

## ANEXO 1

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

#### DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

**FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA**

31/12/2017

**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. Actualmente estos principios se han incorporado a la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2016-2019, que ha sido aprobada por la Junta General de accionistas celebrada el día 16 de junio de 2016, y que está accesible en la página web corporativa de la sociedad.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros de la sociedad 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.

**Principio de competitividad:** En relación con los estándares de mercado de las empresas del sector en el que la Sociedad desarrolla su actividad.

Para la determinación de la remuneración de los consejeros en su condición de tales se han tenido en cuenta las políticas de empresas del Sector, así como de empresas similares del IBEX 35 por capitalización bursátil.

2.- Cambios más significativos respecto del ejercicio anterior. En materia retributiva del Consejo, para el ejercicio 2018 no se han aprobado cambios significativos.

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).

De conformidad con la Política de Remuneraciones vigente, 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. La retribución variable del consejero ejecutivo tiene una mayor relevancia dentro de su remuneración total respecto de la remuneración fija ya que 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
- Prilou, S.L. Dominical.
- Grupo Corporativo Fuertes, S.L. Dominical.
- Isabel Martín Castellá. Independiente.
- Doña Elena Otero-Novas Miranda. (Secretario no consejero)
- Estíbaliz Pérez Arzoz. (Vicesecretario no consejero)

El artículo 17.7 del Reglamento del Consejo 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.

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.

## 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**

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.

El Consejo de Administración ha acordado mantener las retribuciones de los consejeros en su condición de tales para el ejercicio 2018, por lo que el cuadro de retribuciones queda 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 €)

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 aprobó para el ejercicio 2017 una retribución dineraria fija 1.530.000€. Para el ejercicio 2018 se ha aprobado una actualización de dicha retribución fija en un 2,44 por 100 (1.567.332 €), actualización que se encuentra dentro de las bandas establecidas para la actualización salarial en la política retributiva de la compañía para el ejercicio 2018.

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 definida para la cobertura de la contingencia de supervivencia, así como de fallecimiento e incapacidad permanente, en los términos que se explican más adelante. Ya se han detallado 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.

Tal y como se recoge en el contrato del Presidente Ejecutivo, los objetivos se fijan anualmente por el Consejo de Administración en el primer trimestre del ejercicio y, supletoriamente, lo constituirán la evolución del negocio y el valor de la sociedad respecto al ejercicio anterior (criterio cuantitativo) y el correcto desempeño de sus funciones ejecutivas (criterio cualitativo).

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

En relación a la retribución variable para el ejercicio 2018 el Consejo de Administración ha acordado establecer como criterios de evaluación los siguientes criterios cuantitativos y cualitativos:

Que la remuneración variable a corto plazo del Presidente Ejecutivo para el ejercicio 2018 se determine en atención al cumplimiento de los siguientes objetivos, cuya ponderación habrá de realizarse teniendo en cuenta los importes mínimos y máximos establecidos en el contrato suscrito con el Presidente Ejecutivo:

Objetivos cuantitativos (70%), que se determinarán por aplicación de los siguientes parámetros: (i) el 25 por 100 en función del grado de cumplimiento del objetivo de EBITDA del ejercicio que figura en el presupuesto anual; (ii) un 25 por 100 de la retribución en función del grado de cumplimiento del objetivo de beneficio neto de la sociedad (BDI) contenido en el presupuesto del ejercicio y (v) un 20 por 100 vinculado al incremento de la capitalización de la sociedad en el ejercicio, comparando la media del mes de diciembre, con la media del mismo mes del ejercicio anterior.

Objetivos cualitativos (30%), con base en criterios vinculados al desempeño individual cuya valoración es cualitativa.

Retribución variable a largo plazo:

Adicionalmente, el Consejo de Administración, en su sesión de fecha 26 de noviembre de 2015, acordó 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.

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 los objetivos de EBITDA y BDI establecidos en del Plan Estratégico de la sociedad 2015-2020 y al desempeño individual del beneficiario.

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.

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 Presidente 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.

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.

Métodos de evaluación:

Con respecto al Presidente ejecutivo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones es el órgano competente para proponer los objetivos e informar sobre su grado de valoración y cumplimiento al Consejo; todo ello a propuesta del Presidente de dicha Comisión. Siendo posteriormente el Consejo quien procede a la definitiva evaluación y consiguiente fijación de la retribución variable que corresponda.

Para el ejercicio en curso se han articulado y desglosado los distintos conceptos y parámetros que habrán de examinarse para la fijación de la variable, del Presidente ejecutivo, tanto la variable a corto plazo, como la fijada a largo plazo, junto con su correspondiente ponderación. Todo ello, a su vez, en el marco de los criterios y máximos establecidos en la vigente Política de Remuneraciones del Consejo, aprobada por la Junta General, y del correspondiente contrato de la Compañía con su primer ejecutivo, debidamente autorizado por el Consejo de Administración.

**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**

Tal y como figura en el Apartado A.10 y A.7 del Informe se ha implementado para el Presidente Ejecutivo un Plan de Previsión Social complementario de aportación definida, con aportaciones exclusivas por parte de la compañía, el cual se articula a través de:

- a) Un seguro colectivo de ahorro para las prestaciones de jubilación.
- b) Un programa de seguros colectivos de vida para garantizar las coberturas de fallecimiento e incapacidad permanente en cualquiera de sus grados (incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez).

El seguro colectivo de ahorro para la prestación de jubilación del Presidente ejecutivo es un seguro en el que se garantiza el pago al beneficiario de un capital en el caso de supervivencia del asegurado en la fecha de devengo determinada (hasta la edad en que se acceda voluntariamente a la situación legal de jubilación).

La prestación total a la que tendrá derecho el Presidente Ejecutivo no es una cuantía fija ya que la sociedad realiza, anualmente, aportaciones a dicho seguro; por lo que la prestación total a la que tendrá derecho será igual al importe de los fondos acumulados en el contrato de seguro en el momento en que se produzca el devengo ("provisión matemática acumulada").

El Presidente Ejecutivo podrá optar por su percepción inmediata o progresiva (en forma de capital o de renta, a su elección).

La aportación anual en concepto de prima al seguro para la cobertura de la contingencia de supervivencia (hasta la edad en la que el Presidente Ejecutivo acceda voluntariamente a la situación legal de jubilación) será de entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 30% de la retribución total del consejero ejecutivo devengada en el ejercicio anterior.

El importe concreto de la aportación será fijado anualmente por el Consejo, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, para lo cual se tendrá en cuenta la evolución del negocio y la acción en el ejercicio inmediatamente anterior. En el ejercicio 2018 dicha aportación será de 1.055.430 € (30% de la retribución total devengada).

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 abona anualmente el importe de la prima correspondiente al aseguramiento. Para el ejercicio 2018 dicha prima será de 700 €.

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

#### 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 competencia, 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 2017 y la remuneración prevista para el ejercicio 2018, de conformidad con el contrato mercantil suscrito entre el consejero ejecutivo y la sociedad, y con la Política de Remuneraciones de los Consejeros vigente.

El contrato regula una aportación anual a un seguro para las coberturas de contingencias de supervivencia, y de fallecimiento e incapacidad permanente en cualquiera de sus grados, según se ha explicado anteriormente; así como un seguro médico.

Adicionalmente, el contrato 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.

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 los 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 POLITICA 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, A.2. y A.3

Concretamente, los conceptos retributivos aplicados parten de la existencia de una retribución de referencia para el ejercicio 2017, aprobada por el Consejo de Administración en 2017.

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 2017 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.

La retribución variable a corto plazo del Presidente Ejecutivo ha ascendido en el 2017 a la cantidad de 1.836.000 €, valorándose por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones la evolución de la sociedad por razón del cumplimiento de los objetivos de EBITDA y BDI contenidos en el Plan Estratégico, así como el adecuado desempeño individual del Presidente, teniendo en cuenta, entre otros, el impulso en la transformación de la compañía y el liderazgo en el desarrollo del Plan Estratégico.

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

Nombre	Tipología	Período de devengo ejercicio 2017
MANUEL MANRIQUE CECILIA	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
DEMETRIO CARCELLER ARCE	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
AUGUSTO DELKADER TEIG	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
ISABEL MARTÍN CASTELLA	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JUAN MARÍA AGUIRRE GONZALO	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
MATIAS CORTÉS DOMÍNGUEZ	Otro Externo	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
PRILOMI, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
PRILOU, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
RAIMUNDO BAROJA RIEU	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
FRANCISCO JAVIER ADROHER BIOSCA	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
BETA ASOCIADOS, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
CYMOFAG, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
GRUPO CORPORATIVO FUERTES, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
GRUPO SATOCAN DESARROLLOS, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.

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 2017	Total año 2016
MANUEL MANRIQUE CECILIA	1.530	94	0	1.836	0	58	0	0	3.518	4.137
DEMETRIO CARCELLER ARCE	0	83	0	0	0	65	0	0	148	148
AUGUSTO DELKADER TEIG	0	72	0	0	0	93	0	0	165	120
BETA ASOCIADOS, S.L.	0	72	0	0	0	0	0	0	72	72
CYMOFAG, S.L.	0	72	0	0	0	0	0	0	72	72
FRANCISCO JAVIER ADROHER BIOSCA	0	72	0	0	0	0	0	0	72	72
GRUPO CORPORATIVO FUERTES, S.L.	0	72	0	0	0	20	0	0	92	92
GRUPO SATOCAN DESARROLLOS, S.L.	0	72	0	0	0	22	0	0	94	94
ISABEL MARTÍN CASTELLA	0	72	0	0	0	49	0	0	121	114
JUAN MARÍA AGUIRRE GONZALO	0	72	0	0	0	67	0	0	139	101
MATIAS CORTÉS DOMÍNGUEZ	0	72	0	0	0	0	0	0	72	72
PRILOMI, S.L.	0	72	0	0	0	0	0	0	72	72
PRILOU, S.L.	0	72	0	0	0	65	0	0	137	137
RAIMUNDO BAROJA RIEU	0	72	0	0	0	22	0	0	94	94

**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 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
MANUEL MANRIQUE CECILIA	1.357	379	3.245	1.857

**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 2017	Total año 2016
MANUEL MANRIQUE CECILIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DEMETRIO CARCELLER ARCE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AUGUSTO DELKADER TEIG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
BETA ASOCIADOS, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CYMOFAG, 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
GRUPO CORPORATIVO FUERTES, 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
ISABEL MARTÍN CASTELLA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JUAN MARÍA AGUIRRE GONZALO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MATIAS CORTÉS DOMÍNGUEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PRILOMI, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PRILOU, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RAIMUNDO BAROJA RIEU	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 2017 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 grupo	Total ejercicio 2017	Total ejercicio 2016	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
MANUEL MANRIQUE CECILIA	3.518	0	0	3.518	0	0	0	0	3.518	4.137	1.357
DEMETRIO CARCELLER ARCE	148	0	0	148	0	0	0	0	148	148	0
AUGUSTO DELKADER TEIG	165	0	0	165	0	0	0	0	165	120	0
BETA ASOCIADOS, S.L.	72	0	0	72	0	0	0	0	72	72	0
CYMOFAG, S.L.	72	0	0	72	0	0	0	0	72	72	0
FRANCISCO JAVIER ADROHER BIOSCA	72	0	0	72	0	0	0	0	72	72	0
GRUPO CORPORATIVO FUERTES, S.L.	92	0	0	92	0	0	0	0	92	92	0
GRUPO SATOCAN DESARROLLOS, S.L.	94	0	0	94	0	0	0	0	94	94	0
ISABEL MARTÍN CASTELLA	121	0	0	121	0	0	0	0	121	114	0
JUAN MARÍA AGUIRRE GONZALO	139	0	0	139	0	0	0	0	139	101	0
MATIAS CORTÉS DOMÍNGUEZ	72	0	0	72	0	0	0	0	72	72	0
PRILOMI, S.L.	72	0	0	72	0	0	0	0	72	72	0
PRILOU, S.L.	137	0	0	137	0	0	0	0	137	137	0
RAIMUNDO BAROJA RIEU	94	0	0	94	0	0	0	0	94	94	0
<b>TOTAL</b>	<b>4.868</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4.868</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4.868</b>	<b>5.397</b>	<b>1.357</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 A.4.

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	292.093.474	56,57%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	28.716.363	5,55%
Votos a favor	263.026.359	50,83%
Abstenciones	350.752	0,07%

## **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.

En el apartado A.2, en el Consejo de Administración de fecha 07 de septiembre de 2017 se aceptó la renuncia presentada por Doña Elena Otero Novas-Miranda al cargo de Secretario General (no consejero) del Consejo de Administración de la sociedad y de sus Comisiones. La Secretaría General, desde entonces, quedó atendida por la Vicesecretario del Consejo, Doña Estibaliz Pérez Arzoz.

En el apartado D.1) iv) Otros Beneficios, el importe de la prima del seguro de vida de Don Manuel Manrique Cecilia para el ejercicio 2017 asciende a 382,01 euros.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 22/03/2018.

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

Sí

No

Nombre o denominación social del miembros del consejo de administración que no ha votado a favor de la aprobación del presente informe	Motivos (en contra, abstención, no asistencia)	Explique los motivos
BETA ASOCIADOS, S.L.	En contra	<p>En síntesis, Beta Asociados, S.L. solicita que:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. El informe sea conforme con la nueva doctrina expresada en la Sentencia del T.S. de 26/02/2018.</li> <li>2. Las remuneraciones que perciben de una empresa participada, pero no integrada en el Grupo Sacyr, dos consejeros de Sacyr, se incluyan en el detalle de las remuneraciones globales del Consejo de Administración.</li> <li>3. Reconozca que el consejero ejecutivo no tiene cláusulas de reembolso.</li> </ol>