

**POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE CONSEJEROS DE SACYR, S.A.**

---



**Mayo 2016**



## **POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE CONSEJEROS DE SACYR, S.A.**

El Consejo de Administración de SACYR, S.A., en desarrollo de lo dispuesto por el artículo 529 novodecies del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (“LSC”), ha aprobado la siguiente política de remuneraciones de consejeros (la “**Política de Remuneraciones**”).

### **1. Introducción**

#### **1.1 Política de Remuneraciones de los consejeros de Sacyr**

La LSC establece, entre otros aspectos, la necesidad de que las sociedades cotizadas cuenten con una política de remuneraciones para sus consejeros.

De acuerdo con el citado artículo 529 novodecies de la LSC, dicha política debe ajustarse al sistema de remuneración estatutariamente previsto y debe ser aprobada por la junta general de accionistas al menos cada tres años como punto separado del orden del día.

Al objeto de cumplir con lo establecido en la referida norma, el Consejo de Administración de SACYR, S.A. (“**Sacyr**”, o la “**Sociedad**”), a propuesta, y previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprueba la presente Política de Remuneraciones, que será sometida a votación por parte de la Junta General de Accionistas como punto separado del orden del día.

Cualquier remuneración que perciban los consejeros por el ejercicio o terminación de su cargo así como, en su caso, por el desempeño de funciones ejecutivas, será acorde con la Política de Remuneraciones, salvo las remuneraciones que expresamente haya aprobado la Junta General de Accionistas de Sacyr.

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 217.3 de la LSC, la Junta General de Accionistas de 2006 aprobó la remuneración máxima de los consejeros en su condición de tales. Dicho importe máximo se incluye en la Política de Remuneraciones, tal y como establece el artículo 529 septdecies, apartado 1 de la LSC.

#### **1.2 Normativa interna de Sacyr relativa a la Política de Remuneraciones de los consejeros**

La Política de Remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración de Sacyr se recoge en el artículo 43 de sus Estatutos Sociales en el que se determinan los sistemas de retribución aplicables a los consejeros.



En dicho artículo se describen los conceptos retributivos que la Sociedad puede abonar dependiendo de las funciones que desarrollen los consejeros:

- Consejeros en su condición de miembros del Consejo de Administración, y por sus labores de supervisión y decisión colegiada (“*consejeros en su condición de tales*”).
- Consejeros que, de manera adicional a sus labores de supervisión y decisión colegiada, tengan atribuidas funciones ejecutivas dentro de la Sociedad (“*consejeros ejecutivos*”).

El Reglamento del Consejo de Administración en su artículo 27 se remite a la regulación establecida en los Estatutos Sociales de la Sociedad en relación con la remuneración de los consejeros.

De acuerdo con todo lo anterior, a continuación se describen los principios y fundamentos de la Política de Remuneraciones de Sacyr, de acuerdo con lo establecido en la LSC y en la citada normativa interna de la Sociedad.

## **2. Principios generales de la Política de Remuneraciones de los consejeros de Sacyr**

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

Adicionalmente, a la hora de diseñar la Política de Remuneraciones, se ha tenido en cuenta el entorno económico, los resultados de la Sociedad, la estrategia del grupo encabezado por Sacyr (el “**Grupo**”), las exigencias legales aplicables a las sociedades de capital, las mejores prácticas del mercado y, en gran medida, las Recomendaciones de Buen Gobierno Corporativo.

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

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



- **Moderación:** Se procura que la retribución resulte moderada con los estándares del mercado. A este respecto, para facilitar este objetivo, se mantiene el límite máximo de 2,9 millones de euros, para el conjunto de consejeros en su condición de tales, autorizado por la Junta General de Sacyr de 2006.
- **Proporción:** Se retribuye a los consejeros en base a su asunción de responsabilidades y funciones dentro del Consejo, de modo que quienes participan en Comisiones puedan obtener una mayor retribución.
- **Gestión prudencial del riesgo inherente a las remuneraciones:** La remuneración de los consejeros en su condición de tales no se vincula directamente a los resultados de la compañía, evitando así condicionar la toma de decisiones; todo ello de acuerdo con las Recomendaciones de Buen Gobierno Corporativo.
- **Transparencia:** Se establece la necesidad de que exista transparencia en los procesos de propuesta, diseño, fijación y aprobación de políticas, modelos y cuantías relativas a las remuneraciones de sus consejeros.
- **Competitiva:** En relación con los estándares de mercado de las empresas del sector en el que la Sociedad desarrolla su actividad.

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

## **2.1 Características de la Política de Remuneraciones de los consejeros en su condición de tales**

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

- Está alineado con los estándares en materia de gobierno corporativo y las circunstancias del mercado en atención a las características de la Sociedad y de su actividad.

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

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



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

## **2.2 Características de la política de remuneración de los consejeros ejecutivos**

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

- La remuneración por el desempeño de las funciones ejecutivas es adicional a la remuneración que el consejero pueda percibir en su condición de miembro del Consejo de Administración.
- Tiene en cuenta las tendencias del mercado en relación con la estructura y cuantía global de las remuneraciones, y se posiciona frente al mismo de acuerdo con el planteamiento estratégico de la Sociedad, resultando competitiva en relación con otras entidades comparables para poder así atraer, retener y motivar a los mejores profesionales.
- La remuneración variable tiene mayor relevancia dentro de la remuneración total, ya que se incluye una remuneración variable a medio y largo plazo, en línea con las Recomendaciones de Buen Gobierno Corporativo.
- Las retribuciones variables se ligan a la consecución de objetivos a medio y largo plazo. De este modo se logra reducir la exposición al riesgo y ajustar la política de remuneraciones a los objetivos, a los valores y a los intereses a largo plazo de la Sociedad.
- En ningún caso dicha retribución amenazará la capacidad de la Sociedad para mantener su solvencia y su situación financiera.

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

Como parte de los programas de retribución aplicables al equipo directivo, los principios y criterios de la política retributiva de los consejeros ejecutivos son revisados de forma periódica por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración, con el fin de mantener alineada la política retributiva de la Compañía con las mejores prácticas y tendencias del mercado, tal y como se prevé en el artículo 17.7.h) del Reglamento del Consejo de Administración de Sacyr.



### **3. Estructura retributiva de los consejeros en su condición de tales**

De acuerdo con el artículo 43.1 de los Estatutos Sociales de la Sociedad, los consejeros en su condición de tales tendrán derecho a percibir una retribución de la Sociedad que consistirá en una cantidad anual fija. El importe conjunto máximo de la retribución de los consejeros en su condición de tales será fijado por la Junta General, y permanecerá vigente en tanto ésta no acuerde su modificación. La fijación individual para los consejeros la lleva a cabo el Consejo de Administración dentro del importe global acordado por la Junta General.

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

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

Conforme a lo dispuesto en el artículo 529 septdecies de la LSC, se deja constancia que el importe máximo anual que podrá satisfacer Sacyr al conjunto de los consejeros por su condición de tales ascenderá a un importe máximo de 2.900.000 euros, importe que se corresponde con el aprobado por la Junta General de Accionistas de Sacyr celebrada en 2006. Este importe permanecerá vigente hasta que la Junta General de Accionistas no acuerde su modificación. Su distribución se realizará, de manera individual por el Consejo que, dentro del límite fijado, habrá de distinguir las cantidades atribuidas a cada consejero, atendiendo a las funciones y responsabilidades encomendadas a cada uno de ellos, dando cuenta de ello en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros que se someterá anualmente a la votación consultiva de la Junta General de Accionistas.



#### 4. Estructura retributiva del Consejero Ejecutivo

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 3 de la Política de Remuneraciones.

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

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

Adicionalmente, los consejeros ejecutivos podrán ser retribuidos con entrega de acciones de la Sociedad, de opciones sobre las mismas o retribuciones vinculadas al valor de las acciones. Esta retribución deberá ser acordada por la Junta General.

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



## 4.1 Remuneración fija

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

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

- Retribución fija dineraria fijada para el ejercicio 2016 en 1.500.000 euros anuales. Este importe ha sido actualizado por el Consejo de Administración en su sesión de 31 de marzo de 2016, con sujeción a la aprobación de esta Política de Remuneraciones por parte de la Junta General de Accionistas.

No obstante, lo anterior, el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá revisar esta retribución atendiendo a todas o alguna de las siguientes circunstancias: (i) las responsabilidades del Consejero Ejecutivo, (ii) las prácticas retributivas de otros grupos empresariales cotizados, (iii) la evolución de la Sociedad o (iv) las bandas salariales previstas en la política retributiva de Sacyr para su equipo directivo. Actualización que en su caso comportará la correspondiente novación contractual, y habrá de reflejarse en el Informe Anual de Retribuciones que anualmente se somete a votación consultiva de la Junta General. Esta revisión habrá de efectuarse, en su caso, dentro del límite máximo de una retribución fija dineraria de dos millones de euros (2.000.000 €) anuales.

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

## 4.2 Retribución variable

### 4.2.1 Retribución variable anual

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





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

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

El importe concreto de la retribución variable se determinará anualmente por el Consejo de Administración en función del grado de cumplimiento por el Consejero Ejecutivo de los objetivos fijados para su puesto; y el mismo podrá oscilar entre un máximo del 130 por cien de la Retribución Fija de referencia y un mínimo del 70 por cien de dicha Retribución Fija de Referencia.

El Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá modificar el importe de la retribución variable anual máxima, que no podrá superar en ningún caso el 170 por cien de la Retribución Fija de Referencia.

Para llevar a cabo dicha revisión el Consejo de Administración podrá atender a todas o alguna de las siguientes circunstancias: (i) las responsabilidades del Consejero Ejecutivo, (ii) las prácticas retributivas de otros grupos empresariales cotizados, (iii) la evolución de la Sociedad o (iv) las bandas salariales previstas en la política retributiva de Sacyr para su equipo directivo. La revisión que, en su caso, se lleve a cabo, comportará la correspondiente novación contractual, y habrá de reflejarse en el Informe Anual de Remuneraciones que anualmente se somete a votación consultiva de la Junta General.

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

- a) la evolución y desarrollo general y razonable de la actividad, negocio y valor de la Sociedad, en el contexto macroeconómico en que la misma se desarrolla; así como,
- b) el adecuado y correcto desempeño de sus funciones por el Consejero Ejecutivo, en el marco de dicha actividad, negocio y valor de la Sociedad.

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



La Sociedad podrá realizar, previo acuerdo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, pagos a cuenta de la retribución variable anual. No obstante, si una vez llegado el momento de la liquidación definitiva de la misma se constatará que el Consejero Ejecutivo ha percibido un importe superior al que le correspondería, éste vendrá obligado a devolver el exceso de retribución variable anual.

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

#### **4.2.2 Retribución variable a largo plazo**

El Consejo de Administración ha aprobado un plan de incentivos denominado “*Plan Bonus Plurianual 2015-2018*” (el “**Plan**”). El Plan es un sistema de retribución variable, no consolidable, dirigido al equipo gestor, así como a los Consejeros de la sociedad que desarrollen funciones ejecutivas. En el caso del Consejero Ejecutivo, la participación en dicho Plan, recogida en su contrato, está sujeta a que la Junta General de la Sociedad apruebe esta Política de Remuneraciones.

El Plan consiste en la concesión a los beneficiarios seleccionados, entre los que se incluye al Consejero Ejecutivo, de un sistema de retribución variable liquidable a través del abono de un determinado importe en metálico, condicionado al cumplimiento de los objetivos de EBITDA y BDI establecidos en el Plan Estratégico 2015-2020 y al desempeño individual del beneficiario. La duración total del Plan es de tres años. El Plan se inicia el 1 de enero de 2016 y finaliza el 31 de diciembre de 2018.

El incentivo teórico máximo asignado al Consejero Ejecutivo asciende al 75 por cien de su retribución fija dineraria correspondiente al ejercicio 2015 por el periodo de tres años de duración del Plan.

Un grado de cumplimiento de los objetivos del 100 por cien o superior dará derecho al importe máximo indicado.

En cualquier caso, será necesario para que el Plan genere derechos a favor del Consejero Ejecutivo que se alcance un cumplimiento mínimo del 75 por cien de los objetivos ligados al Plan Estratégico 2015-2020.

El incentivo se abona íntegramente en metálico en la fecha en la que el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determine dicho importe tras analizar el cumplimiento de los objetivos.

El Consejo de Administración tendrá la facultad de anticipar parte del pago en el caso de que la consecución de una parte relevante de los parámetros del Plan Estratégico 2015-2020 se produzca antes de la finalización del periodo.



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

El Consejo de Administración podrá aprobar en años sucesivos otros planes de remuneración a largo plazo de características e importes similares al “*Plan Bonus Plurianual 2015-2018*”, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y, en su caso, sometido a la aprobación de la Junta General de Accionistas, si los citados planes de remuneración se liquidaran mediante la entrega de acciones o estuvieran referenciados a su valor; que comportará la correspondiente novación contractual, y de lo cual se dará cuenta en el Informe Anual de Remuneraciones que anualmente se somete a votación consultiva de la Junta General.

De otra parte, al no haberse procedido dentro del ejercicio 2015 al lanzamiento efectivo del Plan de Acciones aprobado por la Junta General de 11 de junio de 2015, la correspondiente autorización ha quedado sin vigencia y efecto.

#### **4.2.3 Retribución variable extraordinaria**

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

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

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

#### **4.3 Retribución asistencial**

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

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



- (ii) Una aportación anual a un seguro, adaptado a la naturaleza jurídica de la relación del Consejero Ejecutivo, para la cobertura de las contingencias de supervivencia (la edad a la que acceda voluntariamente a la situación legal de jubilación), fallecimiento e incapacidad permanente en cualquiera de sus grados.

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

La aportación anual en concepto de prima al seguro para la cobertura de la contingencia de supervivencia (hasta la edad en la que el Consejero Ejecutivo acceda voluntariamente a la situación legal de jubilación) será de un 25% de la retribución fija dineraria (o la parte proporcional correspondiente al año natural), la cual se incrementará en un 2% anual del importe abonado en el ejercicio inmediatamente precedente. El Consejo de administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá incrementar esta aportación anual hasta un límite máximo del 30% de los ingresos totales del consejero ejecutivo; modificación que en su caso comportará la correspondiente novación contractual, y habrá de reflejarse en el Informe Anual de Remuneraciones que anualmente se somete a votación consultiva de la Junta General.

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

#### **4.4 Indemnizaciones por cese**

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



#### **4.5 Remuneración por pactos de no concurrencia post-contractual**

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

#### **5. Condiciones del contrato del Consejero Ejecutivo**

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

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

En consecuencia, y salvo autorización expresa del Consejo de Administración de la Sociedad, el Consejero Ejecutivo no podrá prestar servicios, por cuenta propia o ajena, ni desarrollar otra profesión u ocupación, ni en forma retribuida ni de modo gratuito, que puedan (a) menoscabar el desempeño de sus funciones o (b) restar tiempo o dedicación al desempeño requerido para un puesto como el de la naturaleza que desempeña.

- Indemnización por cese: se describe en el apartado 4.4 de la Política de Remuneraciones.
- Pacto de no concurrencia post-contractual: se describe en el apartado 4.5 de la Política de Remuneraciones.

#### **6. Otras consideraciones**

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

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



## **7. Vigencia de la Política de Remuneraciones**

Sin perjuicio de lo previsto por la LSC en materia de política de remuneraciones de los miembros del consejo, las políticas y procedimientos contenidos en el presente documento tendrán vigencia en el año de su aprobación por la Junta General de Accionistas (2016) y en los tres siguientes (2017, 2018 y 2019). Cualquier modificación o sustitución de esta Política durante dicho plazo requerirá la aprobación por la Junta General de Accionistas de Sacyr.

Informe que formula la Comisión de Nombramientos y Retribuciones al Consejo de Administración de Sacyr, S.A. (“Sacyr” o la “Sociedad”), en cumplimiento de lo previsto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, en relación con la propuesta de aprobación de la Política de Remuneraciones de los consejeros.

## Introducción

El artículo 529 novodecies del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (en adelante “**Ley de Sociedades de Capital**”) establece que la política de remuneraciones de los consejeros se aprobará por la Junta General de Accionistas al menos cada tres años, y que la propuesta de la política de remuneraciones del Consejo de Administración será motivada y deberá ir acompañada de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Cualquier modificación de la misma durante dicho plazo requerirá la aprobación de la Junta General de accionistas.

Conforme a lo que establecen los Estatutos Sociales, la Junta General tiene como competencia la aprobación de la retribución máxima del conjunto de los consejeros en su condición de tales, en los términos establecidos en la Ley de Sociedades de Capital. Asimismo, 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. Por su parte, la Ley de Sociedades de Capital establece en su artículo 249 bis que el Consejo de Administración tiene como facultad indelegable las decisiones relativas a la remuneración de los consejeros, dentro del marco estatutario y, en su caso, de la política de remuneraciones aprobada por la Junta General.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones asiste al Consejo en las siguientes funciones: (i) propone al Consejo de Administración la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de comisiones ejecutivas o de consejeros delegados; (ii) propone la retribución individual y las condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia; y (iii) revisa periódicamente los programas de retribución, en particular de la alta dirección y del equipo directivo, ponderando su adecuación y sus rendimientos.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 17 del Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones estará formada por un mínimo de tres y un máximo de cinco consejeros no ejecutivos que serán designados por el Consejo de Administración. Al menos dos de los miembros de la Comisión y, en todo caso, el Presidente, deberán ser consejeros independientes.

A la fecha de elaboración de este informe, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones está compuesta por los siguientes consejeros:

Nombre	Cargo	Tipología
D. Augusto Delkader Teig	Presidente	Independiente
D. Demetrio Carceller Arce	Vocal	Dominical externo
Prilou, S.L.	Vocal	Dominical externo
Grupo Corporativo Fuertes, S.L.	Vocal	Dominical externo
D.ª Isabel Martín Castellá	Vocal	Independiente

Teniendo en cuenta todo lo anterior, el presente Informe elaborado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene por objeto acompañar a la política de remuneraciones de los consejeros de Sacyr (la “**Política de Remuneraciones**”) que será sometida a aprobación de la Junta General de Accionistas.

### **Informe sobre la Política de Remuneraciones**

El artículo 529 septdecies de la Ley de Sociedades de Capital establece que la política de remuneraciones determinará la remuneración de los consejeros en su condición de tales, dentro del sistema de remuneración previsto estatutariamente, e incluirá necesariamente el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en aquella condición.

Por su parte, el artículo 529 octodecies señala que la remuneración de los consejeros por el desempeño de las funciones ejecutivas debe ajustarse a la política de remuneraciones de los consejeros, donde necesariamente deberá contemplarse la cuantía de la retribución fija anual y su variación en el periodo al que la política se refiera, los distintos parámetros para la fijación de los componentes variables, y los términos y condiciones principales de sus contratos comprendiendo, en particular, su duración, indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación contractual y pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propone la siguiente Política de Remuneraciones donde se distingue entre la retribución de los consejeros en su condición de miembros del Consejo de Administración, por el desarrollo de labores de supervisión y decisión colegiada (“**consejeros en su condición de tales**”), de aquéllos que, de forma adicional, tengan atribuidas funciones ejecutivas en la Sociedad, cuyas facultades recaen actualmente en el Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado de Sacyr (el “**Consejero Ejecutivo**”).



## **1. Retribución de los consejeros en su condición de tales**

La remuneración de los consejeros por el mero ejercicio de sus funciones como miembros del Consejo de Administración responde a la estructura establecida en el artículo 43.1 de los Estatutos Sociales de Sacyr.

El sistema remuneración de los consejeros por el ejercicio de sus funciones como miembros del Consejo está alineado con los estándares en materia de gobierno corporativo y con las circunstancias del mercado en atención a las características de la Sociedad y de su actividad.

Dicho sistema de remuneración es el siguiente:

- Una asignación fija bruta anual por pertenecer al Consejo de Administración.
- Una asignación fija bruta anual por pertenecer a las Comisiones del Consejo de Administración.

Por último, dentro de la Política de Remuneraciones, a efectos de lo previsto en el artículo 529 septdecies de la Ley de Sociedades de Capital, se deja constancia de que el importe máximo anual que podrá satisfacer Sacyr al conjunto de los consejeros por su condición de tales ascenderá a 2.900.000 euros, importe que se corresponde con el aprobado por la Junta General de Accionistas celebrada en 2006.

Su distribución se realiza de manera individual por el Consejo de Administración que, dentro del límite fijado, distingue las cantidades atribuidas a cada consejero atendiendo a (i) los cargos que ocupen en el seno de dicho órgano; (ii) las características concurrentes en los mismos; o (iii) su pertenencia o no, y el grado de responsabilidad, en las distintas Comisiones del Consejo de Administración.

## **2. Retribución del Consejero Ejecutivo**

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 una retribución adicional a la que les corresponda por pertenecer al Consejo.

La Política de Remuneraciones establece que el sistema retributivo de los consejeros ejecutivos, aparte de cumplir con la estructura descrita en el artículo 43.2 de los Estatutos Sociales, 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 competitiva en relación con otras entidades comparables para poder así atraer, retener y motivar a los mejores profesionales.

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

De conformidad con lo anterior, la retribución variable del Consejero Ejecutivo que se propone en la Política de Remuneraciones se liga a la consecución de objetivos a medio y largo plazo para ajustarla a los objetivos, a los valores y a los intereses a largo plazo de la Sociedad y, a su vez, reducir la exposición al riesgo.

Teniendo en cuenta lo anterior, la estructura retributiva del Consejero Ejecutivo está compuesta por los siguientes elementos:

## 2.1 Retribución fija

La remuneración fija anual del Consejero Ejecutivo (“**Retribución Fija de Referencia**”) refleja su nivel de responsabilidad en la Sociedad, el cargo que desempeña y su experiencia profesional, y durante el periodo de vigencia de la Política de Remuneraciones estará formada por los siguientes elementos:

- Una retribución fija dineraria que asciende a 1.500.000 euros anuales en el ejercicio 2016.

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

- Por las cuotas de “*leasing*” o “*renting*” del automóvil que corresponda al Consejero Ejecutivo según la política vigente de la Sacyr.

## 2.2 Retribución variable anual

La Política de Remuneraciones establece que el Consejero Ejecutivo tiene derecho a percibir una remuneración variable anual en metálico por la prestación de sus servicios cuyo importe se determinará anualmente por parte del Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad, en función del grado de cumplimiento de los objetivos económico-financieros y estratégicos fijados por el Consejo de Administración de Sacyr.

La cifra de referencia para determinar la retribución variable será igual al 100 por cien de la Retribución Fija de Referencia vigente en cada momento y el importe concreto se determinará por el Consejo de Administración, anualmente, en función de los objetivos fijados para su puesto. Dicho importe podrá oscilar entre un máximo de 130 por cien de la Retribución Fija y un mínimo del 70 por cien de dicha Retribución Fija.

El Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá modificar el importe de la retribución variable anual máxima, que no podrá superar en ningún caso el 170 por cien de la Retribución Fija de Referencia.

Para llevar a cabo dicha revisión el Consejo de Administración podrá atender a todas o alguna de las siguientes circunstancias: (i) las responsabilidades del Consejero Ejecutivo, (ii) las prácticas retributivas de otros grupos empresariales cotizados, (iii) la evolución de la Sociedad o (iv) las bandas salariales previstas en la política retributiva de Sacyr para su equipo directivo. La revisión que, en su caso, se lleve a cabo, comportará la correspondiente novación contractual, y habrá de reflejarse en el Informe Anual de Remuneraciones que anualmente se somete a votación consultiva de la Junta General.

### **2.3 Retribución variable a largo plazo**

El Consejo de Administración ha aprobado un plan de incentivos, no consolidable, dirigido al equipo gestor, así como a los consejeros de la sociedad que desarrollen funciones ejecutivas denominado “Plan Bonus Plurianual 2015-2018” (el “**Plan**”). En el caso del Consejero Ejecutivo, la participación en el Plan, recogida en su contrato, está sujeta a que la Junta General de la Sociedad aprueba la Política de Remuneraciones.

El Plan consiste en un sistema de retribución variable liquidable a través del abono de un determinado importe en metálico, condicionado al cumplimiento de los objetivos de EBITDA y BDI establecidos en el Plan Estratégico 2015-2020, y al desempeño individual de los beneficiarios del Plan.

La duración total del Plan es de tres años, iniciándose el 1 de enero de 2016 y finalizando el 31 de diciembre de 2018.

El incentivo teórico máximo asignado al Consejero Ejecutivo asciende al 75 por cien de su retribución fija dineraria correspondiente al ejercicio 2015 por el periodo de tres años de duración del Plan y, en cualquier caso, será necesario para que el Plan genere derechos que se alcance un cumplimiento mínimo del 75 por cien de los objetivos ligados al Plan Estratégico 2015-2020.

El Consejo de Administración podrá aprobar en años sucesivos otros planes de remuneración a largo plazo de características e importes similares al “Plan Bonus Plurianual 2015-2018”, previo informe de la Comisión de Nombramientos y

Retribuciones y, en su caso, sometido a la aprobación de la Junta General de Accionistas, si los citados planes de remuneración se liquidaran mediante la entrega de acciones o estuvieran referenciados a su valor; lo que comportará la correspondiente novación contractual, de lo cual se dará cuenta en el Informe Anual de Remuneraciones que anualmente se somete a votación consultiva de la Junta General.

De otra parte, al no haberse procedido dentro del ejercicio 2015 al lanzamiento efectivo del Plan de Acciones aprobado por la Junta General de 11 de junio de 2015, la correspondiente autorización ha quedado sin vigencia y efecto.

#### **2.4 Retribución variable extraordinaria**

El Consejero Ejecutivo podrá tener derecho a una retribución variable extraordinaria cuando el Consejo de Administración, en caso de operaciones singulares, establezca retribuciones ligadas a objetivos concretos y previamente fijados que incentiven la consecución de objetivos vinculados a dichas operaciones singulares. Asimismo, podrá conceder una retribución extraordinaria en consideración a logros singulares que hayan contribuido decisivamente a los resultados de la Sociedad.

#### **2.5 Retribución asistencial**

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

- (i) Póliza de seguro de asistencia sanitaria con reembolso de gastos médicos a favor del Consejero Ejecutivo junto con sus familiares.
- (ii) Una aportación anual a un seguro, 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.

La aportación anual en concepto de prima al seguro para la cobertura de la contingencia de supervivencia (hasta la edad en la que el Consejero Ejecutivo acceda voluntariamente a la situación legal de jubilación) será de un 25% de la retribución fija dineraria (o la parte proporcional correspondiente al año natural), la cual se incrementará en un 2% anual del importe abonado en el ejercicio inmediatamente precedente. El Consejo de administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá incrementar esta aportación anual hasta un límite máximo del 30% de los ingresos totales del consejero ejecutivo; modificación que en su caso comportará la correspondiente novación contractual, y habrá de reflejarse en el Informe Anual de Remuneraciones que anualmente se somete a votación consultiva de la Junta General.

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

## **2.6 Indemnizaciones por cese**

La Política de Remuneraciones 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.

## **2.7 Remuneración por pactos de no concurrencia post-contractual**

La Política de Remuneraciones 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.

## **2.8 Condiciones del contrato del Consejero Ejecutivo**

Las retribuciones, derechos y obligaciones del Consejero Ejecutivo se determinan en su contrato, aprobado por el Consejo de Administración, en el que, además de las condiciones previstas en relación con la indemnización por cese y la remuneración por pactos de no concurrencia post-contractual descritos anteriormente, se establece un periodo de duración indefinido, y contempla un compromiso de plena dedicación por parte del Consejero Ejecutivo con Sacyr y su grupo, por el cual el Consejero Ejecutivo no podrá prestar servicios, por cuenta propia o ajena, ni desarrollar otra profesión u ocupación, ni en forma retribuida ni de modo gratuito, que puedan (a) menoscabar el desempeño de sus funciones o (b) restar tiempo o dedicación al desempeño requerido para un puesto como el de la naturaleza que desempeña.

## **3. Otras consideraciones**

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

El sistema retributivo descrito en la Política de Remuneraciones 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 determine la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración en función de las circunstancias concurrentes.

#### **4. Vigencia**

La Política de Remuneraciones resultará de aplicación en el año de su aprobación por la Junta General de Accionistas (2016) y en los tres siguientes (2017, 2018 y 2019). Cualquier modificación o sustitución de esta Política durante dicho plazo requerirá la aprobación por la Junta General de Accionistas de Sacyr.

#### **5. Conclusión**

Teniendo en cuenta las características de la Política de Remuneraciones descrita, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones concluye que la misma resulta acorde con la normativa, las recomendaciones, el entorno supervisor y con las mejores prácticas, siguiendo los criterios de prudencia en la asunción del riesgo, buen gobierno y transparencia; y en definitiva, permite a Sacyr contar con una política retributiva adecuada, alineada con los intereses de los accionistas y con una gestión prudente de los riesgos.