

## ANEXO 1

### INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

#### DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

**FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA**

31/12/2015

**C.I.F.**

A-28013811

**DENOMINACIÓN SOCIAL**

SACYR, S.A.

**DOMICILIO SOCIAL**

PASEO DE LA CASTELLANA, 83-85 MADRID

# MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

## A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO

A.1 Explique la política de remuneraciones de la Sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

### Explique la política de remuneraciones

1.- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones y criterios utilizados para su establecimiento.

Históricamente la sociedad ha establecido los criterios y principios retributivos de sus consejeros en sus Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración, ambos sensibles a los criterios de gobierno corporativo establecidos en cada momento.

Actualmente, se parte de los siguientes principios:

Principio de idoneidad: La retribución debe ser suficientemente incentivadora tanto para asumir las tareas de los consejeros ejecutivos, cómo para captar talento externo en cuanto a los consejeros externos e independientes se refiere, retribuyendo adecuadamente su dedicación, cualificación y responsabilidades asumidas.

Principio de moderación: Se procura que la retribución resulte moderada con los estándares del mercado; por tanto, 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 2006.

Principio de proporción: Se retribuye a los consejeros con base en su asunción de responsabilidades y funciones dentro del Consejo, de modo que quienes participan en Comisiones pueden obtener una mayor retribución.

Principio de gestión prudencial del riesgo inherente a las remuneraciones: la remuneración de los consejeros no se vincula directamente a los resultados de la compañía, evitando así condicionar la toma de decisiones de acuerdo con las Recomendaciones de Buen Gobierno Corporativo.

Principio de 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 los consejeros de Sacyr.

2.- Cambios más significativos respecto del ejercicio anterior. En materia retributiva del Consejo, en el ejercicio 2016 el Consejo en su sesión de fecha 31 de marzo de 2016, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y previo los informes y estudios realizados con el asesoramiento de una consultora internacional, ha aprobado actualizar la retribución fija que perciben los consejeros de la sociedad por su condición de tales, en línea con las retribuciones de empresas comparables.

El Consejo ha considerado, además, que es oportuno diferenciar las retribuciones que perciben los miembros de la Comisión de Auditoría frente a los de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, por el incremento de funciones que se asignan por Ley a la primera; así como las retribuciones de los respectivos Presidentes, frente a la que perciben los vocales. Siendo esta diferenciación una práctica que se considera de mercado.

El cuadro de retribuciones de los consejeros para el ejercicio 2016 queda en consecuencia como sigue:

- Consejo de Administración: Presidente (93.600 €), Vicepresidente (82.800 €) y Vocal (72.000 €)
- Comisión Ejecutiva: Presidente (58.500 €) y vocal (45.000 €)

- Comisión de Auditoría y Gobierno Corporativo: Presidente (28.600 €) y vocal (22.000 €)
- Comisión de Nombramientos y Retribuciones: Presidente (26.000 €) y vocal (20.000 €)

Por otra parte, y en cuanto al consejero ejecutivo, el Consejo de Administración celebrado el 26 de noviembre de 2015 aprobó, con efectos del día 1 de enero de 2016, incluir como concepto retributivo a percibir por el consejero ejecutivo, una retribución variable a largo plazo denominada "Plan Bonus Plurianual 2015-2018", ligada al cumplimiento de parámetros del Plan Estratégico de la sociedad y cuyo importe teórico máximo es del 75% de la retribución fija anual del consejero ejecutivo por el periodo de tres años de duración del Plan. Se incorporan así a la retribución variable del consejero ejecutivo la consecución de objetivos a medio/largo plazo en línea con las Recomendaciones de Buen Gobierno Corporativo.

Asimismo, el Consejo de Administración en sesión de fecha 31 de marzo de 2016 ha aprobado actualizar la retribución fija del consejero ejecutivo para el ejercicio 2016 y siguientes, que en adelante estará compuesta de una cantidad dineraria de 1.500.000 brutos anuales; así como conceder una retribución variable extraordinaria por importe de 1.000.000 €, atendiendo a un logro singular, consistente en la contribución a la mejora y refuerzo del balance y ratios financieros de la Compañía resultante de la operación de venta de la filial Testa Inmuebles en Renta, S.A.

Las modificaciones indicadas en este apartado quedan en su caso condicionadas a su conformidad con la Política de Retribuciones de los consejeros que será sometida a la próxima Junta General Ordinaria de la sociedad.

3.- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto de los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros.

El artículo 43 de los Estatutos Sociales establece que la retribución de los consejeros, en su condición de tales, consistirá en una cantidad anual fija. De esta forma, los consejeros de Sacyr, en su condición de tales, no perciben retribuciones variables, tal y como recomienda el Código de Buen Gobierno (recomendación 57).

En el caso del consejero que desarrolla funciones ejecutivas, éste sí tiene derecho a percibir, además de la retribución fija que le corresponde en su condición de consejero, los conceptos retributivos variables que figuran en el contrato suscrito entre el consejero ejecutivo y la sociedad, en los términos que se detallan en el apartado A.4. Además, a partir del 1 de enero del 2016, la retribución variable del consejero ejecutivo tendrá una mayor relevancia dentro de su remuneración total ya que se incluye una remuneración variable a medio y largo plazo, en línea con las Recomendaciones de Buen Gobierno Corporativo.

**A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la Comisión de Retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.**

#### **Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones**

El Consejo de Administración tiene reservada la determinación de la política retributiva tanto del Consejo, como de la alta dirección y del resto de la plantilla, como parte de las denominadas estrategias generales de la sociedad.

Para llegar a dichos resultados, se parte de la labor de campo de la Dirección de Recursos Humanos del grupo, además del trabajo de la Secretaría General del Consejo en el ámbito societario. Tal y como establecen las Recomendaciones de Buen Gobierno Corporativo, se cuenta, además, con el asesoramiento de expertos independientes en el ámbito de la compensación y retribuciones de consejeros.

De este modo, Sacyr cuenta con la colaboración de una consultora internacional en Recursos Humanos para la definición, asesoramiento continuado, y la auditoría de políticas y modelos de remuneración de la compañía con el fin de conseguir objetividad, competitividad y fiabilidad.

El trabajo desarrollado por los servicios internos, contando con el asesoramiento externo de la citada consultora, se somete a la consideración de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, compuesta por:

- Don Augusto Delkader Teig (Presidente). Independiente.
- Don Demetrio Carceller Arce. Dominical externo.
- Prilou, S.L. Dominical externo.
- Grupo Corporativo Fuertes, S.L. Dominical externo.
- Isabel Martín Castellá. Independiente.
- Doña Elena Otero-Novas Miranda (Secretario no consejero)

El artículo 17.7 del Reglamento del Consejo (Texto Refundido aprobado el 26 de enero de 2016) regula las competencias de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en los siguientes términos:

c) Proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo de Administración, de comisiones ejecutivas o de consejeros delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia.

d) Revisar periódicamente los programas de retribución, en particular de la alta dirección y del equipo directivo, ponderando su adecuación y sus rendimientos.

En el ejercicio de sus funciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones puede solicitar el asesoramiento de un externo, así como la comparecencia e información de cualquier empleado de la sociedad. Una vez se considera suficientemente informada, la Comisión concluye con una propuesta de política de retribución dirigida al Consejo de Administración, que es trasladada a éste para su análisis y, en su caso, aprobación. Esta propuesta incluye dos aspectos: a) la aprobación de las retribuciones correspondientes al ejercicio precedente y b) la propuesta de retribución de referencia para el ejercicio en curso.

En el ejercicio 2016 esta propuesta ha incluido, además, una actualización de las retribuciones a percibir por los consejeros, incluido el consejero ejecutivo, en los términos descritos en el apartado A.1.

El proceso de determinación de la política retributiva concluye en el propio Consejo de Administración, el cual aprueba el Informe Anual sobre Remuneraciones del Consejo de Administración que, finalmente, se somete a la aprobación consultiva de la Junta General de accionistas.

En el presente ejercicio, la compañía tiene previsto además aprobar una Política de Remuneraciones aplicable a los consejeros, que someterá a la aprobación de la próxima Junta General Ordinaria de accionistas.

**A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.**

**Explique los componentes fijos de la remuneración**

Ver apartado A.1.

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, sea cual fuere su relación con la Sociedad, tendrán derecho a percibir, por dichas funciones, en los términos que previamente convenga el Consejo de Administración, una retribución compuesta por: (a) una parte fija, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos; (b) una parte variable, correlacionada con algún indicador de los rendimientos del consejero o de la empresa; (c) una parte asistencial, que contemplará los sistemas de previsión y seguro oportunos y (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.

Para el único consejero ejecutivo de la sociedad, el Consejo de administración en su sesión de fecha 31 de marzo de 2016 ha aprobado para el ejercicio 2016 una retribución dineraria fija de 1.500.000 €.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones establece anualmente la forma de pago de la retribución fija que podrá ser en uno o varios tramos dentro del propio ejercicio y, en defecto de acuerdo de la Comisión, será pagadera en doce pagos iguales.

Adicionalmente y de conformidad con los acuerdos societarios pertinentes, a favor del Presidente del Consejo de Administración se han contraído obligaciones de pago de primas de seguro de aportación definitiva para la cobertura de la contingencia de supervivencia cuya prima del año 2016 ascenderá a la cantidad de 378.851 euros; así mismo la cobertura de las contingencias de fallecimiento e incapacidad permanente están aseguradas por una prima que asciende para el ejercicio 2016 a la cantidad total de 8.210,18 euros.

Más adelante se detallan las remuneraciones que le corresponden como Presidente del Consejo de Administración y de la Comisión Ejecutiva, junto con los del resto de miembros del Consejo de Administración.

**A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.**

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del

plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.

- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos) que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

#### **Explique los componentes variables de los sistemas retributivos**

Los consejeros de la sociedad, en su condición de tales, no perciben retribuciones variables, tal y como recomienda el Código de Buen Gobierno (recomendación 57).

La retribución variable queda reservada para el Consejero Ejecutivo en los siguientes términos regulados en el contrato suscrito con la sociedad:

##### Retribución variable a corto plazo

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

La retribución variable se corresponde con el bonus de carácter anual y es liquidada una vez se han cerrado los resultados del ejercicio.

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

La retribución variable liquidada en el año 2015 ha sido de 1.390.158 €.

De conformidad con el contrato suscrito, la sociedad puede realizar, previo acuerdo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, pagos a cuenta de la Retribución variable, los cuales quedan sujetos a la correspondiente regularización caso de que la cifra que finalmente sea objeto de liquidación fuera inferior.

##### Retribución variable a largo plazo

Adicionalmente, el Consejo de Administración, en su sesión de fecha 26 de noviembre de 2015, ha acordado el lanzamiento del "Plan Bonus Plurianual 2015-2018", como un sistema de retribución variable, no consolidable, dirigido al Equipo Gestor Elegible, así como a los Consejeros de la sociedad que desarrollen funciones ejecutivas (en este último caso, como se ha dicho, sujeto a que la Junta General de la sociedad apruebe una Política de Remuneraciones que así lo establezca).

El Plan tiene como finalidad incentivar al Equipo Gestor y alinear sus intereses con los de los accionistas, premiar la permanencia del Equipo Gestor y ofrecerle un elemento retributivo en línea con las mejores prácticas del mercado; y consiste en la entrega de un bonus plurianual variable, condicionado al cumplimiento de parámetros del Plan Estratégico de la sociedad 2015-2020.

La duración total del Plan es de 3 años, hasta el 31 de diciembre de 2018. Llegada la fecha de finalización del Plan, el Consejo de administración determinará, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el importe del incentivo que será asignado a cada Beneficiario, dentro del importe teórico máximo del Incentivo que figure en sus Condiciones Particulares.

El incentivo teórico máximo asignado al consejero ejecutivo asciende al 75% de su retribución fija anual por el periodo de tres años de duración del Plan.

Otras retribuciones variables:

Finalmente, en caso de operaciones o logros singulares que hayan contribuido de manera decisiva a los resultados de la compañía, se prevé que el Consejo pueda acordar una retribución variable extraordinaria.

Esta previsión se encuentra sujeta a que la Junta General de la sociedad apruebe una Política de Remuneraciones que así lo contemple.

**A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.**

Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

**Explique los sistemas de ahorro a largo plazo**

Ver apartado A.10

**A.6 Indique cualesquiera indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero.**

**Explique las indemnizaciones**

Previa la adopción de los acuerdos societarios precisos, en el contrato entre el Consejero ejecutivo y la sociedad, se ha establecido una indemnización para el caso de (i) cese no debido a incumplimiento imputable al consejero o (ii) dimisión por causas sobrevenidas ajenas al Consejero, consistente en un importe bruto igual 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.

**A.7 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.**

**Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos**

Actualmente, únicamente existe un consejero con funciones ejecutivas.

Se informa en otros apartados de este informe respecto de la totalidad de sus conceptos retributivos e importes percibidos en el ejercicio 2015 y la remuneración prevista para el ejercicio 2016, de conformidad con el contrato mercantil suscrito entre el consejero ejecutivo y la sociedad.

El contrato regula una aportación anual a un seguro para las coberturas de contingencias de supervivencia (con una aportación de un 25% de la parte fija dineraria, incrementable en un 2% cada ejercicio) y de fallecimiento e incapacidad permanente en cualquiera de sus grados (con una aportación que fijará en cada ejercicio la aseguradora al objeto de alcanzar una prestación de un 125% de la parte fija dineraria vigente en cada momento), así como un seguro médico.

Adicionalmente, establece la obligación de la compañía de tener suscrita una póliza de responsabilidad civil. La sociedad 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 contrato tiene como posibles hitos de vencimiento: el mutuo acuerdo, el acceso a la situación legal de jubilación del Consejero, su dimisión o cese como Consejero o como Consejero ejecutivo y el fallecimiento o la incapacidad.

Para los supuestos de cese o dimisión por causas sobrevenidas no imputables al Consejero ejecutivo se establece (i) una indemnización por un importe bruto igual a 2.5 veces la suma de la retribución fija y la variable que el Consejero ejecutivo hubiera percibido durante el ejercicio inmediatamente anterior a aquel en que se produzca el supuesto que de derecho a la indemnización; y (ii) un pacto de no competencia post-contractual durante el plazo de dos años, en compensación de la cual el Consejero ejecutivo percibirá una cantidad igual al 1,5 veces la retribución fija percibida en los doce meses anteriores a la fecha de terminación del contrato, la cual se percibirá a prorrata durante el periodo de no competencia a meses vencidos.

#### A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

##### Explique las remuneraciones suplementarias

Los consejeros no perciben ninguna remuneración distinta de la desglosada en el apartado D.1.a) i) (Retribución en metálico en miles de euros).

#### A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

##### Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

No aplicable, sin perjuicio de lo indicado en el Apartado A.4 respecto del sistema de pagos a cuenta de la retribución variable del consejero ejecutivo.

#### A.10 Explique las principales características de las remuneraciones en especie.

##### Explique las remuneraciones en especie

El Consejero ejecutivo de la sociedad es beneficiario de:

- Una aportación anual a un seguro para la cobertura de las contingencias de supervivencia, fallecimiento e incapacidad permanente.
- Un seguro médico de reembolso del 90% que incluye como beneficiarios tanto al Presidente como a su cónyuge e hijos dependientes.

#### A.11 Indique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

##### Explique las remuneración devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero

No aplicable.

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

**Explique los otros conceptos retributivos**

No aplicable.

A.13 Explique las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a: medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

**Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos**

Tal y como se indica en el apartado A4 del presente informe, una parte importante de la retribución del Consejero ejecutivo es retribución variable (a corto plazo y a largo plazo) y, en línea con las recomendaciones de buen gobierno, se encuentra ligada a los objetivos estratégicos de la sociedad con el fin de reducir la exposición a riesgos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad.

Aunque el contrato suscrito con el consejero ejecutivo no incluye una cláusula de recobro, ello no excluye que la sociedad, llegado el caso, pueda adoptar las medidas precisas para reclamar el reembolso de los componentes variables de la remuneración cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad.

## **B POLÍTICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS**

Derogado.

## **C RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO**

C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

**Explique la estructura y conceptos retributivos de política de retribuciones aplicada durante el ejercicio**

El detalle de retribuciones que se menciona en el siguiente apartado D, ha sido consecuencia de la aplicación de los criterios y procedimientos descritos en los apartados A.1 y A.2.

Concretamente, los conceptos retributivos aplicados parten de la existencia de una retribución de referencia para el ejercicio 2015, aprobada por el Consejo de Administración en 2015.



El resultado de aplicación de los anteriores criterios fue presentado ante el Consejo de Administración, que procedió a su aprobación.

La retribución de los Consejeros de Sacyr, S.A. se compone de una parte fija adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos por cada uno de ellos y una retribución por pertenencia a comisiones del Consejo. No se ha implementado para el ejercicio 2015 una política de retribución variable a largo plazo, ni sistemas de retribución basados en acciones ni planes de ahorro ni otros beneficios sociales. Tampoco existen retribuciones por participación en los Consejos de Administración de otras sociedades del Grupo.

Los Consejeros que cumplan funciones ejecutivas dentro de la sociedad, tienen derecho a percibir por dichas funciones, en los términos que convenga el Consejo de Administración, de manera adicional por su retribución específica por Consejero, una retribución fija, otra variable, una asistencial –sistema de previsión y seguros- y una indemnización por cese o dimisión por causas ajenas al consejero, así como una remuneración por pactos de exclusividad, no concurrencia post- contractual y permanencia o fidelización.

La estructura y conceptos de la citada retribución por funciones ejecutivas se detalla en los apartados A.3., A.4 y A.10. (a excepción de la retribución variable a largo plazo denominada “Plan Bonus Plurianual 2015-2018”, cuyo periodo de devengo es del 1 de de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2018).

## D DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2015
MANUEL MANRIQUE CECILIA	Ejecutivo	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
CYMOFAG, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
DEMETRIO CARCELLER ARCE	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
MATIAS CORTÉS DOMÍNGUEZ	Otro Externo	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
PRILOU, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
PRILOMI, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
GRUPO SATOCAN DESARROLLOS, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
BETA ASOCIADOS, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
GRUPO CORPORATIVO FUERTES, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
FRANCISCO JAVIER ADROHER BIOSCA	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
JUAN MARÍA AGUIRRE GONZALO	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
RAIMUNDO BAROJA RIEU	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
AUGUSTO DELKADER TEIG	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
DIOGO ALVES DINIZ VAZ GUEDES	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 11/06/2015.
ISABEL MARTÍN CASTELLA	Independiente	Desde 11/06/2015 hasta 31/12/2015.

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

a) Retribuciones devengadas en la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2015	Total año 2014
MANUEL MANRIQUE CECILIA	1.404	59	0	1.390	0	40	0	0	2.893	2.855
CYMOFAG, S.L.	0	59	0	0	0	0	0	0	59	59
DEMETRIO CARCELLER ARCE	0	59	0	0	0	59	0	0	118	118
MATIAS CORTÉS DOMÍNGUEZ	0	59	0	0	0	10	0	0	69	79
PRILOU, S.L.	0	59	0	0	0	59	0	0	118	118
PRILOMI, S.L.	0	59	0	0	0	0	0	0	59	59
GRUPO SATOCAN DESARROLLOS, S.L.	0	59	0	0	0	20	0	0	79	79
BETA ASOCIADOS, S.L.	0	59	0	0	0	0	0	0	59	59
GRUPO CORPORATIVO FUERTES, S.L.	0	59	0	0	0	20	0	0	79	79
FRANCISCO JAVIER ADROHER BIOSCA	0	59	0	0	0	0	0	0	59	59
JUAN MARÍA AGUIRRE GONZALO	0	59	0	0	0	20	0	0	79	79
RAIMUNDO BAROJA RIEU	0	59	0	0	0	10	0	0	69	59
AUGUSTO DELKADER TEIG	0	59	0	0	0	20	0	0	79	59
DIOGO ALVES DINIZ VAZ GUEDES	0	30	0	0	0	10	0	0	40	79
ISABEL MARTÍN CASTELLA	0	30	0	0	0	20	0	0	50	0

**ii) Sistemas de retribución basados en acciones**

**iii) Sistemas de ahorro a largo plazo**

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2015	Ejercicio 2014	Ejercicio 2015	Ejercicio 2014
MANUEL MANRIQUE CECILIA	371	1.071	1.451	0

iv) Otros beneficios (en miles de €)

<b>MANUEL MANRIQUE CECILIA</b>			
<b>Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos</b>			
<b>Tipo de interés de la operación</b>		<b>Características esenciales de la operación</b>	<b>Importes eventualmente devueltos</b>
0,00		Ninguna	Ninguno
<b>Primas de seguros de vida</b>		<b>Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros</b>	
<b>Ejercicio 2015</b>	<b>Ejercicio 2014</b>	<b>Ejercicio 2015</b>	<b>Ejercicio 2014</b>
8	18	Ninguna	Ninguna

**b) Retribuciones devengadas por los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos en otras sociedades del grupo:**

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

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2015	Total año 2014
MANUEL MANRIQUE CECILIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CYMOFAG, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DEMETRIO CARCELLER ARCE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MATIAS CORTÉS DOMÍNGUEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PRILOU, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PRILOMI, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO SATOCAN DESARROLLOS, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
BETA ASOCIADOS, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO CORPORATIVO FUERTES, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FRANCISCO JAVIER ADROHER BIOSCA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JUAN MARÍA AGUIRRE GONZALO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RAIMUNDO BAROJA RIEU	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AUGUSTO DELKADER TEIG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DIOGO ALVES DINIZ VAZ GUEDES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ISABEL MARTÍN CASTELLA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**ii) Sistemas de retribución basados en acciones**

**iii) Sistemas de ahorro a largo plazo**

**c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):**

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2015 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2015 grupo	Total ejercicio 2015	Total ejercicio 2014	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
MANUEL MANRIQUE CECILIA	2.893	0	0	2.893	0	0	0	0	2.901	2.873	371
CYMOFAG, S.L.	59	0	0	59	0	0	0	0	59	59	0
DEMETRIO CARCELLER ARCE	118	0	0	118	0	0	0	0	118	118	0
MATIAS CORTÉS DOMÍNGUEZ	69	0	0	69	0	0	0	0	69	79	0
PRILOU, S.L.	118	0	0	118	0	0	0	0	118	118	0
PRILOMI, S.L.	59	0	0	59	0	0	0	0	59	59	0
GRUPO SATOCAN DESARROLLOS, S.L.	79	0	0	79	0	0	0	0	79	79	0
BETA ASOCIADOS, S.L.	59	0	0	59	0	0	0	0	59	59	0
GRUPO CORPORATIVO FUERTES, S.L.	79	0	0	79	0	0	0	0	79	79	0
FRANCISCO JAVIER ADROHER BIOSCA	59	0	0	59	0	0	0	0	59	59	0
JUAN MARÍA AGUIRRE GONZALO	79	0	0	79	0	0	0	0	79	79	0
RAIMUNDO BAROJA RIEU	69	0	0	69	0	0	0	0	69	59	0
AUGUSTO DELKADER TEIG	79	0	0	79	0	0	0	0	79	59	0
DIOGO ALVES DINIZ VAZ GUEDES	40	0	0	40	0	0	0	0	40	79	0
ISABEL MARTÍN CASTELLA	50	0	0	50	0	0	0	0	50	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>3.909</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3.909</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3.917</b>	<b>3.858</b>	<b>371</b>

D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros.

Nos remitimos a lo indicado en el A.1, A.3 y C.1.

D.3 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	271.351.675	54,03%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	35.510.898	7,07%
Votos a favor	235.304.503	46,85%
Abstenciones	536.274	0,11%

## **E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS**

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

Ninguna.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 31/03/2016.

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

Sí

No