FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A.

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. (2026- 2027-2028)

1. INTRODUCCIÓN

Conforme a lo previsto en el artículo 529 novodecies.1 del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (en adelante, la "**Ley de Sociedades de Capital**" o "**LSC**"), corresponde a la Junta General de Accionistas de las sociedades cotizadas aprobar la política de remuneraciones de sus consejeros, como punto separado del orden del día y para su aplicación durante un periodo máximo de tres ejercicios, si bien, la Junta General podrá determinar que las propuestas de nuevas políticas de remuneraciones sean de aplicación desde la fecha misma de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes.

En este sentido, 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 29 de abril de 2025, ha valorado y acordado presentar la presente Política de Remuneraciones de Consejeros para los ejercicios 2026 a 2028 (en adelante, la "**Política de Remuneraciones**") a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas a celebrar en 2025.

Esta nueva Política de Remuneraciones da continuidad a la anterior, en vigor hasta el 31 de diciembre de 2025, 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 2022 con el voto favorable del 93,54% del capital presente o representado en la Junta General.

En particular, la presente Política se ha elaborado de conformidad con lo establecido en los artículos 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital 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 artículo 28 del Reglamento del Consejo de Administración:

    (i) Que la remuneración de los consejeros sea la necesaria para atraer y retener a los consejeros del perfil deseado y para retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que el cargo exija, pero no tan elevada como

para comprometer la independencia de criterio de los consejeros no ejecutivos;

(ii) Que de existir remuneraciones mediante entrega de acciones de la Sociedad o de sociedades del Grupo, opciones o derechos sobre acciones o instrumentos referenciados al valor de la acción, retribuciones variables ligadas al rendimiento de la Sociedad y al desempeño personal o sistemas de ahorro a largo plazo tales como planes de pensiones, sistemas de jubilación u otros sistemas de previsión social, éstas se circunscriban a los consejeros ejecutivos, salvo que, en el caso de entrega de acciones como remuneración a los consejeros no ejecutivos, 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 tiene en cuenta las funciones y responsabilidades ejercidas por cada uno de los consejeros en el seno del propio Consejo y de sus Comisiones.

  Asimismo, 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.

  En este sentido, la Política de Remuneraciones procura que los consejeros 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 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 estará orientada a evitar los conflictos de intereses.

3. PROCESO DE DETERMINACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

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 la Política de Remuneraciones de los consejeros, así como velar 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, 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 a esta Política de Remuneraciones. Asimismo, la Política de Remuneraciones 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..

(iii) El Consejo de Administración fijará la retribución individual de cada consejero en su condición de tal, sobre la base del límite máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros por su pertenencia al Consejo y a sus distintas Comisiones establecido en la presente Política, 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.

El límite máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros por su pertenencia al Consejo y a sus distintas Comisiones será de 1.000.000 euros.

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 decidir sobre este concepto retributivo fijando 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 ejercicio 2026, el importe de la citada retribución por reunión y por consejero será el siguiente:

RETRIBUCIÓN POR LA ASISTENCIA EFECTIVA	IMPORTE POR REUNIÓN (EN EUROS)
Consejo de Administración	3.250 euros
Comisión Ejecutiva	2.050 euros
Comisión de Auditoría y Control	2.000 euros
Comisión de Nombramientos y Retribuciones	2.000 euros

Dicho importe se mantendrá en los sucesivos ejercicios en que esté vigente esta Política salvo modificación de dicho importe por el Consejo de Administración.

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 3.847,06 euros.

5. LA RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES EJECUTIVAS

El artículo 529 octodecies 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, los Estatutos Sociales y la presente Política.

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 de los consejeros con el perfil deseado.

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 anual por el desempeño de tales funciones.

La retribución fija anual 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.

El Consejero delegado es el único consejero que percibe retribución fija por el desempeño de sus funciones ejecutivas.

Para el ejercicio 2026 la retribución fija anual del Consejero delegado determinada por el Consejo de Administración, asciende a 786.588,18 euros.

Esta retribución fija anual será, en su caso, revisada anualmente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Los incrementos que se acuerden deberán justificarse en base a los siguientes criterios:

- La contribución del Consejero ejecutivo en el ejercicio de sus funciones.
- La coherencia con la evolución del resto del equipo directivo.
- El desempeño de la Sociedad.

- Las referencias de mercado.

Estas posibles actualizaciones de la retribución fija anual del Consejero delegado no podrán ser superiores a un 20% de la retribución fija anual vigente en el momento en que se acuerde su actualización.

Estos incrementos retributivos serán debidamente desglosados en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros que, con carácter anual, se somete a votación consultiva de la Junta General de Accionistas.

5.2. Componentes variables.

El Consejero delegado es el único consejero ejecutivo de la Sociedad que percibe retribución variable que podrá alcanzar hasta el 25% de su retribución fija, en el caso de cumplimiento de los objetivos que se marquen.

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).

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 ello las directrices implantadas en las sociedades participadas por FCC para determinar la retribución variable del personal directivo. Para la determinación de la parte de retribución variable vinculada a parámetros financieros, en concreto, la evolución del EBITDA y del *cash flow* operativo de las distintas áreas de negocio de la Sociedad, los concretos objetivos se establecen en el presupuesto del ejercicio de que se trate aprobado por el Consejo de Administración de FCC, de modo que, finalizado el ejercicio, se verifica el cumplimiento de los objetivos y en función del mismo, se fija la retribución variable correspondiente al consejero delegado en la parte relativa al cumplimiento de objetivos financieros, del mismo modo que se determina la correspondiente al resto del personal directivo de la Sociedad.

   A este respecto, para la determinación de esta parte de la retribución variable, se aplica una escala del grado de consecución de los objetivos, entre un grado de consecución mínimo del 100% y un grado de consecución máximo del 110%. Los valores intermedios se corresponden a una escala de consecución que se calcula a través de una interpolación lineal. En el caso de conseguir el 100% del objetivo supondrá el 60% del peso asignado a este, aplicando la interpolación lineal y hasta un máximo del 100% de la parte correspondiente de la retribución variable.

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, particularmente respecto de los objetivos de sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad a que se refiere el apartado 6 de la presente Política, correspondiendo la decisión acerca de su concreto importe al Consejo de Administración de la Sociedad, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.]

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 con carácter general para el equipo directivo.

Concretamente el importe de la cobertura es de 601.012,10 de euros por persona, con un máximo de 6.000.000 de euros 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 con carácter general para el equipo directivo 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 Sociedad.

c. Seguro Médico:

La Sociedad asumirá el [50]% del pago de un seguro de salud a favor del Consejero delegado y su familia, tal y como está establecido con carácter general para el equipo directivo.

5.4. Indemnización del Consejero delegado.

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 (3) meses consecutivos o seis (6) 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 siete (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, conllevara 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 tres (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 Sociedad.

- **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.

6. CONTRIBUCIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES A LA ESTRATEGIA, A LOS INTERESES Y A LA SOSTENIBILIDAD A LARGO PLAZO DE LA SOCIEDAD

Tal y como se ha señalado anteriormente, la rentabilidad y la sostenibilidad de la Sociedad constituyen unos de los principios en los que se fundamenta la Política de Remuneraciones.

En este sentido, la Política de Remuneraciones tiene como objetivo incentivar en el largo plazo la consecución sostenible de los resultados y el alineamiento con los intereses de los accionistas y todos los grupos de interés de la Sociedad.

A este respecto, la Política de Remuneraciones ha sido y seguirá siendo un instrumento fundamental para que la sostenibilidad sea un concepto integrado en el día a día de todas las áreas de la Sociedad. En esta línea y en el desarrollo de su actividad corporativa, FCC diseña, realiza y gestiona de manera eficiente y sostenible los servicios medioambientales, la gestión integral del agua y la construcción de grandes

infraestructuras con la finalidad de contribuir a la estrategia empresarial y a los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

Asimismo, la remuneración del Consejero delegado incentivará su desempeño y rendimiento profesional y recompensará la creación de valor a largo plazo. En particular, los componentes variables de la remuneración del Consejero delegado estarán vinculados a objetivos predeterminados y medibles establecidos por el Consejo de Administración de conformidad con los principios de esta Política, que consideren el riesgo asumido para la obtención de un resultado, promueven la sostenibilidad de la Sociedad y se configuran sobre la base de un equilibrio entre el cumplimiento de objetivos a corto medio y largo plazo.

***