



# **Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros 2024**

## **COMISIÓN DE RETRIBUCIONES**

27 de marzo de 2025

**INDICE****Página**

01. Introducción	3
02. Comisión de Retribuciones	3
03. Política de Remuneraciones 2025	4
03.01. Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones	4
03.02. Consejeros no ejecutivos	5
03.03. Consejeros ejecutivos	5
03.03.01. Retribución Fija	5
03.03.02. Retribución variable anual	6
03.03.03. Retribución variable plurianual	7
03.03.04. Indemnizaciones	8
03.03.05. Sistemas de ahorro a largo plazo	9
03.03.06. Remuneraciones suplementarias	9
03.03.07. Control ex – post de la retribución variable anual	9
03.03.08. Condiciones principales de los contratos	9
04. Comparativa de los niveles retributivos	10
05. Resultados del Grupo ACS para determinar los niveles de incentivos	10
06. Aplicación de la política de remuneraciones en 2024	11
06.01. Remuneración de los Consejeros por su actividad como tales	11
06.02. Remuneración de los Consejeros Ejecutivos	13
06.02.01. Retribución Fija	13
06.02.02. Retribución Variable Anual	13
06.02.03. Retribución Variable a Largo Plazo	14
06.02.04. Otras percepciones	15
06.02.05. Retribución total de los Consejeros Ejecutivos	16
06.02.06. Retribución cobrada por los Consejeros Ejecutivos en 2024	18
07. Resultados de voto en Juntas Generales	18
Anexo estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de sociedades anónimas cotizadas	19

## 01. Introducción

De acuerdo con su compromiso de transparencia, ACS, Actividades de Construcción y Servicios, S.A. (en adelante "ACS" o el "Grupo ACS") publica el presente informe, elaborado por la Comisión de Retribuciones del Consejo de Administración, para someterlo a votación consultiva de los accionistas en Junta General Ordinaria como punto separado del orden del día, conforme a lo previsto en el artículo 541 de la Ley de Sociedades de Capital.

En el presente informe se detalla la aplicación de la política de remuneraciones de los Consejeros de ACS para el ejercicio 2024 en función de la evolución del Grupo ACS, tanto por el desempeño de sus funciones ejecutivas como las propias del cargo de consejero, y la propuesta de remuneración para el ejercicio 2025 de acuerdo con la nueva política de remuneraciones prevista para su aprobación en la Junta General de Accionistas el 9 de mayo de 2025 para el periodo 2025-28.

El ejercicio 2024 del Grupo ACS ha estado determinado por:

1. Los buenos resultados del Grupo que, junto a una fuerte generación de caja, han reforzado la solidez financiera del Grupo a cierre de este año 2024.
2. Unas buenas perspectivas de crecimiento junto a una sólida y diversificada cartera de proyectos, principalmente localizados en Estados Unidos, Asia Pacífico y Europa, mercados donde el Grupo ostenta una clara posición de liderazgo.
3. Los avances en materia de sostenibilidad relacionados con el Plan Director de Sostenibilidad 2025 y mejoras en el Gobierno Corporativo de la compañía en línea con los estándares y recomendaciones internacionales de Buen Gobierno.

Estos hechos han sido tomados en cuenta por la Comisión de Retribuciones en su informe al Consejo de Administración sobre la remuneración de los máximos ejecutivos de la Sociedad, y especialmente del Presidente Ejecutivo y del Consejero Delegado, aprobada por el Consejo de Administración de ACS, en su sesión de 27 de marzo de 2025, y cuyos importes se detallan en el presente informe.

Por último, destacar un año más que tanto ACS como HOCHTIEF, mantienen el compromiso de comunicación activa ("*engagement*") e intercambio de ideas con sus accionistas, inversores y otros grupos de interés, como analistas, asesores de voto ("*proxy advisors*") y demás agentes relacionados, con especial énfasis en materias de sostenibilidad y gobierno corporativo (ESG - "Environmental, Social and Governance"), con el fin de mejorar la transparencia y alinear los intereses mutuos.

## 02. Comisión de Retribuciones

Conforme a lo previsto en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración, a 31 de diciembre de 2024 la Comisión de Retribuciones estaba compuesta por:

- Doña María José Pérez Beato - (Independiente). Presidente de la Comisión
- D. Emilio García Gallego - (Independiente)
- D<sup>a</sup>. María Soledad Pérez Rodríguez - (Dominical)
- D. José Eladio Seco Domínguez - (Independiente)
- D<sup>a</sup> Lourdes Fraguas Gadea - (Independiente)

Todos los miembros de la Comisión cuentan con amplia experiencia, aptitudes y conocimientos, acordes con los cometidos de la misma.

D. José Eladio Seco Domínguez es asimismo Consejero Independiente Coordinador.

Las funciones del Consejo de Administración de ACS y de su Comisión de Retribuciones en materia de retribuciones se encuentran reguladas en los Estatutos Sociales (arts. 13 al 24) y en el Reglamento del Consejo de Administración (art.5 y art. 27). A la Comisión de Retribuciones le corresponden las funciones de informe al Consejo de Administración sobre:

- Régimen retributivo del Presidente del Consejo de Administración y demás altos directivos de la Sociedad.
- La distribución entre los miembros del Consejo de Administración de la retribución global acordada por la Junta General y, en su caso, el establecimiento de la retribución complementaria y demás complementos que corresponda a los Consejeros ejecutivos por sus funciones de dicha índole.
- Retribución de los Consejeros.
- Planes de carácter plurianual que se puedan establecer en función del valor de la acción como son los planes de opciones sobre acciones.

Durante el ejercicio 2024, la Comisión de Retribuciones se reunió en una ocasión, con asistencia personal de todos sus miembros. En 2025, hasta la fecha de publicación del presente Informe, se ha reunido en una ocasión.

En las citadas reuniones, la Comisión ha debatido, entre otras, las siguientes cuestiones y ha acordado, en su caso, someterlas al Consejo de Administración para su aprobación:

- Remuneración de los Consejeros por sus funciones como tales;
- Remuneración fija de los Consejeros Ejecutivos;
- Aprobación de los objetivos ligados a la remuneración variable anual de los Consejeros Ejecutivos;
- Evaluación y aprobación de la retribución variable anual de los Consejeros Ejecutivos por los resultados logrados en el ejercicio;
- Evaluación del cumplimiento de los objetivos fijados en los programas de incentivo a largo plazo correspondiente aprobación de la retribución variable a largo plazo del Consejero Delegado; y
- Aprobación y propuesta de los Informes Anuales de Remuneraciones.

De acuerdo con lo previsto en el Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión de Retribuciones puede solicitar al Consejo, para el mejor cumplimiento de sus funciones, la contratación con cargo a la Sociedad de asesores externos especializados.

### **03. Política de Remuneraciones 2025**

#### ***03.01. Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones***

El sistema de retribución de 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.

### 03.02. Consejeros no ejecutivos

El sistema de remuneración de los Consejeros en su condición de tales para el año 2025 consiste en una asignación fija independiente de las que les pueda corresponder a los consejeros ejecutivos por su condición de tales. Tratando de objetivar al máximo posible los componentes fijos de la remuneración, se propone mantener el sistema actual que consiste en que el importe anual de retribuciones de cada Consejero se fija en función de los puestos que ocupan en el Consejo, de su pertenencia a las distintas Comisiones del mismo y de las funciones que desempeñan dentro de cada comisión. El total de esta asignación fija se somete cada año a la aprobación de la Junta General Ordinaria de accionistas de la Sociedad.

El cuadro de retribuciones, como atenciones estatutarias anuales, que se propone para 2025 es el recogido en la nueva Política de Remuneraciones 2025-2028 que se someterá a aprobación en la Junta General de Accionistas a celebrar el 9 de mayo de 2025 y que es el siguiente:

Cargo	Miles de Euros
Presidente del Consejo	390
Vicepresidente del Consejo	365
Consejero Delegado	300
Vocales del Consejo	90
Miembro de Comisión Ejecutiva	60
Presidente de Comisión	40
Miembro de Comisión	30

Las cantidades fijadas para el Presidente y Vicepresidente del Consejo incluirán cualquiera que pueda corresponderles por razón de su pertenencia a otras Comisiones y Comités distintos de la Comisión Ejecutiva; en los demás casos serán acumulables.

El importe máximo de la remuneración anual en 2025 del conjunto de los Consejeros como atenciones estatutarias no excederá de la cantidad de 4.000 miles de euros.

### 03.03. Consejeros ejecutivos

En la Política de Remuneraciones para el periodo 2025-2028, que se somete a aprobación en la Junta General de Accionistas a celebrar el 9 de mayo de 2025, se han incorporado cambios en la política de remuneraciones de los consejeros ejecutivos a los efectos de adecuarla a la nueva estructura del Consejo de Administración de ACS. En dicha Política se considera la retribución como un elemento para atraer y retener a los mejores profesionales y para hacerlos sentir parte del Grupo ACS. De esta forma, el primer elemento a tener en cuenta es el comparativo con otros grandes grupos empresariales. El segundo elemento a considerar es el de una racional distribución entre retribución fija y retribución variable tanto anual como plurianual.

Igualmente, a la hora de establecer la Política de Remuneraciones de los Consejeros Ejecutivos se ha tenido en cuenta las sugerencias de inversores institucionales y "proxy advisors" realizadas durante el proceso de "engagement" que realiza ACS a lo largo del año.

#### 03.03.01. Retribución Fija

La retribución salarial se determina teniendo en cuenta el contenido de las funciones ejecutivas asociadas al cargo y a la información de mercado de sociedades comparables. Se propone para 2025 la siguiente retribución fija anual:

Cargo	Miles de Euros
Presidente Ejecutivo	2.509
Consejero Delegado	2.270
Secretario General	1.458

En el caso del Consejero Delegado de ACS, como quiera que al mismo tiempo es el máximo ejecutivo de Hochtief, en tanto se mantenga esta doble condición, su remuneración en ACS se calcula de forma tal que Hochtief paga 3/10 partes y ACS 7/10 partes.

### 03.03.02. Retribución variable anual

La remuneración variable anual de los Consejeros Ejecutivos se vincula al desempeño individual y a la consecución de objetivos, tanto no financieros como financieros concretos, predeterminados, cuantificables objetivamente y alineados con la estrategia del Grupo, de acuerdo con la Política de las Remuneraciones de los Consejeros.

El esquema de retribución variable anual para 2025 se distribuye de la siguiente forma:

- El 80% por **Objetivos financieros**, dividido en:
  - Un 40% por el Beneficio Bruto de Explotación (EBITDA) frente al Presupuesto; el EBITDA se define como el beneficio antes de intereses, impuestos, provisiones y amortizaciones.
  - Un 40% por el Beneficio Neto Operativo (BNO - equivalente al Bº Neto Ordinario de las Actividades) frente al año anterior. El BNA se define como el beneficio neto de las actividades operativas antes del resultado de Corporación y resultados extraordinarios.

Cada métrica financiera lleva asociada una escala de logro con un mínimo, un objetivo ("target") y un máximo. Para los niveles intermedios, el incentivo se calcula por interpolación lineal. En concreto:

- Para el EBITDA:
  - El mínimo supone un umbral de consecución de objetivos por debajo del cual no se abona incentivo, este umbral se fija en el 90% del presupuesto
  - El objetivo es el nivel para el cumplimiento del presupuesto al 100%
  - El máximo es el nivel por el cual se abona un incentivo superior y que se fija en el 105% del presupuesto
- Para el BNO
  - El mínimo supone un umbral de consecución de objetivos por debajo del cual no se abona incentivo, este umbral se fija en el 0% de crecimiento respecto al año anterior
  - El objetivo es un crecimiento del 5% respecto al año anterior
  - El máximo es un crecimiento del 10% respecto al año anterior

Concepto	Escala		Grado de cumplimiento	Porcentaje s/ Objetivo
EBITDA	Mínimo		=90%Presupuesto	25 %
	Target	Si real	=Presupuesto	100 %
	Máximo		>105% Presupuesto	150 %
BNO	Mínimo		0%	25 %
	Target	Crecimiento	5 %	100 %
	Máximo		=10%	150 %

- El 20% por **Objetivos no financieros**, reforzando el compromiso del Grupo por la Sostenibilidad al establecer objetivos cuantificables y concretos relacionados con el medioambiente, la seguridad y la responsabilidad social en general.

En concreto, para 2025 se propone como objetivo no financiero, que aglutina todos los parámetros de sostenibilidad generalmente aceptados por el mercado, la evaluación de Standard & Poors para la inclusión en los índices de sostenibilidad de Dow Jones. Se exigirá que ACS esté en un ranking mínimo por encima del percentil 92, con el objetivo base de estar en el percentil 96. En el caso de que superen el percentil 98, se le aplicará una prima del 50%.

Concepto	Escala		Grado de cumplimiento	Porcentaje s/Objetivo
DowJones	Mínimo		Percentil 92	25 %
Sustainability	Target	Si posición	Percentil 96	100 %
Index	Máximo		Percentil 98	150 %

Además, se ponderará el cumplimiento del Plan Director de Sostenibilidad que el Grupo ACS aprobó en 2021 marcando 38 objetivos para 2025. Se valorará prioritariamente dentro de esta ponderación el grado de consecución respecto a los 17 objetivos prioritarios y especialmente respecto al de reducción de emisiones directas y mejora del índice de frecuencia de empleados propios.

La retribución variable anual para 2025 se limitará en todos los consejeros ejecutivos a un 250% de sus retribuciones fijas, aunque estas escalas permitiesen alcanzar incentivos superiores en un escenario donde todos los objetivos fuesen alcanzados superando el máximo nivel de consecución. La retribución fija en este caso se refiere al salario fijo, sin incluir atenciones estatutarias.

### 03.03.03. Retribución variable plurianual

Una vez finalizado el plan de 2018, se aprobó un nuevo plan de incentivos a largo plazo para directivos durante el periodo 2023-28, estructurado en dos sistemas: Plan de Incentivos a Largo Plazo 1, basado en la entrega de acciones, y Plan de Incentivos a Largo Plazo 2, basado en la entrega de opciones sobre acciones.

#### Plan de Incentivos a Largo Plazo 1

Entrega de acciones si se cumplen los objetivos establecidos, medidos en los tres ejercicios posteriores a la aprobación del plan (2023, 2024 y 2025), con dos plazos de entrega: la mitad a partir del 4º año y la otra mitad a partir del 5º año.

Los criterios elegidos para el cumplimiento de objetivos son:

- a. Retorno Anual para el Accionistas (RTA) en el periodo (2023-2025) superior a la mediana de las 10 empresas comparables

- b. Promedio del Retorno del Capital (ROE= Beneficio Neto<sub>n</sub> / Fondos Propios<sub>n-1</sub>) en el periodo 2023-25 sea superior al 10%.
- c. Promedio del Percentil obtenido en el DJSI superior al 85%, en el periodo 2023-25.

Número de acciones sujetas al plan: 1,12 millones.

Plan	Evaluación	Retención	Ejecución	Nº Acciones
PILP-1 2027	2023-2025	2026	2027	560.000
PILP-1 2028	2023-2025	2026-2027	2028	560.000

### Plan de Incentivos a Largo Plazo 2

Entrega de opciones si se cumplen los objetivos establecidos, medidos en los tres años posteriores a la aprobación del plan (2023-25), con dos plazos de entrega: la mitad a partir del 4º año y la otra mitad a partir del 5º año.

Los criterios elegidos para el cumplimiento de objetivos son los mismos que el PLP-1, es decir:

- a. Retorno Anual para el Accionistas (RTA) en el periodo (2023-2025) superior a la mediana de las 10 empresas comparables
- b. Promedio del Retorno del Capital (ROE= Beneficio Neto<sub>n</sub> / Fondos Propios<sub>n-1</sub>) en el periodo 2023-25 sea superior al 10%.
- c. Promedio del Percentil obtenido en el DJSI superior al 85%, en el periodo 2023-25.

Número de opciones sujetas al plan: 10 millones

Precio de ejercicio: A determinar en el momento de aprobación del plan, y nunca inferior al precio de mercado.

Periodo de retención: 12 y 24 meses

Plan	Evaluación	Retención	Ejecución	Nº Opciones
PILP-2 2027	2023-2025	2026	2027	5.000.000
PILP-2 2028	2023-2025	2026-2027	2028	5.000.000

### Plan de Incentivos a Largo Plazo del Consejero Delegado en Hochtief

Adicionalmente, y con carácter específico, el Consejero Delegado tiene otorgado un Plan de Incentivos a Largo Plazo sujeto a la evolución operativa y financiera de Hochtief, con las mismas métricas que en la retribución variable anual, por el que se le asignan acciones de Hochtief, con retención de dos años (componente de incentivo I), y se le concede un plan anual de incentivos a 5 años (componente de incentivo II) basado en *performance shares*, con unos valores máximos fijados anualmente.

Igualmente el Grupo promueve la participación de los principales ejecutivos en el accionariado de ACS, de acuerdo con las mejores prácticas internacionales en materia de remuneración de la alta dirección. Actualmente el Presidente Ejecutivo es el mayor accionista de ACS donde mantiene una participación relevante, muy superior a dos veces su salario fijo. Para los nuevos consejeros ejecutivos se establece un periodo de 5 años a contar desde su incorporación para alcanzar dicho objetivo.

#### 03.03.04. Indemnizaciones

Los consejeros ejecutivos no tienen derecho a indemnizaciones en caso de terminación de sus funciones ejecutivas, salvo en el caso del Consejero Delegado, en el que la indemnización será equivalente a 2 años y

se tomará como base la retribución fija más el importe correspondiente a la retribución variable calculada considerando un grado de cumplimiento de objetivos del 100%. No procederá la indemnización si el cese se produce como consecuencia de una conducta dolosa o gravemente negligente por parte del Consejero Delegado en el ejercicio de sus funciones, que produzca daños o perjuicios a la compañía.

No se contemplan indemnizaciones por cambio de control.

#### 03.03.05. Sistemas de ahorro a largo plazo

Las retribuciones, derechos y compensaciones relacionadas con los sistemas de ahorro a largo plazo derivan de los contratos firmados en su día con cada Consejero Ejecutivo, aprobados por el Consejo de Administración de la Sociedad, cuyas condiciones se ajustaban a las circunstancias personales, profesionales y a las prácticas de mercado en su momento. Es compromiso de ACS respetar estas obligaciones contraídas y mantener su política de mejores prácticas en asignaciones futuras.

El Consejero-Secretario General es beneficiario de un sistema de ahorro a largo plazo que está formalizado a través de contrato de seguro de ahorro colectivo en relación con prestaciones en forma de capital desde el año 2004 y se consolida a medida que las cantidades son aportadas a la compañía de seguros en la que está externalizado el plan de pensiones. El Presidente Ejecutivo renuncia (con efectos de este mismo año) a este tipo de retribución anual, que se sustituye por el cobro en este mismo ejercicio de 524 miles de euros en la retribución fija (ya contemplada en el apartado 03.03.01) y 838 miles de euros en la retribución variable anual. Estas cantidades se consolidan para los siguientes ejercicios, siendo la parte de la retribución variable anual la correspondiente al cumplimiento del 100% de los objetivos.

Una vez alcanzada la edad contractualmente convenida de jubilación, como es el caso, las cantidades anuales a aportar permanecen constantes en el futuro. En el caso de jubilación del consejero se cobra todo el fondo aportado hasta ese momento de una sola vez; no hay pacto de no competencia porque no hay otra retribución que compense económicamente la no competencia (no hay retribución distinta a la pensión en caso de jubilación) y por último, en caso de fallecimiento, tienen derecho al fondo que se haya generado sus herederos. Una vez alcanzada la edad de jubilación convenida, tienen la obligación de jubilarse en el caso de que sea así requerido por la Sociedad, de tal forma que si no lo hicieran, la Sociedad cesaría en su obligación de aportación al fondo y se reduciría el fondo a razón de un 25% por cada año.

Por su parte, el Consejero Delegado es beneficiario de un sistema de ahorro a largo plazo, siendo partícipe de un plan de pensiones cuya aportación se fija en 400 miles de euros, que realizará mientras esté vigente la relación contractual del Consejero Delegado con la Sociedad y hasta que alcance la edad legal de jubilación, momento en el que el Consejero Delegado podrá recibir todo el fondo aportado hasta ese momento. Este importe se actualizará anualmente con el Índice de Precios al Consumo. En caso de fallecimiento, sus herederos tienen derecho al fondo que se haya generado.

#### 03.03.06. 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 al Presidente Ejecutivo, al Consejero Delegado y al Consejero-Secretario General.

#### 03.03.07. Control ex – post de la retribución variable anual

Con el fin de reducir riesgos y alinear la política de remuneración variable con los objetivos de la sociedad y sus accionistas, ACS tiene establecidas cláusulas de recuperación (“clawback”) de los incentivos abonados o entregados con un periodo de dos años, cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad.

#### 03.03.08. Condiciones principales de los contratos

Adicionalmente a lo indicado en los apartados correspondientes, destacar que los contratos entre la Sociedad y los Consejeros Ejecutivos 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.

## 04. Comparativa de los niveles retributivos

En 2018, la firma especializada en la materia, Willis Towers Watson llevó a cabo un estudio de benchmarking sobre el nivel y la estructura retributiva del Equipo Directivo de ACS.

Las conclusiones del estudio apuntaron que las remuneraciones de los principales directivos de ACS estaban alineadas con las referencias de mercado, tanto a nivel sectorial como del IBEX 35.

Dado que no se han apreciado cambios sustanciales en el conjunto de la estructura retributiva, el Grupo no ha considerado necesario realizar un nuevo estudio en 2024.

## 05. Resultados del Grupo ACS para determinar los niveles de incentivos

El cumplimiento de los objetivos predeterminados y cuantificables establecidos al inicio del ejercicio por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, para calcular la retribución variable anual de los Consejeros Ejecutivos, está alineado con los resultados económicos alcanzados por el Grupo en 2024 (*"Pay for performance"*) y su estrategia corporativa a largo plazo. A este respecto, los principales hitos de negocios del ejercicio 2024 son los siguientes:

- Las ventas en 2024 han registrado un crecimiento del 16,5% alcanzando los € 41.633 millones. En términos comparables, ajustada por variaciones de perímetro y tipo de cambio, las ventas crecieron un 10,5%. Esta evolución positiva se apoya en un crecimiento generalizado de las actividades en todos los mercados.
- La cartera a diciembre de 2024 se situó en € 88.209 millones, un 20% mayor que el año pasado (+9,5% ajustada por variaciones de perímetro y tipo de cambio) gracias al importante volumen de adjudicaciones registradas en 2024, con un creciente peso de proyectos de infraestructuras de nueva generación, relacionadas con la transición energética y nuevas tecnologías.
- El EBITDA alcanzó los €2.456 millones, un 28,7% más que el año anterior.
- El Beneficio Neto alcanzó los € 828 millones, un 6,1% más. El beneficio neto operativo alcanzó los € 684 millones, lo que supone un aumento del 14,0%. Todas las actividades de Construcción y Concesiones contribuyeron a este incremento.
- En materia de sostenibilidad, la inclusión de ACS en el índice DJSI Europa, así como de HOCTHIEF en el DSJI World y DSJI Europa

## 06. Aplicación de la política de remuneraciones en 2024

A continuación se detallan las retribuciones devengadas por los Consejeros en 2024 en línea con la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas para el periodo 2023-26.

### 06.01. Remuneración de los Consejeros por su actividad como tales

Los importes devengados individualmente por los Consejeros durante el último ejercicio por su condición de Consejeros de ACS y por su pertenencia a las distintas Comisiones han sido los siguientes (en miles de euros):

Retribución en la Sociedad			
Nombre	Remuneración por pertenencia al Consejo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Total ejercicio 2024
ANTONIO BOTELLA GARCÍA	53	23	76
JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ	–	–	–
JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	90	90	180
CARMEN FERNÁNDEZ ROZADO	90	120	210
LOURDES FRAGUAS GADEA	90	30	120
MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	90	30	120
ISIDRO FAINÉ CASAS	154	–	154
EMILIO GARCÍA GALLEGO	90	60	150
MARIANO HERNÁNDEZ HERREROS	90	30	120
PEDRO JOSÉ LÓPEZ JIMÉNEZ	365	–	365
LOURDES MAIZ CARRO	90	30	120
CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS	90	70	160
FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ	390	–	390
MARÍA SOLEDAD PÉREZ RODRÍGUEZ	90	60	150
JUAN SANTAMARÍA CASES	300	–	300
JOSÉ ELADIO SECO DOMÍNGUEZ	90	70	160

Por otra parte, en la siguiente tabla se desglosan de forma individualizada los importes devengados por los Consejeros como remuneración por su pertenencia a los órganos de administración de otras sociedades participadas por ACS, en representación de ACS (en miles de euros):

Retribución en las Sociedades del Grupo	
Nombre	Total ejercicio 2024
ANTONIO BOTELLA GARCÍA	38
JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ	256
JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR (1)	45
CARMEN FERNÁNDEZ ROZADO	—
LOURDES FRAGUAS GADEA	—
MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	—
ISIDRO FAINÉ CASAS	—
EMILIO GARCÍA GALLEGO	—
MARIANO HERNÁNDEZ HERREROS	90
PEDRO JOSÉ LÓPEZ JIMÉNEZ	533
LOURDES MAIZ CARRO	—
CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS	—
FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ	—
MARÍA SOLEDAD PÉREZ RODRÍGUEZ	90
JUAN SANTAMARÍA CASES	—
JOSÉ ELADIO SECO DOMÍNGUEZ	—

(1) Javier Echenique falleció el 15 de diciembre de 2024

La asistencia de los Consejeros a las reuniones del Consejo de Administración de la Sociedad y de sus Comisiones durante 2024 ha sido la siguiente:

Nombre	Tipo de Consejero	Consejo de Administración	Comisión Ejecutiva	Comisión de Auditoría	Comisión de Nombramientos	Comisión de Retribuciones
		8	10	8	5	1
ANTONIO BOTELLA GARCÍA (1)	Independiente	6/8				1/1
JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ (*)	Ejecutivo	8/8	10/10*	8/8 *	5/5 *	1/1 *
JAVIER ECHENIQUE LANDIRIBAR (2)	Dominical	7/8	9/10		3/5	
CARMEN FERNÁNDEZ ROZADO	Independiente	8/8	10/10	8/8	5/5	
LOURDES FRAGUAS GADEA	Independiente	8/8				1/1
MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	Independiente	8/8			5/5	
ISIDRO FAINÉ CASAS (3)	Dominical	1/8	3/10			
EMILIO GARCÍA GALLEGO	Independiente	7/8		6/8		1/1
MARIANO HERNÁNDEZ HERREROS	Dominical	8/8			5/5	
PEDRO JOSÉ LÓPEZ JIMÉNEZ	Otro Externo	8/8	10/10			
LOURDES MAIZ CARRO	Independiente	7/8			4/5	
CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS	Independiente	8/8		8/8	5/5	
FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ	Ejecutivo	8/8	10/10			
MARÍA SOLEDAD PÉREZ RODRÍGUEZ	Dominical	6/8		3/8		1/1
JUAN SANTAMARÍA CASES	Ejecutivo	8/8	10/10			
JOSÉ ELADIO SECO DOMÍNGUEZ	Independiente	8/8		8/8		1/1

\* José Luis del Valle Pérez es Secretario no miembro

(1) Antonio Botella cesó en su cargo el 30 de julio de 2024

(2) Javier Echenique falleció el 15 de diciembre de 2024

(3) Isidro Fainé fue nombrado Consejero el 30 de julio de 2024

## 06.02. Remuneración de los Consejeros Ejecutivos

### 06.02.01. Retribución Fija

El importe total de la retribución fija de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas ha ascendido en 2024 a 5.066 miles de euros, según el siguiente desglose:

	Retribución fija 2024 en Miles de Euros
FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ	1.927
JUAN SANTAMARÍA CASES	1.723
JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ	1.416

### 06.02.02. Retribución Variable Anual

En el ejercicio 2024 los Consejeros Ejecutivos han tenido asignada una retribución variable anual en línea con la Política de Remuneraciones para el periodo 2023-26 aprobada en la Junta General de Accionistas de 2023.

Para la determinación del grado de cumplimiento de los objetivos en el año 2024, la Comisión de Retribuciones ha llevado a cabo un proceso de evaluación, apoyado en la Dirección General Corporativa, responsable de la información económico-financiera y de sostenibilidad del Grupo, cuyos resultados han sido debidamente comprobados por la Comisión de Auditoría.

A continuación se detallan las categorías de objetivos aprobados por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, con respecto a la retribución variable anual de los Consejeros Ejecutivos, así como las métricas, ponderaciones y el grado de cumplimiento alcanzado, que han determinado el importe de la retribución variable anual de 2024:

Concepto	Ponderación	Objetivo 2024	Dato Real 2024	Grado de Cumplimiento	Nivel de Consecución
<b>Objetivos Financieros</b>					
EBITDA	33,33 %	2.043mn €	2.456 mn €	+20,2% s/Pto	150 %
Beneficio Neto Ordinario	33,33 %	600 mn €	684 mn €	>110% s/2023	150 %
<b>Objetivos No Financieros</b>					
Dow Jones Sustainability Index	33,33 %	Percentil 95	Percentil 98	DJSI Europe	150 %
<b>Grado de consecución aplicable</b>					<b>150 %</b>

Nota: Los datos financieros se corresponden con los publicados en el Informe Integrado; en concreto:

- El Beneficio Neto operativo y el EBITDA se incluyen en el capítulo 3.1 Cuenta de Resultados;
- La evaluación no financiera se resume en el capítulo 4. Estado de Información no Financiera (Informe de Sostenibilidad)

De acuerdo con lo anterior, teniendo en cuenta el grado de cumplimiento de las métricas establecidas, la propuesta de la Comisión de Retribuciones en atención a los resultados obtenidos, el importe de la retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2024 asignada al Presidente Ejecutivo se situaría en 4.239 miles de euros.

Igualmente la retribución variable del Consejero Delegado en 2024, un 70% corresponde a la consecución de objetivos financieros y no financieros del Grupo ACS, definidos en el punto 03.03.02 del Informe de Remuneraciones de 2023. El 30% restante corresponde al Plan de Incentivos a corto plazo de la evolución operativa de Hochtief, tal y como se detalla en Informe Anual 2024 de Hochtief.

Sobre la base de lo anterior, el Consejo de Administración ha acordado en su reunión de 27 de marzo de 2025, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, liquidar los importes que se indican a continuación de la retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2024 del Presidente Ejecutivo, Consejero Delegado y del Consejero Secretario General.

(Miles de Euros)	Retribución variable anual	
	Con cargo a Resultados 2023 (Abonada en 1T/24)	Con cargo a Resultados 2024 (Abonada en 1T/25)
FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ	3.947	4.239
JUAN SANTAMARÍA CASES	3.613	3.789
JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ	2.302	2.778

#### 06.02.03. Retribución Variable a Largo Plazo

Tal como se indica en el apartado 03.03.03 la retribución variable a largo plazo, quedó aprobada a través de los Planes de Incentivos a Largo Plazo 1 y 2, consistentes en entrega de acciones y opciones a partir del año 2026, según el acuerdo del Consejo de Administración de 27 de julio de 2023. La entrega está

sujeta al cumplimiento de ciertas condiciones financieras y no financieras, evaluables durante los ejercicios 2023-2025.

Los Consejeros beneficiarios del Plan son:

Beneficiario	PILP-1 (Acciones)	PILP-2 (Opciones)
FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ	100.000	590.000
JUAN SANTAMARÍA CASES	100.000	590.000
JOSÉ LUIS DEL VALLE	40.000	240.000

Adicionalmente el Consejero Delegado, en su condición de máximo directivo de Hochtief, tiene otorgado un Plan de Incentivos a Largo Plazo sujeto a la evolución operativa y financiera de Hochtief, con las mismas métricas que en la retribución variable anual, por el que se le asignan acciones de Hochtief, con retención de dos años (componente de incentivo I), y se le concede un plan anual de incentivos a 5 años (componente de incentivo II) basado en *performance shares*, con unos valores máximos fijados anualmente, tal como se describe en el Informe Anual 2024 de Hochtief.

#### 06.02.04. Otras percepciones

Los Consejeros Ejecutivos son beneficiarios de planes de pensiones y determinadas percepciones en especie que incluyen, entre otros conceptos, seguros de vida. El gasto asociado a estas percepciones en 2024 suma un total de 1.362 miles de euros para el Presidente Ejecutivo, 517 miles de euros el Consejero Delegado y de 657 miles de euros para el Secretario General.

Por otro lado, la Sociedad no ha concedido en 2024 ningún anticipo, crédito o garantía a los Consejeros Ejecutivos.

A continuación se detallan, de forma desglosada, el coste en el que ha incurrido la Sociedad por las aportaciones a planes de pensiones de los Consejeros Ejecutivos durante el ejercicio 2024, así como otras retribuciones en especie percibidas por los Consejeros durante dicho ejercicio:

Consejero Ejecutivo	Aportaciones a Planes de Pensiones	Primas de Seguros de vida y otras prestaciones
FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ	1.362	39
JUAN SANTAMARÍA CASES	517	49
JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ	657	2

## 06.02.05. Retribución total de los Consejeros Ejecutivos

A continuación se muestra un resumen del total de las retribuciones brutas devengadas por los Consejeros Ejecutivos durante el ejercicio 2024, desglosadas por concepto:

Retribuciones devengadas por los Consejeros Ejecutivos en el Ejercicio 2024									
Consejeros	Retribución por funciones de Consejero (1)	Retribución Fija	Retribución Variable Anual	Retribución Variable a Largo Plazo	Aportación a Sistemas de ahorro a Largo Plazo (2)	Otros conceptos	TOTAL 2024	TOTAL 2023	Var.
FLORENTINO PÉREZ	390	1.927	4.239	—	1.362	39	7.957	7.596	4,8 %
JUAN SANTAMARÍA CASES	300	1.723	3.789	1.692	517	54	8.075	7.788	3,7 %
JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ	256	1.416	2.778	—	657	2	5.109	4.591	11,3 %

(1) Retribuciones por funciones de Consejero: incluye la asignación fija derivada de la pertenencia a Consejos de Administración de ACS y de sus filiales, así como de sus Comisiones

(2) Aportaciones a sistemas de Ahorro a Largo Plazo: se refiere a las aportaciones de la empresa a los Planes de Pensiones

A continuación se muestra la remuneración total devengada por los Consejeros Ejecutivos, desglosada por sociedad.

Nombre	Cargo	Remuneración por ACS	Remuneración por HOCHTIEF	TOTAL	Total proporcional		
					2024	2023	Var.
FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ	PRESIDENTE EJECUTIVO	7.957		7.957	<b>7.957</b>	<b>7.596</b>	4,8 %
JUAN SANTAMARÍA CASES	CONSEJERO DELEGADO	4.387	3.688	8.075	<b>7.337</b>	<b>6.916</b>	6,1 %
JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ	SECRETARIO GENERAL	4.853		5.109	<b>5.058</b>	<b>4.528</b>	11,7 %

Se incluye a continuación una tabla con el desglose de las retribuciones totales devengados por los Consejeros en 2024 por los diversos conceptos:

Nombre	Remuneración por pertenencia al Consejo de ACS	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Remuneración por pertenencia a Consejos de Sociedades del Grupo	Retribución fija por funciones ejecutivas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo en metálico	Retribucion variable a largo plazo en instrumentos financieros	Aportaciones a Sistemas a Largo Plazo	Otros conceptos	Total ejercicio 2024	Total ejercicio 2023
ANTONIO BOTELLA GARCÍA	53	23	38	–	–	–	–	–	–	114	130
JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ	–	–	256	1.416	2.778	–	–	657	2	5.109	4.591
JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR (1)	90	90	45	–	–	–	–	–	–	225	225
CARMEN FERNÁNDEZ ROZADO	90	120	–	–	–	–	–	–	–	210	210
LOURDES FRAGUAS GADEA	90	30	–	–	–	–	–	–	–	120	78
MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	90	30	–	–	–	–	–	–	–	120	120
ISIDRO FAINÉ CASAS	154	–	–	–	–	–	–	–	–	154	–
EMILIO GARCÍA GALLEGO	90	60	–	–	–	–	–	–	–	150	150
MARIANO HERNÁNDEZ HERREROS	90	30	90	–	–	–	–	–	–	210	210
PEDRO JOSÉ LÓPEZ JIMÉNEZ	365	–	533	–	–	–	–	–	–	898	909
LOURDES MAIZ CARRO	90	30	–	–	–	–	–	–	–	120	78
CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS	90	70	–	–	–	–	–	–	–	160	160
FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ	390	–	–	1.927	4.239	–	–	1.362	39	7.957	7.596
MARÍA SOLEDAD PÉREZ RODRÍGUEZ	90	60	90	–	–	–	–	–	–	–	240
JUAN SANTAMARÍA CASES	300	–	–	1.723	3.789	–	1.692	517	54	8.075	7.788
JOSÉ ELADIO SECO DOMÍNGUEZ	90	70	–	–	–	–	–	–	–	160	160

\* Importe total de las restantes retribuciones devengadas en el ejercicio y que no hayan sido contempladas en cualquiera de los otros apartados.

(1) Javier Echenique falleció el 15 de diciembre de 2024

## 06.02.06. Retribución cobrada por los Consejeros Ejecutivos en 2024

Como consecuencia del ejercicio de los derechos devengados en ejercicios anteriores relacionados con los planes de incentivos variables a corto plazo (2024) y a largo plazo (2018 -2023), los consejeros ejecutivos han cobrado en concepto de remuneración variable en el año 2024, cuyos importes se detallan en la siguiente tabla:

Retribuciones cobradas por los Consejeros Ejecutivos en el Ejercicio 2024									
Consejeros	Retribución por funciones de Consejero (1)	Retribución Fija	Retribución Variable Anual	Retribución Variable a Largo Plazo	Aportación a Sistemas de ahorro a Largo Plazo (2)	Otros conceptos	TOTAL 2024	TOTAL 2023	Var.
FLORENTINO PÉREZ	390	1.927	3.947	—	1.362	39	7.665	6.729	13,9 %
JUAN SANTAMARÍA CASES	300	1.723	3.613	832	517	54	7.039	4.233	86,6 %
JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ	260	1.416	2.302	—	657	2	4.637	4.395	5,5 %

(1) Retribuciones por funciones de Consejero: incluye la asignación fija derivada de la pertenencia a Consejos de Administración de ACS y de sus filiales, así como de sus Comisiones

(2) Aportaciones a sistemas de Ahorro a Largo Plazo: se refiere a las aportaciones de la empresa a los Planes de Pensiones

## 07. RESULTADOS DE VOTO EN JUNTAS GENERALES

La Junta General Ordinaria de Accionistas de la Compañía, celebrada el 10 de mayo de 2024 y con un quórum de asistencia de 59,7%, aprobó con carácter consultivo el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros 2023, con un 79,3 % de votos a favor (ver detalle página siguiente).

## Anexo estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de sociedades anónimas cotizadas

### B.- RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

B.4 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	162.248.515	59,7 %

	Número	% sobre el total
Votos negativos	13.912.768	8,6 %
Votos a favor	128.707.387	79,3 %
Abstenciones	19.628.360	12,1 %

## C.- DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Período de devengo ejercicio 2024
ANTONIO BOTELLA GARCÍA	Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 30/07/2024
JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ	Ejecutivo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 15/12/2024
CARMEN FERNÁNDEZ ROZADO	Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
LOURDES FRAGUAS GADEA	Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
MARIA JOSÉ GARCÍA BEATO	Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
ISIDRO FAINÉ CASAS	Dominical	Desde 30/07/2024 hasta 31/12/2024
EMILIO GARCÍA GALLEGO	Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
MARIANO HERNÁNDEZ HERREROS	Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
PEDRO JOSÉ LÓPEZ JIMÉNEZ	Otro Externo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
LOURDES MAIZ CARRO	Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS	Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ	Ejecutivo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
MARÍA SOLEDAD PÉREZ RODRÍGUEZ	Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
JUAN SANTAMARÍA CASES	Ejecutivo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
JOSÉ ELADIO SECO DOMÍNGUEZ	Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024

C.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 de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en Miles de Euros)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Sueldos	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2024	Total ejercicio 2023
ANTONIO BOTELLA GARCÍA	53	–	23	–	–	–	–	–	76	130
JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ	–	–	–	1.416	2.778	–	–	–	4.194	3.670
JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	90	–	90	–	–	–	–	–	180	180
CARMEN FERNÁNDEZ ROZADO	90	–	120	–	–	–	–	–	210	210
LOURDES FRAGUAS GADEA	90	–	30	–	–	–	–	–	120	78
MARIA JOSÉ GARCÍA BEATO	90	–	30	–	–	–	–	–	120	120
ISIDRO FAINÉ CASAS	154	–	–	–	–	–	–	–	154	–
EMILIO GARCÍA GALLEGO	90	–	60	–	–	–	–	–	150	150
MARIANO HERNÁNDEZ HERREROS	90	–	30	–	–	–	–	–	120	120
PEDRO JOSÉ LÓPEZ JIMÉNEZ	365	–	–	–	–	–	–	–	365	365
LOURDES MAIZ CARRO	90	–	30	–	–	–	–	–	120	78
CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS	90	–	70	–	–	–	–	–	160	160
FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ	390	–	–	1.927	4.239	–	–	–	6.556	6.199
MARÍA SOLEDAD PÉREZ RODRÍGUEZ	90	–	60	–	–	–	–	–	150	150
JUAN SANTAMARÍA CASES	300	–	–	1.206	2.470	–	–	–	3.976	3.780
JOSÉ ELADIO SECO DOMÍNGUEZ	90	–	70	–	–	–	–	–	160	160
	2.162	–	613	4.549	9.487	–	–	–	16.811	15.550

## ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados

Nombre		Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
			Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes / consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (Miles de Euros)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
FLORENTINO	PÉREZ RODRÍGUEZ	Plan Opciones ACS 2023	590.000	590.000	–	–	–	–	–	–	–	590.000	590.000
JUAN	SANTAMARÍA CASES	Plan Opciones ACS 2023	590.000	590.000	–	–	–	–	–	–	–	590.000	590.000
JOSÉ LUIS	DEL VALLE PÉREZ	Plan Opciones ACS 2023	240.000	240.000	–	–	–	–	–	–	–	240.000	240.000
FLORENTINO	PÉREZ RODRÍGUEZ	Plan Acciones ACS 2023	100.000	100.000	–	–	–	–	–	–	–	100.000	100.000
JUAN	SANTAMARÍA CASES	Plan Acciones ACS 2023	100.000	100.000	–	–	–	–	–	–	–	100.000	100.000
JOSÉ LUIS	DEL VALLE PÉREZ	Plan Acciones ACS 2023	40.000	40.000	–	–	–	–	–	–	–	40.000	40.000

## iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ	1.362
JUAN SANTAMARÍA CASES	362
JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ	657

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (Miles de Euros)				Importe de los fondos acumulados (Miles de Euros)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados					
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024		Ejercicio 2023	
					Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados
FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ	1.362	1.362	—	—	53.368	—	50.451	—
JUAN SANTAMARÍA CASES	362	352	—	—	1.912	—	946	—
JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ	657	657	—	—	14.578	—	13.921	—

## iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivos
FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ	SEGURO VIDA	39
JUAN SANTAMARÍA CASES	SEGURO VIDA	49
JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ	SEGURO VIDA	2



## ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes / consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (Miles de Euros)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
JUAN SANTAMARIA CASES	LTPI I (2024)	–	–	–	–	–	–	–	846	–	–	–
JUAN SANTAMARIA CASES	LTPI II (2024)	–	–	–	–	–	–	–	846	–	–	–

## iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (Miles de Euros)				Importe de los fondos acumulados (Miles de Euros)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados					
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024		Ejercicio 2023	
					Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados
JUAN SANTAMARIA CASES	155	147	–	–	560	–	405	–

## c) Resumen de las retribuciones (en Miles de Euros):

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.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada sociedades del Grupo					Total 2024 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	
ANTONIO BOTELLA GARCÍA	76	—	—	—	76	38	—	—	—	38	114
JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ	4.194	—	657	2	4.853	256	—	—	—	256	5.109
JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	180	—	—	—	180	45	—	—	—	45	225
CARMEN FERNÁNDEZ ROZADO	210	—	—	—	210	—	—	—	—	—	210
LOURDES FRAGUAS GADEA	120	—	—	—	120	—	—	—	—	—	120
MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	120	—	—	—	120	—	—	—	—	—	120
ISIDRO FAINÉ CASAS	154	—	—	—	154	—	—	—	—	—	154
EMILIO GARCÍA GALLEGO	150	—	—	—	150	—	—	—	—	—	150
MARIANO HERNÁNDEZ HERREROS	120	—	—	—	120	90	—	—	—	90	210
PEDRO JOSÉ LÓPEZ JIMÉNEZ	365	—	—	—	365	533	—	—	—	533	898
LOURDES MAIZ CARRO	120	—	—	—	120	—	—	—	—	—	120
CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS	160	—	—	—	160	—	—	—	—	—	160
FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ	6.556	—	1.362	39	7.957	—	—	—	—	—	7.957
MARÍA SOLEDAD PÉREZ RODRÍGUEZ	150	—	—	—	150	90	—	—	—	90	240
JUAN SANTAMARÍA CASES	3.976	—	362	49	4.387	1.836	1.692	155	5	3.688	8.075
JOSÉ ELADIO SECO DOMÍNGUEZ	160	—	—	—	160	—	—	—	—	—	160
<b>TOTAL</b>	<b>16.811</b>	<b>—</b>	<b>2.381</b>	<b>90</b>	<b>19.282</b>	<b>2.888</b>	<b>1.692</b>	<b>155</b>	<b>5</b>	<b>4.740</b>	<b>24.022</b>

C.2 Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

Nombre	Categoría	Retribución 2024	% variación 2024/2023	Retribución 2023	% variación 2023/2022	Retribución 2022	% variación 2022/2021	Retribución 2021	% variación 2021/2020	Retribución 2021
FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ	Ejecutivo	7.957	4,75 %	7.596	14,16 %	6.654	12,57%	5.911	1,08%	5.848
JUAN SANTAMARÍA CASES	Ejecutivo	8.075	3,69 %	7.788	102,65 %	3.843	0 %	0	0 %	0
JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ	Ejecutivo	5.109	11,28 %	4.591	5,59 %	4.348	1,33 %	4.291	21 %	3.548
ANTONIO BOTELLA GARCÍA	Independiente	114	-12,31 %	130	0 %	130	0 %	130	0 %	130
JAVIER ECHENIQUE LANDIRÍBAR	Dominical	225	0 %	225	15,38%	195	-12,16 %	222	0 %	222
ISIDRO FAINÉ CASAS	Dominical	154	n/a	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0
CARMEN FERNÁNDEZ ROZADO	Independiente	210	0,00 %	210	0 %	210	-0,94 %	212	24 %	171
LOURDES FRAGUAS GADEA	Independiente	120	53,85 %	78	0 %	0	0 %	0	0 %	0
MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	Independiente	120	0 %	120	53,85%	78	0 %	0	0 %	0
EMILIO GARCÍA GALLEGO	Independiente	150	0 %	150	0 %	150	0 %	150	0 %	150
MARIANO HERNÁNDEZ HERREROS	Dominical	210	0 %	210	2,94%	204	0 %	204	0 %	204
PEDRO JOSÉ LÓPEZ JIMÉNEZ	Otro externo	898	-1,21 %	909	-2,57 %	933	-1,37 %	946	-0,21 %	948
LOURDES MAIZ CARRO	Otro externo	120	53,85 %	78	0 %	0	0 %	0	0 %	0
CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS	Independiente	160	0 %	160	0 %	160	0 %	160	0 %	160
MARÍA SOLEDAD PÉREZ RODRÍGUEZ	Dominical	240	0 %	240	10,60%	217	-7,26 %	234	0 %	234
JOSÉ ELADIO SECO DOMÍNGUEZ	Independiente	160	0 %	160	0,00 %	160	6,67 %	150	25 %	120
<b>TOTAL</b>		24.022	6,08 %	22.645	31,03 %	17.282	37,05 %	12.610	7,46 %	11.735
		Remuneración media ejercicio 2024	% variación 2024/2023	Remuneración media ejercicio 2023	% variación 2023/2022	Remuneración media ejercicio 2022	% variación 2022/2021	Remuneración media ejercicio 2021	% variación 2021/2020	Remuneración media ejercicio 2020
	Remuneración media de los empleados	61	3,39 %	59	18,00 %	50	11,44 %	45	15,74 %	39
		Resultados ejercicio 2024	% variación 2024/2023	Resultados ejercicio 2023	% variación 2023/2022	Resultados ejercicio 2022	% variación 2022/2021	Resultados ejercicio 2021	% variación 2021/2020	Resultados ejercicio 2020
	Resultados Consolidados de la Sociedad	828	6,15 %	780	16,77 %	668	(78,06)%	3.045	430,5 %	574

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 27 de marzo de 2025.

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

Sí            No    X