
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2020]

CIF: [A-28037224]

Denominación Social:

[**FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A.**]

Domicilio social:

[BALMES, 36 BARCELONA]

A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

A.1. Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- Indique y en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.

-De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 38.3 de los Estatutos Sociales, la política de retribuciones 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, y se corresponde con la dedicación de los mismos a la Sociedad, con el fin de fomentar la motivación y retención de los profesionales más cualificados.

En este sentido, la política retributiva 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.

- De otro lado, la política retributiva debe respetar los criterios previstos en el art. 28.4 del Reglamento del Consejo de Administración.

- En cuanto a los conceptos retributivos, están establecidos en el artículo 38 de los Estatutos Sociales "Retribución".

- La política vigente de remuneraciones fue aprobada por la Junta General Ordinaria de 28 de junio de 2018, de conformidad con lo previsto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, y mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes al de su aprobación por la Junta General.

[NOTA: En la Junta General Ordinaria de este mismo año 2021 se aprobará una nueva política de remuneraciones, aplicable a los tres ejercicios siguientes al de su aprobación (2022, 2023 y 2024).]

La política de remuneraciones aprobada establece que la retribución que se perciba por el desempeño de las funciones inherentes a la condición de Consejero se componga, de conformidad con lo establecido en los Estatutos Sociales de la Sociedad, de una parte fija derivada, en su caso, de la participación en los beneficios líquidos de la Sociedad, y de otra parte, en función de su asistencia efectiva a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones.

En consecuencia, el sistema mixto de retribución estará integrado por dos componentes:

A) Retribución fija, referenciada a la existencia, en su caso, de beneficios líquidos:

Consistente en una participación en los beneficios líquidos 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) Retribución por la asistencia efectiva a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones:

El importe de la citada retribución para el año en curso por sesión será el siguiente:

Consejo de Administración: 3.000

Comisión Ejecutiva: 1.875

Comisión de Auditoría y Control: 1.850

Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 1.850

-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.

-En la determinación de la política de remuneraciones, así como en la elaboración del presente informe han participado los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Se ha contado con la información y el asesoramiento de los servicios internos de la Sociedad, sin que a estos efectos se haya recibido asesoramiento por parte de consultores externos.

-Según establece el artículo 38.4 del Reglamento del Consejo de la Sociedad, corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los Consejeros.

La composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones es la siguiente:

Presidente D. Álvaro Vázquez de Lapuerta (Independiente)
DOMINUM DESGA, S.A. representada por Esther Alcocer Koplowitz (Dominical)
D. Juan Rodríguez Torres (Dominical)
D. Manuel Gil Madrigal (Independiente)
Felipe Bernabé García Pérez - Secretario no Vocal

-Por último, para la determinación de la política de remuneraciones se han tenido presentes también los datos acerca de las retribuciones satisfechas en el mercado por compañías de similar tamaño y actividad, así como las recomendaciones e indicaciones contenidas en el Código Unificado de Buen Gobierno publicado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores en cuanto a la estructura de las retribuciones de los consejeros.

- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses.

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aun no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

-Según consta en "La Política de Remuneraciones de los consejeros de FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. (2018-2020)" que está aprobada y colgada en la web corporativa www.fcc.es, actualmente 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.

El Consejero delegado es el único consejero ejecutivo de la sociedad que percibe retribución variable. Esta será de la forma siguiente:

- Podrá alcanzar hasta un 50% de su salario fijo en el caso de cumplimiento de los objetivos que se le marquen.
- La fijación de este variable se llevará a cabo de acuerdo con los siguientes criterios:
 - Objetivos de Grupo: estarán referidos a EBITDA y Cash flow de explotación (50% del variable)
 - Objetivos Individuales: vinculados a la evaluación del desempeño. (50% del variable)
- La decisión acerca de su concreto importe corresponde al Consejo de Administración de la sociedad, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

En el artículo 38 de los Estatutos Sociales, en particular, en los apartados 2 y 4, 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 riesgo, y el rendimiento y los intereses a corto, medio y largo plazo de Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. en su conjunto, y comprenderá medidas dirigidas a evitar los conflictos de intereses.

No existe retribución variable de los consejeros, excepto lo indicado para el consejero delegado

-El periodo de devengo es de un año. El pago de la retribución variable anual se realiza a ejercicio vencido, por lo que el importe devengado durante un ejercicio por el consejero delegado se abona en el ejercicio siguiente. En el ejercicio 2020, tras la formulación de cuentas se procedió a abonar su variable, respecto al ejercicio 2019, cuando se procedió a la aprobación del Plan de Retribución variable del resto de colectivo de participantes del Grupo FCC.

La sociedad no ha establecido ningún diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros devengados.

Tampoco se ha acordado ninguna cláusula de reducción de la remuneración diferida o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas.

-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.

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.

-Respecto a las medidas previstas para evitar conflictos de interés, tal y como se establece en los artículos 22 y 23 del Reglamento del Consejo de Administración de FCC, 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.

- **Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.**

El sistema retributivo de los consejeros incluye (a) la retribución consistente en una participación en los beneficios líquidos 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; y (b) una retribución por la asistencia efectiva de los consejeros a las sesiones del Consejo y de sus Comisiones.

Hasta el cierre de este informe, la sociedad no ha tomado ninguna decisión en relación al devengo de la retribución de los administradores consistente en una participación en los beneficios líquidos.

En cualquier caso, los consejeros serán retribuidos por el desempeño de sus cargos en virtud de su asistencia a las reuniones del Consejo y de sus Comisiones internas y a estos efectos, según lo establecido en el artículo 38 de los Estatutos Sociales, la Junta General determinará la cantidad que corresponde a cada ejercicio por este concepto, que será distribuida por el Consejo entre sus miembros teniendo en cuenta su asistencia efectiva a las reuniones.

Desde el 21 de marzo de 2019, fecha en la que se modificó el importe de la retribución por la asistencia efectiva a las reuniones del Consejo y Comisiones, se aplican nuevos importes pasando a ser de 3.000€ euros por sesión del Consejo, 1.875€ por sesión de la Comisión Ejecutiva (se mantiene la misma cuantía), 1.850€ por sesión de la Comisión de Auditoría y Control y 1.850€ por sesión de la Comisión de Nombramientos y retribuciones.

- **Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.**

- D. Pablo Colio Abril:

Estimación de la retribución fija por su desempeño de funciones de Consejero Delegado: 525.000 euros.

Estimación de su remuneración por la asistencia efectiva como miembro del Consejo: 30.000 euros.

Estimación de su remuneración por la asistencia efectiva como miembro de la Comisión Ejecutiva: 22.500 euros.

- D. Gerardo Kuri Kaufmann:

Estimación de la retribución fija por desempeño de funciones de alta dirección: 0 €

Estimación de su remuneración por la asistencia efectiva como miembro del Consejo: 30.000 euros
Estimación de su remuneración por la asistencia efectiva como miembro de la Comisión Ejecutiva: 22.500 euros.

- Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.

La Sociedad tiene establecidos los siguientes tipos de remuneraciones en especie, para el consejero ejecutivo D. Pablo Colio Abril:

- Seguro de viaje:

D. Pablo Colio Abril es beneficiario del 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. Importe de la cobertura: 601.012,10 € por persona, con un máximo de 6.000.000,00 € por siniestro. El importe de la prima lo satisface íntegramente la empresa.

- Seguro de fallecimiento por accidente o invalidez permanente total:

D. Pablo Colio Abril es beneficiario del 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. El importe de la prima lo satisface íntegramente la empresa.

- Seguro Médico:

La Sociedad asume el 50% del pago de un seguro de salud a favor de D. Pablo Colio Abril y su familia. El importe a satisfacer por el seguro de salud de la empresa correspondiente al ejercicio 2021 asciende a 2.802,60 €.

- Otros:

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:

- a) Fallecimiento por accidente.
- b) Fallecimiento por accidente de tráfico.

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

- Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

El Consejero Delegado de la Sociedad es el único miembro del Consejo que percibe retribución variable.

La política vigente de remuneraciones aprobada por la Junta General Ordinaria de 28 de junio de 2018, con vigencia durante los tres ejercicios siguientes al de su aprobación, mantiene la estructura de retribución variable siguiente:

D. Pablo Colio Abril:

Como Consejero Delegado, participará en el sistema de retribución variable pudiendo alcanzar hasta un 50% de su salario fijo 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 FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A., 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 alcanzan los objetivos señalados por la sociedad, el Consejo de Administración podrá discrecionalmente acordar abonar al Directivo una retribución variable superior a la que le correspondería percibir en aplicación estricta de los requisitos exigidos. No se han fijado requisitos concretos, condiciones o modo de funcionamiento de esta discrecionalidad del consejo de administración. Actualmente el importe monetario máximo que le correspondería al consejero delegado como retribución variable "discrecional" podría ascender a 262.500 euros. Para el cálculo del variable de cada ejercicio se tomará como base el salario fijo real percibido durante dicho año (de enero a diciembre).

- Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

No existen.

- Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

D. Pablo Colio Abril:

Tanto en el caso de que la 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, 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 laboral contractual (12 de septiembre de 2017) (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 (12 de septiembre de 2017) 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.

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

- D. Pablo Colio Abril:

Duración: La duración del contrato es 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.

- D. Gerardo Kuri Kaufmann:

Es consejero ejecutivo por ser el consejero delegado de CEMENTOS PORTLAND VALDERRIVAS, S.A., sociedad controlada por FCC. No desempeña funciones de alta dirección en FCC, por lo que no percibe retribución fija ni variable. Su retribución procede a través de un contrato de prestación de servicios entre CPV y el consejero, por un importe anual no superior a 175.000 euros brutos, no como salario.

- La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

En el Consejo de 30 de julio de 2019 se aprobó el contrato de prestación de servicios de consultoría y asesoramiento con la sociedad Vilafulder Corporate Group, S.L.U. (Vilafulder), vinculada con el consejero D. Alejandro Aboumrar, por un importe total anual de 338.000 €. Este contrato de prestación de servicios sigue en vigor a la fecha del presente informe.

- Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

No existen anticipos o créditos concedidos a consejeros por parte de la Sociedad.

- La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

No existen.

A.2. Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:

- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
- Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.

- La Junta General Ordinaria de 28 junio de 2018, aprobó de conformidad con lo previsto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, la Política de Remuneraciones de los Consejeros de FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. La política mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes al de su aprobación por la Junta General.

- En el ejercicio 2019, se modificó el importe de la retribución por la asistencia efectiva a las reuniones del Consejo y Comisiones, pasando a ser de 3.000€ euros por sesión del Consejo, 1.875€ por sesión de la Comisión Ejecutiva (se mantiene la misma cuantía), 1.850€ por sesión de la Comisión de Auditoría y Control y 1.850€ por sesión de la Comisión de Nombramientos y retribuciones. Estos incrementos se aplican desde el Consejo de fecha 21 de marzo de 2019.

- La Junta General Ordinaria del presente año 2021, a la que se someterá este informe anual, aprobará de conformidad con lo previsto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, una nueva Política de Remuneraciones de los consejeros, aplicable a los tres ejercicios siguientes al de su aprobación (2022, 2023 y 2024).

A.3. Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.

<https://www.fcc.es/es/politicas>

A.4. Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

Dados los votos a favor obtenidos en la pasada Junta General 2 de junio de 2020, se mantendrá la Política de Remuneraciones sin que vayan a realizarse cambios, valorándose el apoyo y la confianza otorgada en la citada votación por la mayoría de capital.

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

B.1. Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

De conformidad con lo previsto en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros que fue sometido a votación consultiva y aprobado por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2 de junio de 2020, y sobre la base de lo dispuesto en el artículo 38 de los Estatutos Sociales, el

sistema retributivo de los consejeros incluye (a) la retribución consistente en una participación en los beneficios líquidos 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; y (b) una retribución por la asistencia efectiva de los consejeros a las sesiones del Consejo y de sus Comisiones.

La Cuenta de pérdidas y ganancias arrojó un resultado positivo que se distribuyó para dotar la Reserva legal y la Reserva voluntaria. Se distribuyó un dividendo en la modalidad scrip dividend.

En el ejercicio 2020, no se abonó la retribución de los administradores consistente en una participación en los beneficios líquidos. En consecuencia, los consejeros fueron retribuidos por el desempeño de sus cargos únicamente en virtud de su asistencia a las reuniones del Consejo y de sus Comisiones internas y a estos efectos, según lo establecido en el artículo 38 de los Estatutos Sociales, la Junta General determinó la cantidad que corresponde a cada ejercicio por este concepto, que será distribuida por el Consejo entre sus miembros teniendo en cuenta su asistencia efectiva a las reuniones.

Los Consejeros fueron retribuidos por su asistencia a las reuniones del Consejo y de sus comisiones internas. Se devengó una retribución por la asistencia efectiva, personalmente o por medios de comunicación a distancia (tales como videoconferencia o multiconferencia), a las reuniones que celebró el Consejo o sus Comisiones.

El importe de la citada retribución por sesión fue el siguiente:

[NOTA: Estos importes fueron establecidos en la modificación de la retribución por la asistencia efectiva de los consejeros aprobada en la reunión del Consejo de fecha 21 de marzo de 2019. Ha estado vigente durante todo el ejercicio 2020.]

Consejo de Administración: 3.000

Comisión Ejecutiva: 1.875

Comisión de Auditoría y Control: 1.850

Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 1.850

En consecuencia, los consejeros fueron retribuidos por el desempeño de sus cargos únicamente en virtud de su asistencia a las reuniones del Consejo y de sus Comisiones internas.

Asimismo, el consejero delegado ha sido remunerado por los diferentes conceptos retributivos previstos en su contrato.

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

Por otro lado, algunos consejeros de FCC han devengado retribuciones por su pertenencia al Consejo de otras sociedades del grupo (en concreto, Cementos Portland Valderrivas, S.A.).

En la determinación de la política de remuneraciones, así como en la elaboración del correspondiente informe, participaron los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Se ha contado con la información y el asesoramiento de los servicios internos de la Sociedad, sin que a estos efectos se haya recibido asesoramiento por parte de consultores externos.

Según establece el artículo 38.4 del Reglamento del Consejo de la Sociedad, corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones entre sus competencias:

"f) Proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los Consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de la Comisión Ejecutiva o del Consejero Delegado, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros ejecutivos, velando por su observancia. Asimismo, informar y hacer propuestas sobre los planes de incentivos de carácter plurianual que afecten a los altos directivos de la Sociedad y en particular, a aquellos que puedan establecerse con relación al valor de las acciones. Asimismo, proponer al Consejo de Administración la distribución entre los Consejeros de la retribución derivada de su condición de Consejeros que acuerde la Junta General de accionistas, con arreglo a lo previsto en los Estatutos Sociales y en el presente Reglamento."

B.2. Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Reglamento del Consejo de Administración, entre los criterios que deberá respetar la política retributiva de la Sociedad, se establece que la retribución debe guardar una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la

situación económica que tenga en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables, y que el sistema de remuneración 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.

Respecto a las medidas para evitar conflictos de interés, tal y como se establece en los artículos 22 y 23 del Reglamento del Consejo de Administración de FCC, 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.

No existe ninguna otra información adicional. La "Política de Remuneraciones de los consejeros de FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. (2018-2020)" está aprobada por la Junta general ordinaria de 28 de junio de 2018, y colgada en la web corporativa www.fcc.es, y contiene toda la información existente al respecto.

B.3. Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

Tal y como se ha señalado anteriormente, y de conformidad con lo establecido en el artículo 38.2 de los Estatutos Sociales, la retribución de los consejeros de la Sociedad consiste 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, le corresponderá a la Junta General fijar el porcentaje que corresponda a cada ejercicio.

En el ejercicio 2020, no se abonó la retribución de los administradores consistente en una participación en los beneficios líquidos.

Sin perjuicio de lo anterior, los consejeros fueron retribuidos por su asistencia a las reuniones del Consejo y de sus comisiones internas.

Asimismo, los consejeros ejecutivos han sido remunerados por los diferentes conceptos retributivos previstos en sus contratos.

Por otro lado, algunos consejeros de FCC han devengado retribuciones por su pertenencia al Consejo de otras sociedades del grupo (en concreto, Cementos Portland Valderrivas, S.A.)

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 se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	353.586.071	90,14

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	22.555.227	6,38
Votos a favor	331.021.094	93,62
Abstenciones	9.750	0,00

Observaciones

B.5. Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados y consolidados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, y cómo han variado respecto al año anterior.

- Los consejeros fueron retribuidos por su asistencia a las reuniones del Consejo y de sus comisiones internas. En consecuencia, los consejeros fueron retribuidos por el desempeño de sus cargos únicamente en virtud de su asistencia a las reuniones del Consejo y de sus Comisiones internas.

- En el ejercicio 2020 no se han modificado los importes por asistencia respecto a los establecidos en el año anterior. Ver explicación apartado B.1.

B.6. Explique cómo se han determinado los sueldos devengados y consolidados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.

El Consejo de Administración acordó mantener para el ejercicio 2020 la siguiente estructura de retribución para los consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas:

- D. Pablo Colio Abril:

La retribución fija por su desempeño de funciones de Consejero Delegado: 525.000 euros.

- D. Gerardo Kuri Kaufmann:

La retribución fija por desempeño de funciones de alta dirección: 0 €.

[NOTA: D. Gerardo Kuri Kaufmann ha sido calificado como Consejero Ejecutivo por ser Consejero Delegado en CPV, sociedad controlada por FCC. No desempeña funciones de alta dirección en FCC, por lo que no percibe retribución fija ni variable.]

Estas retribuciones no han variado respecto al año anterior.

B.7. Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados y consolidados en el ejercicio cerrado.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.

En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.

- Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.

- En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos:

El Consejero delegado de la Sociedad es el único miembro del Consejo que percibe retribución variable.

La política vigente de remuneraciones aprobada por la Junta General Ordinaria de 28 de junio de 2018, con vigencia durante los tres ejercicios siguientes al de su aprobación, mantiene la estructura de retribución variable siguiente:

D. Pablo Colio Abril:

Como Consejero Delegado, participa en el sistema de retribución variable pudiendo alcanzar hasta un 50% de su salario fijo en el caso de cumplimiento de los objetivos que se marquen.

Esta retribución variable se encuentra 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 FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A., 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 alcancen los objetivos señalados por la sociedad, el Consejo de Administración puede discrecionalmente acordar abonar al Directivo una retribución variable superior a la que le correspondería percibir en aplicación estricta de los requisitos exigidos. No se han fijado requisitos concretos, condiciones o modo de funcionamiento de esta discrecionalidad del consejo de administración. Actualmente el importe monetario máximo que le corresponde al consejero delegado como retribución variable "discrecional" puede ascender a 262.500 euros. Para el cálculo del variable de cada ejercicio se toma como base el salario fijo real percibido durante dicho año (de enero a diciembre).

No existen planes de opciones sobre acciones ni ningún otro instrumento financiero.

El pago de la retribución variable anual se realiza a ejercicio vencido, por lo que el importe devengado durante un ejercicio por el consejero delegado se abona en el ejercicio siguiente. En el ejercicio 2020, tras la formulación de cuentas se procedió a abonar su variable respecto al ejercicio 2019 cuando se aprobó el Plan de Retribución variable del resto de colectivo de participantes del Grupo FCC.

La sociedad no ha establecido ningún diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros devengados.

Tampoco se ha acordado ninguna cláusula de reducción de la remuneración diferida o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas.

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos:

No existen.

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

No existen.

B.9. Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con

cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

No existen.

B.10. Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.

No existen.

B.11. Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Asimismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado en el apartado A.1.

No existen.

B.12. Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

En el Consejo de 30 de julio de 2019 se aprobó el contrato de prestación de servicios de consultoría y asesoramiento, con la sociedad Vilafulder Corporate Group, S.L.U. (Vilafulder), vinculada con el consejero D. Alejandro Aboumrar, por un importe total anual de 338.000 €. Este contrato de prestación de servicios ha estado en vigor durante el ejercicio 2020.

A excepción de este caso, no existen remuneraciones suplementarias por servicios prestados a la Sociedad.

B.13. Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

No existen.

B.14. Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.

La Sociedad estableció los siguientes tipos de remuneraciones en especie, para el Consejero Ejecutivo D. Pablo Colio Abril:

- Seguro de viaje:

D. Pablo Colio Abril es beneficiario del 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. Importe de la cobertura: 601.012,10 € por persona, con un máximo de 6.000.000 € por siniestro. El importe de la prima lo satisface íntegramente la empresa.

- Seguro de fallecimiento por accidente o invalidez permanente total:

D. Pablo Colio Abril es beneficiario del 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. El importe de la prima lo satisface íntegramente la empresa.

- Seguro Médico:

La Sociedad asume el 50% del pago de un seguro de salud a favor de D. Pablo Colio Abril y su familia. El importe a satisfacer por el seguro de salud de la empresa correspondiente al ejercicio 2020 asciende a 2.547,82.-€.

- Otros:

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

-Invalidez permanente total
-Invalidez permanente absoluta
-Gran invalidez

La duración de esta póliza es de un año, prorrogable anualmente y una prima de 5.870,77 euros.

Este importe se desglosa en la tabla C.1 a i) "Otros conceptos". También en el apartado B.14 "Otros".

Este importe se ha prorrateado entre todos los consejeros dando un resultado de 419,34 euros. Dado que los importes en las tablas se introducen en miles y que el programa impide insertar decimales, se redondean al alza y se incluye "1" en vez de "0,5" en la columna "Otros conceptos". Los 0,5 se decaerán del resto de las retribuciones con el fin de ajustar el importe final a la realidad.

B.15. Explique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

No existen.

B.16. Explique cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

No existen.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2020
DOMINUM DESGA, S.A.	Presidente dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don PABLO COLIO ABRIL	Consejero Delegado	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
SAMEDE INVERSIONES 2010, S.L.U	Vicepresidente dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don ALEJANDRO ABOUMRAD GONZÁLEZ	Vicepresidente dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
DOMINUM DIRECCIÓN Y GESTIÓN, S.A.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
EAC INVERSIONES CORPORATIVAS, S.L.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
INMOBILIARIA AEG, S.A. DE C.V.	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don JUAN RODRÍGUEZ TORRES	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don GERARDO KURI KAUFMANN	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don ANTONIO GÓMEZ GARCÍA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don ALFONSO SALEM SLIM	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don HENRI PROGLIO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don MANUEL GIL MADRIGAL	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don ÁLVARO VÁZQUEZ DE LAPUERTA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
DOMINUM DESGA, S.A.		54						1	55	48
Don PABLO COLIO ABRIL		42		525	262			3	832	751
SAMEDE INVERSIONES 2010, S.L.U		27						1	28	24
Don ALEJANDRO ABOUMRAD GONZÁLEZ		42						338	380	375
DOMINUM DIRECCIÓN Y GESTIÓN, S.A.		27						1	28	24
EAC INVERSIONES CORPORATIVAS, S.L.		42						1	43	37
INMOBILIARIA AEG, S.A. DE C.V.		3						1	4	15
Don JUAN RODRÍGUEZ TORRES		69						1	70	64
Don GERARDO KURI KAUFMANN		37						1	38	37
Don ANTONIO GÓMEZ GARCÍA		27						1	28	24
Don ALFONSO SALEM SLIM		27						1	28	24
Don HENRI PROGLIO		27						1	28	32
Don MANUEL GIL MADRIGAL		54						1	55	51
Don ÁLVARO VÁZQUEZ DE LAPUERTA		54						1	55	51

Observaciones

[]

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		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 €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Sin datos								

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
DOMINUM DESGA, S.A.										
Don PABLO COLIO ABRIL										
SAMEDE INVERSIONES 2010, S.L.U										
Don ALEJANDRO ABOUMRAD GONZÁLEZ										
DOMINUM DIRECCIÓN Y GESTIÓN, S.A.										

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
EAC INVERSIONES CORPORATIVAS, S.L.		18							18	16
INMOBILIARIA AEG, S.A. DE C.V.		16							16	14
Don JUAN RODRÍGUEZ TORRES		25							25	21
Don GERARDO KURI KAUFMANN		14						175	189	189
Don ANTONIO GÓMEZ GARCÍA										
Don ALFONSO SALEM SLIM										
Don HENRI PROGLIO										
Don MANUEL GIL MADRIGAL										
Don ÁLVARO VÁZQUEZ DE LAPUERTA		25							25	21

Observaciones

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 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		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 €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

**INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE
LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS**

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Sin datos								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2020 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 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
DOMINUM DESGA, S.A.	55				55						55
Don PABLO COLIO ABRIL	832				832						832
SAMEDE INVERSIONES 2010, S.L.U	28				28						28
Don ALEJANDRO ABOUMRAD GONZÁLEZ	380				380						380
DOMINUM DIRECCIÓN Y GESTIÓN, S.A.	28				28						28
EAC INVERSIONES CORPORATIVAS, S.L.	43				43	18				18	61
INMOBILIARIA AEG, S.A. DE C.V.	4				4	16				16	20
Don JUAN RODRÍGUEZ TORRES	70				70	25				25	95
Don GERARDO KURI KAUFMANN	38				38	189				189	227

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2020 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 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
Don ANTONIO GÓMEZ GARCÍA	28				28						28
Don ALFONSO SALEM SLIM	28				28						28
Don HENRI PROGLIO	28				28						28
Don MANUEL GIL MADRIGAL	55				55						55
Don ÁLVARO VÁZQUEZ DE LAPUERTA	55				55	25				25	80
TOTAL	1.672				1.672	273				273	1.945

Observaciones

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

☐ No existe.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

☐ 25/02/2021 ☐

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

☐ Si
☒ No