

## 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-28013811

**DENOMINACIÓN SOCIAL**

SACYR, S.A.

**DOMICILIO SOCIAL**

PASEO DE LA CASTELLANA, 83-85, MADRID

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

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

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

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

### Explique la política de remuneraciones

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

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

Actualmente, se parte de los siguientes principios:

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

Principio de moderación: Se procura que la retribución resulte moderada con los estándares del mercado; por tanto, para facilitar este objetivo, con el límite máximo de 2,9 millones de euros, para el conjunto de consejeros en su condición de tales, autorizado por la Junta General de 2006.

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

Principio de gestión prudencial del riesgo inherente a las remuneraciones: la remuneración de los consejeros no se vincula directamente a los resultados de la compañía evitando así condicionar la toma de decisiones.

Principio de transparencia: por el cual se establece la necesidad de que exista transparencia en los procesos de propuesta, diseño, fijación y aprobación de políticas, modelos y cuantías relativas a las remuneraciones de los consejeros de Sacyr.

2.- Cambios más significativos respecto del ejercicio anterior.

En materia retributiva del Consejo, en el ejercicio 2014 se produjo como cambio significativo, respecto de 2013, la modificación del artículo 43 de los Estatutos Sociales, estableciéndose un sistema de retribución fija por el ejercicio de la función de consejeros en tanto tales y manteniéndose la posibilidad de retribución específica por el ejercicio de facultades ejecutivas. Respecto de éstas últimas se establece que podrá tener componentes fijos, variables, por sistemas de previsión y seguros e indemnizaciones por cese o dimisión.

Por otra parte a finales de 2014 se suscribió un contrato – al que nos referiremos en otros apartados- entre el Consejero ejecutivo y la sociedad, previa la adopción de los correspondientes acuerdos societarios, en el que han quedado reflejados los extremos determinados por la Ley de Sociedades de Capital.

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

La Junta General de accionistas de 2014 en su punto séptimo del orden de día modificó el artículo 43 de los Estatutos Sociales, para determinar que la retribución de los consejeros, en su condición de tales, consistirá en una cantidad anual fija.

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

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

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

Cada ejercicio se somete a votación consultiva de la Junta General de accionistas, un Informe Anual sobre Remuneraciones del Consejo de Administración.

Para llegar a dichos resultados, se parte de la labor de campo de la Dirección de Recursos Humanos del grupo, con la colaboración puntual de la Secretaría General del Consejo. Tal y como establecen las recomendaciones de Buen Gobierno Corporativo, se está contando con el asesoramiento de expertos independientes en el ámbito de la compensación y retribuciones de consejeros.

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

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

- Don Matías Cortés Domínguez (Presidente). Externo.
- Don Demetrio Carceller Arce. Dominical externo.
- Prilou, S.L. Dominical externo.
- Grupo Corporativo Fuertes, S.L. Dominical externo.
- Doña Elena Otero-Novas Miranda (Secretario no vocal)

El mandato dado a la Comisión de Nombramientos, deriva del artículo 26 del Reglamento del Consejo, que establece:

La remuneración de los consejeros se regulará de conformidad con lo previsto en los Estatutos. Cada consejero tendrá derecho a obtener la retribución que se fijo por el Consejo de Administración con arreglo a las previsiones estatutarias, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Dicho artículo se complementa con el artículo 16.7 del Reglamento del Consejo, que regula las competencias de la citada Comisión, en los siguientes términos:

- c) Proponer al Consejo de Administración el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros y miembros del Comité de Dirección.
- d) Revisar periódicamente los programas de retribución, ponderando su adecuación y sus rendimientos.
- e) Velar por la transparencia de las retribuciones.

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

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

**A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros**

ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

**Explique los componentes fijos de la remuneración**

El artículo 43.2 de los Estatutos Sociales establecen que los consejeros que, de manera adicional a sus labores de supervisión y decisión colegiada, cumplan funciones ejecutivas dentro de la Sociedad, sea cual fuere su relación con la Sociedad, tendrán derecho a percibir, por dichas funciones, en los términos que previamente convenga el Consejo de Administración, de manera adicional a la referida en el apartado 1 anterior y con sujeción a lo dispuesto en el apartado 3 posterior, una retribución compuesta por: (a) una parte fija, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos; (b) una parte variable, correlacionada con algún indicador de los rendimientos del consejero o de la empresa; (c) una parte asistencial, que contemplará los sistemas de previsión y seguro oportunos y (d) una indemnización para el caso de (i) cese no debido a incumplimiento imputable al consejero o (ii) dimisión por causas sobrevenidas ajenas al consejero.

Para el único consejero ejecutivo de la sociedad, se aprobaron los siguientes conceptos retributivos para el ejercicio 2014:

- Retribución fija: 1.404.200 euros.
- Retribución variable: 1.352.245 euros
- Seguro de vida: 590 euros.

Además por el ejercicio de sus funciones como consejero le corresponden:

- Por el desempeño del cargo de Consejero: 59.580 euros.
- Por el desempeño del cargo de miembro de la Comisión Ejecutiva: 39.720 euros.

Adicionalmente y de conformidad con los acuerdos societarios pertinentes, a favor del Presidente del Consejo de Administración se han contraído obligaciones de pago de primas de seguro de aportación definitiva para la cobertura de la contingencia de supervivencia cuya prima inicial ha sido de 1.071.140 euros, así mismo la cobertura de las contingencias de fallecimiento e incapacidad permanente están aseguradas por una prima que asciende a la cantidad total de 16.976 euros.

La retribución total devengada a favor del Consejero ejecutivo durante el ejercicio 2014 ha sido 3.944.451 euros.

Más adelante se detallan las remuneraciones del resto de miembros del Consejo de Administración.

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

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos) que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.

- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

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

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

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

La política retributiva del Grupo establece un equilibrio entre la retribución fija y variable del consejero ejecutivo acorde con el mercado para puestos de similar responsabilidad. La retribución variable solo aplica al consejero ejecutivo y exclusivamente por sus funciones ejecutivas y no de consejero. De esta forma, se garantiza que el proceso de evaluación se basa en los resultados de la compañía y el alineamiento de los intereses del consejero con los de la sociedad. Los objetivos de Compañía tácticos (anuales) se verán reflejados en el modelo de retribución variable a corto plazo para el primer ejecutivo.

La retribución variable percibida en el año 2014 ha sido un 96,3% de la retribución variable de referencia, es decir, 1.352.245€.

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

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

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

Ver apartado A.10

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

**Explique las indemnizaciones**

Previa la adopción de los acuerdos societarios precisos, en el contrato entre el Consejero ejecutivo y la sociedad, se ha establecido una indemnización para el caso de (i) cese no debido a incumplimiento imputable al consejero o (ii) dimisión por causas sobrevenidas ajenas al Consejero, consistente en un importe bruto igual a 2,5 veces la suma de la retribución fija y la retribución variable percibida durante el ejercicio inmediatamente anterior a aquel en que se produzca el supuesto que diera derecho a dicha indemnización.

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

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

Actualmente solo existe un Consejero con funciones ejecutivas. Las condiciones de su contrato con la sociedad se exponen en el apartado B.1.

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 información se contesta en el apartado D.1.a) i) (Retribución en metálico en miles de euros).

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

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

No aplicable.

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

**Explique las remuneraciones en especie**

El Consejero ejecutivo de la sociedad es beneficiario de:

- Un plan de aportación definida para la contingencia de supervivencia hasta la edad de acceso voluntario a la situación legal de jubilación.
- Cobertura de las contingencias de fallecimiento e incapacidad permanente.
- Un seguro médico de reembolso del 90% que incluye como beneficiarios tanto al Presidente como a su cónyuge e hijos dependientes.

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

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

No aplicable.

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la

consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

**Explique los otros conceptos retributivos**

No aplicable.

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

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

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

**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**

Para los tres próximos ejercicios, se prevé la aplicación de los principios y criterios aplicados hasta la fecha, descritos en el apartado A de este Informe, con las precisiones que resulten de las circunstancias particulares de cada ejercicio y de las adecuaciones que procedan; y, muy especialmente, ajustado en función de los acuerdos sociales que se adopten para la adecuación del proceso a las novedades introducidas por la Ley 31/2014 de 3 de diciembre de modificación de la Ley de Sociedades de Capital.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Sacyr, S.A. en ejercicio de las funciones atribuidas por el Consejo de Administración, los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración, revisa con carácter periódico los programas de retribución aplicables a los consejeros, ponderando su adecuación y rendimientos, y proponiendo al Consejo de Administración, entre otros, el sistema y la cuantía de las retribuciones de los consejeros ejecutivos y no ejecutivos.

La política de remuneraciones de los Consejeros, en su condición de tales, para los próximos tres ejercicios se fija dentro del sistema estatutario vigente y, por tanto, se determina que el importe máximo anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en tal condición sea el importe máximo acordado por la Junta general de accionistas de 2006, es decir, 2.9 millones de euros.

La determinación de las remuneraciones individualizadas de los consejeros para los tres próximos ejercicios se basará en los acuerdos que adopte el Consejo de Administración para cada ejercicio, el cual tendrá en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a Comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

En cuanto a la remuneración de Consejeros que desarrollen funciones ejecutivas, se concretará en los correspondientes contratos entre dichos consejeros y la sociedad. Los términos de estos contratos serán fijados por el Consejo de Administración de conformidad con los términos de la Ley de Sociedades de Capital, los Estatutos Sociales y la Política sobre remuneraciones de los consejeros, vigente en cada momento. Estos contratos, necesariamente contemplarán la

cuantía de la retribución fija anual y su variaciones en el periodo al que la política se refiera, los distintos parámetros para la fijación de los componentes variables y los términos y condiciones principales de los mismos, incluyendo su duración, indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación contractual y pactos de exclusividad y fidelización.

Respecto del único consejero ejecutivo existente en este momento, según su contrato mercantil con la sociedad, tiene derecho a percibir una parte fija y una variable. Se informa en otros apartados respecto de la totalidad de sus conceptos retributivos e importes para el ejercicio 2014.

La retribución fija será objeto de actualización periódica mediante acuerdo del Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en el marco de las bandas salariales previstas en la política retributiva de Sacyr para su equipo directivo.

El devengo de la retribución variable no es automática ni consolidable, sino que en los próximos ejercicios corresponderá al Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones determinar dichos importes en función del grado de cumplimiento de los objetivos expresamente determinados o, en su defecto, los que resulten de la ponderación de su actividad en relación con la evolución y desarrollo de la actividad, negocio y valor de la sociedad, así como en relación con el correcto desempeño de sus funciones en dicho marco. A tales efectos se considerará como cifra de referencia de la parte variable un importe igual al cien por cien de la parte fija dineraria, la cual podrá variar en función de los anteriores criterios, hasta un máximo anual del 130% de la cifra de referencia y hasta un mínimo del 70% de la misma.

Además se regula una aportación anual a un seguro para las coberturas de contingencias de supervivencia (con una aportación de un 25% de la parte fija dineraria, incrementable en un 2% cada ejercicio) y de fallecimiento e incapacidad permanente en cualquiera de sus grados (con una aportación que fijará en cada ejercicio la aseguradora al objeto de alcanzar una prestación de un 125% de la parte fija dineraria vigente en cada momento, que en este ejercicio ha supuesto una prima de 16.976 euros); así como un seguro médico y una póliza de responsabilidad civil.

El contrato tiene como posibles hitos de vencimiento: el mutuo acuerdo, el acceso a la situación legal de jubilación del Consejero, su dimisión o cese como Consejero o como Consejero ejecutivo y el fallecimiento o la incapacidad.

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

## 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 el proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de retribuciones de ejercicios futuros sea análoga a la aplicada hasta la fecha, según ha sido descrita en el apartado A de este informe.

Se ha solicitado la colaboración de una consultora internacional en Recursos Humanos con la intención de contar con expertos independientes en el diseño y acompañamiento de su política de remuneraciones tal y como se recoge en las recomendaciones del nuevo código de buen gobierno corporativo y las recomendaciones de las autoridades europeas y españolas. Asimismo existe la intención de involucrar tanto en labores de diseño como de auditoría a expertos independientes que aporten objetividad y criterio externo.

De este modo, con la colaboración de esta consultora y para continuar en el ejercicio siguiente contando con externos independientes que aseguren la objetividad y alineamiento con el mercado de la política retributiva de la Compañía, se está analizando la implantación de un sistema de retribución variable a largo plazo basado en acciones, cuya percepción estará ligada al incremento de valor de la Compañía, de modo que los intereses del colectivo al que va dirigido (Directivos Clave) queden alineados con el interés de los accionistas de Sacyr. Este sistema de remuneración extraordinaria se encuentra en periodo de diseño y se implementará previa adopción de los acuerdos societarios precisos a estos efectos.

## 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

Está previsto mantener la misma política de reducción de riesgos aplicada en la actualidad y recogida en el apartado A.13.

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

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

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

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

Concretamente, los conceptos retributivos aplicados parten de la existencia de una retribución de referencia para el ejercicio 2014, aprobada por el Consejo de Administración en 2013.

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

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

Los Consejeros que cumplan funciones ejecutivas dentro de la sociedad, tendrán derecho a percibir por dichas funciones, en los términos que convenga el Consejo de Administración, de manera adicional por su retribución específica por Consejero, una retribución fija, otra variable, una asistencial –sistema de previsión y seguros- y una indemnización por cese o dimisión por causas ajenas al consejero.

La estructura y conceptos de la citada retribución por funciones ejecutivas se detalla en los apartados A.3, A.10 y B.1.

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

Nombre	Tipología	Período de devengo ejercicio 2014
PRILOMI, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
PRILOU, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
MANUEL MANRIQUE CECILIA	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
DEMETRIO CARCELLER ARCE	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
DIOGO ALVES DINIZ VAZ GUEDES	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
MATIAS CORTÉS DOMÍNGUEZ	Otro Externo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
BETA ASOCIADOS, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
CYMOFAG, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
GRUPO CORPORATIVO FUERTES, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
GRUPO SATOCAN DESARROLLOS, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
FRANCISCO JAVIER ADROHER BIOSCA	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JUAN MARÍA AGUIRRE GONZALO	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
RAIMUNDO BAROJA RIEU	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
AUGUSTO DELKADER TEIG	Independiente	Desde 01/01/2014 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
MANUEL MANRIQUE CECILIA	1.404	59	0	1.352	0	40	0	0	2.855	2.547
CYMOFAG, S.L.	0	59	0	0	0	0	0	0	59	45
DIOGO ALVES DINIZ VAZ GUEDES	0	59	0	0	0	20	0	0	79	60
MATIAS CORTÉS DOMÍNGUEZ	0	59	0	0	0	20	0	0	79	48
PRILOU, S.L.	0	59	0	0	0	59	0	0	118	82
PRILOMI, S.L.	0	59	0	0	0	0	0	0	59	45
GRUPO SATOCAN DESARROLLOS, S.L.	0	59	0	0	0	20	0	0	79	29
BETA ASOCIADOS, S.L.	0	59	0	0	0	0	0	0	59	45
GRUPO CORPORATIVO FUERTES, S.L.	0	59	0	0	0	20	0	0	79	52
FRANCISCO JAVIER ADROHER BIOSCA	0	59	0	0	0	0	0	0	59	45
JUAN MARÍA AGUIRRE GONZALO	0	59	0	0	0	20	0	0	79	35
RAIMUNDO BAROJA RIEU	0	59	0	0	0	0	0	0	59	28
AUGUSTO DELKADER TEIG	0	59	0	0	0	0	0	0	59	28
DEMETRIO CARCELLER ARCE	0	59	0	0	0	59	0	0	118	82

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

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

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
MANUEL MANRIQUE CECILIA	1.071	0	0	0

iv) Otros beneficios (en miles de €)

MANUEL MANRIQUE CECILIA			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		Ninguna	Ninguno
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
18	0	Ninguna	Ninguna

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

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

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
DIOGO ALVES DINIZ VAZ GUEDES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MATIAS CORTÉS DOMÍNGUEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AUGUSTO DELKADER TEIG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RAIMUNDO BAROJA RIEU	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MANUEL MANRIQUE CECILIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DEMETRIO CARCELLER ARCE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JUAN MARÍA AGUIRRE GONZALO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FRANCISCO JAVIER ADROHER BIOSCA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CYMOFAG, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO SATOCAN DESARROLLOS, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO CORPORATIVO FUERTES, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
BETA ASOCIADOS, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PRILOU, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PRILOMI, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**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
DIOGO ALVES DINIZ VAZ GUEDES	79	0	0	79	0	0	0	0	79	60	0
MATIAS CORTÉS DOMÍNGUEZ	79	0	0	79	0	0	0	0	79	48	0
AUGUSTO DELKADER TEIG	59	0	0	59	0	0	0	0	59	28	0
RAIMUNDO BAROJA RIEU	59	0	0	59	0	0	0	0	59	28	0
MANUEL MANRIQUE CECILIA	2.855	0	0	2.855	0	0	0	0	2.873	2.547	1.071
DEMETRIO CARCELLER ARCE	118	0	0	118	0	0	0	0	118	82	0
JUAN MARÍA AGUIRRE GONZALO	79	0	0	79	0	0	0	0	79	35	0
FRANCISCO JAVIER ADROHER BIOSCA	59	0	0	59	0	0	0	0	59	45	0
CYMOFAG, S.L.	59	0	0	59	0	0	0	0	59	45	0
GRUPO SATOCAN DESARROLLOS, S.L.	79	0	0	79	0	0	0	0	79	29	0
GRUPO CORPORATIVO FUERTES, S.L.	79	0	0	79	0	0	0	0	79	52	0
BETA ASOCIADOS, S.L.	59	0	0	59	0	0	0	0	59	45	0
PRILOU, S.L.	118	0	0	118	0	0	0	0	118	82	0
PRILOMI, S.L.	59	0	0	59	0	0	0	0	59	45	0
<b>TOTAL</b>	<b>3.840</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3.840</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3.858</b>	<b>3.171</b>	<b>1.071</b>

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

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

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

	Número	% sobre el total
<b>Votos emitidos</b>	301.812.941	60,10%

	Número	% sobre el total
<b>Votos negativos</b>	58.690.685	11,69%
<b>Votos a favor</b>	242.268.051	48,24%
<b>Abstenciones</b>	854.205	0,17%

## **E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS**

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

Ninguna.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 29/04/2015.

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

Sí

No