
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2022]

CIF: [A-28013811]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

[CONDESA DE VENADITO, 7 MADRID]

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

A.1.1 Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

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

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

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

La Sociedad, en la definición de la Política de remuneraciones de los consejeros, sigue la normativa aplicable, 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 de los Consejeros de Sacyr, S.A. para los ejercicios 2023, 2024 y 2025, entrando en vigor desde la misma fecha de su aprobación. Esta es la Política de Remuneraciones que establece el sistema retributivo correspondiente a los consejeros y consejeros delegados para el ejercicio en curso 2023.

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 por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (CNR), que las eleva al Consejo de Administración para su aprobación dentro del marco y los límites fijados por los Estatutos y los acuerdos de la Junta General, sometiéndose a la aprobación de la Junta General, cuando sea necesario.

Para elaborar sus propuestas la CNR solicita a los responsables corporativos que analicen las tendencias y que soliciten asesoramiento de expertos externos, siendo durante este año el asesor externo KPMG, especialmente en relación a la aplicación de la retribución variable complementaria al consejero ejecutivo y a otros ejecutivos.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 217.4 de la LSC, la retribución de los consejeros es revisada, por los órganos competentes, periódicamente 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. A tales efectos se prevé que:

A) La retribución fija de los consejeros en su condición de tales consiste 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 CBG, la remuneración de estos consejeros no está vinculada a los resultados de la compañía.

B) además de la retribución fija que le corresponde como consejero, 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. Esta retribución es determinada individualmente por el Consejo de Administración a propuesta de la CNR.

La Política Retributiva vigente incorpora los siguientes criterios y principios:

i. Idoneidad: La retribución debe ser suficientemente incentivadora tanto para asumir las tareas de los consejeros ejecutivos, como para captar talento externo en cuanto a los consejeros en su condición de tales se refiere, retribuyendo adecuadamente su dedicación, cualificación y las responsabilidades asumidas.

- ii. 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.
- iii. 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.
- iv. Gestión prudencial del riesgo inherente a las remuneraciones: La remuneración de los consejeros en su condición de tales no se vincula directamente a los resultados de la compañía, evitando así condicionar la toma de decisiones; todo ello de acuerdo con las Recomendaciones de Buen Gobierno Corporativo.
- v. 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.
- vi. Competitiva: En relación con los estándares de mercado de las empresas del sector en el que la Sociedad desarrolla su actividad.
- vii. Estratégica: Se diseña para que contribuya al desarrollo de la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

No se prevé en la Política de Remuneraciones vigente de los consejeros procedimientos para aplicar excepciones temporales a la política.

A.1.2 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 los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses.

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

Tal y como indica la Política de Retribuciones aplicable a este ejercicio 2023, 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 2023. En base a ello, la relación entre retribución fija y variable sería la siguiente:

- i. Una parte fija que representa un 30 por 100 de la retribución total anualizada.
- ii. Una parte variable que representa un 70 por 100 de la retribución total anualizada para un cumplimiento de objetivos del 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.

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

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

Las retribuciones de los consejeros "en su condición de tales" para el ejercicio 2023, fijadas por el Consejo de Administración, previo informe de la CNR, siguen siendo las mismas que las aprobadas para el ejercicio 2022, excepto la retribución como vocal del Consejo de Administración que se incrementa de 90.000 € a 95.000 €, en concreto son las siguientes:

- Consejo de Administración: Presidente 111.600€, Vicepresidente 100.900€ y vocal 95.000€.
- Comisión Ejecutiva: Presidente 58.500 € y vocal 45.000 €.
- Comisión de Auditoría: Presidente 28.600 € y vocal 22.000 €.
- Comisión de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo: Presidente 23.000 € y vocal 18.000 €.
- Comisión de Nombramientos y Retribuciones: Presidente 26.000 € y vocal 20.000 €.

A.1.4 Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.

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

La remuneración fija anual que será devengada en el ejercicio 2023, para el único consejero ejecutivo de la Sociedad, será de 1.743.128 euros brutos anuales, pagaderos en doce pagas iguales.

A.1.5 Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.

El consejero ejecutivo de la Sociedad será beneficiario de: (i) Una aportación anual a un seguro de Ahorro colectivo (no compromiso por pensiones) para la cobertura de las contingencias de supervivencia, fallecimiento e incapacidad permanente y (ii) Un seguro médico de reembolso del 90% que incluye como beneficiarios tanto al presidente ejecutivo como a su cónyuge e hijos dependientes.

Para cubrir el riesgo de fallecimiento e invalidez del año 2023 se abona una prima de 82.125,90 euros. El importe de la prima del seguro médico para el ejercicio en curso es de 13.800,60 euros.

A.1.6 Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.

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

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

Retribución variable a corto plazo:

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

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).

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

Para el ejercicio en curso, el Consejo de Administración ha acordado que la remuneración variable a corto plazo del consejero ejecutivo se determine en atención al cumplimiento de los 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.

Todos y cada uno de los objetivos, se han establecido de forma totalmente alineada al Plan Estratégico de la compañía. Los objetivos cuentan con indicadores, métricas y ponderaciones que son propuestas por la CNR y aprobados por el Consejo de Administración. Cada métrica tiene asociada una escala de logro definida en función de su variabilidad y el nivel de exigencia. Estas escalas tienen un umbral mínimo de cumplimiento (70%) por debajo del cual no se genera derecho a incentivo, y un máximo del 130%. Así, para asegurar un óptimo equilibrio, los objetivos quedan encuadrados en los siguientes apartados i. Desempeño de Compañía y aportación de valor al accionista; ii. Estrategia; iii. Personas, diversidad y sostenibilidad.

A continuación, detallamos la información al año 2023:

A. TIPO: DESEMPEÑO DE COMPAÑÍA Y APORTACIÓN DE VALOR AL ACCIONISTA. PESO: 80%

DESCRIPCIÓN OBJETIVO 2023. PONDERACIÓN:

- EBITDA Sacyr: 20,00%
- BDI Sacyr (Ajustado): 30,00%
- Generación de Caja Operativa: 10,00%
- Valor de la acción: el mejor de los siguientes indicadores: a) Subida % acción Sacyr o b) incremento valor Sacyr vs. Ibex en 2022 (en %): 15%
- Mejorar la retribución al accionista: 5,00%

B. TIPO: ESTRATEGIA. PESO: 10%

DESCRIPCIÓN OBJETIVO 2023. PONDERACIÓN:

- Reducción de la deuda corporativa con recurso: 5,00%
- Ejecución del proceso de desinversión: 5,00%

C. TIPO: PERSONAS, DIVERSIDAD Y SOSTENIBILIDAD. PESO 10%

DESCRIPCIÓN OBJETIVO 2023. PONDERACIÓN:

- Mejorar los ratios de diversidad (género, social, funcional y cultural): 2,50%
- Plan de sucesión del Comité de Dirección: 2,50%
- Reducción de emisiones CO2: 2,50%
- Reducir el índice de accidentabilidad: 2,50%

TOTAL: PESO: 100%

PONDERACION: 100,00%

Retribución variable a largo plazo:

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

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

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

El Plan consiste en la concesión a los beneficiarios seleccionados, entre los que se incluye al consejero ejecutivo, de un sistema de retribución variable condicionado al cumplimiento de los objetivos EBITDA y BDI establecidos en el Plan Estratégico 2021-2025, al RTA (Retorno Total para el Accionista) y al desempeño individual del beneficiario. La duración total del Plan es de 2 ó 3 años, dependiendo del ciclo.

El incentivo se abonará en la fecha en la que el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, determine dicho importe tras analizar el cumplimiento de los objetivos.

Para los cuatro primeros ciclos se ha determinado que el 50 por 100 del incentivo sea en acciones y el otro 50 por 100 en metálico.

Dichos objetivos para los cuatro primeros ciclos ponderan de la siguiente forma:

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

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

Porcentaje de Consecución= [(PorcentajeEjercicio1 + PorcentajeEjercicio2 + PorcentajeEjercicio3) + (25% x %Consecución RTA)] x Media del Desempeño Individual

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

El RTA Relativo se calculará de acuerdo 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.

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

La fecha de medición de cada ciclo será el 31 de diciembre del último año de dicho ciclo. Asimismo, el reconocimiento de derechos se llevará a cabo en un plazo máximo de cuatro meses desde la fecha de medición, llevando a cabo la liquidación del incentivo dentro de los 90 días siguientes a esta la fecha de reconocimiento de derechos.

Durante el primer semestre del año 2023, se pondrá en marcha el quinto ciclo del plan de ILP, correspondiente a los años 2023-2025.

Retribución variable complementaria:

El Consejo de Administración, en su sesión de 1 de octubre de 2021, aprobó un Plan de Retribución Variable Complementario, vinculado a la revalorización bursátil de la Sociedad, que otorga a los beneficiarios del Plan, el consejero ejecutivo entre ellos, un porcentaje sobre el incremento de la capitalización bursátil de la Sociedad, que podrá dar lugar, en la medida que dicho incremento supere como mínimo el 75 por 100, a una retribución variable complementaria que se liquidará en acciones. El Plan cubre el periodo del Plan Estratégico 2021-2025, por lo tanto, el periodo de tiempo que se tomaría en consideración para calcular la revalorización bursátil abarcaría del 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2025.

El Plan se liquidará por tercios en los años 2026, 2027 y 2028, en función del incremento de la capitalización bursátil de la Sociedad, de la media del desempeño individual y condicionado al cumplimiento de los objetivos de sostenibilidad establecidos dentro del marco del Plan estratégico de la Sociedad.

A.1.7 Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

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

El sistema de ahorro a largo plazo del consejero ejecutivo consiste en un plan de aportación definida con aportaciones anuales no consolidadas, exclusivas por parte de la Compañía, de un 28% de la retribución total devengada el ejercicio anterior.

Este plan se articula a través de un seguro colectivo de ahorro del tipo "no compromiso por pensiones" para las prestaciones de jubilación, fallecimiento e invalidez.

La prestación total a la que tendrá derecho el consejero delegado será igual al importe de los fondos acumulados en el seguro en el momento en que se produzca el hecho causante, pudiendo optar, en el caso de la jubilación, por su percepción inmediata o progresiva (en forma de capital o de renta, a su elección).

La aportación (no consolidada) en 2023 ascenderá a 1.538.592€.

A.1.8 Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

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

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 de la Sociedad a lo largo de los años de prestación de servicios de aquellos que hayan permanecido más de 30 años en la Sociedad y que hayan ocupado cargos de dirección o ejercido funciones ejecutivas en los últimos 10 años.

El Programa se otorgará una sola vez y se liquidará en su totalidad en la fecha en que se cumpla uno de los eventos que dan derecho a su abono.

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

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

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

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

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

En relación a la indemnización por cese, el apartado 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 nuestra Política de Remuneraciones, el sistema retributivo anteriormente descrito para el consejero ejecutivo será de aplicación a cualquier consejero que se pueda incorporar al Consejo de Administración para desempeñar funciones ejecutivas durante la vigencia de la Política de Remuneraciones, con las debidas adaptaciones que determinen la CNR y el Consejo de Administración en función de las circunstancias concurrentes.

A.1.10 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 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 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

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

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

- 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.

En la Junta General de Accionistas celebrada, en segunda convocatoria el 28 de abril de 2022, se aprobó la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Sacyr, S.A. para los ejercicios 2023, 2024 y 2025 que entró en vigor desde la misma fecha de su aprobación. La Política es totalmente conservadora y continuista con la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Sacyr anterior. Esta es la Política de Remuneraciones que establece el sistema retributivo correspondiente a los consejeros y consejeros delegados para el ejercicio en curso 2023.

Para el ejercicio 2023 se han previsto los siguientes cambios:

- Para los consejeros de la Sociedad, "en su condición de tales", se ha acordado aumentar de 90.000 € a 95.000 € la retribución del cargo de vocal del Consejo de Administración. El resto de retribuciones se mantienen igual al ejercicio anterior.
- Para el consejero que cumple funciones ejecutivas, se ha acordado realizar un incremento salarial de su retribución fija bruta anual del 4%, de tal forma que su nueva retribución fija bruta anual será de 1.743.128 € y se mantienen los objetivos cuantitativos y cualitativos para la determinación de la remuneración variable a corto plazo.

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

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

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

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

A tal efecto, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior es sometido a votación consultiva en la Junta General de Accionistas, y en caso de que éste fuera rechazado, la 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 novecientos y siete apartado 7 de la LSC.

La Junta General de Accionistas de Sacyr, S.A. de fecha 28 de abril de 2022, en su punto séptimo del orden del día acordó: "Aprobar, con carácter consultivo, el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros correspondientes al ejercicio 2021". 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 67,25 % sobre votos emitidos, tal y como se refleja en el apartado B.4. del presente informe.

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

B.1.1 Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

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 2022 la propuesta de la CNR en relación con la retribución de los consejeros y consejeros ejecutivos se aprobó en la reunión de 18 de febrero de 2022 y el Consejo de Administración aprobó dicha propuesta en la sesión de 25 de febrero de 2022.

B.1.2 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 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. 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.

En cuanto a la retribución específica del consejero ejecutivo por el desempeño de sus funciones de gestión, el actual sistema retributivo da un peso relevante a los componentes de medio y largo plazo y a los componentes variables, frente a la retribución fija, tal y como se recoge en los otros apartados de este IARC.

Los procedimientos de determinación de objetivos y de valoración de su cumplimiento prestan atención a las variables de evolución de la actividad para la creación de valor sostenible a medio y a largo plazo.

B.3. 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 70 % de la retribución del consejero delegado.

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	307.692.875	48,01
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	78.961.454	25,66
Votos a favor	217.520.372	70,69
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	11.211.049	3,65

Observaciones

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

Durante el ejercicio 2022, 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 2022 mantener las mismas retribuciones de los consejeros en su condición de tales, percibidas durante el ejercicio anterior. 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:

- Consejo de Administración: Presidente 111.600 €, Vicepresidente 100.900 € y vocal 90.000 €.
- Comisión Ejecutiva: Presidente 58.500 € y vocal 45.000 €.
- Comisión de Auditoría: Presidente 28.600 € y vocal 22.000€.
- Comisión de Nombramientos y Retribuciones: Presidente 26.000 € y vocal 20.000€.
- Comisión de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo: Presidente 23.000 € y vocal 18.000€.

La retribución total devengada anual por todos los miembros del Consejo durante el ejercicio fue de 1.714.600 euros brutos.

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

Para la determinación del sistema retributivo del único consejero ejecutivo de la Sociedad, durante el ejercicio 2022, 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 2022 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 %, percibiendo la cantidad de 1.676.084 euros brutos anuales, pagaderos en doce pagas iguales.

En relación con la retribución variable del año 2022, es durante el mes de febrero de 2023 cuando se procede a realizar la liquidación de la retribución variable del consejero ejecutivo. El porcentaje de consecución de los objetivos referentes al periodo 2022 tal y como se refleja en la tabla adjunta asciende a 124,53%. No obstante, 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 130% de la retribución variable teórica, de tal forma que recibirá una cantidad de 2.178.910 €. La CNR ha considerado, tanto la evolución de la Sociedad por razón del cumplimiento de los objetivos de EBITDA y BDI contenidos en el Plan Estratégico, como su adecuado desempeño individual, teniendo en cuenta, entre otros, el impulso en la transformación de la compañía y el liderazgo en el desarrollo del Plan Estratégico.

A.TIPO: DESEMPEÑO DE COMPAÑÍA. PESO 50%

DESCRIPCIÓN OBJETIVO:

- EBITDA Sacyr. PONDERACIÓN: 25% /INDICADOR: 1.010.596 € / LOGRO: 149% / RESULTADO: 32,50%

- BDI Sacyr (Ajustado). PONDERACIÓN: 25% /INDICADOR: 78.003 € / LOGRO: 142% / RESULTADO: 32,50%

B. TIPO: ESTRATEGIA. PESO 10%

DESCRIPCIÓN OBJETIVO:

- Liderar y dirigir la compañía en el rumbo marcado por el Plan Estratégico 2021-2025.

PONDERACIÓN: 10% /INDICADOR: ----- / LOGRO: 125% / RESULTADO: 12,50%

C. TIPO: EFICIENCIA Y APORTACIÓN DE VALOR AL ACCIONISTA. PESO: 30%

DESCRIPCIÓN OBJETIVO:

- Generación de Caja. PONDERACIÓN: 10% /INDICADOR: 668.623 € / LOGRO: 110% / RESULTADO: 11,03%

- Valor de la acción: el mejor de los siguientes indicadores: a) Subida % acción Sacyr o b) incremento valor Sacyr vs. Ibx en 2021 (en%).

PONDERACIÓN: 20% /INDICADOR: ----- / LOGRO: 130% / RESULTADO: 26,00%

D. TIPO: SOSTENIBILIDAD. PESO: 10%

DESCRIPCIÓN OBJETIVO:

- Sostenibilidad, Diversidad y Talento: Impulsar iniciativas en pro de la sostenibilidad con el medio ambiente y la sociedad; potenciar actuaciones en materia de diversidad; liderar la atracción y gestión del talento directivo.

PONDERACIÓN: 10% /INDICADOR: ----- / LOGRO: 100% / RESULTADO: 10,00%

TOTAL: PESO:100%

PONDERACIÓN: 100%

RESULTADO: 124,53%

Durante el primer semestre del año 2023, se liquidará el segundo ciclo 2020-2022 del plan de ILP. El importe de ILP a percibir por el Presidente asciende a 1.354.966€ en metálico y 667.965 acciones de la Sociedad Dominante. El porcentaje de cumplimiento de los objetivos referentes al segundo ciclo del ILP asciende al 122,16%.

Por último, en cuanto a la parte asistencial, la aportación, no consolidada, al seguro de ahorro a la jubilación durante el ejercicio 2022 fue de 2.413.276€.

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

En particular:

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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.
- d) En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

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

La cifra de referencia para determinar la Retribución Variable Anual será igual al 100% de la Parte Fija Dineraria de. El importe concreto de la Retribución Variable Anual se determinará, anualmente, en función del grado de cumplimiento por el consejero ejecutivo de los objetivos fijados por el Consejo de Administración de Sacyr para su puesto. En cualquier caso, la Retribución Variable Anual tendrá un techo y, a su vez, un suelo:

a) máximo anual igual al 130% de la Cifra Variable de Referencia; alcanzado este, cualquier sobrecumplimiento de los Objetivos no conllevará una mayor Retribución Variable;

b) mínimo anual igual al 70% de la Cifra Variable de Referencia; así, aun con un cumplimiento de los Objetivos por debajo de dicho porcentaje, el consejero ejecutivo percibirá como Retribución Variable Anual el 70% de la Cifra de Referencia.

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.

Los Objetivos serán fijados para cada año, mediante acuerdo del Consejo de Administración, a celebrar antes de concluir el mes de marzo del ejercicio al que se refieran.

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:

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

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

Este 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:

- Incentivar al personal clave de la Compañía y con alto potencial
- Maximizar el valor de Sacyr y sus sociedades filiales permitiendo al Equipo Gestor beneficiarse de los resultados de su gestión, vinculándolo al Plan Estratégico.
- Premiar la permanencia del equipo gestor elegible y
- Ofrecer al equipo gestor elegible un elemento retributivo en línea con las mejores prácticas de mercado, y que apoye la implantación de una política retributiva con equidad interna y competitividad externa.

El Plan consiste en la concesión a los beneficiarios seleccionados, entre los que se incluye al consejero ejecutivo, de un sistema de retribución variable condicionado al cumplimiento de los objetivos EBITDA y BDI establecidos en el Plan Estratégico 2020-2025, al RTA (Retorno Total para el Accionista) y al desempeño individual del beneficiario.

La duración total del Plan es de 2 ó 3 años, dependiendo del ciclo. Llegada la fecha de finalización del Plan, el Consejo de Administración determinará, a propuesta de la CNR, el importe del incentivo que será asignado a cada beneficiario, dentro del importe teórico máximo del incentivo que figure en sus condiciones particulares.

El incentivo se abonará en la fecha en la que el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, determine dicho importe tras analizar el cumplimiento de los objetivos.

Para los cuatro primeros ciclos se ha determinado que el 50 por 100 del incentivo sea en acciones y el otro 50 por 100 en metálico.

Para el ciclo 2020-2022, que se procederá a liquidar en primer semestre del año 2023, los objetivos ponderan de la siguiente forma:

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

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

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

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

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

La fecha de medición de cada ciclo será el 31 de diciembre del último año de dicho ciclo. Asimismo, el reconocimiento de derechos se llevará a cabo en un plazo máximo de cuatro meses desde la fecha de medición, llevando a cabo la liquidación del incentivo dentro de los 90 días siguientes a esta la fecha de reconocimiento de derechos.

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

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

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

El sistema de ahorro a largo plazo del consejero ejecutivo consiste en un plan de aportación definida con aportaciones anuales, exclusivas por parte de la Compañía, de un 28% de la retribución total devengada el ejercicio anterior.

Este plan se articula a través de un seguro colectivo de ahorro del tipo "no compromiso por pensiones" para las prestaciones de jubilación, fallecimiento e invalidez.

La prestación total a la que tendrá derecho el consejero delegado será igual al importe de los fondos acumulados en el seguro en el momento en que se produzca el hecho causante, pudiendo optar, en el caso de la jubilación, por su percepción inmediata o progresiva (en forma de capital o de renta, a su elección).

La aportación correspondiente al ejercicio 2022 ascendió a 2.413.276€.

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

No aplicable.

B.11. Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Asimismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado en el apartado A.1.

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

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

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

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

No aplicable.

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

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

- (i) La aportación del seguro de ahorro a la jubilación en el año 2022 fue de 2.413.276 euros.
- (ii) La prima del seguro de riesgo de fallecimiento e invalidez del ejercicio 2022 ascendió a 73.410,45 euros.
- (iii) El importe de la prima del seguro médico abonado en el 2022 fue de 12.030,68 euros.

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

No aplicable.

B.16. Explique y detalles 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 CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2022
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don AUGUSTO DELKADER TEIG	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don FRANCISCO JAVIER ADROHER BIOSCA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
GRUPO CORPORATIVO FUERTES, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don JUAN MARIA AGUIRRE GONZALO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
PRILOU, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña ISABEL MARTIN CASTELLA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña MARIA JESÚS DE JAÉN BELTRÁ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don JOSE JOAQUÍN GÜELL AMPUERO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña ELENA JIMENEZ DE ANDRADE ASTORQUI	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don LUIS JAVIER CORTÉS DOMÍNGUEZ	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don RAIMUNDO BAROJA RIEU	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022

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

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

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

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 2022	Total ejercicio 2021
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	112		58	1.676	2.179	1.355			5.380	4.142
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE	101		65						166	166
Don AUGUSTO DELKADER TEIG	90		89						179	179
Don FRANCISCO JAVIER ADROHER BIOSCA	90								90	90
GRUPO CORPORATIVO FUERTES, S.L.	90		18						108	108
Don JUAN MARIA AGUIRRE GONZALO	90		36						126	160
PRILOU, S.L.	90		65						155	155
Doña ISABEL MARTIN CASTELLA	90		22						112	115
Doña MARIA JESÚS DE JAÉN BELTRÁ	90		43						133	133
Don JOSE JOAQUÍN GÜELL AMPUERO	90		22						112	112
Doña ELENA JIMENEZ DE ANDRADE ASTORQUI	90		38						128	128
Don LUIS JAVIER CORTÉS DOMÍNGUEZ	90		55						145	108
Don RAIMUNDO BAROJA RIEU	90								90	75

Observaciones

[]

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	Plan Bonus Plurianual 2020-2022						667.965	2,03	1.355			
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	Plan Bonus Plurianual 2021-2023	546.795	546.795					0,00			546.795	546.795
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	Plan Bonus Plurianual 2022-2024	514.698	514.698					0,00			514.698	514.698
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE	Plan							0,00				
Don AUGUSTO DELKADER TEIG	Plan							0,00				
Don FRANCISCO JAVIER ADROHER BIOSCA	Plan							0,00				
GRUPO CORPORATIVO FUERTES, S.L.	Plan							0,00				
Don JUAN MARIA AGUIRRE GONZALO	Plan							0,00				
PRILOU, S.L.	Plan							0,00				
Doña ISABEL MARTIN CASTELLA	Plan							0,00				
Doña MARIA 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 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JOSE JOAQUÍN GÜELL AMPUERO	Plan							0,00				
Doña ELENA JIMENEZ DE ANDRADE ASTORQUI	Plan							0,00				
Don LUIS JAVIER CORTÉS DOMÍNGUEZ	Plan							0,00				
Don RAIMUNDO BAROJA RIEU	Plan							0,00				

Observaciones

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 2020, 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 2023, 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.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE	
Don AUGUSTO DELKADER TEIG	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don FRANCISCO JAVIER ADROHER BIOSCA	
GRUPO CORPORATIVO FUERTES, S.L.	
Don JUAN MARIA AGUIRRE GONZALO	
PRILOU, S.L.	
Doña ISABEL MARTIN CASTELLA	
Doña MARIA JESÚS DE JAÉN BELTRÁ	
Don JOSE JOAQUÍN GÜELL AMPUERO	
Doña ELENA JIMENEZ DE ANDRADE ASTORQUI	
Don LUIS JAVIER CORTÉS DOMÍNGUEZ	
Don RAIMUNDO BAROJA RIEU	

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 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA			2.413	1.511			11.874	10.403
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE								
Don AUGUSTO DELKADER TEIG								
Don FRANCISCO JAVIER ADROHER BIOSCA								

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 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
GRUPO CORPORATIVO FUERTES, S.L.								
Don JUAN MARIA AGUIRRE GONZALO								
PRILOU, S.L.								
Doña ISABEL MARTIN CASTELLA								
Doña MARIA JESÚS DE JAÉN BELTRÁ								
Don JOSE JOAQUÍN GÜELL AMPUERO								
Doña ELENA JIMENEZ DE ANDRADE ASTORQUI								
Don LUIS JAVIER CORTÉS DOMÍNGUEZ								
Don RAIMUNDO BAROJA RIEU								

Observaciones

El importe de 2.413 (miles de euros) se refiere a la aportación al seguro de ahorro a la Jubilación, incluido en el año 2022, y se encuentra incluido en el importe de los derechos acumulados por el consejero ejecutivo en materia de pensiones del ejercicio 2022.

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	Seguro médico	12
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	Seguro fallecimiento e invalidez	73
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE	Concepto	
Don AUGUSTO DELKADER TEIG	Concepto	
Don FRANCISCO JAVIER ADROHER BIOSCA	Concepto	
GRUPO CORPORATIVO FUERTES, S.L.	Concepto	
Don JUAN MARIA AGUIRRE GONZALO	Concepto	
PRILOU, S.L.	Concepto	
Doña ISABEL MARTIN CASTELLA	Concepto	
Doña MARIA JESÚS DE JAÉN BELTRÁ	Concepto	
Don JOSE JOAQUÍN GÜELL AMPUERO	Concepto	
Doña ELENA JIMENEZ DE ANDRADE ASTORQUI	Concepto	
Don LUIS JAVIER CORTÉS DOMÍNGUEZ	Concepto	
Don RAIMUNDO BAROJA RIEU	Concepto	

Observaciones

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 2022	Total ejercicio 2021
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA										
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE										
Don AUGUSTO DELKADER TEIG										
Don FRANCISCO JAVIER ADROHER BIOSCA										
GRUPO CORPORATIVO FUERTES, S.L.										
Don JUAN MARIA AGUIRRE GONZALO										
PRILOU, S.L.										
Doña ISABEL MARTIN CASTELLA										
Doña MARIA JESÚS DE JAÉN BELTRÁ										
Don JOSE JOAQUÍN GÜELL AMPUERO										
Doña ELENA JIMENEZ DE ANDRADE ASTORQUI										
Don LUIS JAVIER CORTÉS DOMÍNGUEZ										

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 2022	Total ejercicio 2021
Don RAIMUNDO BAROJA RIEU										

Observaciones

No aplicable.

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	Plan							0,00				
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE	Plan							0,00				
Don AUGUSTO DELKADER TEIG	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don FRANCISCO JAVIER ADROHER BIOSCA	Plan							0,00				
GRUPO CORPORATIVO FUERTES, S.L.	Plan							0,00				
Don JUAN MARIA AGUIRRE GONZALO	Plan							0,00				
PRILOU, S.L.	Plan							0,00				
Doña ISABEL MARTIN CASTELLA	Plan							0,00				
Doña MARIA JESÚS DE JAÉN BELTRÁ	Plan							0,00				
Don JOSE JOAQUÍN GÜELL AMPUERO	Plan							0,00				
Doña ELENA JIMENEZ DE ANDRADE ASTORQUI	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don LUIS JAVIER CORTÉS DOMÍNGUEZ	Plan							0,00				
Don RAIMUNDO BAROJA RIEU	Plan							0,00				

Observaciones

No aplicable

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE	
Don AUGUSTO DELKADER TEIG	
Don FRANCISCO JAVIER ADROHER BIOSCA	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
GRUPO CORPORATIVO FUERTES, S.L.	
Don JUAN MARIA AGUIRRE GONZALO	
PRILOU, S.L.	
Doña ISABEL MARTIN CASTELLA	
Doña MARIA JESÚS DE JAÉN BELTRÁ	
Don JOSE JOAQUÍN GÜELL AMPUERO	
Doña ELENA JIMENEZ DE ANDRADE ASTORQUI	
Don LUIS JAVIER CORTÉS DOMÍNGUEZ	
Don RAIMUNDO BAROJA RIEU	

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 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA								
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE								
Don AUGUSTO DELKADER TEIG								
Don FRANCISCO JAVIER ADROHER BIOSCA								

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 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
GRUPO CORPORATIVO FUERTES, S.L.								
Don JUAN MARIA AGUIRRE GONZALO								
PRILOU, S.L.								
Doña ISABEL MARTIN CASTELLA								
Doña MARIA JESÚS DE JAÉN BELTRÁ								
Don JOSE JOAQUÍN GÜELL AMPUERO								
Doña ELENA JIMENEZ DE ANDRADE ASTORQUI								
Don LUIS JAVIER CORTÉS DOMÍNGUEZ								
Don RAIMUNDO BAROJA RIEU								

Observaciones

No aplicable

iv) Detalle de otros conceptos

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

Observaciones

No aplicable

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 2022 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 grupo	
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	5.380	1.355		85	6.820						6.820
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE	166				166						166
Don AUGUSTO DELKADER TEIG	179				179						179
Don FRANCISCO JAVIER ADROHER BIOSCA	90				90						90
GRUPO CORPORATIVO FUERTES, S.L.	108				108						108
Don JUAN MARIA AGUIRRE GONZALO	126				126						126

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 2022 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 grupo	
PRILOU, S.L.	155				155						155
Doña ISABEL MARTIN CASTELLA	112				112						112
Doña MARIA JESÚS DE JAÉN BELTRÁ	133				133						133
Don JOSE JOAQUÍN GÜELL AMPUERO	112				112						112
Doña ELENA JIMENEZ DE ANDRADE ASTORQUI	128				128						128
Don LUIS JAVIER CORTÉS DOMÍNGUEZ	145				145						145
Don RAIMUNDO BAROJA RIEU	90				90						90
TOTAL	6.924	1.355		85	8.364						8.364

Observaciones

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 2020, 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 2023, 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.

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 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018
Consejeros ejecutivos									
Don MANUEL MANRIQUE CECILIA	6.820	37,58	4.957	-18,83	6.107	-25,19	8.163	69,60	4.813
Consejeros externos									
Don DEMETRIO CARCELLER ARCE	166	0,00	166	0,00	166	0,00	166	12,16	148
Don AUGUSTO DELKADER TEIG	179	0,00	179	3,47	173	7,45	161	4,55	154
Don FRANCISCO JAVIER ADROHER BIOSCA	90	0,00	90	0,00	90	0,00	90	25,00	72
GRUPO CORPORATIVO FUERTES, S.L.	108	0,00	108	5,88	102	-7,27	110	19,57	92
Don JUAN MARIA AGUIRRE GONZALO	126	-21,25	160	1,91	157	0,00	157	12,95	139
PRILOU, S.L.	155	0,00	155	0,00	155	0,00	155	13,14	137

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018
Doña ISABEL MARTIN CASTELLA	112	-2,61	115	-3,36	119	0,00	119	7,21	111
Doña MARIA JESÚS DE JAÉN BELTRÁ	133	0,00	133	6,40	125	11,61	112	89,83	59
Don JOSE JOAQUÍN GÜELL AMPUERO	112	0,00	112	0,00	112	0,00	112	77,78	63
Doña ELENA JIMENEZ DE ANDRADE ASTORQUI	128	0,00	128	4,92	122	69,44	72	-	0
Don LUIS JAVIER CORTÉS DOMÍNGUEZ	145	34,26	108	5,88	102	580,00	15	-	0
Don RAIMUNDO BAROJA RIEU	90	20,00	75	-	0	-	0	-	31
Resultados consolidados de la sociedad									
	515.295	n.s	33.675	-85,75	236.248	-	-183.860	-	285.526
Remuneración media de los empleados									
	31	14,81	27	0,00	27	0,00	27	-3,57	28

Observaciones

[]

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

[Este Informe Anual de Remuneraciones ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad, en su sesión de fecha 23 de febrero de 2023.]

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

[23/02/2023]

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

- [] Si
[✓] No