

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA	31/12/2014
--	------------

C.I.F.	A-28004885
---------------	------------

DENOMINACIÓN SOCIAL

ACS, ACTIVIDADES DE CONSTRUCCION Y SERVICIOS, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

AVENIDA PIO XII, 102, 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

El sistema de retribución de ACS Actividades de Construcción y Servicios, S.A. (en adelante ACS o Grupo ACS) se basa en los siguientes principios:

- Alineación con la creación de valor para los accionistas a largo plazo
- Atracción y retención del talento
- Compensación de la responsabilidad y trayectoria profesional
- Equidad interna y competitividad externa, mediante la fijación de esquemas retributivos comparables con el mercado
- Equilibrio entre los distintos elementos de la retribución

Según el artículo 34 de los Estatutos Sociales, corresponderá colegiadamente al Consejo de Administración, además de las dietas y asignaciones que acuerde la Junta General, una retribución en concepto de participación estatutaria que no excederá del diez por ciento del beneficio líquido, que solo podrá ser detraída del mismo después de estar cubiertas las atenciones de la reserva legal y, en su caso, de la estatutaria y de haberse reconocido a los accionistas un dividendo de, al menos, un cuatro por ciento del capital desembolsado por cada acción.

Expresamente se autoriza que la retribución a todos o a alguno de los miembros del Consejo de Administración, así como al personal directivo tanto de la sociedad como de las sociedades que pertenezcan a su mismo Grupo, pueda consistir en la entrega de acciones de la sociedad o de derechos de opción sobre las mismas o pueda estar referenciada al valor de dichas acciones, en la forma, términos y condiciones que fije la Junta General de Accionistas a través del oportuno acuerdo con los requisitos legalmente establecidos.

El Consejo de Administración decidirá sobre la forma de distribuir entre sus componentes, incluso en distinta cuantía, la retribución que colegiadamente les corresponda por aplicación de este artículo. En consecuencia, el Consejo de Administración procurará que la retribución de los consejeros sea equitativa y competitiva, acorde con la que se satisfaga en el mercado en compañías de similar tamaño y actividad, basado en los criterios de responsabilidad y dedicación inherentes al cargo que desempeñan y no fundado en la remuneración por dietas de asistencia.

En cuanto a los Consejeros Ejecutivos y demás directivos, tanto de la sociedad como de las principales sociedades que integran el Grupo ACS, se considera la retribución como un elemento para atraer y retener a los mejores profesionales y para hacerlos sentir parte del Grupo ACS.

Así, el primer elemento a tener en cuenta es el comparativo de otros grandes grupos empresariales españoles. El segundo elemento a tener en cuenta es el de una racional distribución entre retribución fija y retribución variable tanto anual como plurianual.

La retribución fija y la variable anual se establece teniendo en cuenta fundamentalmente el criterio comparativo antes señalado y la cuantía máxima de la retribución variable se suele establecer como un porcentaje de la retribución total.

La retribución variable plurianual se articula principalmente a través el sistema de opciones sobre acciones que se distribuyen entre los máximos ejecutivos de la Sociedad y del Grupo y que concede a sus beneficiarios el derecho a comprar las acciones de la sociedad al precio de Bolsa del día de establecimiento de Plan, de tal manera que el beneficiario solo obtenga resultado positivo si la cotización de la acción sube en la fecha de ejercicio, que siempre es posterior al transcurso de un año desde el establecimiento del Plan.

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

De acuerdo con el Reglamento de Consejo de Administración, el Comité de Nombramientos y Retribuciones tiene entre sus funciones la de proponer al Consejo de Administración la política de retribución de los consejeros. Dicho Comité en la actualidad está compuesto por seis miembros, tres consejeros independientes y tres dominicales representantes de cada uno de los accionistas mayoritarios.

En los trabajos preparatorios y en el proceso de toma de decisiones seguido para determinar la política de retribuciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo han tenido en cuenta las prácticas habituales en el mercado y en entidades comparables, considerando la dimensión, características y actividad de la sociedad.

En la determinación de la política retributiva no han intervenido asesores externos.

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 Consejo, tratando de objetivar al máximo posible, ha establecido un importe anual de retribuciones de los Consejeros en función de los puestos que ocupan en el Consejo y de su pertenencia a las distintas Comisiones del Consejo y funciones dentro de las mismas, que cada año se somete a la aprobación de la Junta General Ordinaria de accionistas de la Sociedad. Así, en sesión de 26 de marzo de 2009, el Consejo de Administración aprobó el siguiente cuadro de retribuciones, como atenciones estatutarias anuales, actualmente vigente:

Presidente 275.000 €
Vicepresidente del Consejo o de la Comisión Ejecutiva 250.000 €
Consejero miembro de la Comisión Ejecutiva 125.000 €
Consejero miembro de una Comisión 97.000 €
Consejero 80.000 €

Adicionalmente, en sesión de 29 de mayo de 2014, el Consejo, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, aprobó aumentar las atenciones estatutarias del Primer Vicepresidente del Consejo y Vicepresidente de la Comisión Ejecutiva en 150.000 euros anuales quedando fijada en 400.000 euros anuales por todos los conceptos. Los consejeros no perciben dietas de asistencia.

Por su parte, los consejeros ejecutivos reciben una retribución fija por el desempeño de sus funciones de alta dirección. La retribución fija se determina teniendo en cuenta el contenido de las funciones ejecutivas asociadas al cargo y a la información de mercado de sociedades comparables. Durante el ejercicio 2014, la retribución fija de los Consejeros Ejecutivos por el ejercicio de sus funciones de alta dirección ascendió a un total de 3.972 miles de €.

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
--

Únicamente los consejeros ejecutivos son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.

Una parte significativa de la remuneración de los Consejeros Ejecutivos es variable. El porcentaje de retribución variable se fija en función del cumplimiento de los objetivos estratégicos del Grupo ACS, siguiendo las prácticas habituales en el mercado para puestos de similar responsabilidad y se divide en una componente anual y otra plurianual.

La obtención final de la retribución variable depende de la valoración que se realice por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la consecución de los objetivos anuales establecidos sobre distintos indicadores operativos que se determinan a principios de año, tales como la facturación, el beneficio bruto de explotación o EBITDA, el beneficio neto recurrente y la cartera. Adicionalmente se ponderan otras variables operativas como la diversificación geográfica de los negocios y el nivel de apalancamiento financiero.

La retribución variable de carácter anual se equipara al bonus que es liquidado de una sola vez. Su cuantía máxima se establece como un porcentaje de la retribución total, que en el caso del Presidente y Consejero Delegado no podrá exceder del 60% de la retribución total anual y para el resto de los consejeros ejecutivos del 50%. Hasta la fecha, los Consejeros Ejecutivos han cobrado en todos los años el máximo de retribución variable anual prevista en sus contratos.

La retribución variable plurianual se articula principalmente a través el sistema de opciones sobre acciones que se distribuyen entre los máximos ejecutivos de la sociedad y del Grupo y que concede a sus beneficiarios el derecho a comprar las acciones de la sociedad al precio de Bolsa del día de establecimiento de Plan, de tal manera que el beneficiario solo obtenga resultado positivo si la cotización de la acción sube en la fecha de ejercicio, que siempre es posterior al transcurso de un año desde el establecimiento del Plan.

Actualmente se encuentra en vigor el Plan de Opciones 2010 y 2014.

El primero fue aprobado por la Comisión Ejecutiva celebrada el 27 de mayo de 2010, en ejecución del acuerdo adoptado por la Junta General de Accionistas de 25 de mayo de 2009 y a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, con las siguientes características:

- Plan de opciones sobre 6.203.454 acciones con un precio de ejercicio de 34,155 € por acción.

- Las opciones serán ejercitables, por mitades e iguales partes, acumulables a elección del beneficiario durante el cuarto y quinto años siguientes al inclusive, 1 de mayo de 2010. No obstante, en caso de extinción de la relación laboral por causas distintas del despido declarado procedente o de la simple voluntad del beneficiario, las opciones serán ejercitables a los seis meses de producido el evento en cuestión en los casos de fallecimiento, jubilación, prejubilación o invalidez permanente y a los 30 días en los demás casos. Las retenciones fiscales y los impuestos a satisfacer como consecuencia del ejercicio de las opciones serán a cuenta y cargo exclusivo del beneficiario.

- ACS Actividades de Construcción y Servicios, S.A., tiene externalizados dichos compromisos con una entidad financiera. De este plan y de las asignaciones individuales, que incluía a dos consejeros ejecutivos, se informó a la Comisión Nacional del Mercado de Valores con fecha 27 de mayo de 2010.

El Plan de Opciones de 2014 fue adoptado por el Consejo de Administración de la sociedad, en sesión celebrada en 29 de mayo de 2014, complementado por la resolución del Comité de Nombramientos y Retribuciones de 31 de julio de 2014, en ejecución del acuerdo adoptado por la Junta General Ordinaria de ACS Actividades de Construcción y Servicios S.A celebrada en 15 de abril de 2010, que amplía la autorización contenida en los acuerdos de la Junta General de Accionistas 25 de mayo de 2009, por el que se autorizó al Consejo de Administración para establecer un Plan de Opciones sobre Acciones de la Sociedad a favor de las personas que integran el equipo directivo del Grupo y de las principales sociedades que lo integran. El Plan presenta las siguientes características:

- El número de acciones objeto del Plan de Opciones será de un máximo de 6.293.291 acciones con un precio de adquisición de 33,8992 euros por acción.

- Las opciones serán ejercitables, por mitades e iguales partes, acumulables a elección del beneficiario, durante el segundo y tercer años siguientes al, inclusive, 1 de mayo de 2014. No obstante, en caso de extinción de la relación laboral por causas distintas del despido declarado procedente o de la simple voluntad del beneficiario, las opciones serán ejercitables a los seis meses de producido el evento en cuestión en los casos de fallecimiento, jubilación, prejubilación o invalidez permanente y a los 30 días en los demás casos. Las retenciones fiscales y los impuestos a satisfacer como consecuencia del ejercicio de las opciones serán a cuenta y cargo exclusivo del beneficiario.

- ACS Actividades de Construcción y Servicios, S.A., tiene externalizados dichos compromisos con una entidad financiera.

De este plan y de las asignaciones individuales, que incluía a dos consejeros ejecutivos, se informó a la Comisión Nacional del Mercado de Valores mediante Hecho Relevante con fecha 1 de agosto de 2014.

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

Existen dos tipos de sistemas de ahorro a largo plazo que afectan a los consejeros de la Sociedad:

La Sociedad tiene contraída la obligación de abonar a un colectivo determinado de empleados, que procede de Grupo Dragados, S.A, absorbido por la Sociedad, que cumplan unas condiciones concretas, un complemento económico mensual a las prestaciones obligatorias del Régimen General de la Seguridad Social relativas a jubilación, invalidez, viudedad y orfandad. Los compromisos por pensiones de prestación definida se encuentran externalizados con contratos de seguros colectivos de vida, de acuerdo con lo mencionado en las Cuentas Anuales.

En relación con esta obligación, uno de los Consejeros ejecutivos está acogido a este plan y no ha supuesto aportación alguna en este año.

Adicionalmente, la Sociedad mantiene compromisos con dos consejeros ejecutivos, que están formalizados a través de contratos de seguros de ahorro colectivo en relación con prestaciones en forma de capital. En relación con los sistemas de ahorro a largo plazo, debido a que forman parte de la remuneración anual de los consejeros ejecutivos, se consolidan a medida que las cantidades son aportadas a la compañía de seguros en la que está externalizado el plan de pensiones. Adicionalmente, estas aportaciones, que forman parte de su remuneración anual, son totalmente compatibles con las indemnizaciones a las que hubiere lugar en el caso de se produjeran dichas circunstancias.

La aportación anual de la Sociedad para el año 2014 para los mencionados dos consejeros ejecutivos ha sido de 2.047 miles de €. En el apartado E se explica la diferencia con lo mencionado en las Cuentas Anuales.

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

Explique las indemnizaciones

Para tres consejeros ejecutivos, sus contratos contemplan de forma expresa el derecho a percibir indemnizaciones cuando éstos dimitan o sean despedidos de forma improcedente o si la relación laboral llega a su fin con motivo de un cambio de control de la Sociedad, con indemnizaciones máximas de hasta 5 años de sus retribuciones.

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

El contrato entre la Sociedad y el Presidente Ejecutivo y el Consejero-Secretario son de duración indefinida y en ellos se prevé como causa de extinción a solicitud de la Sociedad, el cumplir determinada edad y con penalización para el ejecutivo, si no la aceptara. Por otra parte se establece como blindaje, si se extinguiera por voluntad de la Sociedad, antes de haber alcanzado la referida edad, una indemnización equivalente a tres años del total de sus retribuciones por todos los conceptos. En lo demás se aplica lo previsto en la legislación para los contratos de alta dirección.

Asimismo, el contrato recoge la obligación de prestar servicios a la sociedad de forma exclusiva y con plena dedicación, no pudiendo, ninguno de los Consejeros Ejecutivos, prestar servicios por cuenta propia o ajena de forma directa o indirecta a terceros ajenos al Grupo ACS, salvo que concurra consentimiento expreso de la Empresa.

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

La Sociedad tiene establecida una cobertura de seguro de vida para todos sus empleados basado en el convenio de la construcción, cuya cobertura tiene en cuenta su situación familiar. Este seguro es aplicable a tres consejeros ejecutivos.

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 existe anticipo, crédito o garantía otorgado a ningún consejero durante 2014

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

Explique las remuneraciones en especie

No existen remuneraciones devengadas de esta naturaleza adicionales a los mencionados en los apartados anteriores.

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 existen remuneraciones devengadas de esta naturaleza.

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 existen conceptos retributivos adicionales a los indicados en los apartados anteriores.

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

Con el fin de reducir riesgos y alinear los objetivos de la sociedad y sus accionistas con los objetivos de los directivos, una parte de la retribución de los Consejeros Ejecutivos y de los directivos está vinculada a los objetivos estratégicos a largo plazo de la sociedad, según se detalla en el apartado A.4

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

B.1 Realice una previsión general de la política de remuneraciones para ejercicios futuros que describa dicha política con respecto a: componentes fijos y dietas y retribuciones de carácter variable, relación entre la remuneración y los resultados, sistemas de previsión, condiciones de los contratos de consejeros ejecutivos, y previsión de cambios más significativos de la política retributiva con respecto a ejercicios precedentes.

Previsión general de la política de remuneraciones

No se prevén cambios en la política de remuneraciones de la sociedad, sin perjuicio del interés en mantener una política retributiva atractiva que permita retener y captar a los mejores profesionales.

B.2 Explique el proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones prevista para los ejercicios futuros, y el papel desempeñado, en su caso, por la comisión de retribuciones.

Explique el proceso de tomas de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones

Se prevé que para los ejercicios futuros y en los trabajos preparatorios, así como en el proceso de toma de decisiones seguido para determinar la política de retribuciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración tengan en cuenta las prácticas habituales en el mercado y en entidades comparables, considerando la dimensión, características y actividad de la sociedad.

B.3 Explique los incentivos creados por la sociedad en 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.

Explique los incentivos creados para reducir riesgos

Los elementos retributivos creados por la sociedad para reducir riesgos y vincular los objetivos del Consejero Delegado y del resto de directivos del grupo consisten en los planes de retribución a largo plazo detallados en el apartado A.4.

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

La política de retribuciones de los consejeros, tanto ejecutivos como no ejecutivos, aplicada durante el ejercicio 2014 se ha ceñido a la aplicación estricta de la política vigente de remuneraciones detallada en el punto A, cuyo resultado se detalla en el punto D.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2014
IBEROSTAR HOTELES Y APARTAMENTOS, S.L.	Dominical	Desde 26/03/2014 hasta 31/12/2014.
EMILIO GARCÍA GALLEGO	Independiente	Desde 13/11/2014 hasta 31/12/2014.
SANTOS MARTINEZ-CONDE GUTIERREZ-BARQUIN	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JAVIER MONZON DE CACERES	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
MIGUEL ROCA JUNYENT	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
FLORENTINO PEREZ RODRIGUEZ	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
ANTONIO GARCIA FERRER	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
PABLO VALLBONA VADELL	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
AGUSTIN BATUECAS TORREGO	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JOSE ALVARO CUERVO GARCIA	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
MANUEL DELGADO SOLIS	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
SABINA FLUXA THIENEMANN	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 26/03/2014.
JUAN DAVID GRIMA TERRE	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JOSE MARIA LOIZAGA VIGURI	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
PEDRO JOSE LOPEZ JIMENEZ	Otro Externo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JUAN MARCH DE LA LASTRA	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 13/11/2014.
JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JULIO SACRISTAN FIDALGO	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 08/11/2014.
MARÍA SOLEDAD PÉREZ RODRÍGUEZ	Dominical	Desde 13/11/2014 hasta 31/12/2014.

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 2014	Total año 2013
JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ	1.193	0	0	562	0	0	0	0	1.755	1.749
JOSE ALVARO CUERVO GARCIA	0	0	80	0	0	17	0	0	97	97
JOSE MARIA LOIZAGA VIGURI	0	0	80	0	0	257	0	0	337	250
PEDRO JOSE LOPEZ JIMENEZ	0	0	80	0	0	45	0	0	125	125
JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	0	0	80	0	0	62	0	0	142	142
AGUSTIN BATUECAS TORREGO	0	0	80	0	0	0	0	0	80	80
FLORENTINO PEREZ RODRIGUEZ	1.623	0	275	2.678	0	0	0	0	4.576	4.562
JAVIER MONZON DE CACERES	0	0	80	0	0	0	0	0	80	80
MIGUEL ROCA JUNYENT	0	0	80	0	0	17	0	0	97	97
JUAN DAVID GRIMA TERRE	0	0	80	0	0	0	0	0	80	80
PABLO VALLBONA VADELL	0	0	250	0	0	87	0	0	337	250
SABINA FLUXA THIENEMANN	0	0	20	0	0	0	0	0	20	80
MANUEL DELGADO SOLIS	0	0	80	0	0	17	0	0	97	97
SANTOS MARTINEZ-CONDE GUTIERREZ-BARQUIN	0	0	80	0	0	17	0	0	97	97
IBEROSTAR HOTELES Y APARTAMENTOS, S.L.	0	0	60	0	0	0	0	0	60	0
ANTONIO GARCIA FERRER	708	0	250	779	0	0	0	0	1.737	1.733
JUAN MARCH DE LA LASTRA	0	0	69	0	0	39	0	0	108	125
JULIO SACRISTAN FIDALGO	0	0	69	0	0	29	0	0	98	114
EMILIO GARCÍA GALLEG0	0	0	11	0	0	6	0	0	17	0
MARÍA SOLEDAD PÉREZ RODRÍGUEZ	0	0	12	0	0	5	0	0	17	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

FLORENTINO PEREZ RODRIGUEZ Plan 2010												
Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014							
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio				
27/05/2010	936.430	936.430	34,15	30/04/2015	0	0	0,00	0				
Condiciones: 0												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	936.430	936.430	34,15	30/04/2015	
Otros requisitos de ejercicio: 0												

FLORENTINO PEREZ RODRIGUEZ Plan 2014												
Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014							
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio				
31/07/2014	0	0	0,00	0	540.950	540.950	33,90	0				
Condiciones: 0												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	540.950	540.950	33,90	30/04/2017	
Otros requisitos de ejercicio: 0												

JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ
Plan 2010

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
27/05/2010	351.160	351.160	34,15	30/04/2015	0	0	0,00	0			
Condiciones: 0											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	351.160	3.511.600	34,15	30/04/2015
Otros requisitos de ejercicio: 0											

JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ
Plan 2014

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
31/07/2014	0	0	0,00	0	418.266	418.266	33,90	0			
Condiciones: 0											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	418.266	418.266	33,90	30/04/2017
Otros requisitos de ejercicio: 0											

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
ANTONIO GARCIA FERRER	0	0	4.074	4.090
FLORENTINO PEREZ RODRIGUEZ	1.362	1.362	36.716	34.692
JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ	685	708	7.531	6.870

iv) Otros beneficios (en miles de €)

JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		N/A	N/A
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
1	1	N/A	N/A

ANTONIO GARCIA FERRER			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		N/A	N/A
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
3	2	N/A	N/A

FLORENTINO PEREZ RODRIGUEZ			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			

FLORENTINO PEREZ RODRIGUEZ			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		N/A	N/A
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
13	12	N/A	N/A

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 2014	Total año 2013
JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ	0	0	253	0	0	0	0	0	253	95
JOSE ALVARO CUERVO GARCIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSE MARIA LOIZAGA VIGURI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PEDRO JOSE LOPEZ JIMENEZ	0	0	527	0	0	0	0	0	527	281
JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	0	0	42	0	0	0	0	0	42	42
ANTONIO GARCIA FERRER	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AGUSTIN BATUECAS TORREGO	448	0	0	0	0	0	0	1	449	449
JAVIER MONZON DE CACERES	0	0	42	0	0	0	0	0	42	42
FLORENTINO PEREZ RODRIGUEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MIGUEL ROCA JUNYENT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JUAN DAVID GRIMA TERRE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PABLO VALLBONA VADELL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SABINA FLUXA THIENEMANN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MANUEL DELGADO SOLIS	0	0	42	0	0	0	0	0	42	42
JUAN MARCH DE LA LASTRA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SANTOS MARTINEZ-CONDE GUTIERREZ-BARQUIN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JULIO SACRISTAN FIDALGO	0	0	72	0	0	0	0	0	72	84
MARÍA SOLEDAD PÉREZ RODRÍGUEZ	0	0	12	0	0	0	0	0	12	0
EMILIO GARCÍA GALLEGO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IBEROSTAR HOTELES Y APARTAMENTOS, S.L.	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 2014 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 grupo	Total ejercicio 2014	Total ejercicio 2013	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ	1.755	0	0	1.755	253	0	0	253	2.008	1.844	685
JOSE ALVARO CUERVO GARCIA	97	0	0	97	0	0	0	0	97	97	0
JOSE MARIA LOIZAGA VIGURI	337	0	0	337	0	0	0	0	337	250	0
PEDRO JOSE LOPEZ JIMENEZ	125	0	0	125	527	0	0	527	652	406	0
JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	142	0	0	142	42	0	0	42	184	184	0
ANTONIO GARCIA FERRER	1.737	0	0	1.737	0	0	0	0	1.737	1.733	0
AGUSTIN BATUECAS TORREGO	80	0	0	80	449	0	0	449	529	529	0
JAVIER MONZON DE CACERES	80	0	0	80	42	0	0	42	122	122	0
FLORENTINO PEREZ RODRIGUEZ	4.576	0	0	4.576	0	0	0	0	4.576	4.562	1.362
MIGUEL ROCA JUNYENT	97	0	0	97	0	0	0	0	97	97	0
JUAN DAVID GRIMA TERRE	80	0	0	80	0	0	0	0	80	80	0
PABLO VALLBONA VADELL	337	0	0	337	0	0	0	0	337	250	0
SABINA FLUXA THIENEMANN	20	0	0	20	0	0	0	0	20	80	0
MANUEL DELGADO SOLIS	97	0	0	97	42	0	0	42	139	139	0
JUAN MARCH DE LA LASTRA	108	0	0	108	0	0	0	0	108	125	0
SANTOS MARTINEZ-CONDE GUTIERREZ-BARQUIN	97	0	0	97	0	0	0	0	97	97	0

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 2014 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 grupo	Total ejercicio 2014	Total ejercicio 2013	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
JULIO SACRISTAN FIDALGO	98	0	0	98	72	0	0	72	170	198	0
EMILIO GARCÍA GALLEGO	17	0	0	17	0	0	0	0	17	0	0
MARÍA SOLEDAD PÉREZ RODRÍGUEZ	17	0	0	17	12	0	0	12	29	0	0
IBEROSTAR HOTELES Y APARTAMENTOS, S.L.	60	0	0	60	0	0	0	0	60	0	0
TOTAL	9.957	0	0	9.957	1.439	0	0	1.439	11.396	10.793	2.047

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.

En el Grupo ACS, los consejeros ejecutivos son los únicos beneficiarios de una retribución variable. En lo que se refiere a los métodos de evaluación de la retribución anual, el Comité de Nombramientos y Retribuciones tiene en cuenta no solo componentes cuantitativos (como evolución de las variables operativas cuantitativas de la facturación, el beneficio bruto de explotación, el beneficio neto recurrente y la cartera) sino otros cualitativos, que se ponderan en función de evolución que hayan tenido durante el año. Este hecho determina que la cuantificación de la retribución variable, no solo tiene componentes objetivos sino también componentes cuya evaluación se realiza por parte del Comité.

En cuanto a la estimación del importe de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en el informe se establece, para la retribución anual, cuál es su cuantía máxima, que se establece como "un porcentaje de la retribución total, que en el caso del Presidente y Consejero Delegado no podrá exceder del 60% de la retribución total anual y para el resto de los consejeros ejecutivos del 50%". En cuanto a la retribución plurianual, dado que la misma se configura a través de un plan de opciones sobre acciones, es difícil de predecir o estimar cuál será el importe de la misma ya que dependerá de la evolución de la acción de ACS en la Bolsa. Hasta el 31 de diciembre de 2014, en el plan de opciones sobre acciones de 2010 vigente, la cotización se situaba por debajo del precio de ejercicio, lo que hacía que no hubiera lugar a ninguna retribución por este concepto.

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	220.445.700	70,05%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	7.535.058	3,41%
Votos a favor	205.429.834	93,18%
Abstenciones	7.480.808	3,39%

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.

Con el fin de aclarar el punto A.5, se señala que en relación con las cuentas anuales, en estas se indica que las aportaciones a los fondos y planes de pensiones son 1.798 miles de euros, mientras que en el presente informe se recoge un importe de 2.047 miles de euros.

La explicación es que en la aplicación de la CNMV para elaborar el presente informe no permite la entrada de datos negativos por lo que aparecen solo los importes positivos. Esto se debe a que uno de los consejeros de ACS, dado que ha superado la edad de jubilación y como consecuencia de la configuración del plan de pensiones al que tiene derecho, la compañía de seguros en la que está externalizado este concepto realiza un abono a ACS. En las cuentas anuales incluimos los importes netos, lo aportado ACS como coste por este concepto por lo que se ha recogido los 1.798 miles de euros. Más en detalle, la diferencia, por importe de (249) miles de euros en 2014 se debe al extorno recibido de la compañía de seguros. La póliza que da cobertura al aseguramiento de una prestación definida a la jubilación de uno de los consejeros asegurados tiene fijada como edad de jubilación estimada en la mencionada póliza los 65 años. En el caso de que un asegurado alcance la mencionada edad pero no acceda a la jubilación, anualmente se establece una nueva fecha de devengo futura previsible como es el caso que nos ocupa. El ajuste a la nueva fecha de devengo, produce un extorno a favor del tomador de las rentas inicialmente previstas entre la fecha original de devengo y la nueva fecha

fijada. En el caso de este consejero (D. Antonio García Ferrer) la fecha de devengo en 2014 estaba fijada en septiembre de 2014 y, en la regularización de fin de 2014, se estableció como nueva fecha de devengo septiembre de 2015. Como consecuencia del citado movimiento de fechas de devengo resultó un extorno por las rentas devengadas y no cobradas a favor de ACS que ascendió en 2014 a los (249) miles de euros mencionados.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 24/03/2015.

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

Sí

No