



sacyr

Política de
Remuneraciones
de Consejeros

2026
2028



Política de
Remuneraciones
de Consejeros

2026

2028

Índice

1

Principios generales de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Sacyr

7

I

Introducción

6

2

Características de la Política de Remuneración de los Consejeros

- 2.1 Sistema retributivo de los consejeros en su condición de tales 9
- 2.2 Sistema retributivo adicional por el desempeño de funciones ejecutivas. 9

9

3

Resumen de los principales cambios

10

4

Remuneraciones de los consejeros en su condición de tales

- 4.1 Previsión estatutaria . . . 12
- 4.2 Componentes retributivos. 12
- 4.3 Importe máximo de las remuneraciones 13

12

5

Remuneración adicional por el desempeño de funciones ejecutivas

- 5.1 Previsión estatutaria 13
- 5.2 Componentes retributivos 13
- 5.3 Detalle de los elementos retributivos. 15
 - 5.3.1 Retribución fija anual. 15
 - 5.3.2 Retribución variable a corto plazo 15
 - 5.3.3 Retribución variable a largo plazo 17
 - 5.3.4 Beneficios sociales. 19
 - 5.3.5 Pagos vinculados a la fidelización 19
 - 5.3.6 Pagos vinculados a la terminación. 20
 - 5.3.7 Otras condiciones contractuales de los Consejeros Ejecutivos 20

13

6

Otros conceptos

6.1 Remuneración por pactos de no concurrencia post contractual 21

6.2 Póliza de seguro de responsabilidad civil 21

6.3 Retribución variable complementaria 21

21

7

Principios generales de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Sacyr

7.1 Supervisión y aplicación 22

7.2 Excepciones temporales 23

22

8

Contribución de la política de remuneraciones a la estrategia, a los intereses y a la sostenibilidad a largo plazo de la compañía

23

9

Vinculación de la política de remuneraciones con las condiciones de los empleados de la sociedad

24

10

Vigencia

24

Índice

En el presente documento se recoge la “Política de Remuneraciones de Consejeros de Sacyr, S.A. 2026-2028” que se presenta a la Junta General ordinaria de Accionistas de Sacyr, S.A. (“Sacyr”, la “Sociedad” o la “Compañía”) de 2025 para su aprobación como punto separado en el orden del día (en adelante, la “Política de Remuneraciones” o la “Política”).

Conforme a lo previsto en el artículo 529 novodécies de la Ley de Sociedades de Capital, cuyo texto refundido fue aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (la “Ley de Sociedades de Capital” o la “LSC”), corresponde a la Junta General de Accionistas aprobar la política de remuneraciones de los consejeros, para su aplicación durante un período máximo de tres ejercicios.

No obstante lo anterior, 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 de Accionistas determinar que la nueva política sea de aplicación desde la fecha misma de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes.

En atención a la referida normativa, esta Política reemplaza la actual política de remuneraciones de consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 28 de abril de 2022, aplicable desde la misma fecha de su aprobación y durante los tres ejercicios siguientes, junto con sus correspondientes modificaciones realizadas durante la vigencia de la misma.

De acuerdo con lo anterior, el Consejo de Administración de Sacyr, previo informe específico emitido por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha acordado en su reunión del día 28 de abril de 2025 proponer motivadamente a la Junta General de Accionistas que se celebrará en el mes de junio de 2025, la aprobación de la Política con el contenido establecido en la Ley de Sociedades de Capital.

Esta Política entrará en vigor en la fecha de su aprobación por parte de la Junta General de Accionistas, prevista su celebración para el día 12 de junio de 2025, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2028, sin perjuicio de las adaptaciones o actualizaciones que, en su caso, lleve a cabo el Consejo de Administración conforme a lo previsto en ella y las modificaciones que en cada momento puedan ser aprobadas por la Junta General de Accionistas de Sacyr.

Esta propuesta de aprobación de la Política de Remuneraciones del Consejo de Administración se acompaña de un informe motivado justificativo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Ambos documentos se pondrán a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad desde la convocatoria de la Junta General de Accionistas a la que se someta la aprobación de la Política.

En el presente documento se identifican, incluyen y regulan, entre otros aspectos, los procedimientos para la determinación de la Política de Remuneraciones, la periodicidad de su revisión, las características generales de la misma, su compatibilidad con la gestión adecuada y eficaz del riesgo, con la estrategia, objetivos, valores, la sostenibilidad y los intereses a largo plazo de la sociedad, los principios generales de la Política de Remuneraciones, así como los diferentes esquemas de remuneración aplicados.

1

Principios generales de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Sacyr

La principal finalidad de esta Política es, dentro del sistema previsto estatutariamente, atraer, fidelizar y comprometer a los mejores profesionales, así como conseguir establecer un vínculo estable y con vocación de permanencia en el tiempo entre la remuneración, los resultados y los intereses de los accionistas, que sea compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la Sociedad, tanto en términos absolutos como comparativos con el sector.

Considerando lo anterior, el desarrollo práctico de la Política se fundamenta en los siguientes principios:

- i. **Buen gobierno:** a la hora de determinar la remuneración de los consejeros, la Compañía considera la evolución de la normativa, las mejores prácticas, recomendaciones y tendencias nacionales e internacionales, en materia de retribuciones de consejeros de sociedades cotizadas.
- ii. **Idoneidad:** los importes se consideran adecuados para retribuir la cualificación, dedicación y responsabilidad de los consejeros, garantizando la debida fidelidad y vinculación con la Compañía, sin llegar a comprometer la independencia de los consejeros no ejecutivos.
- iii. **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 celebrada en 2006 y mantenida por las anteriores políticas de remuneraciones de consejeros de la Sociedad.
- iv. **Proporción:** se retribuye a los consejeros en su condición de tales 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.
- v. **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, siguiendo las recomendaciones del Código de Buen Gobierno Corporativo.
- vi. **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.
- vii. **Competitiva:** la retribución, tanto en su estructura como por su cuantía global, debe ser competitiva en relación con los estándares de mercado de las empresas del sector en el que la Sociedad desarrolla su actividad con el fin de contar con los mejores profesionales.
- viii. **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, previniendo siempre los posibles conflictos de interés.
- ix. **Creación de valor:** la Política está alineada con el compromiso de crecimiento, eficiencia y creación de valor a largo plazo de forma sostenible para los grupos de interés de Sacyr.
- x. **Vinculación entre remuneración y resultados:** para los consejeros ejecutivos, una parte significativa de la retribución total tiene carácter variable y su percepción está vinculada a la consecución de objetivos financieros, de negocio, de creación de valor y objetivos no financieros, incluyendo objetivos ESG. Estos objetivos predeterminados, concretos y cuantificables están alineados con el Plan Estratégico de la Compañía.
- xi. **Fair Pay:** se remunera de forma adecuada la valía profesional, capacidades, experiencia, responsabilidad asumida y resultados alcanzados. La Política de Remuneraciones se encuentra alineada con la del resto de empleados, compartiendo los mismos principios y criterios de actuación, e incorporado los elementos incluidos en el paquete retributivo de los directivos de Sacyr.
- xii. **No discriminación:** la Política es coherente con la cultura inclusiva de Sacyr, donde existe el compromiso de incorporar la gestión de la diversidad y la inclusión como un elemento clave para conectar talento y crecer como Compañía. En particular, la Política vela por la no discriminación y por la promoción de una gestión salarial igualitaria en cuanto al género.

En definitiva, con esta Política se pretende definir y controlar, de manera clara y concisa, las prácticas retributivas de la Sociedad para con sus consejeros a fin de, conforme a los artículos 217 y 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, por un lado, promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de Sacyr y, al mismo tiempo, incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

De acuerdo con lo anterior, la Política de Remuneraciones persigue establecer un esquema retributivo adecuado a la dedicación y responsabilidad asumidas por las personas

a las que resulta de aplicación, con el fin de, por un lado, atraer y retener a los perfiles más adecuados y por otro, contribuir a que la Sociedad pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco en que desarrolla su actividad, todo ello de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 217 de la Ley de Sociedades de Capital, la retribución será revisada periódicamente para que guarde una proporción razonable con el tamaño de la Compañía, su situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables.



2**Características de la Política de Remuneración de los Consejeros**

Los principios enunciados se traducen en una Política que, alienada con la estrategia a largo plazo de Sacyr y los intereses de sus grupos de interés, cumple con las mejores prácticas en materia de buen gobierno corporativo:

2.1 Sistema retributivo de los consejeros en su condición de tales

- La retribución está alineada con los estándares en materia de gobierno corporativo y las circunstancias del mercado en atención a las características de la Sociedad y de su actividad, no ofreciendo incentivos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por la Compañía y que comprometan la sostenibilidad a largo plazo de Sacyr.
- La Sociedad a la hora de fijar la estructura y los niveles de retribución de los consejeros, analiza las prácticas de mercado retributivas de otros grupos empresariales cotizados y cuenta con el asesoramiento de consultoras especializadas.
- La retribución es incentivadora y retribuye la dedicación, cualificación y responsabilidad, dependiendo de los cargos y responsabilidades asumidas por cada consejero en el Consejo de Administración y en sus Comisiones, pero sin que dicha remuneración pueda llegar a comprometer su independencia de criterio.
- La retribución no prevé un sistema de retribución variable, siguiendo las Recomendaciones de Buen Gobierno Corporativo.
- No perciben su remuneración mediante la entrega de acciones, opciones sobre acciones, o derechos retributivos vinculados al valor de estas.
- No participan de los sistemas de ahorro a largo plazo tales como planes de pensiones, sistemas de jubilación u otros sistemas de previsión social.

2.2 Sistema retributivo adicional por el desempeño de funciones ejecutivas

- La remuneración por el desempeño de las funciones ejecutivas es adicional a la remuneración que el consejero pueda percibir en su condición de miembro del Consejo de Administración.
- Se tiene en cuenta las tendencias del mercado en relación con la estructura y cuantía global de las remuneraciones, y se posiciona frente al mismo de acuerdo con el planteamiento estratégico de la Sociedad, resultando competitivo en relación con otras entidades comparables para poder así atraer, fidelizar y motivar a los mejores profesionales.
- Vinculación del pago de la retribución a los resultados de la Sociedad.
- El peso de las métricas financieras a las que se vincula la retribución variable a corto y largo plazo representa un porcentaje significativo, garantizando un balance adecuado entre los aspectos financieros y operativos en la gestión de la Sociedad.
- La remuneración variable tiene mayor relevancia dentro de la remuneración total, ya que se incluye una remuneración variable a medio y largo plazo, en línea con las Recomendaciones de Buen Gobierno Corporativo.
- La retribución variable se liga a la consecución de objetivos a medio y largo plazo. De este modo se logra reducir la exposición al riesgo y ajustar la Política a los objetivos, a los valores y a los intereses a largo plazo de la Sociedad.
- La configuración del paquete retributivo está integrada por un conjunto de instrumentos que, tanto en su contenido (dineraria y no dineraria), horizonte temporal (corto, medio y largo plazo), seguridad (fija y variable) y objetivo, permitan ajustar la retribución a las necesidades tanto de la Sociedad como de sus consejeros.
- En ningún caso la retribución amenazará la capacidad de la Sociedad para mantener su solvencia y situación financiera.

- Cláusulas de reducción (malus) y recuperación (claw-back) concretas y homogéneas, que aplican sobre cualquier elemento de retribución variable.
- Asesoramiento externo recurrente a efectos de considerar las prácticas de mercado como un elemento más a tener en cuenta en el proceso de toma de decisiones sobre el diseño de la Política.
- La Política es coherente con el compromiso asumido por Sacyr de incorporar la gestión de la diversidad y la inclusión como un elemento clave para conectar talento y crecer como Compañía. En este sentido, los profesionales de Sacyr son remunerados en función de su valía profesional, capacidades, experiencia, responsabilidad asumida y resultados alcanzados.

3 Resumen de los principales cambios

La nueva Política que se presenta obedece a cuatro razones principales:

1. De acuerdo con el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital, la política de remuneraciones se aprobará para su aplicación durante un período máximo de tres ejercicios, siendo necesario aprobar la nueva Política antes de la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior. Teniendo en cuenta que la Política actual finaliza su vigencia el año 2025, es preceptivo proponer a la Junta General de Accionista la aprobación de esta nueva Política.
2. Sacyr, tras la celebración de la Junta General de Accionistas el 12 de junio de 2025, presentará un nuevo modelo de gobierno corporativo, resultado de la división de poderes que, hasta la fecha, habían estado concentrados en un presidente consejero delegado. Este nuevo modelo, en el que se nombra un Presidente Ejecutivo y un Consejero Delegado, dará lugar a una nueva distribución de funciones y responsabilidades.
3. En consecuencia, era necesario la actualización y modificación de la Política para incluir el nuevo esquema retributivo de los dos consejeros ejecutivos en la nueva división de funciones.
3. En relación con la retribución de los consejeros en su función de tales, al cambiarse el número y funciones de las Comisiones Delegadas, se incluye también una modificación de la retribución por pertenecer a las nuevas Comisión de Auditoría y Sostenibilidad y Comisión de Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones.
4. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tras la celebración de cada Junta General de Accionistas de cada ejercicio, ha realizado un proceso de reflexión donde considera factores internos y factores externos que le permiten actualizar la Política bajo las mejores prácticas de gobierno corporativo.

Fruto de todo lo anterior y de las conclusiones alcanzadas en este periodo de reflexión, la citada Comisión ha propuesto al Consejo de Administración la presente Política, cuyas principales modificaciones se incluyen a continuación en tres agrupaciones principalmente:

1. CAMBIOS DE GOBIERNO CORPORATIVO

- En cumplimiento del compromiso informado en la Junta General de Accionistas celebrada el 15 de junio de 2023, se ha tomado la decisión de dividir las funciones ejecutivas entre el Presidente y el Consejero Delegado. En consecuencia, se procede a la actualización de la Política en cuanto a los consejeros ejecutivos, en la medida en que en la anterior política de remuneraciones sólo había un consejero ejecutivo en Sacyr.
- El Consejo de Administración de 30 de enero de 2025 acuerda presentar por promoción interna al candidato a nuevo Consejero Delegado, cuya elección demuestra la apuesta de Sacyr por la promoción del talento interno.

- Sobre esta base, se incluyen los cambios en las condiciones contractuales del Presidente Ejecutivo y se introducen las condiciones contractuales del nuevo Consejero Delegado, que resultarán de aplicación a partir de la fecha de aprobación de la presente Política, percibiéndose en 2025 la parte proporcional que corresponda.
- Teniendo en cuenta lo anterior, se propone una reducción de un 27% de la retribución total del Presidente Ejecutivo y un incremento de un 51% de la retribución total del Consejero Delegado, siendo el sumatorio de ambos importes inferior al salario actual del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado. Este cambio en las condiciones salariales irá evolucionando según se desarrollen las funciones ejecutivas en cada uno de ellos.

2. MEJORAS GENERALES DE GOBIERNO CORPORATIVO

- Refuerzo de los principios generales de la Política de Remuneraciones conforme a la práctica de mercado en sociedades cotizadas, tanto de los principios aplicables al sistema retributivo de los consejeros en su condición de tales como de los principios aplicables al sistema retributivo adicional por el desempeño de funciones ejecutivas.
- Introducción de la posibilidad de aplicar excepciones temporales conforme a lo previsto en el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital.
- Mayor transparencia sobre cómo la Política de la Sociedad contribuye a la estrategia, a los intereses y a la sostenibilidad a largo plazo, garantizando su coherencia.
- Inclusión de un apartado sobre la vinculación de la Política de Remuneraciones con las condiciones de los empleados de Sacyr, en el que se describe cómo está alineada la remuneración de los consejeros con la del resto de empleados, retribuyendo por el valor que éstos aportan y compartiendo los mismos principios generales.

3. CAMBIOS DE COMISIONES

- La propuesta de modificación de las comisiones delegadas del Consejo de Administración de Sacyr, reduciéndose a las siguientes tres comisiones: (i) Comisión Ejecutiva; (ii) Comisión de Auditoría y Sostenibilidad; y (iii) Comisión de Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones, lleva aparejada una nueva retribución de los miembros en las nuevas Comisiones.



4

Remuneraciones de los consejeros en su condición de tales

4.1 Previsión estatutaria

De acuerdo con el artículo 43.1 de los Estatutos Sociales de la Sociedad, los consejeros en su condición de miembros del Consejo de Administración, y por sus labores de supervisión y decisión colegiada, tendrán derecho a percibir una retribución de la Sociedad que consistirá en una cantidad anual fija.

El importe conjunto máximo de la retribución de los consejeros en su condición de tales será fijado por la Junta General y permanecerá vigente en tanto ésta no acuerde su modificación. Corresponderá al Consejo de Administración, dentro del límite fijado por la Junta General, fijar en cada ejercicio el importe concreto a percibir por cada consejero para lo que atenderá a (i) los cargos que ocupen en el seno de dicho órgano; (ii) las características concurrentes en los mismos; o (iii) su pertenencia o no, y grado de responsabilidad, en las distintas comisiones.

4.2 Componentes retributivos

En cumplimiento de la previsión estatutaria anterior, el sistema retributivo de los consejeros en su condición de tales consiste en una retribución fija y corresponde al Consejo de Administración, dentro de los límites fijados por la Junta General, fijar el importe concreto a percibir para cada consejero atendiendo a:

- a) los cargos que ocupen en el seno de dicho órgano;
- b) la categoría del consejero;
- c) las características concurrentes en los mismos;
- d) su pertenencia o no, y grado de responsabilidad, en las distintas comisiones;
- e) las tareas y responsabilidad específicas asumidas durante el año;
- f) la experiencia y el conocimiento requeridos para realizar dichas tareas; y
- g) la cantidad de tiempo y de dedicación que exige su cumplimiento.

Concretamente, para el ejercicio 2025 se han acordado los siguientes importes:

- Asignación fija por el ejercicio del cargo de vocal del Consejo de Administración: 95.000 euros brutos anuales.
- Asignación adicional por el ejercicio del cargo de Presidente del Consejo de Administración: 111.600 euros brutos anuales.
- Asignación adicional por el ejercicio del cargo de Vicepresidente del Consejo de Administración: 100.900 euros brutos anuales.
- Asignación adicional por el ejercicio del cargo de Consejero Coordinador del Consejo de Administración: 20.000 euros brutos anuales.
- Asignación adicional por pertenencia a cada una de las Comisiones del Consejo: 45.000 euros brutos anuales (Comisión Ejecutiva); 25.000 euros brutos anuales (Comisión de Auditoría y Sostenibilidad); 22.000 euros brutos anuales (Comisión de Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones).
- Asignación adicional por el ejercicio del cargo de Presidente de cada una de las Comisiones del Consejo: 58.500 euros brutos anuales (Comisión Ejecutiva); 30.000 euros brutos anuales (Comisión de Auditoría y Sostenibilidad); 26.000 euros brutos anuales (Comisión de Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones).

Asimismo, la Sociedad está autorizada para contratar un seguro de responsabilidad civil para sus consejeros, tal y como se indica en el apartado 6.2 de la presente Política.

4.3 Importe máximo de las remuneraciones

Conforme a lo dispuesto en el artículo 529 *septdecies* de la LSC, se deja constancia de que el importe máximo anual que Sacyr podrá destinar al conjunto de los consejeros por su condición de tales se mantiene en dos millones novecientos mil euros (2.900.000 €), cifra que fue

autorizada por la Junta General de Sacyr en el año 2006 y que se ha mantenido vigente desde dicha fecha. Este importe permanecerá vigente hasta que la Junta General de Accionistas no acuerde su modificación.

5 Remuneración adicional por el desempeño de funciones ejecutivas

5.1 Previsión estatutaria

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

En particular, el sistema retributivo adicional de los consejeros que desempeñen funciones ejecutivas se compone de: a) una parte fija, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos; b) una parte variable, correlacionada con algún indicador de los rendimientos del consejero o de la empresa; c) una parte asistencial, que contemplará los sistemas de previsión y seguro oportunos; d) una indemnización para el caso de (i) cese no debido a incumplimiento imputable al consejero o (ii) dimisión por causas sobrevenidas ajenas al consejero, así como e) una remuneración por pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización.

Adicionalmente, el artículo 43.4 de los Estatutos Sociales determina que los consejeros podrán ser retribuidos además con la entrega de acciones de la Sociedad, de opciones sobre las mismas o retribuciones vinculadas al valor de las acciones, quedando esta retribución sujeta a la aprobación por la Junta General.

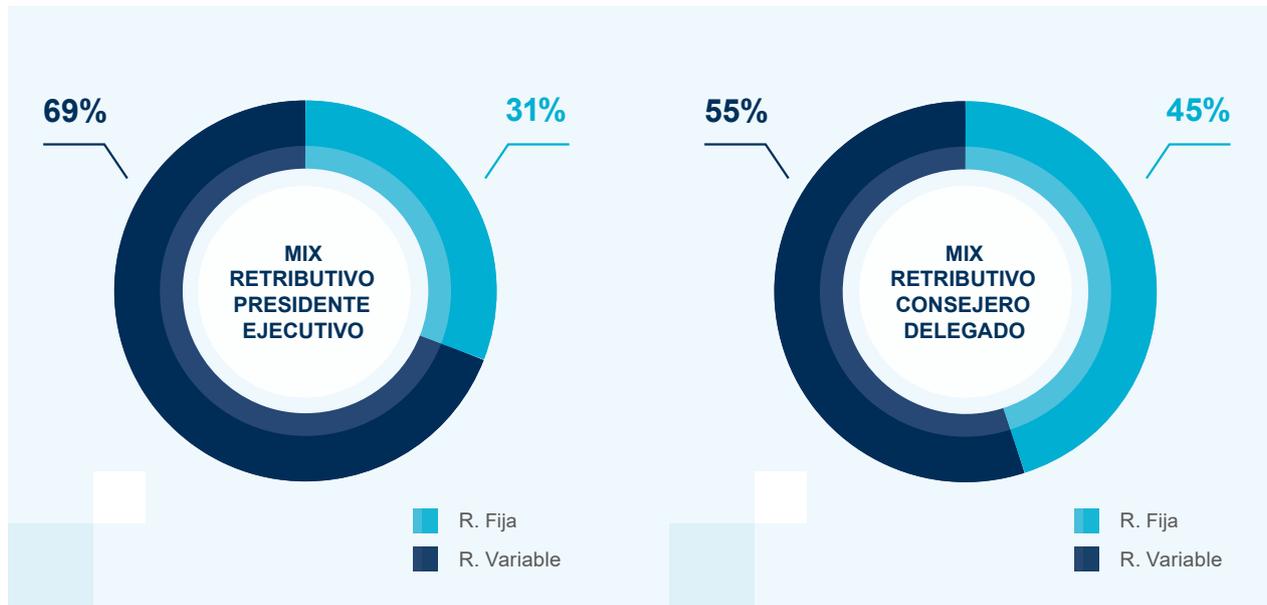
Corresponde al Consejo de Administración determinar la retribución de los consejeros ejecutivos, así como el importe concreto de cada una de las referidas partidas retributivas, previo informe de la Comisión de Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones y conforme a los términos y condiciones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

5.2 Componentes retributivos

En cumplimiento de la previsión estatutaria anterior, los consejeros ejecutivos tienen un esquema retributivo adicional apalancado principalmente en la retribución variable, de tal manera que la mayor parte de la remuneración total se percibe únicamente si se cumplen los objetivos establecidos en la retribución variable a corto y largo plazo. Esta estructura retributiva es coherente con el principio de *pay for performance*.

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. En base a ello, la retribución variable de referencia para un escenario del 100% de cumplimiento de los objetivos en el ejercicio 2025 se prevé que constituya aproximadamente el 69%, sobre la

retribución total del Presidente Ejecutivo siendo el 31% restante la retribución fija. En el caso del Consejero Delegado se prevé que la retribución variable de referencia para un escenario de cumplimiento del 100% de los objetivos en el ejercicio 2025 constituya aproximadamente el 55% de la retribución total del Consejero Delegado, siendo el 45% restante la retribución fija.



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 están llamados a desempeñar los consejeros ejecutivos.

La ponderación de los elementos retributivos descrita, los procedimientos de determinación de las responsabilidades de los consejeros ejecutivos, 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 de los consejeros ejecutivos a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Sociedad.

La retribución variable de los consejeros ejecutivos, al incluirse en un plan para el equipo gestor, comparte directrices con las condiciones retributivas de este colectivo.

En el caso del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado, la Comisión de Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones podrá proponer al Consejo de Administración de la Sociedad la cancelación o devolución del incentivo a largo plazo, 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 continuación, se desarrollan conforme al artículo 529 *octodecims* y *novodecims* de la LSC, los aspectos que necesariamente debe contemplar la Política de Remuneraciones con respecto a los consejeros ejecutivos.

5.3 Detalle de los elementos retributivos

5.3.1 Retribución fija anual

Los consejeros ejecutivos tendrán derecho a percibir una retribución fija por el mayor nivel de dedicación y responsabilidad que implica el desempeño de su cargo que deberá ser competitiva en relación con los estándares habituales del sector para puestos del nivel de responsabilidad que ocupen.

En particular, el propósito de la retribución fija es recompensar el desempeño de funciones ejecutivas de forma coherente con el nivel de responsabilidad, liderazgo y nivel de desempeño dentro de la organización, favoreciendo la retención de profesionales clave y la atracción del mejor talento, y dotando de independencia económica suficiente para equilibrar la importancia de otros elementos retributivos.

En concreto, desde la aprobación de esta Política para el año 2025, el Presidente Ejecutivo percibirá como retribución fija bruta anual la cantidad de 1.400.000 euros y el Consejero Delegado percibirá como retribución fija bruta anual la cantidad de 450.000 euros.

Dicha retribución fija resultará de aplicación a partir de la fecha de aprobación de la presente Política, percibiéndose en 2025 la parte proporcional que corresponda.

La retribución fija anual se abona mensualmente en metálico. Esta retribución es establecida por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones.

Esta retribución puede ser revisada anualmente por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones, en función de los criterios considerados, tales como: (i) las responsabilidades del consejero ejecutivo; (ii) las prácticas retributivas de otros grupos empresariales cotizados; (iii) la evolución de la Sociedad; o (iv) las bandas salariales previstas en la política retributiva

de Sacyr para su equipo directivo. En el proceso de revisión de la retribución fija de los consejeros ejecutivos, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones, considera los presupuestos anuales de incremento salarial para los empleados, así como la retribución del resto del equipo directivo.

El incremento máximo del conjunto de la remuneración de los consejeros ejecutivos para el periodo de vigencia de la Política no podrá ser superior al 10 por ciento anualizado del salario anual bruto. Sin perjuicio de lo anterior, en línea con la adecuación de la remuneración del Presidente Ejecutivo y del Consejo Delegado al nuevo marco de gobierno y a las funciones y responsabilidades designadas por el Consejo, la remuneración fija individual podrá ser modificada atendiendo a las circunstancias que lo justifiquen. En ningún caso estas modificaciones podrán superar el límite máximo establecido en este apartado, si bien podrán suponer un reparto distinto al existente a la fecha de aprobación de esta Política.

En determinadas situaciones como, por ejemplo, cambio en el tamaño y en la complejidad del negocio, un cambio de responsabilidad, el desarrollo en el puesto y/o necesidades especiales de retención y motivación, la Comisión de Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones podría decidir aplicar incrementos superiores. Las razones subyacentes, se explicarán, en su caso, en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

5.3.2 Retribución variable a corto plazo

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

Bajo dicho programa, los consejeros ejecutivos tendrán derecho a percibir una remuneración variable anual en metálico por la prestación de sus servicios. Los objetivos se fijan anualmente por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones teniendo en cuenta y de forma totalmente alineada al Plan Estratégico de la Compañía.

A continuación, se detallan las principales características del programa de gestión por objetivos y cobro de retribución variable a corto plazo del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado:

Principales características	Presidente Ejecutivo	Consejero Delegado
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.	
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 CGCNR 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 Comisión de Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones, 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.

En concreto, desde la aprobación de esta Política para el año 2025, la retribución variable anual target para el Presidente Ejecutivo asciende a un 100% de la retribución fija dineraria de referencia y a un 70% de la retribución fija dineraria de referencia para el Consejero Delegado.

En la medida en que la fecha de efecto de la presente Política es de 12 de junio de 2025, la retribución variable anual se medirá de forma proporcional al tiempo transcurrido entre la citada fecha y el 31 de diciembre de 2025.

Para el ejercicio en curso, el Consejo de Administración ha acordado que la remuneración variable a corto plazo de los consejeros ejecutivos se determine en atención al cumplimiento de los objetivos cuya ponderación habrá de realizarse teniendo en cuenta los importes mínimos y máximos establecidos en su contrato suscrito con la Sociedad, teniendo en cuenta el tiempo transcurrido entre la aprobación de la presente Política y el 31 de diciembre de 2025.

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

- **Desempeño de Compañía y aportación de valor al accionista**, que incluye ejemplos de métricas como EBITDA, BDI, generación de caja y valor de Compañía.
- **Estrategia**, donde se consideran aspectos como la reducción de la deuda corporativa en curso.
- **Personas, Diversidad y Sostenibilidad**, que abarca métricas relacionadas con la mejora de los índices de seguridad y salud, los ratios de diversidad y la reducción de emisiones de CO2, entre otras.

5.3.3 Retribución variable a largo plazo

Los consejeros ejecutivos de Sacyr podrán ser beneficiarios de sistemas de retribución a largo plazo que tengan por objeto la creación de valor para la Compañía, y que se instrumenten mediante pagos en metálico y/o mediante entrega de acciones o de derechos sobre ellas, así como de cualquier otro sistema retributivo que esté referenciado a la creación de valor de Sacyr.

La decisión de conceder retribuciones vinculadas a acciones de Sacyr corresponde a la Junta General, a propuesta del Consejo de Administración, formulada previo informe de la Comisión de Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones.

En este sentido, siguiendo las recomendaciones de buen gobierno, Sacyr tiene implantado un sistema de retribu-

ción variable a largo plazo, no consolidable, dirigido al equipo gestor elegible, así como a los consejeros de la Sociedad que desarrollen funciones ejecutivas y que 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 el compromiso 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.

A la fecha de aprobación de la presente Política, está en vigor el Plan de ILP 2024 – 2027 aprobado por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones:

Plan de ILP	2024 – 2027
Fecha de aprobación:	22 de abril de 2024
Duración del Plan:	Cuatro años
Tipo de Plan:	Bonus plurianual vinculado a la consecución de objetivos (Plan Estratégico 2024 – 2027).
Elegibles:	Parte del equipo gestor y consejeros ejecutivos
Ciclos:	Dos ciclos solapados e independientes entre si.

Características específicas

Forma de pago:	50% en metálico y 50% en acciones.
Objetivos para la consecución:	Objetivos financieros, de desempeño individual o relacionados con la sostenibilidad.
Umbral de consecución	Inferior a 70% => sin Incentivo. Máximo = 130%

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

Porcentaje de Consecución

=

$$[(\text{PorcentajeEjercicio1} + \text{PorcentajeEjercicio2} + \text{PorcentajeEjercicio3}) + (10\% \times \% \text{CumplimientoSost}) + (25\% \times \% \text{ConsecuciónRTA})] \times \% \text{Retribución Variable Anual Abonada}$$

- 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



5.3.4 Beneficios sociales

A los consejeros ejecutivos, siempre que la legislación aplicable lo permita, le serán de aplicación cuantos derechos y beneficios sociales estén establecidos o se establezcan con carácter general en el futuro para el resto del personal directivo de Sacyr.

En particular, la retribución asistencial de los consejeros ejecutivos estará compuesta por los siguientes elementos retributivos:

i. Seguro Médico

Póliza de seguro de asistencia sanitaria con reembolso de gastos médicos a favor de todos los consejeros ejecutivos junto con sus familiares (cónyuge e hijos dependientes).

→ será de un 28% de la retribución total devengada para el Presidente Ejecutivo en el ejercicio inmediatamente anterior.

→ será de un 18% de la retribución fija devengada por el Consejero Delegado en el ejercicio inmediatamente anterior.

ii. Plan de ahorro

Una aportación anual a un contrato de seguro colectivo de vida que instrumente la retribución asistencial, adaptado a la naturaleza jurídica de la relación de los consejeros ejecutivos, para la cobertura de las contingencias de supervivencia (la edad a la que acceda voluntariamente a la situación legal de jubilación), fallecimiento e incapacidad permanente en cualquiera de sus grados.

El beneficiario de dicho seguro serán cada consejero ejecutivo o las personas que él designe para la cobertura de fallecimiento.

La aportación anual en forma de prima al seguro para la cobertura de la contingencia de supervivencia (hasta la edad en la que el consejero ejecutivo acceda voluntariamente a la situación legal de jubilación):

iii. Seguro de vida

Adicionalmente, se contrata un seguro colectivo de vida para la cobertura de las contingencias de fallecimiento e incapacidad permanente, equivalente a:

→ Para el Presidente Ejecutivo un capital de dos millones doscientos cincuenta mil euros (2.250.000 euros).

→ Para el Consejero Delegado un capital de un millón quinientos mil euros. (1.500.000 euros).

Para su cobertura, la Sociedad abonará anualmente el importe de prima correspondiente al aseguramiento.

iv. Otros beneficios sociales

Adicionalmente, los consejeros ejecutivos recibirán las cuotas de leasing o renting de un automóvil, de la gama que le corresponda según la política vigente de la Compañía, a elegir entre dicha gama por el Presidente Ejecutivo y por el Consejero Delegado.

5.3.5 Pagos vinculados a la fidelización

El Consejo de Administración aprobó un programa de dedicación y fidelización, dirigido tanto a personal clave como a consejeros de la Sociedad que desarrollan funciones ejecutivas cuyo objetivo es garantizar la fidelización en los plazos y condiciones en que la Compañía considere convenientes.

El importe del Programa se calcula en función de la retribución fija, la retribución variable anual y la retribución variable a largo plazo, de acuerdo con lo establecido en las condiciones particulares.

En el caso del Presidente Ejecutivo, del importe establecido en el Programa, el 50 por ciento se abonará al cesar

como Consejero Delegado según lo estipulado, mientras que el restante 50 por ciento se abonará una vez hayan transcurrido cinco años desde la aprobación de la presente Política o, caso de que se produzca antes, en el momento en el que el Presidente Ejecutivo pierda su condición de consejero ejecutivo de la Compañía.

En el caso del Consejero Delegado, el objetivo es reconocer su permanencia en la Sociedad hasta enero de 2029 y, por tanto, tendrá derecho a percibir el 100 por cien de la retribución asignada al programa de fidelización si cumple con las condiciones pactadas.

5.3.6 Pagos vinculados a la terminación

Los contratos de los consejeros ejecutivos y la Sociedad, establecen 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 veces la suma de la retribución fija bruta anual; la retribución variable anual que hubiera sido percibida en el ejercicio inmediatamente anterior a aquel en el que se produzca la extinción de la relación y; el importe dinerario y en acciones que resulte según se define en cada uno de los reglamentos de los planes de incentivos a largo plazo en los que los consejeros ejecutivos tengan o hayan tenido la condición de beneficiarios y que percibiesen en el momento del cese.

Adicionalmente, para el caso en que se produzca, (i) la fusión de la Compañía por absorción por parte de otra

entidad con cambio de control efectivo, o (ii) la sucesión de la Compañía o un cambio en la titularidad del capital social de la misma que tenga por efecto una renovación significativa de sus órganos rectores o en el contenido o planteamiento de la actividad del Presidente Ejecutivo, éste tendrá derecho a percibir un importe bruto igual a 2,5 veces la suma de la retribución fija bruta anual; la retribución variable anual que hubiera sido percibida en el ejercicio inmediatamente anterior a aquel en el que se produzca la extinción de la relación y; el importe dinerario y en acciones que resulte según se define en cada uno de los reglamentos de los planes de incentivos a largo plazo en los que los consejeros ejecutivos tengan o hayan tenido la condición de beneficiarios y que percibiesen en el momento del cese. En el caso del Consejero Delegado, la indemnización será de dos veces.

5.3.7 Otras condiciones contractuales de los Consejeros Ejecutivos

Los contratos que regulen el desempeño de funciones ejecutivas por miembros del Consejo de Administración tendrán naturaleza mercantil e incluirán, entre otras, las cláusulas típicas que suelen incluirse en este tipo de contratos y que a continuación se describen.

En particular, las retribuciones, derechos y obligaciones de los consejeros ejecutivos se determinan en su contrato, aprobado por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Gobierno Corporativo, Nombres y Retribuciones, y cuyas condiciones son:

- La duración de los contratos con los consejeros ejecutivos tiene carácter indefinido.
- La relación contractual de los consejeros ejecutivos con Sacyr es de plena dedicación. En consecuencia, y salvo autorización expresa del Consejo de Administración de la Sociedad, los consejeros ejecutivos no podrán prestar servicios, por cuenta propia o ajena, ni desarrollar otra profesión u ocupación, ni en forma retribuida ni de modo gratuito, que puedan (a) menoscabar el desempeño de sus funciones o (b) restar tiempo o dedicación al desempeño requerido para un puesto como el de la naturaleza que desempeña.
- Indemnización por cese: se describe en el apartado 5.3.6 de la Política de Remuneraciones.
- Pacto de no concurrencia post-contractual: se describe en el apartado 6.1 de la Política de Remuneraciones.
- Programa de fidelización: se describe en el apartado 5.3.5 de la Política de Remuneraciones.

6**Otros conceptos****6.1 Remuneración por pactos de no concurrencia post contractual**

Durante el plazo de 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 a los consejeros ejecutivos, estos podrán percibir un im-

porte equivalente a 2 veces la remuneración fija percibida en los doce meses anteriores a la fecha de terminación del contrato, en concepto de pacto de no competencia post- contractual que le será abonada durante el período de no competencia.

6.2 Póliza de seguro de responsabilidad civil

De acuerdo con el artículo 43.5 de los Estatutos Sociales, Sacyr tiene suscrita una póliza de seguro de responsabilidad civil de consejeros y directivos del Grupo Sacyr y

que, por tanto, da cobertura a los consejeros y directivos de la Sociedad, incluidos los consejeros ejecutivos.

6.3 Retribución variable complementaria

El Consejo de Administración aprobó con fecha 24 de febrero de 2022 un plan de retribución variable complementaria (RVC) vinculado a la revalorización bursátil de la Sociedad.

El Plan de Retribución Variable Complementaria cubre el periodo del Plan Estratégico 2021-2025. Por lo tanto, el período que se tomará en consideración para calcular la revalorización bursátil abarcará desde enero de 2021 hasta diciembre de 2025, en los términos establecidos en el reglamento que desarrolla las condiciones generales del citado Plan.

El importe final a percibir en acciones variará en función del incremento de la capitalización.

El importe máximo teórico a percibir por el Plan de Retribución Variable Complementario por el Presidente Ejecutivo y altos directivos de la Sociedad, en su conjunto se estableció en 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 Presidente Ejecutivo tendrá derecho a un 0,25% adicional, lo que supondría 2.267.145 acciones adicionales.

En el caso del Consejero Delegado, que fue invitado a participar en el Plan en su calidad de directivo, se producirá la liquidación del citado Plan en el ejercicio 2026 junto con el resto de los beneficiarios, dentro de los límites antes señalados.

7.1 Supervisión y aplicación

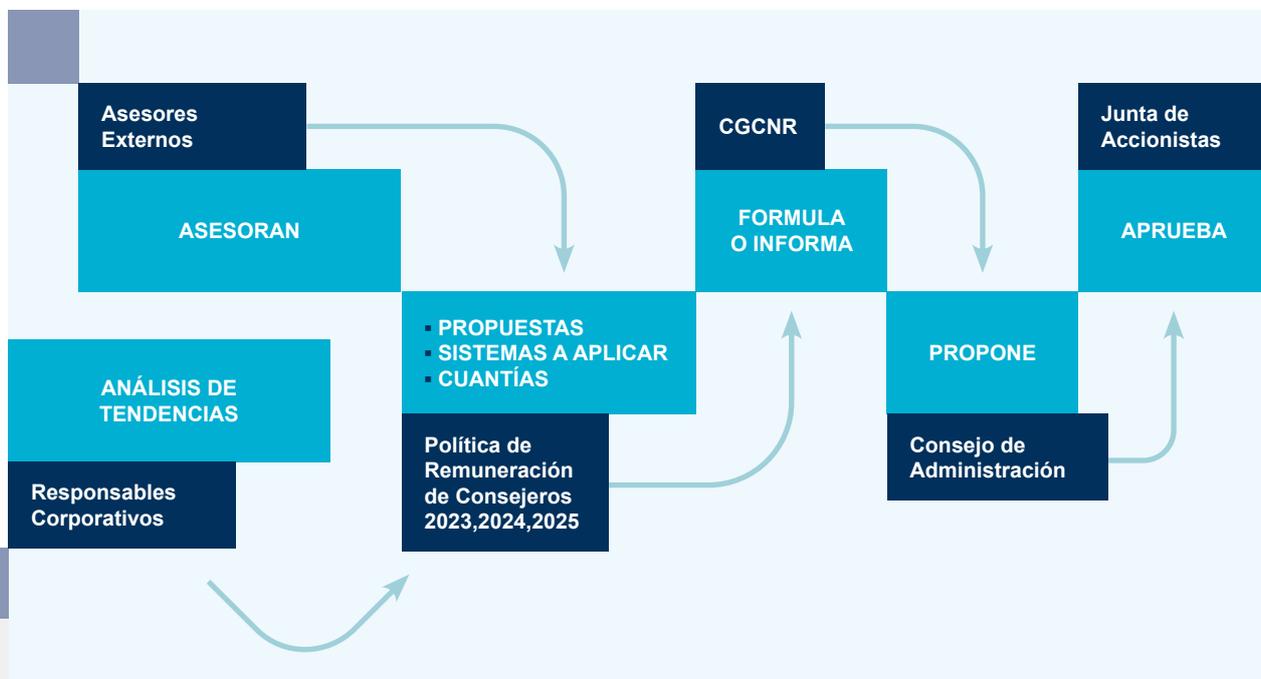
La Sociedad, en la determinación, revisión y aprobación de la Política de Remuneraciones, sigue la normativa aplicable vigente, los Estatutos Sociales y el resto de normativa interna que le aplica. De conformidad con lo establecido en el Reglamento del Consejo (artículos 5, 17 y 27), las propuestas relativas a la Política de Remuneraciones de los consejeros, la revisión y actualización, así como los sistemas concretos a aplicar, sus componentes y cuantías, son formuladas o informadas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y, a partir de la aplicación de la presente Política, por la Comisión de Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones (la "CGCNR") que las eleva al Consejo de Administración para su aprobación, así como a la Junta General cuando sea necesario.

La Comisión, 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. El Consejo de Administración, propone la aprobación, revisión o actualización de la Política para su aprobación en la Junta General de Accionistas.

En caso de revisión de la Política, se describirán y explicarán todos los cambios significativos y cómo se han tenido en cuenta las votaciones realizadas y los puntos de vista, que en su caso, se hayan recibido de los accionistas sobre la Política y los Informes Anuales sobre Remuneraciones de los Consejeros desde la fecha de la votación más reciente que haya tenido lugar sobre la Política de Remuneraciones en la Junta General de Accionistas.

La revisión periódica por parte de la Comisión tiene entre sus fines garantizar que las políticas y los sistemas retributivos en Sacyr cumplen en todo momento con el marco de las disposiciones normativas vigentes, las normas de buen gobierno corporativo, y las recomendaciones y criterios interpretativos desarrollados en atención a dicha normativa.

En la medida en que no se aprueben modificaciones, esta Política se someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas con anterioridad a la finalización del último ejercicio de su aplicación.



7.2 Excepciones temporales

Únicamente en circunstancias excepcionales en que sea necesario para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de Sacyr en su conjunto o para asegurar su viabilidad, el Consejo de Administración de Sacyr podrá, previa propuesta motivada de la Comisión de Gobierno Corporativo, Nombramientos y Retribuciones:

- Acordar la aplicación de excepciones temporales a la Política en relación con la concesión, consolidación y/o pago de todos los componentes previstos en la presente Política.
- Realizar ajustes sobre los retos aplicables al sistema de remuneración variable, tanto anual como plurianual, de los consejeros ejecutivos en función de las circunstancias excepcionales que pudieran producirse a lo largo de los ejercicios en los que esté vigente la Política.
- Alterar las reglas de concesión, consolidación y pago de la retribución previstas en la presente Política, en el caso de que se produjese algún evento, circunstancia u operación societaria que, en opinión del Consejo de Administración, pudiera afectar de manera significativa al cobro de ésta.

Dichas excepciones, de carácter restrictivo, se basarán en las necesidades particulares del negocio de la Compañía.

Cualquier aplicación de excepcionalidad será debidamente consignada y explicada en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

8

Contribución de la política de remuneraciones a la estrategia, a los intereses y a la sostenibilidad a largo plazo de la compañía

La Política de Remuneraciones de Sacyr será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores, la sostenibilidad y los intereses a largo plazo de la Sociedad e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses.

En particular, la presente Política incluye, entre las características de los elementos retributivos descritos anteriormente, los mecanismos necesarios para promover que el sistema retributivo de los consejeros de la Compañía contribuya de manera fehaciente a la consecución de los objetivos estratégicos de la Sociedad, garantizando la sostenibilidad de Sacyr a largo plazo.

A continuación se detallan las características de la Política que garantizan la coherencia con la estrategia, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de Sacyr:

- El diseño de la Política de Remuneraciones es coherente con la estrategia de la Compañía y está orientado a la obtención de los resultados a largo plazo.
- La presente Política de Remuneraciones es una política competitiva que busca atraer, motivar y retener a los líderes idóneos para el cumplimiento de la estrategia de la Sociedad y su sostenibilidad en el largo plazo.
- La Política procurará evitar la asunción excesiva de riesgos por parte de los consejeros en el ejercicio de sus funciones incluyendo, cuando proceda, las cauteles necesarias para reducir o recuperar las remuneraciones indebidamente satisfechas.
- El esquema retributivo de los consejeros ejecutivos incluye indicadores, que serán revisados periódicamente, de cara a promover la ejecución de la estrategia de Sacyr en cada momento.

9

Vinculación de la política de remuneraciones con las condiciones de los empleados de la sociedad

Para el establecimiento de las condiciones retributivas de los miembros del Consejo de Administración y, en particular, los consejeros ejecutivos, descritas en la presente Política, se ha tenido en cuenta el sistema retributivo aplicable a los empleados de Sacyr.

En concreto, en la elaboración de la presente Política se pretende el alineamiento con el sistema retributivo general de la Sociedad, buscando en todos los casos fomentar el compromiso de todos los profesionales con la Compañía, la ética personal y corporativa, la promoción de los objetivos estratégicos y de desarrollo sostenible.

En este sentido, la presente Política se encuentra alineada con la del resto de empleados, retribuyendo por el valor que éstos aportan y compartiendo los principios generales:

- El paquete retributivo de la Compañía puede estar compuesto por componentes fijos, variables, así como retribuciones en especie y otros beneficios sociales. En todo caso, con el objetivo de garantizar la competitividad externa de todos los empleados, la retribución

se revisa de forma periódica en comparación con un grupo de compañías comparables para Sacyr.

- Se garantiza la no discriminación por razones de sexo, edad, cultura, religión ni raza a la hora de aplicar las prácticas y políticas retributivas. A este respecto, los profesionales de Sacyr son remunerados de forma coherente con el nivel de responsabilidad y liderazgo. Se favorece la retención de profesionales clave y la atracción del mejor talento.
- En línea con las prácticas retributivas de la Sociedad, una parte relevante de la retribución total de los consejeros ejecutivos tiene carácter variable y su percepción está vinculada a la consecución de objetivos financieros, de sostenibilidad y de creación de valor, predeterminados, concretos, cuantificables y alineados con el interés de Sacyr.
- Adicionalmente, los planes de retribución a largo plazo descritos en el apartado 5 de la presente Política se dirigen a determinados directivos y personal clave de la Compañía, designados por el Consejo de Administración de Sacyr, entre los que se encuentran incluidos los consejeros ejecutivos.

10

Vigencia

De conformidad con lo previsto en el artículo 529 *novodecies*, apartado 1 de la LSC, se hace constar que esta Política será de aplicación, desde la fecha misma de su aprobación y durante los tres ejercicios siguientes, esto es, 2026, 2027 y 2028.

Cualquier modificación o sustitución de la misma durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas conforme al procedimiento establecido para su aprobación. En el supuesto de no plantearse modificaciones de la Política durante dicho plazo se presentará una nueva Política para su aprobación en la Junta General de 2028.

La aplicación de la presente Política estará sujeta, en todo caso, a las modificaciones que, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento o la interpretación que de la misma realice la propia Sociedad, Sacyr estime procedente incluir. En cualquier caso, cualquier remuneración que perciban los consejeros de Sacyr será acorde con la política de remuneración de consejeros vigente en cada momento, salvo las remuneraciones que expresamente haya aprobado la Junta General de Accionistas de la Compañía.





sacyr

Condesa de Venadito, 7
28027 Madrid.
España

www.sacyr.com