

INFORME DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES DE FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, SA. SOBRE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE CONSEJEROS 2021-2023

1. Introducción

El artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital (“LSC”) establece la obligación de que las sociedades cotizadas cuenten con una política de remuneraciones de Consejeros aprobada por la Junta General de accionistas como punto separado del orden del día.

La propuesta de política de remuneraciones, que debe ser motivada y elevada a la Junta General por el Consejo de Administración, debe acompañarse de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y tales documentos deben ponerse a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad desde la convocatoria de la Junta General, quienes podrán solicitar además su entrega o envío gratuito.

La última política de remuneraciones de Consejeros de Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (la “Sociedad” o “FCC”) aprobada por la Junta General de accionistas ha estado en vigor durante los ejercicios 2018, 2019 y 2020, siendo necesario, por tanto, someter a la próxima Junta General Ordinaria de accionistas la aprobación de una nueva política de remuneraciones de Consejeros para los ejercicios 2021, 2022 y 2023.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 529 quince, apartado 3, letra g), LSC y en el artículo 38.4.f) del Reglamento del Consejo de Administración de FCC, la nueva política de remuneraciones de los Consejeros ha de ser propuesta al Consejo de Administración por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, a cuyos efectos la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad formula el presente informe.

La propuesta de política de remuneración de los Consejeros para los ejercicios 2021, 2022 y 2023 (la “Propuesta de Política”) se adjunta al presente informe como Anexo.

2. Informe

La Propuesta de Política recoge una regulación sustancialmente idéntica a la correspondiente al periodo 2018-2020, replicando los principios que deben inspirar tales remuneraciones, así como el esquema de la remuneración de los Consejeros en su condición de tales y de la remuneración de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas.



Así, se reiteran entre los principios que han de inspirar las remuneraciones de los Consejeros tanto en su condición de tales como las de los Consejeros por el ejercicio de funciones ejecutivas, en línea con las Recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas, los siguientes:

- (i) Que la remuneración de los Consejeros no ejecutivos sea la necesaria para retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que el cargo exija, obviando que su cuantía pueda comprometer su independencia.
- (ii) Que de existir remuneraciones vinculadas a las acciones de la Sociedad o de sociedades del Grupo, opciones sobre acciones o retribuciones referenciadas al valor de la acción, retribuciones variables ligadas al rendimiento de la Sociedad o sistemas de previsión, éstas se circunscriban a los Consejeros ejecutivos salvo que en el caso de entrega de acciones la misma se condicione a que los Consejeros las mantengan hasta su cese como Consejero.
- (iii) Que de existir remuneraciones relacionadas con los resultados de la Sociedad, estas tomen en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo y minoren dichos resultados.
- (iv) Y que en el caso de existir retribuciones variables, las políticas retributivas incorporen las cautelas técnicas precisas para asegurar que tales retribuciones guardan relación con el desempeño profesional de sus beneficiarios y no derivan simplemente de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de la Sociedad o de otras circunstancias similares.

Adicionalmente, y en el marco de las previsiones legales aplicables tras la modificación de la LSC por la Ley 5/2021, la Propuesta de Política explica cómo contribuye a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y su Grupo, y expone cómo se han tenido en cuenta las condiciones retributivas y de empleo de los trabajadores de la Sociedad y su Grupo en la fijación de la política de remuneraciones.

Con relación a la remuneración de los Consejeros en su condición de tales, la Propuesta de Política mantiene los elementos retributivos establecidos en la política anterior de conformidad con lo establecido en los Estatutos Sociales de FCC:

- a) Una participación en los beneficios líquidos, que no podrá rebasar el dos por ciento (2%) del resultado del ejercicio atribuido a la Sociedad en las cuentas anuales consolidadas del Grupo del que es sociedad dominante, una vez cubiertas las atenciones de la reserva legal, y de haberse reconocido a los socios un dividendo mínimo del cuatro por ciento (4%) del valor nominal de las acciones.

- b) Las dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y las Comisiones del Consejo, manteniendo al efecto las mismas cantidades aplicadas en la política vigente hasta el 31 de diciembre de 2020.

En lo relativo a la remuneración de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas, la Propuesta de Política mantiene igualmente la misma estructura que recoge la política en vigor hasta el 31 de diciembre de 2020, integrada por los siguientes elementos retributivos:

- a) La remuneración fija anual, que corresponde a cada uno de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas, se establecerá de acuerdo con sus funciones, nivel de responsabilidad y perfil profesional.

La retribución fija será revisada de forma anual por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que establecerá si existe la necesidad de una variación, en función del desempeño de la Sociedad, los resultados y el ejercicio de las funciones. En todo caso, la determinación individual de la remuneración de cada Consejero ejecutivo corresponderá al Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

- b) Para el Consejero Delegado, una participación en el sistema de retribución variable pudiendo alcanzar hasta un 50% de su retribución fija en el caso de cumplimiento de los objetivos que se marquen.

Estará directamente condicionada al cumplimiento de los objetivos sociales, para cuya valoración se tomarán en cuenta como parámetros el resultado del EBITDA y del *cash flow* operativo del correspondiente ejercicio económico, siguiendo para ellos las directrices implantadas en las sociedades participadas por FCC para determinar la retribución variable del personal directivo

El cincuenta por ciento (50%) restante del variable reconocido dependerá directamente del grado de cumplimiento por el Consejero delegado de los objetivos que le hayan sido encomendados, correspondiendo la decisión acerca de su concreto importe al Consejo de Administración de la Sociedad, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Al finalizar cada ejercicio, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad valorará el desempeño del Consejero Delegado y el grado de consecución de los objetivos fijados para la determinación de la retribución variable del mismo y elevará el correspondiente informe al Consejo de Administración. El Consejo de Administración, sobre la base del informe de la Comisión, determinará la retribución variable que le corresponde al Consejero Delegado. De todo ello, se informará oportunamente en el Informe Anual de Remuneraciones de la Sociedad.



De otro lado, el Consejero Delegado percibe también los siguientes conceptos como retribución en especie:

- a) Seguro de viaje: un seguro de accidentes por viajes llevados a cabo con motivo del desempeño de sus responsabilidades profesionales en la Sociedad, realizados en avión, tren o buque, que la Sociedad tiene establecido para todos sus empleados.
- b) Seguro de fallecimiento por accidente o invalidez permanente total: un seguro de muerte por accidente o invalidez permanente total que la Sociedad tiene establecido para todos sus empleados y que tiene por objeto cubrir el accidente con resultado de muerte o invalidez permanente total, dentro o fuera del horario laboral, en los términos y condiciones de la póliza vigente.
- c) Seguro médico: la Sociedad asumirá el 50% del pago de un seguro de salud, tal y como está establecido para todos los empleados.

Por lo demás, se mantiene en la Propuesta de Política el resto de los elementos que actualmente configuran el esquema retributivo y la vinculación contractual del Consejero Delegado, tales como las indemnizaciones en caso de que se extinga la relación contractual, el pacto de exclusividad y no competencia o el plazo de preaviso, entre otros.

3. Vigencia

Si el Consejo de Administración de la Sociedad hace suya la Propuesta de Política objeto de este informe, decide elevar la misma a la aprobación de la Junta General Ordinaria de accionistas y la misma resulta aprobada, la política de remuneraciones de Consejeros contenida en la misma estará en vigor durante los ejercicios 2021, 2022 y 2023.

Cualquier modificación o sustitución de la misma durante el periodo de su vigencia requerirá la previa aprobación de la Junta General de accionistas.

4. Conclusiones

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones considera que la política contenida en la Propuesta de Política (i) respeta la regulación legal, estatutaria y reglamentaria en materia de remuneraciones de Consejeros, (ii) se ajusta a los principios configuradores de la misma y (iii) está en línea con los principios de gobierno corporativo de la Sociedad, lo que le lleva a concluir que la misma es adecuada y está alineada con los intereses de la Sociedad, sus accionistas y demás grupos de interés.



En base a ello, ha decidido elevar la misma, con su informe favorable, al Consejo de Administración de la Sociedad para que este valore, a su vez, someter la Propuesta de Política a la aprobación de la próxima Junta General Ordinaria de accionistas, de conformidad con la legalidad vigente.

En Madrid, a 25 de mayo de 2021.



Anexo

Política de Remuneraciones de Consejeros 2021-2023





POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. (2021-2023)

1. Introducción

El Consejo de Administración de la Sociedad de Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (la “**Sociedad**” o “**FCC**”), con el informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión de 25 de mayo de 2021, ha valorado y acordado presentar la presente Política de Remuneraciones de consejeros 2021-2023 (en adelante, la “**Política de Remuneraciones**”) a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas a celebrar en 2021.

Esta nueva Política de Remuneraciones da continuidad a la anterior, en vigor hasta el 31 de diciembre de 2020, en lo que se refiere a los principios, estructura y contenido del paquete retributivo de los consejeros (tanto en su condición de tales como por el desarrollo de funciones ejecutivas), que gozó de una amplia aceptación de los accionistas, habiendo sido aprobada en 2018 con el voto favorable del 92,095% del capital presente o representado en la Junta General.

Las novedades que recoge la presente Política responden esencialmente a las modificaciones introducidas en la Ley de Sociedades de Capital por la reforma operada por la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobada por el Real Decreto legislativo 1/2010, de 2 de julio, y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas. En este sentido, la presente Política se ha elaborado de conformidad con lo establecido en los artículos 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital (en adelante, la “**Ley de Sociedades de Capital**” o “**LSC**”) y 38 de los Estatutos Sociales de la **Sociedad**.

2. Principios generales

Los principios y fundamentos generales de la Política de Remuneraciones, son los siguientes:

- La política retributiva debe respetar los siguientes criterios previstos en el art. 28 del Reglamento del Consejo de Administración:
 - i. Que la remuneración de los consejeros no ejecutivos sea la necesaria para retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que el cargo exija, obviando que su cuantía pueda comprometer su independencia;
 - ii. Que de existir remuneraciones vinculadas a las acciones de la Sociedad o de sociedades del Grupo, opciones sobre acciones o retribuciones referenciadas al valor de la acción, retribuciones variables ligadas al rendimiento de la Sociedad o sistemas de previsión, éstas se circunscriban a los consejeros ejecutivos salvo que en el caso de entrega de acciones la misma se condicione a que los consejeros las mantengan hasta su cese como consejero;

- iii. Que de existir remuneraciones relacionadas con los resultados de la Sociedad, éstas tomen en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo y minoren dichos resultados; y
 - iv. Que en el caso de existir retribuciones variables, las políticas retributivas incorporen las cautelas técnicas precisas para asegurar que tales retribuciones guardan relación con el desempeño profesional de sus beneficiarios y no derivan simplemente de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de la Sociedad o de otras circunstancias similares.
- De otro lado, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 38 de los Estatutos Sociales, la Política de Remuneraciones de los consejeros de FCC tiene en cuenta las funciones y responsabilidades ejercidas por cada uno de ellos en el seno del propio Consejo y de sus Comisiones.

En este sentido, la Política de Remuneraciones de los consejeros procura que éstos perciban una retribución de mercado y competitiva, que resulte acorde con la que se satisfaga por compañías de similar tamaño y actividad, siendo objeto de revisión periódica por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones con el fin de que ésta pueda proponer al Consejo las modificaciones que, en su caso, sean oportunas.

- Asimismo, para la elaboración de la Política de Remuneraciones de los consejeros de FCC se ha analizado la retribución de los distintos niveles de los trabajadores de la Sociedad teniendo en cuenta la dimensión de la misma y los estándares de mercado en empresas comparables, actuándose en el mismo sentido respecto de los consejeros.

En particular, la fijación de la remuneración de los trabajadores, tanto directivos como no directivos, se basa en los criterios de cargo, funciones y competencias, valía profesional y grado de responsabilidad, así como en las circunstancias propias de la compañía, el país y el mercado en el que se localiza cada trabajador. En base a esos criterios, el Grupo mantiene, a todos los niveles, lo que se considera un sistema retributivo justo y razonable.

Asimismo, tal y como se establece en la presente Política de Remuneraciones, en la determinación de los objetivos que determinan la retribución variable de los consejeros ejecutivos se siguen las mismas directrices implantadas en las sociedades participadas por FCC para determinar la retribución variable del personal directivo.

- De otra parte, en el artículo 38 de los Estatutos Sociales se pone de manifiesto la importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y los criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (*mix retributivo*).

La remuneración variable se establecerá, aplicará y mantendrá en consonancia con la estrategia comercial y de gestión de riesgos de la Sociedad, su perfil de riesgo,



sus objetivos, sus prácticas de gestión de riesgos, y el rendimiento y los intereses a corto, medio y largo plazo de FCC en su conjunto, y comprenderá medidas dirigidas a evitar los conflictos de intereses.

- Por último, conforme al referido artículo 38 de los Estatutos Sociales, la retribución de los consejeros deberá en todo caso guardar una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables. El sistema de retribución establecido deberá estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

3. Proceso de determinación de la Política de Remuneraciones de consejeros

Con base a la regulación legal y estatutaria, corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad informar y proponer al Consejo de Administración sobre la Política de Remuneraciones de los consejeros, velando por su observancia.

Así, en la determinación de la presente Política, el Consejo de Administración de la Sociedad, a quien corresponde la decisión motivada respecto a la propuesta de la misma para su aprobación por la Junta General de Accionistas, sobre la base de la regulación legal y estatutaria y los principios antes indicados, elabora la propuesta de Política de Remuneraciones de consejeros, emitiendo a su vez la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el preceptivo informe específico.

En el proceso de preparación, determinación, revisión y aplicación de la Política de Remuneraciones vigente en cada momento se garantiza la adecuada gestión de cualquier eventual conflicto de intereses. En este sentido:

- (i) En su composición, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que adopta decisiones relativas a la Política de Remuneraciones de consejeros, no cuenta con ningún consejero ejecutivo y está presidida por un consejero independiente, pudiendo contar con el auxilio externo de asesores cuando así lo considere oportuno.
- (ii) La Comisión de Nombramientos y Retribuciones revisa, anualmente, el seguimiento de la política en vigor y el cumplimiento de los presupuestos establecidos para el devengo de las remuneraciones variables de los consejeros ejecutivos, elevando un informe al Consejo de Administración al respecto.
- (iii) En el debate y discusión de los acuerdos que anualmente adopta el Consejo de Administración en ejecución de la Política de Remuneraciones vigente en cada momento, los consejeros ejecutivos no participan.



4. La retribución anual que percibirán los consejeros por su pertenencia al Consejo y a sus distintas Comisiones

El artículo 529 septdecies de la Ley de Sociedades de Capital establece que la remuneración de las funciones que estén llamados a desarrollar los consejeros en su condición de tales, como miembros del órgano colegiado o sus comisiones, deberá ajustarse al sistema de remuneración previsto estatutariamente conforme dispone la Ley de Sociedades de Capital y esta Política de Remuneraciones. Asimismo, la Política establecerá cuando menos el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de tales y los criterios para su distribución en atención a las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno de ellos, correspondiendo al Consejo de Administración determinar la fijación individual de la remuneración de cada consejero en su condición de tal, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

De conformidad con lo anterior, el artículo 38 de los Estatutos Sociales, establece los siguientes criterios en relación con la retribución de los consejeros en su condición de tales:

- i. La retribución de los consejeros en su condición de tales consistirá en una participación en los beneficios líquidos, que no podrá rebasar el dos por ciento (2%) del resultado del ejercicio atribuido a la Sociedad en las cuentas anuales consolidadas del Grupo del que es sociedad dominante, una vez cubiertas las atenciones de la reserva legal, y de haberse reconocido a los socios un dividendo mínimo del cuatro por ciento (4%) del valor nominal de las acciones.
- ii. Asimismo, los consejeros percibirán dietas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones internas.
- iii. El Consejo de Administración fijará la retribución individual de cada consejero en su condición de tal, distribuyendo entre sus miembros la retribución acordada por la Junta General, teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades ejercidas por cada uno de ellos dentro del propio Consejo o de sus Comisiones internas y demás criterios previstos en el Reglamento del Consejo de Administración.

Se establece de este modo un sistema mixto de retribución que estará integrada por dos componentes:

4.1. Retribución basada en una participación en los beneficios líquidos.

La retribución anual que percibirán los consejeros por su pertenencia al Consejo o, a sus distintas Comisiones consistirá en una participación en los beneficios líquidos del resultado del ejercicio recogido en las cuentas anuales consolidadas del Grupo, no pudiendo en ningún caso superar el 2% de estos beneficios y una vez cubiertas las atenciones de la reserva legal, y de haberse reconocido a los socios un dividendo mínimo del 4% del valor nominal de las acciones.



En todo caso, corresponderá a la Junta General fijar el porcentaje que corresponda a cada ejercicio, siempre dentro del marco estatuario y lo establecido en la presente Política de Remuneraciones.

4.2. Retribución por la asistencia efectiva a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones.

Los consejeros devengarán una retribución, en concepto de dietas, por la asistencia efectiva, personalmente o por medios de comunicación a distancia (tales como videoconferencia o multiconferencia), a las reuniones que celebre el Consejo o sus Comisiones.

La determinación concreta del importe de las dietas por la asistencia efectiva a las reuniones del Consejo, Comisión Ejecutiva, Comisión de Auditoría y Control y Comisión de Nombramientos y Retribuciones, será acordada anualmente por el Consejo de Administración.

Para el año 2021, el importe de la citada retribución por reunión será el siguiente:

RETRIBUCIÓN POR LA ASISTENCIA EFECTIVA	IMPORTE EN EUROS POR REUNIÓN
Consejo de Administración	3.000 euros
Comisión Ejecutiva	1.875 euros
Comisión de Auditoría y Control	1.850 euros
Comisión de Nombramientos y Retribuciones	1.850 euros

Dentro de la retribución de los consejeros no ejecutivos no existen conceptos de retribución variable vinculados al valor de las acciones de FCC ni a ningún otro instrumento.

4.3. Otra remuneración.

De conformidad con el artículo 38 de los Estatutos Sociales, la Sociedad mantendrá un seguro de responsabilidad civil de administradores en las condiciones usuales y conforme a las circunstancias de la propia Sociedad.

Para todos los consejeros se ha contratado una póliza de accidentes, tanto en el ejercicio de sus funciones como para su vida personal, que cubre:

- Fallecimiento por accidente
- Fallecimiento por accidente de tráfico



La duración de esta póliza es de un año, prorrogable anualmente y cuenta con una prima de 5.361,60 euros.

5. La retribución de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas.

El artículo 529 octodecimos de la Ley de Sociedades de Capital establece que la remuneración de las funciones ejecutivas del consejero delegado y demás consejeros a los que se atribuyan funciones de esa índole en virtud de otros títulos deberá ajustarse a los Estatutos y, en todo caso, a esta Política y a los contratos aprobados conforme a lo establecido en la Ley de Sociedades de Capital. En este sentido, la Política deberá establecer cuando menos la cuantía de la retribución fija anual correspondiente a los consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas y demás previsiones establecidas en la Ley.

Por el desempeño de funciones ejecutivas, los consejeros ejecutivos tendrán derecho a percibir las remuneraciones (incluyendo, en su caso, sueldos, bonus, indemnizaciones por cese anticipado en dichas funciones y cantidades a abonar por la Sociedad en concepto de primas de seguro) que, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y por acuerdo del Consejo de Administración, se consideren procedentes, sujeto a los límites que resulten de la legislación aplicable.

Entre los principios de la Política de Remuneraciones de la Sociedad, aplicables a la retribución de los consejeros ejecutivos, se encuentran los siguientes:

1. Las retribuciones han de ser conforme a los intereses de los accionistas, dirigidas a la creación de valor a largo plazo y ser compatibles con una gestión de riesgos adecuada, así como con la estrategia, valores e intereses a largo plazo de FCC.
2. La parte variable de la retribución ha de ser acorde con el logro de los objetivos acordados en el marco de una gestión prudente de los riesgos.
3. La retribución global ha de ser competitiva, con el objetivo de conseguir atracción y retención.
4. Se deben evitar los conflictos de interés.

En este sentido, en relación con la retribución de los consejeros que desempeñan funciones ejecutivas, la Política persigue establecer un esquema retributivo atractivo que permita captar y retener el talento, y por otro lado, establecer un adecuado equilibrio entre los resultados de la Sociedad y la asunción de riesgos. En particular, el establecimiento de una retribución variable vinculada, entre otros criterios, a los resultados de la Sociedad, contribuye de manera efectiva a la consecución de los intereses y sostenibilidad de la Sociedad, promoviendo la creación de valor para los distintos grupos de interés.

5.1. Componentes fijos.

Además del derecho de los miembros del Consejo, anteriormente comentado, a percibir una retribución basada en la participación en los beneficios líquidos de la Sociedad, y dietas de asistencia en función de su asistencia efectiva a las reuniones del Consejo de



Administración y de sus Comisiones, los consejeros que desempeñen funciones ejecutivas percibirán una cuantía fija por el desempeño de tales funciones.

La retribución fija que corresponde a cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas, se establecerá de acuerdo con sus funciones, nivel de responsabilidad y perfil profesional.

Para el ejercicio 2021 la retribución fija del Consejero delegado determinada por el Consejo de Administración, asciende a 525.000 €.

La retribución fija será revisada de forma anual por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que establecerá si existe la necesidad de una variación, en función del desempeño de la Sociedad, los resultados y el ejercicio de las funciones. En todo caso, la determinación individual de la remuneración de cada consejero ejecutivo corresponderá al Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

5.2. Componentes variables.

El Consejero delegado es el único consejero ejecutivo de la Sociedad que percibe retribución variable que puede alcanzar hasta el 50% de su retribución fija, en el caso de cumplimiento de los objetivos que se marquen.

La retribución variable del Consejero delegado se estructura de la forma siguiente:

- a. El 50% de su retribución variable estará directamente condicionada al cumplimiento de los objetivos sociales, para cuya valoración se tomarán en cuenta como parámetros el resultado del EBITDA y del *cash flow* operativo del correspondiente ejercicio económico, siguiendo para ellos las directrices implantadas en las sociedades participadas por FCC para determinar la retribución variable del personal directivo.

No obstante lo anterior, aunque en un concreto ejercicio económico los resultados de las sociedades medidos según los parámetros citados no alcanzaran los objetivos señalados por la Sociedad, el Consejo de Administración podrá discrecionalmente y, atendiendo a las circunstancias que puedan concurrir, acordar abonar al Directivo una retribución variable superior a la que le correspondería percibir en aplicación estricta de los requisitos exigidos.

- b. El cincuenta por ciento (50%) restante del variable reconocido dependerá directamente del grado de cumplimiento por el Consejero delegado de los objetivos que le hayan sido encomendados, correspondiendo la decisión acerca de su concreto importe al Consejo de Administración de la Sociedad, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Para el cálculo de la retribución variable de cada ejercicio se tomará como base el salario fijo real percibido durante dicho año (de enero a diciembre).



En este sentido, al finalizar cada ejercicio, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad valorará el desempeño del Consejero delegado y el grado de consecución de los objetivos fijados para la determinación de la retribución variable del Consejero delegado y elevará el correspondiente informe al Consejo de Administración. El Consejo de Administración, sobre la base del informe de la Comisión, determinará la retribución variable que le corresponde al Consejero delegado. De todo ello, se informará oportunamente en el Informe Anual de Remuneraciones de la Sociedad.

5.3. Remuneraciones en especie.

El Consejero Delegado percibe los siguientes conceptos como retribución en especie:

a. Seguro de viaje:

Un seguro de accidentes por viajes llevados a cabo con motivo del desempeño de sus responsabilidades profesionales en la empresa, realizados en avión, tren o buque, que la Sociedad tiene establecido para todos sus empleados.

Concretamente el importe de la cobertura es de 601.012,10 € por persona, con un máximo de 6.000.000 € por cada siniestro, y el importe de la prima lo satisface íntegramente la empresa.

b. Seguro de fallecimiento por accidente o invalidez permanente total:

Un seguro de muerte por accidente o invalidez permanente total que la Sociedad tiene establecido para todos sus empleados y que tiene por objeto cubrir el accidente con resultado de muerte o invalidez permanente total, dentro o fuera del horario laboral, en los términos y condiciones de la póliza vigente.

Las coberturas de ambas contingencias cubrirán el importe de una anualidad de sus respectivos salarios fijos y el importe de la prima lo satisface íntegramente la empresa.

c. Seguro Médico:

La Sociedad asumirá el 50% del pago de un seguro de salud, tal y como está establecido para todos los empleados.

5.4. Indemnización del Consejero delegado.

Tanto en el caso de que relación contractual fuera extinguida por voluntad del Consejero delegado por alguna de las siguientes causas:

- Modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden notoriamente en perjuicio de su formación profesional, en menoscabo de su dignidad, o sean decididas con grave transgresión de la buena fe, por parte de la sociedad.
- Falta de pago durante tres meses consecutivos o seis meses alternos, o retraso continuado en el pago de las retribuciones pactadas conforme al contrato.

- Sucesión de empresa o cambio importante en la titularidad de la misma, que tenga por efecto una renovación de sus órganos rectores o en el contenido de su actividad principal, siempre que la extinción se produzca en los tres meses siguientes a la producción de tales cambios.
- Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales por parte de la Sociedad, salvo los presupuestos de fuerza mayor, en las que no procederá el abono de indemnización alguna,

Como en caso de desistimiento libre y unilateral de la empresa, el Consejero delegado tendrá derecho a percibir una indemnización resultante de la suma de los siguientes dos conceptos:

- a) La cantidad que resulte de liquidar con fecha de cálculo, el inicio de la relación contractual (y de acuerdo con la normativa aplicable en dicha fecha), la relación laboral que el consejero ejecutivo tenía anteriormente con cualquier empresa del Grupo FCC.
- b) La cantidad resultante de multiplicar 7 días de salario por el número de años transcurridos desde la fecha de inicio de la relación contractual hasta el momento de extinción de la misma.

La resolución anticipada de la relación previa, salvo que exista causa justificativa de despido procedente, conllevará una indemnización en los términos establecidos por el Estatuto de los Trabajadores en relación con el despido improcedente.

5.5. Otras condiciones aplicables al Consejero delegado.

- **Duración:** La duración del contrato será indefinida.
- **Exclusividad y no competencia:** La dedicación deberá ser exclusiva y por tanto no podrá celebrar contratos de prestación de servicios con otras empresas o entidades.
Existe pacto de no competencia, por el plazo de un año de duración tras la extinción del contrato. Se prevén determinadas prohibiciones de competencia y de captación de clientes, empleados y proveedores que son exigibles durante un año tras su terminación.
- **Preaviso:** Deberá mediar un preaviso por escrito mínimo de 3 meses tanto en caso de que se resuelva el contrato por voluntad del Consejero delegado, como en caso de que la resolución sea por desistimiento libre y unilateral de la compañía.
- **Código de conducta:** Se establece la obligación de observar estrictamente las previsiones del código de conducta, respecto a sus normas de confidencialidad, ética profesional y conflicto de intereses.
- **Conflictos de intereses:** Se establece en los artículos 22 y 23 del Reglamento del Consejo de Administración de FCC, que los consejeros tienen un deber de abstención de asistencia e intervención en las deliberaciones que afecten a asuntos en los que pueda hallarse interesado, directa o indirectamente, y de votar en las



correspondientes decisiones. Asimismo, los consejeros deberán informar al Consejo a través del Departamento de Responsabilidad Corporativa o de cualquier otro que pudiera sustituirlo, con la debida antelación, de cualquier situación susceptible de suponer un conflicto de intereses con el interés de la Sociedad o de las del grupo de sociedades integradas en el Grupo FCC o de sus sociedades vinculadas.

- **Responsabilidad:** Conforme al artículo 29.1 del Reglamento del Consejo, los consejeros responderán frente a la Sociedad, frente a los accionistas y frente a los acreedores sociales del daño que causaren por actos u omisiones contrarios a la Ley o a los Estatutos o por aquellos realizados incumpliendo los deberes inherentes a su cargo, siempre y cuando haya intervenido dolo o culpa.

En Madrid, a 25 de mayo de 2021.