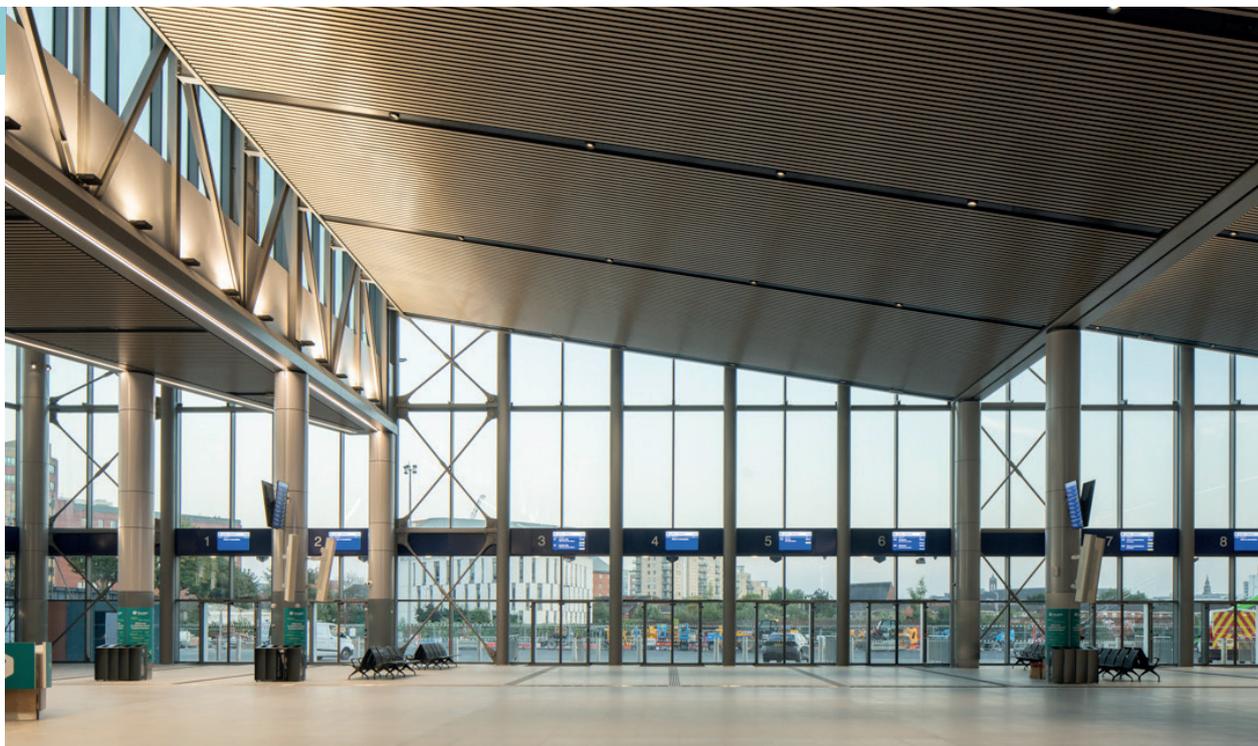
Importe máximo teórico a percibir por el Plan de Retribución Variable Complementario, por el consejero delegado y altos directivos de la Sociedad, en su conjunto: 16.323.443 acciones. Adicionalmente, en el caso de que la revalorización de la capitalización bursátil de la Sociedad sea superior al 150% con un tope del 200%, el consejero delegado tendrá derecho a un 0,25% adicional, lo que supondría 2.267.145 acciones adicionales.

B.8

Reducción o reclamación de componentes variables

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.

No se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de ningún componente variable.



B.9

Características de los sistemas de ahorro a largo plazo

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.

PLAN DE AHORRO A LARGO PLAZO DEL CONSEJERO EJECUTIVO

Tipo de Plan:	De aportación definida, no consolidada.
Periodicidad de las aportaciones:	Anual.
Importe de la aportación:	28% de la retribución total devengada el ejercicio anterior.
Vehículo de financiación:	Seguro de ahorro "no compromiso por pensiones".
Coberturas:	Jubilación, fallecimiento e incapacidad permanente.
Prestación:	Fondo acumulado en el seguro en el momento de producirse el hecho causante.
Forma de cobro a la jubilación	A elección del beneficiario: en forma de capital o renta.



B.10

Pagos derivados del cese anticipado

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

Modificaciones significativas en contratos de alta dirección

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

Remuneración suplementaria de los consejeros

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 C.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

Concesiones de la sociedad al consejero delegado (anticipos, créditos, garantías y otros)

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.

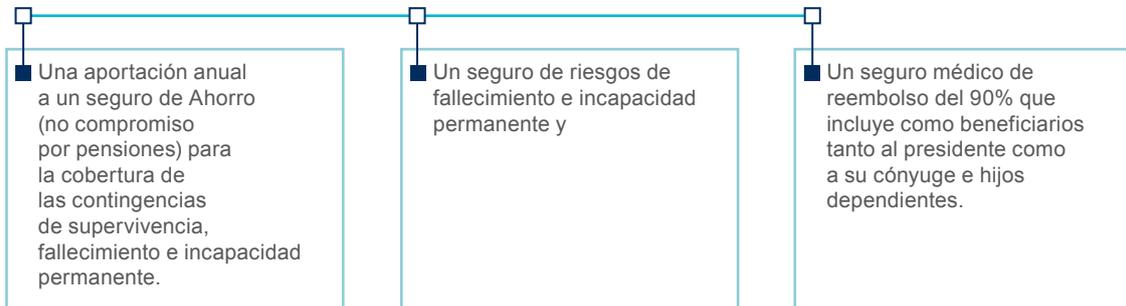
No aplicable.

B.14

Remuneración en especie de los consejeros

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:



■ Aportación al seguro de Ahorro (no compromiso por pensiones) del año 2024	■ 1.970.389 €
■ Prima del seguro de riesgos de fallecimiento e incapacidad permanente del año 2024	■ 87.927,48€
■ Prima del seguro médico del año 2024	■ 21.192 €

B.15

Remuneraciones del consejero por operaciones con terceras entidades

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

Otra remuneración suplementaria

Explique y detalle los importes devengados en el ejercicio en relación con cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, incluyendo todas las prestaciones en cualquiera de sus formas, como cuando tenga la consideración de operación vinculada o, especialmente, cuando afecte de manera significativa a la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero, debiendo explicarse el importe otorgado o pendiente de pago, la naturaleza de la contraprestación recibida y las razones por las que se habría considerado, en su caso, que no constituye una remuneración al consejero por su condición de tal o en contraprestación por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y si se ha considerado apropiado o no incluirse entre los importes devengados en el apartado de “otros conceptos” de la sección C.

No aplicable.



C

Detalle de las retribuciones individuales



DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2024]

CIF: [A-28013811]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

[CONDESA DE VENADITO, 7 MADRID]

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

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	433.823.825	56,91

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	122.459.040	28,23
Votos a favor	311.335.138	71,77
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	29.647	0,01

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2024
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE	Vicepresidente Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don FRANCISCO JAVIER ADROHER BIOSCA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don JUAN MARÍA AGUIRRE GONZALO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 13/06/2024
Don AUGUSTO DELKADER TEIG	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña ELENA JIMÉNEZ DE ANDRADE ASTORQUI	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña MARÍA JESÚS DE JAÉN BELTRÁ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don JOSÉ JOAQUÍN GÜELL AMPUERO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don LUIS JAVIER CORTÉS DOMÍNGUEZ	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don RAIMUNDO BAROJA RIEU	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña ELENA MONREAL ALFAGEME	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña ADRIANA HOYOS VEGA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don JOSÉ MANUEL LOUREDA MANTIÑÁN	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
GRUPO CORPORATIVO FUERTES, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 13/06/2024
Don TOMÁS FUERTES FERNÁNDEZ	Consejero Dominical	Desde 13/06/2024 hasta 31/12/2024
Doña SUSANA DEL CASTILLO BELLO	Consejero Independiente	Desde 13/06/2024 hasta 31/12/2024

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 2024	Total ejercicio 2023
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	112		58	1.787	1.787	1.442			5.186	5.238
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE	101		65						166	166
Don FRANCISCO JAVIER ADROHER BIOSCA	95								95	95
Don JUAN MARÍA AGUIRRE GONZALO	48		11						59	123
Don AUGUSTO DELKADER TEIG	95		71						166	175
Doña ELENA JIMÉNEZ DE ANDRADE ASTORQUI	115		38						153	133
Doña MARÍA JESÚS DE JAÉN BELTRÁ	95		45						140	139
Don JOSÉ JOAQUÍN GÜELL AMPUERO	95		29						124	117
Don LUIS JAVIER CORTÉS DOMÍNGUEZ	95		63						158	158
Don RAIMUNDO BAROJA RIEU	95								95	95
Doña ELENA MONREAL ALFAGEME	95		42						137	69
Doña ADRIANA HOYOS VEGA	95		18						113	57
Don JOSÉ MANUEL LOUREDA MANTIÑÁN	95		65						160	80
GRUPO CORPORATIVO FUERTES, S.L.	48		9						57	113
Don TOMÁS FUERTES FERNÁNDEZ	48		9						57	
Doña SUSANA DEL CASTILLO BELLO	48		11						59	

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 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		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 2022-2024						669.107	2,16	1.442			
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	Plan Bonus Plurianual 2023-2025	428.707	428.707					0,00			428.707	428.707
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	Plan Bonus Plurianual 2024-2026	375.794	375.794					0,00			375.794	375.794
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE	Plan							0,00				
Don FRANCISCO JAVIER ADROHER BIOSCA	Plan							0,00				
Don JUAN MARÍA AGUIRRE GONZALO	Plan							0,00				
Don AUGUSTO DELKADER TEIG	Plan							0,00				
Doña ELENA JIMÉNEZ DE ANDRADE ASTORQUI	Plan							0,00				
Doña MARÍA JESÚS DE JAÉN BELTRÁ	Plan							0,00				
Don JOSÉ JOAQUÍN GÜELL AMPUERO	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		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				
Don RAIMUNDO BAROJA RIEU	Plan							0,00				
Doña ELENA MONREAL ALFAGEME	Plan							0,00				
Doña ADRIANA HOYOS VEGA	Plan							0,00				
Don JOSÉ MANUEL LOUREDA MANTIÑÁN	Plan							0,00				
GRUPO CORPORATIVO FUERTES, S.L.	Plan							0,00				
Don TOMÁS FUERTES FERNÁNDEZ	Plan							0,00				
Doña SUSANA DEL CASTILLO BELLO	Plan							0,00				

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE	
Don FRANCISCO JAVIER ADROHER BIOSCA	
Don JUAN MARÍA AGUIRRE GONZALO	
Don AUGUSTO DELKADER TEIG	
Doña ELENA JIMÉNEZ DE ANDRADE ASTORQUI	
Doña MARÍA JESÚS DE JAÉN BELTRÁ	
Don JOSÉ JOAQUÍN GÜELL AMPUERO	
Don LUIS JAVIER CORTÉS DOMÍNGUEZ	
Don RAIMUNDO BAROJA RIEU	
Doña ELENA MONREAL ALFAGEME	
Doña ADRIANA HOYOS VEGA	
Don JOSÉ MANUEL LOUREDA MANTIÑÁN	
GRUPO CORPORATIVO FUERTES, S.L.	
Don TOMÁS FUERTES FERNÁNDEZ	
Doña SUSANA DEL CASTILLO BELLO	

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 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA			1.970	1.541			17.481	14.357

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 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE								
Don FRANCISCO JAVIER ADROHER BIOSCA								
Don JUAN MARÍA AGUIRRE GONZALO								
Don AUGUSTO DELKADER TEIG								
Doña ELENA JIMÉNEZ DE ANDRADE ASTORQUI								
Doña MARÍA JESÚS DE JAÉN BELTRÁ								
Don JOSÉ JOAQUÍN GÜELL AMPUERO								
Don LUIS JAVIER CORTÉS DOMÍNGUEZ								
Don RAIMUNDO BAROJA RIEU								
Doña ELENA MONREAL ALFAGEME								
Doña ADRIANA HOYOS VEGA								

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 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Don JOSÉ MANUEL LOUREDA MANTIÑÁN								
GRUPO CORPORATIVO FUERTES, S.L.								
Don TOMÁS FUERTES FERNÁNDEZ								
Doña SUSANA DEL CASTILLO BELLO								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	Seguro médico	21
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	Seguro fallecimiento e incapacidad permanente	88
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE	Concepto	
Don FRANCISCO JAVIER ADROHER BIOSCA	Concepto	
Don JUAN MARÍA AGUIRRE GONZALO	Concepto	
Don AUGUSTO DELKADER TEIG	Concepto	
Doña ELENA JIMÉNEZ DE ANDRADE ASTORQUI	Concepto	
Doña MARÍA JESÚS DE JAÉN BELTRÁ	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSÉ JOAQUÍN GÜELL AMPUERO	Concepto	
Don LUIS JAVIER CORTÉS DOMÍNGUEZ	Concepto	
Don RAIMUNDO BAROJA RIEU	Concepto	
Doña ELENA MONREAL ALFAGEME	Concepto	
Doña ADRIANA HOYOS VEGA	Concepto	
Don JOSÉ MANUEL LOUREDA MANTIÑÁN	Concepto	
GRUPO CORPORATIVO FUERTES, S.L.	Concepto	
Don TOMÁS FUERTES FERNÁNDEZ	Concepto	
Doña SUSANA DEL CASTILLO BELLO	Concepto	

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:

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 2024	Total ejercicio 2023
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA										
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE										
Don FRANCISCO JAVIER ADROHER BIOSCA										
Don JUAN MARÍA AGUIRRE GONZALO										
Don AUGUSTO DELKADER TEIG										
Doña ELENA JIMÉNEZ DE ANDRADE ASTORQUI										

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2024	Total ejercicio 2023
Doña MARÍA JESÚS DE JAÉN BELTRÁ										
Don JOSÉ JOAQUÍN GÜELL AMPUERO										
Don LUIS JAVIER CORTÉS DOMÍNGUEZ										
Don RAIMUNDO BAROJA RIEU										
Doña ELENA MONREAL ALFAGEME										
Doña ADRIANA HOYOS VEGA										
Don JOSÉ MANUEL LOUREDA MANTIÑÁN										
GRUPO CORPORATIVO FUERTES, S.L.										
Don TOMÁS FUERTES FERNÁNDEZ										
Doña SUSANA DEL CASTILLO BELLO										

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 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		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 FRANCISCO JAVIER ADROHER BIOSCA	Plan							0,00				
Don JUAN MARÍA AGUIRRE GONZALO	Plan							0,00				
Don AUGUSTO DELKADER TEIG	Plan							0,00				
Doña ELENA JIMÉNEZ DE ANDRADE ASTORQUI	Plan							0,00				
Doña MARÍA JESÚS DE JAÉN BELTRÁ	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		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 JOSÉ JOAQUÍN GÜELL AMPUERO	Plan							0,00				
Don LUIS JAVIER CORTÉS DOMÍNGUEZ	Plan							0,00				
Don RAIMUNDO BAROJA RIEU	Plan							0,00				
Doña ELENA MONREAL ALFAGEME	Plan							0,00				
Doña ADRIANA HOYOS VEGA	Plan							0,00				
Don JOSÉ MANUEL LOUREDA MANTIÑÁN	Plan							0,00				
GRUPO CORPORATIVO FUERTES, S.L.	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		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 TOMÁS FUERTES FERNÁNDEZ	Plan							0,00				
Doña SUSANA DEL CASTILLO BELLO	Plan							0,00				

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 FRANCISCO JAVIER ADROHER BIOSCA	
Don JUAN MARÍA AGUIRRE GONZALO	
Don AUGUSTO DELKADER TEIG	
Doña ELENA JIMÉNEZ DE ANDRADE ASTORQUI	
Doña MARÍA JESÚS DE JAÉN BELTRÁ	
Don JOSÉ JOAQUÍN GÜELL AMPUERO	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don LUIS JAVIER CORTÉS DOMÍNGUEZ	
Don RAIMUNDO BAROJA RIEU	
Doña ELENA MONREAL ALFAGEME	
Doña ADRIANA HOYOS VEGA	
Don JOSÉ MANUEL LOUREDA MANTIÑÁN	
GRUPO CORPORATIVO FUERTES, S.L.	
Don TOMÁS FUERTES FERNÁNDEZ	
Doña SUSANA DEL CASTILLO BELLO	

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 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA								
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE								
Don FRANCISCO JAVIER ADROHER BIOSCA								
Don JUAN MARÍA AGUIRRE GONZALO								
Don AUGUSTO DELKADER TEIG								

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 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Doña ELENA JIMÉNEZ DE ANDRADE ASTORQUI								
Doña MARÍA JESÚS DE JAÉN BELTRÁ								
Don JOSÉ JOAQUÍN GÜELL AMPUERO								
Don LUIS JAVIER CORTÉS DOMÍNGUEZ								
Don RAIMUNDO BAROJA RIEU								
Doña ELENA MONREAL ALFAGEME								
Doña ADRIANA HOYOS VEGA								
Don JOSÉ MANUEL LOUREDA MANTIÑÁN								
GRUPO CORPORATIVO FUERTES, S.L.								
Don TOMÁS FUERTES FERNÁNDEZ								

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 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Doña SUSANA DEL CASTILLO BELLO								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	Concepto	
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE	Concepto	
Don FRANCISCO JAVIER ADROHER BIOSCA	Concepto	
Don JUAN MARÍA AGUIRRE GONZALO	Concepto	
Don AUGUSTO DELKADER TEIG	Concepto	
Doña ELENA JIMÉNEZ DE ANDRADE ASTORQUI	Concepto	
Doña MARÍA JESÚS DE JAÉN BELTRÁ	Concepto	
Don JOSÉ JOAQUÍN GÜELL AMPUERO	Concepto	
Don LUIS JAVIER CORTÉS DOMÍNGUEZ	Concepto	
Don RAIMUNDO BAROJA RIEU	Concepto	
Doña ELENA MONREAL ALFAGEME	Concepto	
Doña ADRIANA HOYOS VEGA	Concepto	
Don JOSÉ MANUEL LOUREDA MANTIÑÁN	Concepto	
GRUPO CORPORATIVO FUERTES, S.L.	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don TOMÁS FUERTES FERNÁNDEZ	Concepto	
Doña SUSANA DEL CASTILLO BELLO	Concepto	

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 2024 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 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	5.186	1.442		109	6.737						6.737
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE	166				166						166
Don FRANCISCO JAVIER ADROHER BIOSCA	95				95						95
Don JUAN MARÍA AGUIRRE GONZALO	59				59						59
Don AUGUSTO DELKADER TEIG	166				166						166
Doña ELENA JIMÉNEZ DE ANDRADE ASTORQUI	153				153						153

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 2024 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 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	
Doña MARÍA JESÚS DE JAÉN BELTRÁ	140				140						140
Don JOSÉ JOAQUÍN GÜELL AMPUERO	124				124						124
Don LUIS JAVIER CORTÉS DOMÍNGUEZ	158				158						158
Don RAIMUNDO BAROJA RIEU	95				95						95
Doña ELENA MONREAL ALFAGEME	137				137						137
Doña ADRIANA HOYOS VEGA	113				113						113
Don JOSÉ MANUEL LOUREDA MANTIÑÁN	160				160						160
GRUPO CORPORATIVO FUERTES, S.L.	57				57						57
Don TOMÁS FUERTES FERNÁNDEZ	57				57						57

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 2024 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 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	
Doña SUSANA DEL CASTILLO BELLO	59				59						59
TOTAL	6.925	1.442		109	8.476						8.476

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

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
Consejeros ejecutivos									
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	6.737	-0,58	6.776	-0,65	6.820	37,58	4.957	-18,83	6.107
Consejeros externos									
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE	166	0,00	166	0,00	166	0,00	166	0,00	166
Don FRANCISCO JAVIER ADROHER BIOSCA	95	0,00	95	5,56	90	0,00	90	0,00	90
Don JUAN MARÍA AGUIRRE GONZALO	59	-52,03	123	-2,38	126	-21,25	160	1,91	157
Don AUGUSTO DELKADER TEIG	166	-5,14	175	-2,23	179	0,00	179	3,47	173

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
Doña ELENA JIMÉNEZ DE ANDRADE ASTORQUI	153	15,04	133	3,91	128	0,00	128	4,92	122
Doña MARÍA JESÚS DE JAÉN BELTRÁ	140	0,72	139	4,51	133	0,00	133	6,40	125
Don JOSÉ JOAQUÍN GÜELL AMPUERO	124	5,98	117	4,46	112	0,00	112	0,00	112
Don LUIS JAVIER CORTÉS DOMÍNGUEZ	158	0,00	158	8,97	145	34,26	108	5,88	102
Don RAIMUNDO BAROJA RIEU	95	0,00	95	5,56	90	20,00	75	-	0
Doña ELENA MONREAL ALFAGEME	137	98,55	69	-	0	-	0	-	0
Doña ADRIANA HOYOS VEGA	113	98,25	57	-	0	-	0	-	0
Don JOSÉ MANUEL LOUREDA MANTIÑÁN	160	100,00	80	-	0	-	0	-	0
GRUPO CORPORATIVO FUERTES, S.L.	57	-49,56	113	4,63	108	0,00	108	5,88	102
Don TOMÁS FUERTES FERNÁNDEZ	57	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña SUSANA DEL CASTILLO BELLO	59	-	0	-	0	-	0	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									
	429.457	-8,53	469.494	-8,89	515.295	n.s	33.675	-85,75	236.248

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
Remuneración media de los empleados									
	47	9,30	43	38,71	31	14,81	27	0,00	27

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

[27/02/2025]

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

- Si
 No