

# RETRIBUCIONES

## COMPOSICIÓN DE LA REMUNERACIÓN DEL PRESIDENTE Y CONSEJERO DELEGADO

13%

FIJO

20%

VARIABLE

67%

INCENTIVO A LARGO PLAZO

(Incluye Performance Shares y Stock Options)

La retribución del Consejo de Administración de Ferrovial se determina en base a las mejores prácticas del mercado, apoyándose en estudios retributivos elaborados por asesores externos, en la normativa interna y en la normativa legal aplicable

### REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

#### Componentes fijos

La retribución fija de los Consejeros Ejecutivos se determina atendiendo a las referencias de mercado de un grupo de comparación de 24 empresas tanto nacionales como internacionales de sus mercados de referencia.

#### Componentes variables

Solo los Consejeros Ejecutivos tienen atribuidos elementos de componente variable en la remuneración. Está compuesta por una Remuneración Variable Anual y por Planes de Incentivo a Largo Plazo.

#### a) Remuneración Variable Anual

Está vinculada al desempeño individual y a la consecución de objetivos económico financieros, industriales y operativos concretos, predeterminados, cuantificables y alineados con el interés social y contemplados en los Planes Estratégicos. Pueden ser objetivos cuantitativos o cualitativos.

Los objetivos cuantitativos tienen un peso, para el 2016, del 50% sobre el total de la remuneración variable para el Presidente y del 60% para el Consejero Delegado. Son los siguientes:

- 45% Resultado Neto.
- 40% Flujo de Caja.
- 15% Grado de cumplimiento de las iniciativas derivadas del Plan Estratégico.

Los objetivos cualitativos determinan el resto de la Remuneración Variable Anual, constituyendo, para el 2016, el 50% para el Presidente y 40% para el Consejero Delegado. Para el Presidente se evalúan los resultados del Grupo en su conjunto, mientras que para el Consejero Delegado se tienen en cuenta los siguientes objetivos:

- Valoración global de los resultados en el año de referencia.
- Adecuación y seguimiento de los procedimientos vinculados a la asunción de riesgos controlados.
- Mejoras relativas a Seguridad y Salud de los empleados, medido a través del ratio de accidentes.
- Desarrollo de equipos profesionales que garanticen la estabilidad en la gestión y consecución de los objetivos estratégicos.
- Innovación y Responsabilidad Social Corporativa.

El importe objetivo de la retribución variable anual de los Consejeros Ejecutivos, es decir, aquella que se corresponde con un nivel de consecución estándar de los objetivos, es equivalente a un 125% de la Retribución Fija tanto para el Presidente como para el Consejero Delegado. Los objetivos cuantitativos tienen asociada una escala que permite recompensar el sobrecumplimiento de objetivos hasta un límite, por lo que la retribución variable anual puede alcanzar hasta un 225% de la Retribución Fija para los Consejeros Ejecutivos.

### PRINCIPIOS Y CRITERIOS

- Creación de valor a largo plazo, alineando los sistemas retributivos con el Plan Estratégico.
- Atracción y retención de los mejores profesionales.
- Competitividad externa en la fijación de las remuneraciones.
- Participación periódica en planes vinculados a la acción y ligados a la consecución de determinadas métricas de rentabilidad.
- Logro de objetivos de acuerdo con la Política de Gestión de Riesgos.
- Mantenimiento de un equilibrio razonable entre los distintos componentes de la retribución fija (corto plazo) y variable (anual y largo plazo).
- Transparencia.

Retribuciones Consejeros Ejecutivos (miles de €)	Retribuciones		Planes vinculados a acciones <sup>(1)(2)</sup>	Otros <sup>(3)</sup>	Total 2016
	Fija	Variable			
Rafael del Pino y Calvo-Sotelo	1.455	2.261	11.301	8	15.025
Joaquín Ayuso García <sup>(4)</sup>	0	0	1.616	36	1.652
Íñigo Meirás Amusco	1.200	1.872	2.088	4	5.164
<b>TOTAL</b>	<b>2.655</b>	<b>4.133</b>	<b>15.005</b>	<b>48</b>	<b>21.841</b>

(1) En marzo de 2016, habiéndose cumplido las métricas acordadas, se ha abonado un número de acciones equivalente a las unidades asignadas en 2013, una vez practicadas las retenciones correspondientes. Se comunicó a la CNMV con fecha 15/03/2016.

(2) El nº de opciones sobre acciones del Plan 2008 ejercidas por Íñigo Meirás asciende a 20.000, y 1.179.600 por parte de Rafael del Pino, habiendo finalizado el mismo con este ejercicio. Al igual que en todos los planes de opciones o referenciados al valor de la acción otorgados por Ferrovial desde el año 2000, el Presidente Ejecutivo ha ejercido su derecho de opción en el último trimestre anterior al vencimiento del Plan.

(3) Primas seguro de vida/Consejos en otras sociedades filiales.

(4) El nº de opciones ejercidas por Joaquín Ayuso asciende a 200.000. Este Plan de opciones sobre acciones le fue otorgado en 2008 cuando desempeñaba el puesto de Consejero Ejecutivo.

**b) Planes de Incentivo a Largo Plazo**

Los Consejeros Ejecutivos participan en un sistema de retribución variable a largo plazo basado en planes de entrega de acciones. Se estructuran en ciclos plurianuales (actualmente de 3 años) solapados, realizándose asignaciones de unidades cada año, que se convierten en acciones al cabo del final del ciclo (actualmente 3 años).

Para el plan vigente (periodo 2016 – 2018), se determinan con el peso relativo de las siguientes métricas:

- 70% en función del Resultado Bruto de Explotación (RBE<sup>(1)</sup>) sobre Activos Netos Productivos<sup>(2)</sup>.
- 30% en base al Retorno Total para el Accionista (RTA), en comparación con un grupo de compañías.

En el caso del RBE/Activos netos productivos se conseguirá el máximo del incentivo, para el otorgamiento de 2016, si la media de este ratio al final del ciclo de tres años supera el 10,5%, no retribuyéndose por debajo del 9%.

Para el RTA se conseguirá el máximo del incentivo, para el otorgamiento de 2016, si al cabo de los tres años la situación de Ferrovial respecto al grupo de comparación se encuentra entre los 5 primeros lugares, no retribuyéndose por debajo de la mediana de dicho grupo.

**ESCALAS DE CUMPLIMIENTO PLANES DE INCENTIVO A LARGO PLAZO (OTORGAMIENTO 2016)**

	Máximo	Mínimo
<b>RBE<sup>(1)</sup>/ Activos netos<sup>(2)</sup></b>	<b>≥10,5%</b>	<b>&lt; 9%</b>
<b>RTA</b>	<b>Posiciones 1 a 5</b>	<b>Posiciones 11 a 18</b>

(1). Se considerará como Resultado Bruto de Explotación consolidado, el resultado de explotación, antes de amortización, añadiendo al mismo el resultado bruto de explotación de las sociedades que se integran por puesta en equivalencia en los estados financieros consolidados, en aquel porcentaje de participación que sobre las mismas se ostente.

(2). Activos Netos Productivos, se considerará como tales, el importe total de los activos que figuren en el balance consolidado de la Sociedad, excluyendo los activos asignables a proyectos en fase de construcción no remunerados. Al resultado se añadirá el valor correspondiente a la parte proporcional de los Activos Netos Productivos de las sociedades integradas por puesta en equivalencia, exceptuando en todo caso la parte correspondiente a la revalorización de sociedades derivada de procesos de desinversión con pérdida de control.

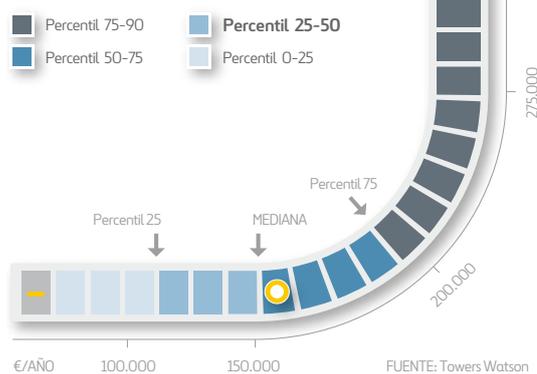
**REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS NO EJECUTIVOS**

La retribución de los Consejeros No Ejecutivos viene determinada por una asignación ( fija más complementaria) y dietas.

La normativa interna de Ferrovial establece que la retribución de los Consejeros Externos será la necesaria para remunerar convenientemente la responsabilidad y la dedicación

**REMUNERACIÓN MEDIA DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALEN**

EN SU CONDICIÓN DE TALEN



que el cargo exija, sin comprometer su independencia.

Las fórmulas retributivas consistentes en la entrega de acciones, opciones, instrumentos referenciados al valor de la acción o vinculados al rendimiento de la Sociedad se limitarán a los Consejeros Ejecutivos.

**NORMATIVA INTERNA**

Durante 2016, en relación con la normativa interna asociada a la remuneración del Consejo destacan las siguientes novedades:

- Aprobación, por parte de la Junta General de Accionistas, de la Política de Remuneraciones de los Consejeros.
- Adopción de las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de la CNMV.
- Inclusión para los Consejeros Ejecutivos de una cláusula de recobro (*clawback*) de su retribución variable en caso de que su pago se hubiera realizado con datos inexactos y una Política de tenencia de acciones.

Más información disponible sobre la remuneración de Consejo de Administración y la Alta Dirección, y sobre la política de remuneraciones en la página web de Ferrovial: [www.ferrovial.com](http://www.ferrovial.com)

Retribuciones de la Alta Dirección (miles de €)	2016
Retribución fija	5.094
Retribución variable	4.994
Planes vinculados a acciones	7.751
Otros (*)	46
<b>TOTAL</b>	<b>17.885</b>

(\*) Primas seguro de vida/Consejos en otras filiales.

**RETRIBUCIÓN VARIABLE CONSEJEROS EJECUTIVOS**

**125%**

RETRIBUCIÓN VARIABLE TARGET

**225%**

RETRIBUCIÓN VARIABLE MÁXIMA