



**Informe Anual sobre Remuneraciones
de los Consejeros 2025**

COMISIÓN DE RETRIBUCIONES

25 de marzo de 2026

INDICE**Página**

| | |
|---|----|
| 01. Introducción | 3 |
| 02. Comisión de Retribuciones | 3 |
| 03. Política de Remuneraciones 2026 | 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 | 8 |
| 03.03.04. Indemnizaciones | 11 |
| 03.03.05. Sistemas de ahorro a largo plazo | 11 |
| 03.03.06. Remuneraciones suplementarias | 11 |
| 03.03.07. Control ex – post de la retribución variable anual | 11 |
| 03.03.08. Condiciones principales de los contratos | 11 |
| 04. Comparativa de los niveles retributivos | 12 |
| 05. Resultados del Grupo ACS para determinar los niveles de incentivos | 12 |
| 06. Aplicación de la política de remuneraciones en 2025 | 13 |
| 06.01. Remuneración de los Consejeros por su actividad como tales | 13 |
| 06.02. Remuneración de los Consejeros Ejecutivos | 15 |
| 06.02.01. Retribución Fija | 15 |
| 06.02.02. Retribución Variable Anual | 16 |
| 06.02.03. Retribución Variable a Largo Plazo | 16 |
| 06.02.04. Otras percepciones | 15 |
| 06.02.05. Retribución total de los Consejeros Ejecutivos | 17 |
| 06.02.06. Retribución cobrada por los Consejeros Ejecutivos en 2025 | 19 |
| 07. Resultados de voto en Juntas Generales | 19 |
| Anexo estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de sociedades anónimas cotizadas | 20 |

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 2025 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 aprobada en la Junta General de Accionistas el 9 de mayo de 2025 para el periodo 2025-28.

El ejercicio 2025 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 2025.
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.
4. La revalorización de la acción de ACS en los mercados de capitales, ofreciendo una atractiva rentabilidad para el accionista.

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 25 de marzo de 2026, 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 2025 la Comisión de Retribuciones estaba compuesta por:

- D^a María José García Beato - (Independiente). Presidente de la Comisión
- D. Emilio García Gallego - (Independiente)
- D^a. María Soledad Pérez Rodríguez - (Dominical)
- D. José Eladio Seco Domínguez - (Independiente)
- D^a 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 2025, la Comisión de Retribuciones se reunió en una ocasión, con asistencia personal de todos sus miembros. En 2026, hasta la fecha de publicación del presente Informe, se ha reunido en una ocasión.

En la citada reunión, 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 2026 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 2026 es el recogido en la nueva Política de Remuneraciones 2025-2028 que fue aprobada en la Junta General de Accionistas a celebrada 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 2026 del conjunto de los Consejeros como atenciones estatutarias no excederá de la cantidad de 4 millones de euros.

03.03. Consejeros ejecutivos

En la Política de Remuneraciones para el periodo 2025-2028 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 2026 la siguiente retribución fija anual:

| Cargo | Miles de Euros |
|----------------------|----------------|
| Presidente Ejecutivo | 2.581 |
| Consejero Delegado | 2.333 |
| Secretario General | 1.501 |

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 2026 se distribuye de la siguiente forma:

- El 80% por **Objetivos financieros**, alineados con la creación de valor a largo plazo establecidos en el plan estratégico del Grupo y definidos en su Política de Remuneraciones. En este sentido, el Consejo ha considerado adecuado dar visibilidad y mayor estabilidad a estos objetivos cuantitativos y, por consiguiente, mantener los criterios establecidos en 2022, centrándolo en dos variables relacionadas con las rentabilidades operativas y financieras en el ejercicio. En concreto, estas métricas y su ponderación son:
 - 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 B° 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. Concretamente:

- 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 cuantitativos y cualitativos, cuantificables y concretos relacionados con el medioambiente, la seguridad y la responsabilidad social en general. Las métricas asociadas a los distintos objetivos se especificarán en el próximo Informe de Remuneraciones.

La escala de cumplimiento respecto a los objetivos se mueve entre un 0% en caso de que no se alcance el nivel de cumplimiento mínimo establecido y un 150% en el caso de que se superen holgadamente, según criterios ya establecidos, los objetivos fijados para el cumplimiento de un 100%, ya de por sí ambiciosos.

Los objetivos no financieros que se vinculan a la remuneración variable del año 2026 están relacionados con (1) la visión externa sobre nuestro desempeño, (2) la Seguridad y Salud laboral, (3) la gestión y desarrollo del Capital Humano, (4) consideraciones de Cambio Climático, (5) Ciberseguridad e (6) Inteligencia Artificial:

1. **Evaluación externa:** Se ponderará, ya 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.
2. **Seguridad y Salud laboral:** Por ser uno de los pilares estratégicos de la compañía el de promover la seguridad y la salud de las personas que presten sus servicios para las sociedades del Grupo ACS, minimizando los riesgos asociados a las actividades del Grupo gracias a los sistemas de prevención y seguimiento, la adaptación a estándares internacionales y la realización de actividades de formación y sensibilización en la materia.
3. **Gestión y Desarrollo del Capital Humano:** Al posicionarse el Grupo ACS como uno de los líderes mundiales en el desarrollo de infraestructuras y servicios, es una prioridad ser líder asimismo en la captación y retención de talento especializado en cada uno de los sectores de actividad del Grupo, así como llevar a cabo iniciativas de desarrollo profesional para conformar los mejores y más comprometidos equipos de profesionales. El compromiso del Grupo con ofrecer a sus empleados formación especializada en los diferentes sectores de actividad del Grupo se traslada a la calidad y mejora de los productos y servicios.
4. **Consideraciones de Cambio Climático:** Al haber establecido el Grupo ACS en el año 2021 una serie de objetivos de reducción de emisiones de GEI tal y como se recoge en el capítulo NEIS E-1 de Cambio Climático del Estado de Información No Financiera e Informe de Sostenibilidad.
5. **Ciberseguridad:** Donde el Grupo ACS cuenta con un Plan Director de Seguridad que establece objetivos concretos orientados al tratamiento y mitigación de riesgos de ciberseguridad, dado que Grupo ACS considera la seguridad de la información como un pilar fundamental para garantizar la continuidad del negocio, la protección de los activos y la confianza de los clientes y socios de negocio.
6. **Inteligencia Artificial:** cuya implantación impulsa el Grupo ACS como palanca para mejorar la productividad, la seguridad y la sostenibilidad a lo largo de la cadena de valor, desde el

diseño y la planificación hasta la ejecución, la operación y el mantenimiento de los activos, estableciendo el compromiso de un uso responsable, transparente, seguro y fiable de la IA.

La retribución variable anual para 2026 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

Actualmente está vigente un plan de incentivos a largo plazo para directivos durante el periodo 2023-28, aprobado en 27 de julio de 2023 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:

- Retorno Anual para el Accionistas (RTA) en el periodo (2023-2025) superior a la mediana de las 10 empresas comparables
- Promedio del Retorno del Capital ($ROE = \text{Beneficio Neto}_n / \text{Fondos Propios}_{n-1}$) en el periodo 2023-25 sea superior al 10%.
- 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 | 6 meses | Julio 2026 | 560.000 |
| PILP-1 2028 | 2023-2025 | 18 meses | Julio 2027 | 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:

- Retorno Anual para el Accionistas (RTA) en el periodo (2023-2025) superior a la mediana de las 10 empresas comparables
- Promedio del Retorno del Capital ($ROE = \text{Beneficio Neto}_n / \text{Fondos Propios}_{n-1}$) en el periodo 2023-25 sea superior al 10%.
- 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.

| Plan | Evaluación | Retención | Ejecución | Nº Opciones |
|-------------|------------|-----------|-----------------|-------------|
| PILP-2 2027 | 2023-2025 | 6 meses | A partir jul-26 | 5.000.000 |
| PILP-2 2028 | 2023-2025 | 18 meses | A partir jul-27 | 5.000.000 |

Cumplimiento de las condiciones a 31 diciembre de 2025

Una vez finalizado el periodo de evaluación del Plan de Incentivos, se ha constatado que los parámetros que fueron seleccionados para la evaluación de estos objetivos se han cumplido, y todo directivo tiene derecho a ejecutar sus derechos de acuerdo con los plazos y limitaciones que fueron anunciados. En concreto:

1. En relación con el criterio de retorno para el accionista (TRS) en el periodo 2023-25, ACS ocupa la segunda posición con un TRS anual del 54,5%, por encima de la mediana (19,7%) del grupo seleccionado.

| Compañía | TRS Anual (2023-25) |
|------------------|---------------------|
| ATKINS REALIS | 55,02 % |
| WEBUILD | 39,22 % |
| FERROVIAL | 34,06 % |
| STRABAG | 33,44 % |
| BALFOUR BEATTY | 31,75 % |
| FCC | 25,83 % |
| BOUYGUES | 22,91 % |
| SKANSKA | 19,72 % |
| SACYR | 19,17 % |
| EIFFAGE | 14,16 % |
| VINCI | 13,08 % |
| JACOBS SOLUTIONS | 11,06 % |
| AECOM | 4,88 % |
| FLUOR CORP | 4,56 % |
| LENDLEASE GROUP | (9,9) % |
| Mediana | 19,72 % |
| ACS | 54,50 % |

Fuente: Bloomberg

2. En relación con la rentabilidad financiera, el ROE promedio en los ejercicios 2023, 2024 y 2025 ha se ha situado en el 17,7%, por encima del 10% requerido.

| Datos en €000 | 2023 | 2024 | 2025 |
|-----------------------|-----------|-----------|-----------|
| Fondos Propios Inicio | 5.166.439 | 5.008.354 | 4.406.028 |
| Beneficio Neto | 780.123 | 827.580 | 950.340 |
| ROE | 15,1 % | 16,5 % | 21,6 % |

Fuente: Estados Financieros Auditados ACS

3. En relación con la evolución del Grupo en el DJSI, el promedio del percentil obtenido por ACS en los últimos tres años (2023-25) asciende a 98, por encima del percentil 85 requerido.

| Año | ACS | | | |
|--------------------|-------------------|-------------|------------|---------------|
| | Puntuación ex MSA | Impacto MSA | Puntuación | Percentil (%) |
| 2023 | 72 | -4,8 | 67 | 97 |
| 2024 | 75 | -1 | 74 | 98 |
| 2025 | 78 | 0 | 78 | 98 |
| PROMEDIO 2023-2025 | 75 | -2 | 73 | 98 |

Fuente: DJSI

4. En relación con las limitaciones en la retribución variable plurianual, la suma total de los rendimientos obtenidos por el ejercicio de todos los derechos del Plan 2023-28 no podrá exceder de cinco (5) veces la retribución anual (fija y variable).

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.

Nuevo Plan de Incentivos a largo plazo 2026-30

Tras el cumplimiento del Plan anterior, el Consejo de Administración solicitará autorización a la Junta General de Accionistas para establecimiento de un Plan de Incentivos a Largo Plazo para directivos y profesionales del Grupo para el periodo 2026-30, basado en la entrega de hasta un máximo de 1,15 millones de acciones y de 7 millones de opciones sobre acciones, sujeto al cumplimiento de objetivos de rentabilidad financiera, crecimiento operativo y evolución en materia de sostenibilidad, manteniendo los mismos criterios que el Plan anterior:

- Retorno Anual para el Accionistas (RTA) en el periodo (2026-2028) superior a la mediana de las 10 empresas comparables
- Promedio del Retorno del Capital (ROE= Beneficio Neto_n / Fondos Propios_{n-1}) en el periodo 2026-28 sea superior al 10%.
- Promedio del Percentil obtenido en el DJSI superior al 85%, en el periodo 2026-28.

Como parte del proceso de definición y aprobación definitiva del Plan por parte del Consejo de Administración, en el marco de la aprobación de la Junta, el Consejo podrá revisar estos objetivos en función de circunstancias sobrevenidas, ya sean de entorno o de negocio en el caso de que tengan un impacto material en las métricas de evaluación. Igualmente, se establece un periodo máximo para la liquidación de acciones y ejercicio de las opciones de 5 años, a entregar por mitades en el cuarto y quinto año desde el inicio de evaluación del Plan.

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 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 actualiza anualmente con el Índice de Precios al Consumo. En caso de fallecimiento, sus herederos tienen derecho al fondo que se haya generado.

Por su parte, 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.

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.

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 el ejercicio 2025, ACS encargó a la empresa Willis Towers Watson un análisis comparado sobre la competitividad externa de la retribución total del Consejero Delegado. Para este análisis, se han utilizado dos grupos de comparación.

El primer grupo está compuesto por 24 compañías cotizadas, seleccionadas bajo los siguientes criterios objetivos: (i) pertenecen al sector de ingeniería y construcción, así como a otros subsectores con actividades relacionadas con las de ACS; (ii) casa matriz en Europa y Norteamérica, con un peso equilibrado, considerando que un 61% de la facturación de ACS se genera en Estados Unidos; (iii) tamaño comparable (capitalización bursátil superior a 6.000 millones de euros y facturación superior a 5.000 millones de euros); y, (iv) presencia geográfica internacional similar a la de ACS.

Las compañías incluidas son: ABB, Acciona, AECOM, AtkinsRéalis, Bouygues, Comfort Systems USA, Compagnie de Saint-Gobain, Digital Realty, Eiffage, EMCOR, Equinix, Ferrovial, Fluor Corporation, Iron Mountain, Jacobs Solutions, MasTec, Quanta Services, Safran, Schneider Electric, Skanska, Strabag, Vinci, Volvo y WSP Global.

El segundo grupo, de contraste, está formado por cinco grandes compañías del Ibex 35, selectivo del que forma parte ACS: Banco Santander, BBVA, Ferrovial, Iberdrola y Telefónica

Los resultados del análisis indican que la retribución total objetivo del Consejero Delegado se sitúa entre la mediana y el percentil 75 del grupo de comparación principal. Este posicionamiento guarda una proporción razonable con la dimensión de ACS, que se encuentra alrededor del percentil 75, considerando una visión de conjunto de la facturación, capitalización bursátil, número de empleados y activos totales.

En relación con el mix retributivo, los elementos fijos en ACS tienen un mayor peso que en el mercado, donde se observa una ponderación superior de la retribución variable, especialmente de los incentivos a largo plazo. El mix retributivo del principal ejecutivo de ACS se considera apropiado dado que permite fomentar el alineamiento con los intereses de los accionistas en el largo plazo y evita una toma excesiva de riesgos.

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 2025 ("Pay for performance") y su estrategia corporativa a largo plazo. A este respecto, los principales hitos de negocios del ejercicio 2025 son los siguientes:

- Las ventas en 2025 han registrado un crecimiento del 19,7% alcanzando los € 49.848 millones. En términos comparables, ajustada por variaciones de perímetro y tipo de cambio, las ventas crecieron un 23,2%. Esta evolución positiva se apoya en un crecimiento generalizado de las actividades en todos los mercados.
- La cartera a diciembre de 2025 se situó en € 92.848 millones, un 5,3% mayor que el año pasado (+14,6% ajustada por variaciones de perímetro y tipo de cambio) gracias al importante volumen de adjudicaciones registradas en 2025, con un creciente peso de proyectos de infraestructuras de nueva generación, relacionadas con la transición energética y nuevas tecnologías.
- El EBITDA alcanzó los €3.070 millones, un 25% más que el año anterior.
- El Beneficio Neto alcanzó los € 950 millones, un 14,8% más. El beneficio neto operativo alcanzó los € 857 millones, lo que supone un aumento del 25,3%. Todos los segmentos de actividad contribuyeron a este incremento.

- En materia de sostenibilidad, la evaluación realizada por Standard & Poors, que sirve de base para la inclusión en los índices de sostenibilidad de Dow Jones, ha situado a ACS en una posición relevante sectorial ocupando el percentil 98. Asimismo, ha culminado el Plan Director de Sostenibilidad 2025 aprobado por el Consejo en 2021, habiendo cumplido el Grupo tanto los 17 objetivos prioritarios (entre los que se encontraban el de reducción de emisiones directas y el de mejora del índice de frecuencia de empleados propios) así como los 21 establecidos como no prioritarios.

06. Aplicación de la política de remuneraciones en 2025

A continuación se detallan las retribuciones devengadas por los Consejeros en 2025 en línea con la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas para el periodo 2025-28.

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 2025 |
| JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ | – | – | – |
| CARMEN FERNÁNDEZ ROZADO | 90 | 120 | 210 |
| LOURDES FRAGUAS GADEA | 90 | 30 | 120 |
| MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO | 90 | 76 | 166 |
| ISIDRO FAINÉ CASAS | 365 | – | 365 |
| 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 2025 |
| JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ | 262 |
| CARMEN FERNÁNDEZ ROZADO | — |
| LOURDES FRAGUAS GADEA | — |
| MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO | — |
| ISIDRO FAINÉ CASAS | — |
| EMILIO GARCÍA GALLEGO | — |
| MARIANO HERNÁNDEZ HERREROS | 90 |
| PEDRO JOSÉ LÓPEZ JIMÉNEZ | 568 |
| LOURDES MAIZ CARRO | — |
| CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS | — |
| FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ | — |
| MARÍA SOLEDAD PÉREZ RODRÍGUEZ | 90 |
| JUAN SANTAMARÍA CASES | — |
| JOSÉ ELADIO SECO DOMÍNGUEZ | — |

La asistencia de los Consejeros a las reuniones del Consejo de Administración de la Sociedad y de sus Comisiones durante 2025 ha sido la siguiente:

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

* José Luis del Valle Pérez es Secretario no miembro

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 2025 a 6.237 miles de euros, según el siguiente desglose:

| | Retribución fija 2025 en Miles de Euros |
|----------------------------|--|
| FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ | 2.509 |
| JUAN SANTAMARÍA CASES | 2.270 |
| JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ | 1.458 |

06.02.02. Retribución Variable Anual

En el ejercicio 2025 los Consejeros Ejecutivos han tenido asignada una retribución variable anual en línea con la Política de Remuneraciones para el periodo 2025-28 aprobada en la Junta General de Accionistas de 2025.

Para la determinación del grado de cumplimiento de los objetivos en el año 2025, 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 2025:

| Concepto | Ponderación | Objetivo 2025 | Dato Real 2025 | Grado de Cumplimiento | Nivel de Consecución |
|---------------------------------------|-------------|---------------|----------------|-----------------------|----------------------|
| Objetivos Financieros | | | | | |
| EBITDA | 40 % | 2.094mn € | 3.070 mn € | >105% s/Pto. | 150 % |
| Beneficio Neto Ordinario | 40 % | 684 mn € | 857 mn € | >110% s/2024 | 150 % |
| Objetivos No Financieros | | | | | |
| Desempeño de Sostenibilidad | 20 % | Múltiples | | Máximo | 150 % |
| Grado de consecución aplicable | | | | | 150 % |

| Concepto | Ponderación | Objetivo 2025 | Dato Real 2025 | Grado de Cumplimiento | Nivel de Consecución |
|--------------------------------------|-------------|---------------|----------------|-----------------------|----------------------|
| Dow Jones Sustainability Index | 30 % | Percentil 96 | Percentil 98 | Máximo | 150 % |
| H&S (Índice de Frecuencia) | 25 % | (15) % | (23) % | +52,7% s/Obj. | 150 % |
| Suma de Emisiones de Alcance 1 + 2 | 20 % | (19) % | (22) % | +15,9% s/Obj. | 150 % |
| Otros Objetivos Prioritarios PDS2025 | 15 % | Ver EINF 2025 | Ver EINF 2025 | Máximo | 150 % |
| 21 Objetivos No Prioritarios PDS2025 | 10 % | Ver EINF 2025 | Ver EINF 2025 | Máximo | 150 % |

Nota : Los datos financieros se corresponden con los publicados en el capítulo 3 del Informe Integrado; la evaluación no financiera se resume en la siguiente tabla, y el Informe de Sostenibilidad (EINF)

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 2025 asignada al Presidente Ejecutivo se situaría en 6.195 miles de euros y la del Consejero Delegado en 5.450 millones.

La retribución variable del Consejero Delegado en 2025, corresponde en parte a la consecución de objetivos financieros y no financieros del Grupo ACS, definidos en el punto 03.03.02 del Informe de Remuneraciones de 2025. La parte correspondiente al Plan de Incentivos a corto plazo se basa en la evolución operativa de Hochtief de acuerdo con sus propias métricas, tal y como se detalla en Informe Anual 2025 de Hochtief. Todo ello limitado de forma que la totalidad de la remuneración variable anual cumpla el criterio de no superar el límite del 250% sobre el total de la remuneración fija de acuerdo con la Política de remuneraciones para el periodo 2025 -2028.

Sobre la base de lo anterior, el Consejo de Administración ha acordado en su reunión de 25 de marzo de 2026 a propuesta de la Comisión de Retribuciones, liquidar los importes que se indican a continuación de la retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2025 del Presidente Ejecutivo, Consejero Delegado y del Consejero Secretario General.

| (Miles de Euros) | Retribución variable anual | |
|----------------------------|--|--|
| | Con cargo a Resultados 2024 (Abonada en 1T/25) | Con cargo a Resultados 2025 (Abonada en 1T/26) |
| FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ | 4.239 | 6.195 |
| JUAN SANTAMARÍA CASES | 3.789 | 5.450 |
| JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ | 2.778 | 2.861 |

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 2025 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 2025 suma un total de 43 miles de euros para el Presidente Ejecutivo, 438 miles de euros el Consejero Delegado y de 659 miles de euros para el Secretario General.

Por otro lado, la Sociedad no ha concedido en 2025 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 2025, 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 | – | 43 |
| JUAN SANTAMARÍA CASES | 400 | 38 |
| 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 2025, desglosadas por concepto:

| Retribuciones devengadas por los Consejeros Ejecutivos en el Ejercicio 2025 | | | | | | | | | |
|---|--|------------------|----------------------------|------------------------------------|---|-----------------|------------|------------|--------|
| 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 2025 | TOTAL 2024 | Var. |
| FLORENTINO PÉREZ | 390 | 2.509 | 6.195 | – | – | 43 | 9.137 | 7.957 | 14,8 % |
| JUAN SANTAMARÍA CASES | 300 | 2.270 | 5.450 | 2.270 | 400 | 39 | 10.729 | 8.075 | 32,9 % |
| JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ | 262 | 1.458 | 2.861 | – | 657 | 2 | 5.240 | 5.109 | 2,6 % |

(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 | | |
|----------------------------|----------------------|----------------------|---------------------------|--------|--------------------|-------|--------|
| | | | | | 2025 | 2024 | Var. |
| FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ | PRESIDENTE EJECUTIVO | 9.137 | | 9.137 | 9.137 | 7.957 | 14,8 % |
| JUAN SANTAMARÍA CASES | CONSEJERO DELEGADO | 5.802 | 4.927 | 10.729 | 9.744 | 7.337 | 32,8 % |
| JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ | SECRETARIO GENERAL | 4.978 | | 5.240 | 5.188 | 5.058 | 2,6 % |

Se incluye a continuación una tabla con el desglose de las retribuciones totales devengadas por los Consejeros en 2025 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 | Retribución variable a largo plazo en metálico | Retribución variable a largo plazo en instrumentos financieros | Aportaciones a Sistemas a Largo Plazo | Otros conceptos | Total ejercicio 2025 | Total ejercicio 2024 |
|-------------------------------|--|---|---|---|------------------------------------|--|--|---------------------------------------|-----------------|----------------------|----------------------|
| JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ | – | – | 262 | 1.458 | 2.861 | – | – | 657 | 2 | 5.240 | 5.109 |
| CARMEN FERNÁNDEZ ROZADO | 90 | 120 | – | – | – | – | – | – | – | 210 | 210 |
| LOURDES FRAGUAS GADEA | 90 | 30 | – | – | – | – | – | – | – | 120 | 78 |
| MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO | 90 | 76 | – | – | – | – | – | – | – | 166 | 120 |
| ISIDRO FAINÉ CASAS | 365 | – | – | – | – | – | – | – | – | 365 | – |
| EMILIO GARCÍA GALLEGO | 90 | 60 | – | – | – | – | – | – | – | 150 | 150 |
| MARIANO HERNÁNDEZ HERREROS | 90 | 30 | 90 | – | – | – | – | – | – | 210 | 210 |
| PEDRO JOSÉ LÓPEZ JIMÉNEZ | 365 | – | 568 | – | – | – | – | – | – | 933 | 909 |
| LOURDES MAIZ CARRO | 90 | 30 | – | – | – | – | – | – | – | 120 | 78 |
| CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS | 90 | 70 | – | – | – | – | – | – | – | 160 | 160 |
| FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ | 390 | – | – | 2.509 | 6.195 | – | – | – | 43 | 9.137 | 7.957 |
| MARÍA SOLEDAD PÉREZ RODRÍGUEZ | 90 | 60 | 90 | – | – | – | – | – | – | 240 | 240 |
| JUAN SANTAMARÍA CASES | 300 | – | – | 2.270 | 5.450 | – | 2.270 | 400 | 39 | 10.729 | 8.075 |
| 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.

06.02.06. Retribución cobrada por los Consejeros Ejecutivos en 2025

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 (2019 -2024), los consejeros ejecutivos han cobrado en concepto de remuneración variable en el año 2025, cuyos importes se detallan en la siguiente tabla:

| Retribuciones cobradas por los Consejeros Ejecutivos en el Ejercicio 2025 | | | | | | | | | |
|---|--|------------------|----------------------------|------------------------------------|---|-----------------|------------|------------|--------|
| 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 2025 | TOTAL 2024 | Var. |
| FLORENTINO PÉREZ | 390 | 2.509 | 4.239 | — | — | 43 | 7.181 | 7.665 | -6,3 % |
| JUAN SANTAMARÍA CASES | 300 | 2.270 | 3.789 | 832 | 400 | 39 | 7.630 | 7.039 | 8,4 % |
| JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ | 266 | 1.458 | 2.778 | — | 657 | 2 | 5.161 | 4.637 | 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

07. RESULTADOS DE VOTO EN JUNTAS GENERALES

La Junta General Ordinaria de Accionistas de la Compañía, celebrada el 9 de mayo de 2025 y con un quórum de asistencia de 66,8%, aprobó con carácter consultivo el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros 2024, con un 91,6 % 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 | 181.414.565 | 66,8 % |

| | Número | % sobre el total |
|-----------------|-------------|------------------|
| Votos negativos | 14.611.774 | 8,1 % |
| Votos a favor | 166.099.207 | 91,6 % |
| Abstenciones | 703.584 | 0,4 % |

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

| Nombre | Tipología | Período de devengo ejercicio 2025 |
|-------------------------------|---------------|-----------------------------------|
| JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ | Ejecutivo | Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025 |
| CARMEN FERNÁNDEZ ROZADO | Independiente | Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025 |
| LOURDES FRAGUAS GADEA | Independiente | Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025 |
| MARIA JOSÉ GARCÍA BEATO | Independiente | Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025 |
| ISIDRO FAINÉ CASAS | Dominical | Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025 |
| EMILIO GARCÍA GALLEGO | Independiente | Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025 |
| MARIANO HERNÁNDEZ HERREROS | Dominical | Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025 |
| PEDRO JOSÉ LÓPEZ JIMÉNEZ | Otro Externo | Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025 |
| LOURDES MAIZ CARRO | Independiente | Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025 |
| CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS | Independiente | Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025 |
| FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ | Ejecutivo | Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025 |
| MARÍA SOLEDAD PÉREZ RODRÍGUEZ | Dominical | Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025 |
| JUAN SANTAMARÍA CASES | Ejecutivo | Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025 |
| JOSÉ ELADIO SECO DOMÍNGUEZ | Independiente | Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025 |

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 | Retribucion variable a largo plazo | Indemnización | Otros conceptos | Total ejercicio 2025 | Total ejercicio 2024 |
|-------------------------------|-------------------|--------|---|---------|------------------------------------|------------------------------------|---------------|-----------------|----------------------|----------------------|
| JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ | – | – | – | 1.458 | 2.861 | – | – | – | 4.319 | 4.194 |
| CARMEN FERNÁNDEZ ROZADO | 90 | – | 120 | – | – | – | – | – | 210 | 210 |
| LOURDES FRAGUAS GADEA | 90 | – | 30 | – | – | – | – | – | 120 | 120 |
| MARIA JOSÉ GARCÍA BEATO | 90 | – | 76 | – | – | – | – | – | 166 | 120 |
| ISIDRO FAINÉ CASAS | 365 | – | – | – | – | – | – | – | 365 | 154 |
| EMILIO GARCÍA GALLEGRO | 90 | – | 60 | – | – | – | – | – | 150 | 150 |
| MARIANO HERNÁNDEZ HERREROS | 90 | – | 30 | – | – | – | – | – | 120 | 120 |
| PEDRO JOSÉ LÓPEZ JIMÉNEZ | 365 | – | – | – | – | – | – | – | 365 | 365 |
| LOURDES MAIZ CARRO | 90 | – | 30 | – | – | – | – | – | 120 | 120 |
| CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS | 90 | – | 70 | – | – | – | – | – | 160 | 160 |
| FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ | 390 | – | – | 2.509 | 6.195 | – | – | – | 9.094 | 6.556 |
| MARÍA SOLEDAD PÉREZ RODRÍGUEZ | 90 | – | 60 | – | – | – | – | – | 150 | 150 |
| JUAN SANTAMARÍA CASES | 300 | – | – | 1.589 | 3.679 | – | – | – | 5.568 | 3.976 |
| JOSÉ ELADIO SECO DOMÍNGUEZ | 90 | – | 70 | – | – | – | – | – | 160 | 160 |
| | 2.230 | – | 546 | 5.556 | 12.735 | – | – | – | 21.067 | 16.555 |

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 2025 | | Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025 | | 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 | – |
| JUAN SANTAMARÍA CASES | 196 |
| 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 2025 | Ejercicio 2024 | Ejercicio 2025 | Ejercicio 2024 | Ejercicio 2025 | | Ejercicio 2024 | |
| | | | | | 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 | – | – | 54.568 | – | 53.368 | – |
| JUAN SANTAMARÍA CASES | 196 | 362 | – | – | 3.023 | – | 1.912 | – |
| JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ | 657 | 657 | – | – | 16.016 | – | 14.578 | – |

iv) Detalle de otros conceptos

| Nombre | Concepto | Importe retributivos |
|----------------------------|-------------|----------------------|
| FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ | SEGURO VIDA | 43 |
| JUAN SANTAMARÍA CASES | SEGURO VIDA | 38 |
| 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 2025 | | Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025 | | Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio | | | | Instrumentos vencidos y no ejercidos | Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025 | |
|--------|------------------|-----------------------|--|--------------------------|---|--------------------------|---|---|-------------------------------------|--|--------------------------------------|--|--------------------------|
| | | | 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 (2025) | – | – | – | – | – | – | – | 1.135 | – | – | – |
| JUAN | SANTAMARIA CASES | LTPI II (2025) | – | – | – | – | – | – | – | 1.135 | – | – | – |

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 2025 | Ejercicio 2024 | Ejercicio 2025 | Ejercicio 2024 | Ejercicio 2025 | | Ejercicio 2024 | |
| | | | | | 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 | 204 | 155 | – | – | 764 | – | 560 | – |

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 2025 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 2025 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 | |
| JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ | 4.319 | — | 657 | 2 | 4.978 | 262 | — | — | — | 262 | 5.240 |
| CARMEN FERNÁNDEZ ROZADO | 210 | — | — | — | 210 | — | — | — | — | — | 210 |
| LOURDES FRAGUAS GADEA | 120 | — | — | — | 120 | — | — | — | — | — | 120 |
| MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO | 166 | — | — | — | 166 | — | — | — | — | — | 166 |
| ISIDRO FAINÉ CASAS | 365 | — | — | — | 365 | — | — | — | — | — | 365 |
| EMILIO GARCÍA GALLEGO | 150 | — | — | — | 150 | — | — | — | — | — | 150 |
| MARIANO HERNÁNDEZ HERREROS | 120 | — | — | — | 120 | 90 | — | — | — | 90 | 210 |
| PEDRO JOSÉ LÓPEZ JIMÉNEZ | 365 | — | — | — | 365 | 568 | — | — | — | 568 | 933 |
| LOURDES MAIZ CARRO | 120 | — | — | — | 120 | — | — | — | — | — | 120 |
| CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS | 160 | — | — | — | 160 | — | — | — | — | — | 160 |
| FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ | 9.094 | — | — | 43 | 9.137 | — | — | — | — | — | 9.137 |
| MARÍA SOLEDAD PÉREZ RODRÍGUEZ | 150 | — | — | — | 150 | 90 | — | — | — | 90 | 240 |
| JUAN SANTAMARÍA CASES | 5.568 | — | 196 | 38 | 5.802 | 2.453 | 2.270 | 204 | — | 4.927 | 10.729 |
| JOSÉ ELADIO SECO DOMÍNGUEZ | 160 | — | — | — | 160 | — | — | — | — | — | 160 |
| TOTAL | 21.067 | — | 853 | 83 | 22.003 | 3.463 | 2.270 | 204 | — | 5.937 | 27.940 |

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 2025 | % variación 2025/2024 | Retribución 2024 | % variación 2024/2023 | Retribución 2023 | % variación 2023/2022 | Retribución 2022 | % variación 2022/2021 | Retribución 2021 |
|-------------------------------|---------------|------------------|-----------------------|------------------|-----------------------|------------------|-----------------------|------------------|-----------------------|------------------|
| FLORENTINO PÉREZ RODRÍGUEZ | Ejecutivo | 9.137 | 14,83 % | 7.957 | 4,75 % | 7.596 | 14,2% | 6.654 | 12,57% | 5.911 |
| JUAN SANTAMARÍA CASES | Ejecutivo | 10.729 | 32,87 % | 8.075 | 3,69 % | 7.788 | 102,7 % | 3.843 | —% | — |
| JOSÉ LUIS DEL VALLE PÉREZ | Ejecutivo | 5.240 | 2,56 % | 5.109 | 11,28 % | 4.591 | 5,6 % | 4.348 | 1,33 % | 4.291 |
| ISIDRO FAINÉ CASAS | Dominical | 365 | 137,01 % | 154 | —% | —% | —% | — | —% | — |
| CARMEN FERNÁNDEZ ROZADO | Independiente | 210 | —% | 210 | —% | 210 | —% | 210 | -0,94 % | 212 |
| LOURDES FRAGUAS GADEA | Independiente | 120 | —% | 120 | 54 % | 78 | —% | — | —% | — |
| MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO | Independiente | 166 | 38,3 % | 120 | —% | 120 | 53,8 % | 78 | —% | — |
| EMILIO GARCÍA GALLEGO | Independiente | 150 | —% | 150 | —% | 150 | —% | 150 | —% | 150 |
| MARIANO HERNÁNDEZ HERREROS | Dominical | 210 | —% | 210 | —% | 210 | 2,9 % | 204 | —% | 204 |
| PEDRO JOSÉ LÓPEZ JIMÉNEZ | Otro externo | 933 | 3,90 % | 898 | -1,21 % | 909 | -2,6 % | 933 | -1,37 % | 946 |
| LOURDES MAIZ CARRO | Independiente | 120 | —% | 120 | 53,8 % | 78 | —% | — | —% | — |
| CATALINA MIÑARRO BRUGAROLAS | Independiente | 160 | —% | 160 | —% | 160 | —% | 160 | —% | 160 |
| MARÍA SOLEDAD PÉREZ RODRÍGUEZ | Dominical | 240 | —% | 240 | —% | 240 | 10,6 % | 217 | -7,26 % | 234 |
| JOSÉ ELADIO SECO DOMÍNGUEZ | Independiente | 160 | —% | 160 | —% | 160 | —% | 160 | 6,67 % | 150 |
| TOTAL | | 27.940 | 17,97 % | 23.683 | 6,25 % | 22.290 | 31,45 % | 16.957 | 38,33 % | 12.258 |

| | Remuneración media ejercicio 2025 | % variación 2024/2023 | 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 |
|-------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------------------|
| Remuneración media de los empleados | 60 | (1,64) % | 61 | 3,39 % | 59 | 18,00 % | 50 | 11,44 % | 45 |

| | Resultados ejercicio 2025 | % variación 2024/2023 | Resultados ejercicio 2024 | % variación 2024/2023 | Resultados ejercicio 2023 | % variación 2023/2022 | Resultados ejercicio 2022 | % variación 2022/2021 | Resultados ejercicio 2021 |
|--|---------------------------|-----------------------|---------------------------|-----------------------|---------------------------|-----------------------|---------------------------|-----------------------|---------------------------|
| Resultados Consolidados de la Sociedad | 950 | 14,73 % | 828 | 6,15 % | 780 | 16,77% | 668 | -78,1 % | 3.045 |

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 25 de marzo de 2026.

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