

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2016

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 37 de los Estatutos Sociales, "El sistema de remuneración de los Consejeros en su condición de tales consistirá en una asignación fija. La determinación de la asignación fija de cada uno de los Consejeros corresponderá al Consejo de Administración, que tendrá en cuenta al efecto sus funciones y responsabilidades, la pertenencia a Comisiones del Consejo de Administración y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes. El importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los Consejeros en su condición de tales deberá ser aprobado por la Junta General en la política de remuneraciones y permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación. La remuneración de los Consejeros que tengan atribuidas funciones ejecutivas por el desempeño de éstas, incluidas las indemnizaciones por cese anticipado y cualesquiera cantidades a abonar por la Sociedad en concepto de primas de seguro o contribución a sistemas de ahorro, deberá ser conforme con la política de remuneraciones aprobada por la Junta General y se recogerá, con detalle de todos los conceptos, en el contrato que deberá suscribir cada uno de los Consejeros ejecutivos con la Sociedad. Este contrato deberá ser aprobado previamente por el Consejo de Administración con el voto favorable de las dos terceras partes de sus miembros. Expresamente se autoriza que la retribución de todos o alguno de los miembros del Consejo de Administración, pueda consistir en la entrega de acciones de la Sociedad o de derechos de opción sobre las mismas o estar referenciada al valor de dichas acciones, si así lo decide la Junta General determinando el número máximo de acciones que se podrán asignar en cada ejercicio, el precio o sistema de cálculo del precio de ejercicio de las opciones o el valor de las acciones que, en su caso, se tome como referencia y el plazo de duración del plan. La Junta General podrá delegar en el Consejo de Administración la determinación de cualesquiera otros aspectos de este tipo de retribuciones."

En cuanto a los Consejeros Ejecutivos y demás directivos, tanto de la sociedad como de las principales sociedades que integran el Grupo ACS, se considerará 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 será el comparativo de otros grandes grupos empresariales españoles. El segundo elemento que se tendrá 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 establecerán teniendo en cuenta fundamentalmente el criterio comparativo antes señalado y la cuantía máxima de la retribución variable se establecerá como un porcentaje de la retribución total.

A la fecha de emisión de este informe, la política de remuneraciones solo atribuye elementos de componente variable a los consejeros ejecutivos. La remuneración variable anual se vincula al desempeño individual y a la consecución de objetivos económico financieros y operativos concretos, que están predeterminados, son cuantificables objetivamente y están alineados con la estrategia del Grupo. Esta vinculación pondera también objetivos no financieros, como los relacionados con la responsabilidad social corporativa, teniendo estos últimos un carácter más cualitativo que cuantitativo.

Para el ejercicio 2017, se han producido cambios significativos en la política de remuneraciones respecto a la del ejercicio 2016 para adecuarlos a criterios que estén más alineados con los objetivos de Gobierno Corporativo vigentes en la actualidad.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, dentro de su marco de actuación, valorará la consecución de los objetivos cuantitativos y cualitativos determinados por el Consejo de Administración.

En concreto, para el ejercicio 2017 los objetivos cuantitativos tendrán un peso de al menos el 60% en el conjunto de los incentivos, y están basados en la evolución de los siguientes parámetros operativos y financieros (de los que se eliminará aquellas operaciones de carácter extraordinario que pudieran distorsionar los resultados):

1. Beneficio Bruto de Explotación o Ebitda
2. Beneficio neto
3. Ratio de apalancamiento financiero medido como Deuda Neta sobre Ebitda
4. Cartera de pedidos
5. Flujo neto de caja

Por su parte, los objetivos cualitativos, que tendrán un peso de al menos el 20% en el conjunto de los incentivos, están basados en las mejores prácticas en materia de Responsabilidad Social Corporativa. En concreto el Grupo pretende:

1. Mantener el reconocimiento internacional como una de las primeras empresas del sector en materia de sostenibilidad, de acuerdo con las principales firmas evaluadoras en RSC tales como ROBECO SAM, FTSE4Good, Sustainalytics, CDP, etc.
2. Mejorar los principales indicadores de desempeño no financiero, especialmente los relacionados con la Responsabilidad Social Corporativa, recogidos en el proyecto ONE que anualmente elabora el Grupo
3. Incrementar el grado de seguimiento de las recomendaciones en materia de Gobierno Corporativo emitidas por los principales organismos y agencias nacionales e internacionales

La retribución variable anual no superará el 150% del total de sus otras retribuciones anuales.

La retribución variable plurianual se articulará a través de planes de opciones sobre acciones, que se distribuyen entre los máximos ejecutivos de la Sociedad y del Grupo.

Actualmente se encuentra en vigor el Plan 2014, cuyas condiciones se detallan en el apartado A.4 del presente informe, con vencimiento en abril de 2017.

Igualmente está previsto que, en el caso de que se establezca un nuevo plan de opciones sobre acciones en el año 2017, sus condiciones, que deberán ser aprobadas por la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas, previsiblemente incluirán, entre otras, las siguientes:

1. El cumplimiento previo de los objetivos operativos y financieros fijados por el Consejo de Administración para su asignación
2. Un plazo de ejercicio superior a los 3 años desde su asignación

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 un Presidente y seis vocales. El Presidente, de acuerdo con el Reglamento es un consejero independiente. Los vocales están formados por un consejero independiente, dos consejeros externos (por haber superado el plazo legal de 12 años para ser considerados como independientes) y tres dominicales representantes 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 Ejecutivo 275.000 €
Vicepresidente Ejecutivo del Consejo 250.000 €
Primer Vicepresidente del Consejo o Vicepresidente de la Comisión Ejecutiva 400.000 €
Consejero miembro de la Comisión Ejecutiva 125.000 €
Consejero miembro de una Comisión 97.000€
Consejero 80.000 €

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 2016, la retribución salarial fija de los Consejeros Ejecutivos por el ejercicio de sus funciones de alta dirección, procedentes de todo el Grupo ACS, ascendió a un total de 3.972 miles de €, igual que la cifra del ejercicio 2015.

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 otorgan.
- 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

Principalmente son los consejeros ejecutivos los beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable, siendo excepcional la retribución variable a los consejeros no ejecutivos

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 y que han sido convenientemente detallados en el apartado A 1 para el ejercicio 2017.

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 60%. Esto supone, en la práctica que la retribución variable no podrá exceder el 150% de la retribución fija.

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 solamente se encuentra en vigor el Plan de Opciones 2014, que 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 asciende a 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.

En el apartado D.1 a) ii) se encuentra el detalle de las opciones sobre acciones de los consejeros ejecutivos.

El plan vigente se atribuyó en 2014 antes de los cambios aprobados en el actual Código de Buen Gobierno, por lo que no incluye las recomendaciones en esta materia. Sin embargo, en los próximos planes que el Grupo pretende establecer como mecanismo de retribución variable plurianual alineada con la creación de valor a largo plazo para el accionista está previsto recoger la mayor parte de estas recomendaciones. En concreto, en el próximo Plan 2017 se pretende incluir:

1. El cumplimiento previo de los objetivos operativos y financieros fijados por el Consejo de Administración para su asignación
2. Un plazo de ejercicio superior a los 3 años desde su asignación

Por su parte, en 2016 se ha concedido una retribución extraordinaria a uno de los otros consejeros externos como consecuencia de la dedicación y esfuerzo realizado en los últimos años para la positiva transformación de Hochtief y Cimic, en la que ha tenido un papel relevante como miembro del Consejo de Administración de ambas y Presidente del Consejo de Supervisión de la primera

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 cumplían 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 2016 para los mencionados dos consejeros ejecutivos ha sido de 2.019 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

No existe ningún indemnización pactada o pagada en caso de terminación de las funciones de consejero.

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

Los contratos entre la Sociedad y el Presidente Ejecutivo, el Vicepresidente Ejecutivo y el Consejero-Secretario son de duración indefinida y recogen 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 Sociedad.

Asimismo, los contratos contemplaban de forma expresa el derecho a percibir indemnizaciones cuando éstos fueran despedidos de forma improcedente de sus funciones ejecutivas o si la relación laboral llegaba a su fin con motivo de un cambio de control de la Sociedad, con indemnizaciones máximas entre 3 y 5 años de sus retribuciones. Dichos contratos fueron firmados con las condiciones de mercado contemporáneas y con limitación de edad para cada ejecutivo, por lo que, habiendo superado dicha edad, a la fecha de formulación del presente informe ya no existe la posibilidad de materializar dichas indemnizaciones. En lo demás se aplica lo previsto en la legislación para los contratos de alta dirección.

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 2016.

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

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

La política de retribuciones de los consejeros, tanto ejecutivos como no ejecutivos, aplicada durante el ejercicio 2016 se ha ceñido a la aplicación de la política vigente de remuneraciones y que está detallada en el punto A para el ejercicio 2017 y cuyo resultado se detalla en el punto D.

En este sentido, destacamos que el sistema de retribución de ACS Actividades de Construcción y Servicios, S.A. para el ejercicio 2016 se ha basado 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

De esta forma se ha aplicado el artículo 37 de los Estatutos Sociales que indica lo siguiente: “El sistema de remuneración de los Consejeros en su condición de tales consistirá en una asignación fija. La determinación de la asignación fija de cada uno de los Consejeros corresponderá al Consejo de Administración, que tendrá en cuenta al efecto sus funciones y responsabilidades, la pertenencia a Comisiones del Consejo de Administración y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes. El importe máximo de la remuneración anual del conjunto de los Consejeros en su condición de tales deberá ser aprobado por la Junta General en la política de remuneraciones y permanecerá vigente en tanto no se apruebe su modificación. La remuneración de los Consejeros que tengan atribuidas funciones ejecutivas por el desempeño de éstas, incluidas las indemnizaciones por cese anticipado y cualesquiera cantidades a abonar por la Sociedad en concepto de primas de seguro o contribución a sistemas de ahorro, deberá ser conforme con la política de remuneraciones aprobada por la Junta General y se recogerá, con detalle de todos los conceptos, en el contrato que deberá suscribir cada uno de los Consejeros ejecutivos con la Sociedad. Este contrato deberá ser aprobado previamente por el Consejo de Administración con el voto favorable de las dos terceras partes de sus miembros. Expresamente se autoriza que la retribución de todos o alguno de los miembros del Consejo de Administración, pueda consistir en la entrega de acciones de la Sociedad o de derechos de opción sobre las mismas o estar referenciada al valor de dichas acciones, si así lo decide la Junta General determinando el número máximo de acciones que se podrán asignar en cada ejercicio, el precio o sistema de cálculo del precio de ejercicio de las opciones o el valor de las acciones que, en su caso, se tome como referencia y el plazo de duración del plan. La Junta General podrá delegar en el Consejo de Administración la determinación de cualesquiera otros aspectos de este tipo de retribuciones.”

En cuanto a los Consejeros Ejecutivos y demás directivos, tanto de la sociedad como de las principales sociedades que integran el Grupo ACS, se ha considerado 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 que se ha tenido en cuenta es el comparativo de otros grandes grupos empresariales españoles. El segundo elemento que ha tenido 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 han establecido teniendo en cuenta fundamentalmente el criterio comparativo señalado en la política de retribuciones y la cuantía máxima de la retribución variable se ha establecido como un porcentaje de la retribución total.

La retribución variable plurianual se ha mantenido principalmente a través el sistema de opciones sobre acciones que se distribuyen entre los máximos ejecutivos de la Sociedad y del Grupo y que concederá 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 será posterior al transcurso de un año desde el establecimiento del Plan.

Durante el ejercicio no se ha ejercitado ninguna de las opciones sobre acciones dado que no se ha superado el umbral de cotización necesario para determinar un resultado positivo para el beneficiario.

Se ha concedido una retribución extraordinaria a uno de los otros consejeros externos como consecuencia de la dedicación y esfuerzo realizado en los últimos años para la positiva transformación de Hochtief y Cimic, en la que ha tenido un papel relevante como miembro del Consejo de Administración de ambas y Presidente del Consejo de Supervisión de la primera.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2016
AGUSTIN BATUECAS TORREGO	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
ANTONIO BOTELLA GARCÍA	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JOSE LUIS DEL VALLE PEREZ	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
MANUEL DELGADO SOLIS	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JAVIER FERNANDEZ ALONSO	Dominical	Desde 01/04/2016 hasta 29/06/2016.
ANTONIO GARCIA FERRER	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
EMILIO GARCÍA GALLEGO	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JOAN DAVID GRIMA TERRE	Otro Externo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
MARIANO HERNANDEZ HERREROS	Dominical	Desde 05/05/2016 hasta 31/12/2016.
IBEROSTAR HOTELES Y APARTAMENTOS, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 22/12/2016.
JOSE MARIA LOIZAGA VIGURI	Otro Externo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
PEDRO JOSE LOPEZ JIMENEZ	Otro Externo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
SANTOS MARTINEZ-CONDE GUTIERREZ-BARQUIN	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/03/2016.
CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JAVIER MONZON DE CACERES	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 05/05/2016.
FLORENTINO PEREZ RODRIGUEZ	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
MARÍA SOLEDAD PÉREZ RODRÍGUEZ	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
MIGUEL ROCA JUNYENT	Otro Externo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JOSE ELADIO SECO DOMINGUEZ	Independiente	Desde 22/12/2016 hasta 31/12/2016.
PABLO VALLBONA VADELL	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 29/06/2016.

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	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2016	Total año 2015
AGUSTIN BATUECAS TORREGO	0	80	0	0	0	0	0	0	80	80
ANTONIO BOTELLA GARCÍA	0	80	0	0	0	52	0	0	132	84
ANTONIO GARCIA FERRER	708	250	0	779	0	0	0	0	1.737	1.737
CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS	0	80	0	0	0	17	0	0	97	66
EMILIO GARCÍA GALLEGO	0	80	0	0	0	56	0	0	136	125
FLORENTINO PEREZ RODRIGUEZ	1.623	275	0	2.678	0	0	0	0	4.576	4.576
JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	0	80	0	0	0	62	0	0	142	142
JOAN DAVID GRIMA TERRE	0	80	0	0	0	0	0	0	80	80
JOSE ELADIO SECO DOMINGUEZ	0	2	0	0	0	0	0	0	2	0
JOSE MARIA LOIZAGA VIGURI	0	400	0	0	0	0	0	0	400	400
MANUEL DELGADO SOLIS	0	80	0	0	0	17	0	0	97	97
MARÍA SOLEDAD PÉREZ RODRÍGUEZ	0	80	0	0	0	34	0	0	114	114
PABLO VALLBONA VADELL	0	200	0	0	0	0	0	0	200	400
MARIANO HERNANDEZ HERREROS	0	53	0	0	0	0	0	0	53	0
JAVIER MONZON DE CACERES	0	28	0	0	0	0	0	0	28	80
IBEROSTAR HOTELES Y APARTAMENTOS, S.L.	0	78	0	0	0	0	0	0	78	80
SANTOS MARTINEZ-CONDE GUTIERREZ-BARQUIN	0	20	0	0	0	4	0	0	24	97

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 2016	Total año 2015
JAVIER FERNANDEZ ALONSO	0	20	0	0	0	4	0	0	24	0
MIGUEL ROCA JUNYENT	0	80	0	0	0	17	0	0	97	97
JOSE LUIS DEL VALLE PEREZ	1.193	0	0	1.562	0	0	0	0	2.755	2.755
PEDRO JOSE LOPEZ JIMENEZ	0	80	0	0	0	45	0	1.000	1.125	125

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

JOSE LUIS DEL VALLE PEREZ
Plan 2014

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
31/07/2014	418.266	418.266	33,90	30/04/2017	0	0	0,00	0			
Condiciones: 0											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016				
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											

FLORENTINO PEREZ RODRIGUEZ
Plan 2014

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
31/07/2014	540.950	540.950	33,90	30/04/2017	0	0	0,00	0			
Condiciones: 0											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016				
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											

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
ANTONIO GARCIA FERRER	0	0	3.813	3.974
FLORENTINO PEREZ RODRIGUEZ	1.362	1.362	39.673	38.193
JOSE LUIS DEL VALLE PEREZ	657	657	8.879	8.190

iv) Otros beneficios (en miles de €)

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 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
2	3	N/A	N/A

FLORENTINO PEREZ RODRIGUEZ			
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 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
17	15	N/A	N/A

JOSE LUIS DEL VALLE PEREZ			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			

JOSE LUIS DEL VALLE PEREZ			
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 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
1	1	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 2016	Total año 2015
AGUSTIN BATUECAS TORREGO	448	0	0	0	0	0	0	1	449	449
ANTONIO BOTELLA GARCÍA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ANTONIO GARCIA FERRER	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EMILIO GARCÍA GALLEGO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FLORENTINO PEREZ RODRIGUEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IBEROSTAR HOTELES Y APARTAMENTOS, S.L.	0	41	0	0	0	0	0	0	41	0
JAVIER MONZON DE CACERES	0	14	0	0	0	0	0	0	14	42
JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	0	42	0	0	0	0	0	0	42	42
JAVIER FERNANDEZ ALONSO	0	21	0	0	0	0	0	0	21	0
JOAN DAVID GRIMA TERRE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSE LUIS DEL VALLE PEREZ	0	292	0	0	0	0	0	0	292	317
MANUEL DELGADO SOLIS	0	42	0	0	0	0	0	0	42	42
MARÍA SOLEDAD PÉREZ RODRÍGUEZ	0	84	0	0	0	0	0	0	84	84
MARIANO HERNANDEZ HERREROS	0	84	0	0	0	0	0	0	84	0
MIGUEL ROCA JUNYENT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PABLO VALLBONA VADELL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PEDRO JOSE LOPEZ JIMENEZ	0	598	0	0	0	0	0	0	598	527
SANTOS MARTINEZ-CONDE GUTIERREZ-BARQUIN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSE MARIA LOIZAGA VIGURI	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 2016 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2016 grupo	Total ejercicio 2016	Total ejercicio 2015	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
AGUSTIN BATUECAS TORREGO	80	0	0	80	449	0	0	449	529	529	0
ANTONIO BOTELLA GARCÍA	132	0	0	132	0	0	0	0	132	84	0
ANTONIO GARCIA FERRER	1.737	0	0	1.737	0	0	0	0	1.737	1.737	0
CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS	97	0	0	97	0	0	0	0	97	66	0
EMILIO GARCÍA GALLEGO	136	0	0	136	0	0	0	0	136	125	0
FLORENTINO PEREZ RODRIGUEZ	4.576	0	0	4.576	0	0	0	0	4.576	4.576	1.362
IBEROSTAR HOTELES Y APARTAMENTOS, S.L.	78	0	0	78	41	0	0	41	119	80	0
JAVIER MONZON DE CACERES	28	0	0	28	14	0	0	14	42	122	0
JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR	142	0	0	142	42	0	0	42	184	184	0
JAVIER FERNANDEZ ALONSO	24	0	0	24	21	0	0	21	45	0	0
JOAN DAVID GRIMA TERRE	80	0	0	80	0	0	0	0	80	80	0
JOSE ELADIO SECO DOMINGUEZ	2	0	0	2	0	0	0	0	2	0	0
JOSE LUIS DEL VALLE PEREZ	2.755	0	0	2.755	292	0	0	292	3.047	3.072	657
JOSE MARIA LOIZAGA VIGURI	400	0	0	400	0	0	0	0	400	400	0
MANUEL DELGADO SOLIS	97	0	0	97	42	0	0	42	139	139	0
MARÍA SOLEDAD PÉREZ RODRÍGUEZ	114	0	0	114	84	0	0	84	198	198	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 2016 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2016 grupo	Total ejercicio 2016	Total ejercicio 2015	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
MARIANO HERNANDEZ HERREROS	53	0	0	53	84	0	0	84	137	0	0
MIGUEL ROCA JUNYENT	97	0	0	97	0	0	0	0	97	97	0
PABLO VALLBONA VADELL	200	0	0	200	0	0	0	0	200	400	0
PEDRO JOSE LOPEZ JIMENEZ	1.125	0	0	1.125	598	0	0	598	1.723	652	0
SANTOS MARTINEZ-CONDE GUTIERREZ-BARQUIN	24	0	0	24	0	0	0	0	24	97	0
TOTAL	11.977	0	0	11.977	1.667	0	0	1.667	13.644	12.638	2.019

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 de carácter anual. 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 60%". Esto representa que la retribución variable anual no podrá exceder el 150% del total de sus otras retribuciones anuales.

En cuanto a la retribución plurianual, dado que la misma se configura principalmente 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. En el plan de opciones sobre acciones de 2014 vigente, la cotización se ha situado por debajo del precio de ejercicio, lo que ha supuesto que no hubiera lugar a ninguna retribución por este concepto en este plan.

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	220.260.547	69,99%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	58.945.928	26,76%
Votos a favor	159.168.611	72,26%
Abstenciones	2.146.008	0,97%

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 1.673miles de euros, mientras que en el presente informe se recoge un importe de 2.019miles 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 1.673 miles de euros. Más en detalle, la diferencia, por importe de 346 miles de euros en 2016 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 2016 estaba fijada en septiembre de 2016 y, en la regularización de fin de 2016, se ha establecido como nueva fecha de devengo junio de 2017. 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 2016 a los 346 miles de euros mencionados.

En el apartado A 3 del IARC se ha incluido no solo lo que ha percibido de la Sociedad, tal como se refleja en el apartado D.1.a)i) por importe de 3.524 miles de euros sino lo percibido por los consejeros de otras sociedades del grupo tal como se indica en el apartado D.1.b)i) por importe de 448 miles de euros. La suma de las dos cantidades hace un total de 3.972 miles de euros, razón por la cual a la Sociedad le ha parecido mejor indicar dicha cifra en el apartado A 3 ya que refleja mejor las cantidades cobradas como salario por los consejeros procedentes de todas las sociedades del Grupo ACS y no solo circunscribirlo a la Sociedad objeto del presente informe.

En relación con el punto D.3 del presente informe, se indica que las abstenciones, en sentido estricto, realmente han sido 365.903, sin embargo, se ha incluido la cifra de 2.146.008 dado que 1.780.105 votos no se pudieron utilizar debido a que se delegaron al Presidente sin instrucciones de voto en relación con los puntos 3 y 4 del Orden del Día de la Junta General de Accionistas celebrada el 5 de mayo de 2016.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 23/03/2017.

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

Sí

No