

**INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS
CONSEJEROS DE FERROVIAL, S.A. AÑO 2012**

PREÁMBULO

La Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible, introdujo en su disposición Final quinta, un nuevo artículo 61 ter en la Ley 24/1988, de 28 de julio, del Mercado de Valores que estableció la obligación, para las sociedades anónimas cotizadas, de elaborar un informe anual sobre las remuneración de sus consejeros. Por su parte, el Reglamento del Consejo de Administración de FERROVIAL, S.A. (en adelante FERROVIAL), aprobado el 17 de diciembre de 2009, establece que el Consejo debe formular y poner a disposición de los accionistas un informe sobre diversos aspectos de la remuneración de sus miembros.

Así pues, el Consejo de Administración de FERROVIAL, en su reunión de 19 de febrero de 2013, formula, previo examen de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, este Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros que se difundirá a través de la página web (www.ferrovial.com) y se someterá a votación, con carácter consultivo y como punto separado del orden del día, a la Junta General Ordinaria de Accionistas.

ÍNDICE

A. Política de Remuneraciones de la Sociedad para el año 2012

- A.1 Política de remuneraciones.
 - A.1.1 Principios, criterios y fundamentos generales de la política de remuneraciones de Ferrovial.
 - A.1.2 Cambios en las políticas de remuneraciones.
 - A.1.3 Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto de los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros.
- A.2 Trabajos preparatorios y proceso de toma de decisiones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y órganos de control.
- A.3 Importe y naturaleza de los componentes fijos.
- A.4 Importe y naturaleza de los componente variables.
 - A.4.1 Parámetros y fundamentos del sistema de retribución variable anual de Ferrovial.
 - A.4.2 Abono de parte de la retribución variable en acciones.
 - A.4.3 Abono de parte de la retribución como prima de un seguro colectivo de vida y ahorro vinculado a jubilación.
 - A.4.4 Planes de opciones sobre acciones.
 - A.4.5 Planes de entrega de acciones vinculados a objetivos.
- A.5 Sistemas de ahorro a largo plazo.
- A.6 Indemnizaciones pactadas o pagadas.
- A.7 Condiciones contractuales.
- A.8 Remuneraciones suplementarias.
- A.9 Anticipos, créditos y garantías.
- A.10 Otros conceptos retributivos.
- A.11 Concepto retributivo de carácter diferido.

B. Política de remuneraciones para años futuros.

- B.1 Política de remuneraciones para años futuros.
- B.2 Proceso de toma de decisiones para años futuros.

C. Resumen global de aplicación de la política de retribuciones durante el 2012.

- C.1 Características de la política aplicada en 2012.

D. Detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros.

- D.1 Detalle de las retribuciones individuales devengadas por los Consejeros.
- D.2 Relación entre retribución obtenida y resultados de la sociedad.

A POLITICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO 2012

A.1 Política de remuneraciones

A.1.1 Principios, criterios y fundamentos de la política de remuneraciones de Ferrovial

El sistema de retribución de FERROVIAL está basado en los siguientes principios, criterios y fundamentos:

- Creación de valor a largo plazo.
- Atracción y retención de los mejores profesionales.
- Recompensar atendiendo al nivel de responsabilidad y a la trayectoria profesional.
- Equidad interna y competitividad externa.
- Logro responsable de objetivos de acuerdo con la política de gestión de riesgos de la Sociedad.
- Fijación de las retribuciones con referencias de mercado a través de análisis con sectores y compañías comparables.
- Transparencia en la política retributiva.
- Mantener un equilibrio razonable entre los distintos componentes de la retribución (corto, medio y largo plazo) que refleje una adecuada asunción de riesgos combinada con el logro de los objetivos definidos.

El actual sistema de retribución de FERROVIAL recoge los estándares y principios de las mejores prácticas nacionales e internacionales generalmente aceptadas en materia de buen gobierno de sociedades, convenientemente adaptados a la naturaleza, estructura y evolución de la Sociedad.

i) Retribuciones de los Miembros del Consejo

La retribución de los miembros del Consejo de Administración de FERROVIAL se encuentra prevista en el artículo 57 ("Retribución a los miembros del Consejo de Administración") de los Estatutos Sociales de FERROVIAL, en los siguientes términos:

"Artículo 57. Retribución a los miembros del Consejo de Administración

1. Los miembros del Consejo de Administración percibirán por el desempeño de sus funciones como consejeros una remuneración estatutaria cuyo importe anual total y conjunto será determinados por la Junta General y se actualizará en función de los índices o magnitudes que la propia Junta defina. Esta remuneración se compondrá de los siguientes conceptos: (i) una asignación fija; (ii) dietas por asistencia efectiva a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones Delegadas o asesoras; y (iii) la menor de las siguientes cantidades: (a) el remanente que, después de la deducción de los dos conceptos anteriores, reste para alcanzar el importe total y conjunto fijado por la Junta General, o (b) una cantidad equivalente al 0,5% de los resultados consolidados del ejercicio atribuibles a la Sociedad.

En cualquier caso la cantidad referida en el apartado (iii) sólo podrá ser hecha efectiva después de haber cumplido los requisitos establecidos en el artículo 218.2 de la Ley de Sociedades de Capital.

2. Corresponderá al Consejo de Administración determinar, en cada ejercicio, la forma y el momento de pago y acordar la distribución entre sus miembros del importe conjunto correspondiente a la retribución estatutaria prevista en el primer párrafo anterior. La distribución podrá hacerse de modo individualizado en función de la participación de cada Consejero en las tareas del Consejo.
3. Las percepciones previstas en los apartados anteriores serán compatibles e independientes de los sueldos fijos; retribuciones variables (en función de la consecución de objetivos de negocio, corporativos y/o de desempeño personal); indemnizaciones por cese del consejero por razón distinta al incumplimiento de sus deberes; pensiones; seguros; sistemas de previsión; conceptos retributivos de carácter diferido; y fórmulas de retribución consistentes en la entrega de acciones, derechos de opciones sobre las mismas o que estén referenciadas al valor de las acciones; establecidos para aquellos miembros del Consejo de Administración que cumplan funciones ejecutivas.
4. La Sociedad podrá contratar un seguro de responsabilidad civil para sus Consejeros.
5. El Consejo de Administración elaborará un informe anual sobre las remuneraciones de sus consejeros, con el contenido y a los efectos previstos en la legislación aplicable."

Este contenido se reproduce de nuevo en el artículo 35 del Reglamento del Consejo ("Retribución del Consejero") excepto en lo previsto en el apartado 5 donde se establece lo siguiente:.

"5. La Sociedad informará en la memoria anual de la retribución individualizada percibida por cada Consejero en virtud del desempeño de sus funciones como miembro del Consejo, desglosando los distintos conceptos."

El artículo 34 del Reglamento del Consejo ("Política sobre retribuciones") establece lo siguiente con respecto a la política de retribuciones del Consejero:

- La retribución de los Consejeros Externos será la necesaria para remunerar convenientemente la dedicación que el cargo exija, pero sin alcanzar niveles cuantitativos que puedan comprometer la independencia del Consejero.
- Las fórmulas variables se diseñarán de manera tal que se garantice su relación con el desempeño profesional de los beneficiarios y no dependan simplemente de factores externos tales como la evolución general del mercado o de los sectores de actividad en los que opera FERROVIAL.
- Se limitarán a los Consejeros Ejecutivos las fórmulas retributivas consistentes en la entrega de acciones u opciones sobre acciones de la Sociedad; instrumentos referenciados al valor de la acción o sistemas vinculados al rendimiento de la Sociedad. Lo anterior no alcanza a la inversión obligatoria de las retribuciones en acciones de la Sociedad, que actualmente la Sociedad tiene establecido en los términos que más adelante se describen en detalle.

- El Consejo de Administración formulará un informe anual sobre las remuneraciones de sus Consejeros, que incluirá información completa, clara y comprensible sobre la política de remuneraciones de la Sociedad aprobada por el Consejo para el año en curso, así como, en su caso, la prevista para años futuros. Incluirá también un resumen global de cómo se aplicó la política de retribuciones durante el ejercicio, así como el detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los Consejeros.
- En los términos previstos en la legislación aplicable, el informe anual sobre las remuneraciones de los Consejeros se difundirá y someterá a votación, con carácter consultivo y como punto separado del orden del día, a la Junta General ordinaria de accionistas.

De conformidad con los acuerdos del Consejo de Administración, el tercer concepto retributivo al que se refiere el artículo 57.1 de los Estatutos de la Sociedad antes transcrito queda sujeto a la inversión obligatoria en acciones de la Sociedad. Las adquisiciones, en una operación única, se realizan mediante compras en el mercado en fechas preestablecidas, en concreto, en la primera sesión bursátil hábil inmediatamente siguiente a cada fecha establecida por la CNMV como límite para la remisión de la información económica periódica una vez celebrada la Junta General que haya dado aprobación a los estados financieros del ejercicio. Las acciones adquiridas sólo pueden ser desinvertidas por el interesado una vez transcurridos tres ejercicios completos después del de su adquisición.

Además de las normas reglamentarias anteriores, el Consejo de Administración, en relación con la remuneración estatutaria que se vincule a los resultados de la Sociedad, considerará las salvedades que, en su caso, consten en el informe del auditor externo y tengan un impacto significativo en la cuenta de resultados del ejercicio.

Los Consejeros de FERROVIAL, tanto Ejecutivos como Externos, que a su vez sean miembros de los órganos de administración de otras sociedades del grupo, pueden percibir las remuneraciones estatutarias que les correspondan por la pertenencia a dichos órganos de administración.

ii) Retribuciones de los Consejeros Ejecutivos

Por lo que respecta en particular a los Consejeros que ostentan funciones ejecutivas, los criterios para establecer su política de remuneración son los siguientes:

- Desglose de la retribución en componentes fijos y variables.
- Vinculación de la parte variable a la consecución de objetivos corporativos.
- Fomento de la fidelidad, la permanencia y la alineación con los objetivos de la compañía mediante:
 - La participación periódica en planes vinculados a la acción ligados a la consecución de determinadas métricas de rentabilidad, actualmente de entrega de acciones (y, con anterioridad, de opciones sobre acciones, de carácter oneroso para el beneficiario), sin que la implantación de estos planes conlleve ampliaciones de capital.
 - El reconocimiento, en ciertos casos, de un concepto retributivo de carácter diferido.

- No utilización de mecanismos retributivos basados en la asunción por la Sociedad de compromisos por pensiones.

Los principales componentes de la política retributiva general que afecta a los Consejeros Ejecutivos es compartida con la del equipo directivo de FERROVIAL.

Adicionalmente, la Sociedad tiene establecido un programa retributivo denominado "Plan 12.000", que consiste en el pago de una parte de la retribución variable de los beneficiarios – más de 300 personas pertenecientes al colectivo de directivos, jefes de departamento o categoría similar con residencia fiscal en España – mediante la entrega de acciones de FERROVIAL.

Asimismo, la Sociedad tiene implantado un sistema de retribución flexible, denominado "Flexibility Plan", que proporciona a los empleados la posibilidad de modificar de forma voluntaria su paquete retributivo de acuerdo a sus necesidades personales, sustituyendo parte de la retribución fija por la entrega de determinadas retribuciones en especie. Entre estos productos se incluye, tal como se anunciaba en el informe del año 2011, un seguro colectivo de vida y ahorro vinculado a jubilación por el que los partícipes en el mismo podrán solicitar que una parte de su retribución bruta anual sea satisfecha por la compañía, en concepto de prima, a una póliza de seguro colectivo de vida y ahorro vinculado a jubilación.

A.1.2 Cambios en la política de remuneraciones

La política retributiva de los Consejeros de FERROVIAL descrita anteriormente no ha sufrido variaciones significativas en relación con la del ejercicio 2011 y guarda continuidad con la que se encontraba vigente en la extinta Grupo Ferrovial, S.A.

Tal y como posteriormente se detalla en el apartado A.3, la retribución estatutaria del Consejo de Administración, cuya determinación y aprobación corresponde a la Junta General de Accionistas, toma como referencia el importe anual fijo y conjunto del ejercicio anterior, revisado exclusivamente conforme a la variación del Índice de Precios al Consumo (Índice General Nacional) y a las altas y bajas que se hayan producido en la composición del Consejo a lo largo del ejercicio.

La retribución adicional de los Consejeros que desarrollan funciones ejecutivas tampoco ha sufrido modificaciones en cuanto a su estructura y composición con respecto a ejercicios precedentes, sin perjuicio de la revisión anual de objetivos e importes para el caso de la retribución variable anual.

A.1.3 Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros

De acuerdo con lo establecido en el artículo 57 de los Estatutos Sociales antes transcrito, los miembros del Consejo de Administración tienen derecho a percibir un importe anual, establecido de forma total y conjunta para todos los miembros del Consejo por la Junta General de Accionistas, que comprende:

- una asignación fija,
- dietas por asistencia,
- la menor de las siguientes cantidades: (a) el remanente que, después de la deducción de los dos conceptos anteriores, reste para alcanzar el importe total y

conjunto fijado por la Junta General, o (b) una cantidad equivalente al 0,5% de los resultados consolidados del ejercicio atribuibles a la Sociedad.

En este sentido, la Junta General de Accionistas de fecha 22 de octubre de 2009, estableció una retribución fija anual, para el conjunto de los miembros que en ese momento formaban parte del Consejo de Administración, de 1.772.727 euros, ajustable en función de las variaciones que se produzcan en el número de Consejeros y en atención al tiempo de permanencia en el cargo de los Consejeros entrantes o salientes.

Adicionalmente, la Junta General de Accionistas determinó que, para ejercicios sucesivos, el importe establecido en 2009 se revisara automáticamente con arreglo a la variación que experimente la tasa interanual del mes de diciembre de cada ejercicio correspondiente al Índice de Precios al Consumo (Índice General Nacional) que se publica por el Instituto Nacional de Estadística.

En consecuencia, la cantidad fija anual y conjunta de los Consejeros, determinada, por la Junta General de Accionistas de la Sociedad, toma como referencia el importe del ejercicio anterior, revisado conforme a la variación del Índice de Precios al Consumo (Índice General Nacional), y ajustado a las altas y bajas que se hayan producido en el ejercicio.

El máximo total para el año 2012 en concepto de remuneración por pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad ha ascendido por tanto a 1.739.713,18 euros. En 2011 la cifra fue de 1.698.938,65 euros. La variación es consecuencia de la aplicación del IPC del 2011, que ascendió a un 2,4%.

Para el año 2012, y considerando lo anterior, el importe al que asciende la asignación fija para el total de los componentes del Consejo de Administración ha sido de 420.000 euros. El importe total de las dietas ha ascendido a la cifra de 584.500 euros. En consecuencia la diferencia hasta el importe total máxima aprobada por la Junta General de Accionistas en concepto de remuneración del Consejo de Administración, es de 735.213,18 euros.

El detalle individualizado de los importes efectivamente percibidos por cada miembro del Consejo de Administración, por cada uno de los conceptos anteriores, en el ejercicio 2012, se refleja en los cuadros del apartado D.1 siguiente.

A la vista de todo lo anterior, se considera equilibrado el actual esquema retributivo de los miembros del Consejo de Administración, compuesto por una retribución fija, dietas por asistencia y una retribución variable (remanente), representando esta última una parte razonable de su retribución total, al estar limitada por la cantidad máxima que aprueba la Junta General de Accionistas.

Adicionalmente, por lo que respecta a los Consejeros que desarrollan funciones ejecutivas, los importes agregados en concepto de retribución fija y variable en el 2012 han sido los siguientes (el detalle individualizado se incluye en el apartado D.1 siguiente):

- Retribución fija: 3.000.000 euros .
- Retribución variable: 4.588.022 euros.
- Retribución variable como porcentaje de la retribución total: 60,46 %

La Sociedad considera que la retribución variable de los Consejeros Ejecutivos es adecuada y acorde con el posicionamiento de la Sociedad en el mercado, permitiendo incentivar la consecución de los objetivos empresariales de carácter estratégico de FERROVIAL.

A.2 Trabajos preparatorios y el procesos de toma de decisiones de la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control.

Conforme a lo establecido en los artículos 8 (“Funciones específicas del Consejo”) y 34 (“Política sobre Retribuciones”) del Reglamento del Consejo de Administración (RCA), corresponde al Consejo de Administración de la Sociedad:

- Aprobar la política de FERROVIAL en materia de retribuciones, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que respetará en todo caso lo establecido en la legislación vigente, los Estatutos Sociales y el artículo 35 del RCA (“Retribución del Consejero”).
- Adoptar decisiones sobre la retribución de los Consejeros, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (8.2.c.ii. RCA).
- Adoptar decisiones sobre la retribución adicional correspondiente a las funciones ejecutivas en el caso de Consejeros Ejecutivos, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (8.2.c.iii RCA)

Por su parte, de acuerdo con el artículo 22 (“La Comisión de Nombramientos y Retribuciones”) del RCA, corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de FERROVIAL:

- Proponer el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los Consejeros (art. 22.3.h RCA).
- Informar sobre la retribución individual de los Consejeros Ejecutivos y demás condiciones de sus contratos (art. 22.3.h RCA).
- Proponer las condiciones básicas de los contratos de la Alta Dirección e informar sobre su retribución (22.3.j RCA).
- Velar por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad (art. 22.3.k RCA).

Conforme a las competencias asumidas, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propone las cuantías fijas a percibir por los Consejeros e informa, con carácter previo, sobre las cantidades adicionales a percibir por los Consejeros Ejecutivos, tanto fijas como variables, correspondiendo la decisión, en ambos casos, al Consejo de Administración.

Entre las cuestiones que son objeto de discusión en el seno de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, cabe destacar:

- La información utilizada por la Dirección General de Recursos Humanos para el establecimiento de bandas de retribución fija que resulten adecuadas al puesto y funciones desarrolladas así como su posición competitiva en el mercado.
- El importe de la retribución variable de los Consejeros Ejecutivos, expresado como un porcentaje de su retribución fija.

- Los objetivos de carácter cuantitativo y cualitativo a los que se vincula la retribución variable de los Consejeros con funciones ejecutivas.

Por último, en aquellos casos en los que la Ley así lo establece, se somete a la Junta General de Accionistas la aprobación de los preceptivos asuntos, incluyendo los planes retributivos consistentes en entrega de acciones, de derechos de opción sobre las mismas o que estén referidos al valor de las acciones.

El Reglamento del Consejo de Administración y los Estatutos Sociales de FERROVIAL establecen que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones estará formada por un mínimo de cuatro (4) y un máximo de seis (6) consejeros, debiendo todos sus componentes ser Consejeros Externos o no Ejecutivos, y la mayoría de ellos Consejeros Independientes.

El Presidente de la Comisión es nombrado por el Consejo de Administración de entre los Consejeros Independientes.

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

Nombre	Cargo	Tipología
Don Gabriele Burgio	PRESIDENTE	EXTERNO INDEPENDIENTE
Don Santiago Bergareche Busquet	VOCAL	EXTERNO INDEPENDIENTE
Don Jaime Carvajal Urquijo	VOCAL	EXTERNO INDEPENDIENTE
Don Juan Arena de la Mora	VOCAL	EXTERNO INDEPENDIENTE

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de FERROVIAL se reúne siempre que sea convocada por su Presidente, que deberá hacerlo siempre que el Consejo de Administración o el Presidente del Consejo de Administración solicite la emisión de un informe o la adopción de propuestas y, en cualquier caso, siempre que resulte conveniente para el buen desarrollo de sus funciones.

La Comisión se ha reunido en 6 ocasiones en el ejercicio 2012.

En la configuración de la estructura retributiva del equipo directivo, y entre ellos los Consejeros Ejecutivos, la Sociedad ha recurrido cuando ha sido necesario al asesoramiento externo para el análisis de fórmulas o esquemas que hagan adecuada la retribución de la alta dirección de Ferrovial, siempre con un objetivo de retención y atracción del talento.

Por otro lado, la sociedad se sirve de informes elaborados por asesores externos para efectuar comparaciones con las organizaciones externas de tamaño y estructura similar y garantizar que la remuneración que se ofrece en Ferrovial se encuentra en un nivel competitivo.

A.3 Importe y la naturaleza de los componentes fijos.

En el ejercicio 2012, el importe de los componentes de la retribución fija de los miembros del Consejo de FERROVIAL es el siguiente:

- Asignación Fija: 420.000 euros brutos para los doce (12) componentes del Consejo de Administración existentes a lo largo de todo el ejercicio 2012 La Junta General Ordinaria celebrada el 1 de abril de 2011 fijó en 12 el número de Consejeros de la Sociedad.

- Dietas:

Por asistencia al Consejo de Administración	3.000 €/reunión
Por asistencia a la Comisión Ejecutiva	2.000 €/reunión
Por asistencia a la Comisión de Auditoría y Control	2.000 €/reunión
Por asistencia a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones	1.500 €/reunión

El importe de las dietas correspondientes a los Presidentes de estos órganos duplican los importes indicados.

Como ya se ha señalado anteriormente, los Consejeros Ejecutivos tienen derecho a percibir una retribución fija por el desempeño de funciones de alta dirección.

La retribución fija se determina teniendo en cuenta el contenido de las funciones ejecutivas asociadas al cargo y la información pública proporcionada por sociedades cotizadas comparables a FERROVIAL.

Para el ejercicio 2012, el importe conjunto de la retribución fija devengada por el desarrollo de funciones ejecutivas ha ascendido a 3.000.000 euros.

Por lo que respecta a retribuciones en especie, la Sociedad tiene suscritas pólizas de seguro de vida para la cobertura del riesgo de fallecimiento de las que resultan beneficiarios los Consejeros Ejecutivos del Consejo de Administración de FERROVIAL S.A.

El detalle individualizado de los importes efectivamente devengados por cada miembro del Consejo de Administración, por cada uno de los conceptos anteriores, en el ejercicio 2012, se refleja en los cuadros del apartado D.1 siguiente.

A.4 Importe y la naturaleza de los componentes variables.

A.4.1 Parámetros y fundamentos del sistema de retribución variable anual de Ferrovial

La retribución variable constituye para FERROVIAL un elemento clave en su política retributiva ya que compensa la creación de valor a través de cada una de las divisiones que la configuran, recompensando las aportaciones individuales, de los equipos y de la agregación de todos ellos. FERROVIAL considera que el modelo de retribución variable anual actualmente vigente es el adecuado para los fines y objetivos de la Sociedad, al basarse en el establecimiento de unos indicadores de creación de valor a medio y largo plazo.

Como se ha expuesto en el contenido del apartado A.1 anterior, los miembros del Consejo de Administración de FERROVIAL tienen derecho a percibir una retribución vinculada al resultado de la Sociedad. Dicha retribución será la menor de las siguientes cantidades: (a) el remanente que, después de la deducción de la asignación fija y las dietas por asistencia efectiva a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones Delegadas o asesoras, reste para alcanzar el importe total y conjunto fijado por la Junta General, o (b) una cantidad equivalente al 0,5% de los resultados consolidados del ejercicio atribuibles a la Sociedad.

Para su distribución, el importe resultante se divide entre los miembros del Consejo de Administración aplicando los siguientes factores en la asignación de importes

individualizados: Presidente del Consejo (x2), Vicepresidente Primero (x1,75), Vicepresidente Segundo (x1,25) y resto de miembros (x1).

De conformidad con los acuerdos del Consejo de Administración de 17 de diciembre de 2009 y 19 de febrero de 2012, el importe devengado por este tercer concepto queda sujeto a la inversión obligatoria en acciones de la Sociedad, en los términos ya señalados en el apartado A.1 anterior.

En cuanto a los Consejeros Ejecutivos de FERROVIAL, adicionalmente se encuentran integrados en el esquema de retribución variable anual de la Alta Dirección de la Sociedad, en los términos que se describen a continuación.

El importe de la retribución variable anual se define como un porcentaje objetivo de la retribución fija. Este porcentaje oscila, para el conjunto de la Alta Dirección entre un 60% y un 150% de la retribución fija.

En cumplimiento de los principios que integran la política retributiva de FERROVIAL, las fórmulas de retribución variable guardan relación con el desempeño profesional. Con esta finalidad, el importe de la retribución variable anual está vinculado al cumplimiento de determinados objetivos de carácter cuantitativo, así como de objetivos de carácter cualitativo, establecidos y evaluados con carácter anual por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de FERROVIAL.

En la actualidad, el peso de los objetivos de carácter cuantitativo y cualitativo son respectivamente del 60% y del 40%. Estas ponderaciones pueden ser revisadas con carácter anual por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

Los objetivos de carácter cuantitativo a los que se vincula el cálculo de la retribución variable anual son los siguientes:

- **Objetivos corporativos:** objetivos de carácter cuantitativo ligados al resultado global del Grupo y que reflejan las magnitudes prioritarias en la estrategia de FERROVIAL.
- **Objetivos de área o división:** objetivos de carácter cuantitativo cuyo logro se comparte por los miembros integrados dentro de una determinada división o área. Estos objetivos pueden estar vinculados, como los corporativos, a la consecución de un determinado nivel de resultados o, dependiendo del área, a otro tipo de métricas como, por ejemplo, Resultado Bruto de Explotación, Resultado de Explotación, Resultado Neto, flujo de caja, etc..
- **Objetivos individuales:** objetivos que guardan una vinculación directa con el puesto concreto o las responsabilidades asumidas que, en todo caso, se expresan en términos cuantitativos.

Los objetivos de carácter cuantitativo tienen asociada una escala de cumplimiento que, en ciertos casos, permite recompensar el "sobrecumplimiento" de objetivos hasta un determinado límite. Por su parte, los de carácter cualitativo se vinculan al resultado favorable o desfavorable obtenido por el directivo en su evaluación anual de desempeño.

Determinado el nivel de cumplimiento de los objetivos cuantitativos, así como el resultado derivado de los objetivos cualitativos, y considerando la ponderación asignada a cada uno de ellos, se calcula la retribución variable devengada en el ejercicio.

Anualmente, la Sociedad fija los correspondientes objetivos de cuyo cumplimiento dependerá el posible devengo de la retribución variable anual, así como el peso relativo de cada modalidad de objetivos, que son convenientemente comunicados a cada Consejero Ejecutivo.

Con la finalidad de garantizar que la retribución variable anual guarda relación efectiva con el desempeño profesional de los beneficiarios, la Sociedad, a la hora de determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos de carácter cuantitativo, elimina aquéllos resultados extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los criterios de evaluación.

El importe de la retribución variable anual devengada por los Consejeros Ejecutivos de FERROVIAL en el ejercicio 2012 asciende a 4.588.022 euros.

(El detalle individualizado se incluye en el apartado D1 siguiente).

A.4.2 Abono de parte de la retribución variable anual en acciones ("Plan 12.000")

Anualmente, desde el ejercicio 2005, la Junta General de Accionistas aprueba la posibilidad de que los Consejeros con funciones ejecutivas puedan percibir una parte de su retribución variable anual en acciones de FERROVIAL, con el objetivo de vincular una parte de su retribución a la evolución del valor de las acciones de la Sociedad.

La Junta General de la Sociedad celebrada el 30 de marzo de 2012 aprobó la participación de los miembros de la alta dirección y de los miembros del Consejo de Administración con funciones ejecutivas en un sistema de retribución consistente en que el pago de parte de su retribución variable correspondiente a los ejercicios 2011 a 2015 se pueda realizar mediante entrega de acciones de la sociedad.

El límite máximo de retribución a percibir en acciones es de 12.000 euros por participe o la que eventualmente pueda establecerse en una modificación del artículo 42.2.a) de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, o en el precepto que lo sustituya.

A.4.3 Solicitudes de abono de parte de la retribución como prima de un seguro colectivo de vida y ahorro vinculado a jubilación

Durante el año 2012 no se han producido comunicaciones a la compañía por parte de ningún Consejero Ejecutivo para que parte de su retribución sea satisfecha en concepto de prima al seguro mencionado.

A.4.4 Planes de opciones sobre acciones

Los Consejeros Ejecutivos de FERROVIAL participan en los siguientes planes de opciones sobre acciones:

Plan de opciones sobre acciones (2004)

El primero de los planes fue aprobado por la Junta General de Accionistas de 26 de marzo de 2004 y consiste en la concesión de opciones de compra sobre acciones de la Sociedad, cuyo ejercicio sólo podrá producirse transcurridos tres años y antes de que se cumplan ocho de su concesión, por lo que es susceptible de ejercicio desde el pasado año 2007. Este derecho depende de la obtención de unas tasas de

rentabilidad sobre los recursos propios consolidados. A cada opción le corresponderá una acción.

Para determinar el precio de ejercicio de la opción, el valor de las acciones de la Sociedad que se toma como referencia es el precio de cotización entendido como la media aritmética de los cambios medios ponderados de las veinte sesiones bursátiles anteriores a la fecha de concesión de las opciones. El sistema conlleva una prima de 0,25 euros por acción a cargo del beneficiario.

De este sistema y de las asignaciones individuales se informó a la Comisión Nacional del Mercado de Valores con fechas 26 y 31 de marzo y 7 de mayo de 2004.

Durante el ejercicio 2012 ha vencido el periodo de ejercicio previsto para dicho plan finalizando por lo tanto el mismo.

Plan de opciones sobre acciones (2006)

La Junta General de Accionistas de Grupo Ferrovial, S.A. (actualmente, Ferrovial, S.A.), celebrada el 31 de marzo de 2006 autorizó la aplicación de un sistema retributivo consistente en un Plan de Opciones sobre Acciones a favor de los Consejeros Ejecutivos y los integrantes de la Alta Dirección, en términos prácticamente idénticos a los del Plan de Opciones aprobado en el año 2004 que se ha detallado en el apartado anterior.

Así, el sistema consiste en la concesión de opciones de compra sobre acciones de la Sociedad, cuyo ejercicio sólo podrá producirse transcurridos tres años y antes de que se cumplan ocho de su concesión, por lo que son susceptibles de ejercicio desde el año 2009. Este derecho dependerá de la obtención de unas tasas de rentabilidad sobre los recursos propios consolidados. A cada opción le corresponderá una acción.

A los efectos de determinar el precio de ejercicio de la opción, el valor de las acciones de la Sociedad que se tomó como referencia fue el precio de cotización entendido como la media aritmética de los cambios medios ponderados de las veinte sesiones bursátiles anteriores a la fecha de concesión de las opciones. El Plan conlleva una prima de 0,50 euros por acción a cargo del beneficiario.

De este sistema y de las asignaciones individuales se informó a la Comisión Nacional del Mercado de Valores con fechas 31 de marzo; 10 y 12 de mayo y 3 de noviembre de 2006.

Plan de opciones sobre acciones (2008)

El 28 de marzo de 2008, la Junta General de Accionistas aprobó un Plan de Opciones sobre Acciones, también aplicable a los miembros del Consejo de Administración que desempeñan funciones ejecutivas y a quienes ejercen funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del mismo o de sus órganos delegados, y cuyos términos son también muy similares a los de los Planes aprobados en 2004 y 2006 antes descritos.

El sistema consiste en la concesión de opciones de compra sobre acciones de Grupo Ferrovial, S.A., (actualmente, Ferrovial, S.A.), y su ejercicio sólo podrá producirse transcurridos tres años y antes de que se cumplan ocho de su concesión. Este derecho dependerá de la obtención de unas tasas calculadas en función de la comparación del Resultado Bruto de Explotación con los activos netos productivos.

Las opciones serán ejecutables por terceras partes en los años 4º, 5º y 6º desde su formalización, acumulándose a los periodos siguientes la parte no realizada. A cada opción le corresponderá una acción.

A los efectos de determinar el precio de ejercicio de la opción, el valor de las acciones de la Sociedad que se tomó como referencia fue el precio de cotización entendido como la media aritmética de los cambios medios ponderados de las veinte sesiones bursátiles anteriores a la fecha de concesión de las opciones.

Este Plan conlleva una prima de 0,495 euros por acción a cargo del beneficiario.

De este sistema y de las asignaciones individuales se informó a la Comisión Nacional del Mercado de Valores con fechas 28 de marzo, y 5 y 13 de mayo de 2008.

Modificación de planes de opciones sobre acciones

En diciembre de 2008 el Consejo de Administración acordó modificar los Planes de Opciones sobre Acciones aprobados con anterioridad a dicha fecha mediante la extensión de su plazo de ejercicio. El plazo originario establecido en los planes aprobados con anterioridad era de tres años, habiendo el Consejo aprobado fijarlo en cinco años, tal y como se ha hecho en planes posteriores. La situación de los mercados de valores aconsejó introducir este cambio para preservar los objetivos esenciales de estos planes retributivos. Dicha modificación fue comunicada a la Comisión Nacional del Mercado de Valores el 29 de diciembre de 2008.

Respecto a los Planes de Opciones cuyos beneficiarios son Consejeros Ejecutivos o directivos pertenecientes al Comité de Dirección de la Sociedad o dependientes del Consejo de Administración o de sus órganos delegados, la eficacia de la modificación se sometió a la aprobación de la Junta General de Accionistas de la Sociedad.

Asunción por FERROVIAL, S.A. de los planes de opciones vigentes en Grupo Ferrovial, S.A.

En virtud de la fusión entre Grupo Ferrovial y Cintra, y conforme a los términos del Proyecto de Fusión, la sociedad resultante de la fusión, hoy denominada FERROVIAL, S.A., ha pasado a suceder a la extinta Grupo Ferrovial, S.A., como entidad obligada en relación con los planes de opciones sobre acciones. Los derechos de opción sobre acciones han quedado automáticamente convertidos en derechos de opción sobre acciones de FERROVIAL, S.A., en los términos resultantes de la relación de canje establecida en dicho Proyecto.

Información sobre opciones sobre acciones concedidas a Consejeros Ejecutivos de FERROVIAL

A continuación se indica el número de opciones sobre acciones de FERROVIAL de las que resultan titulares los Consejeros que a lo largo de 2012 han tenido en algún momento la consideración de Ejecutivos y que fueron asignadas y pendientes de ejercicio, en aplicación de los planes retributivos aprobados en 2006 y 2008 de los que anteriormente se ha proporcionado información:

	Opciones sobre acciones		Nº de acciones equivalentes	Precio de ejercicio €	% Capital Social
Rafael del Pino y Calvo-Sotelo	Plan 2006	786.400	786.400	16,48	0,107
	Plan 2008	1.179.600	1.179.600	12,12	0,161
Joaquín Ayuso García	Plan 2006	786.400	786.400	16,48	0,107
	Plan 2008	1.179.600	1.179.600	12,12	0,161
Íñigo Meirás Amusco	Plan 2006	400.000	400.000	16,48	0,055
	Plan 2008	660.000	660.000	12,12	0,09

A.4.5 Planes de Entrega de Acciones vinculados a objetivos

A.4.5.1 Plan 2010

En Diciembre de 2009, el Consejo de Administración aprobó un plan retributivo consistente en la entrega de acciones de FERROVIAL, S.A. vinculado a objetivos. El número total de acciones que podrá concederse anualmente al amparo de este Plan no podrá exceder de 2.420.000, representativas del 0,33% del capital social de FERROVIAL, S.A. Dicho plan fue comunicado a la Comisión Nacional del Mercado de Valores con fecha 13 de enero de 2010.

La Junta General de Accionistas celebrada el 29 de junio de 2010 autorizó la aplicación de este plan a Consejeros Ejecutivos y miembros de la Alta Dirección y el 5 de julio de 2010 se presentan en la Comisión Nacional del Mercado de Valores las comunicaciones de asignaciones individuales de este Plan. Las asignaciones individuales correspondientes al 2011 y 2012 se comunicaron a la Comisión Nacional del Mercado de Valores el 10 de marzo de 2011 y 23 de febrero de 2012 respectivamente.

El Plan de Entrega de Acciones 2010 consiste en la asignación a sus beneficiarios de un número de unidades que servirán como base para determinar el número final de acciones que podrán recibir como consecuencia de su participación en el Plan.

La entrega dependerá de la permanencia en la compañía durante un plazo de tres años (salvo circunstancias especiales) y de la obtención durante este periodo de maduración de unas tasas calculadas en función, por un lado, del flujo de actividad y, por otro, de la relación entre el resultado bruto de explotación y los activos netos productivos.

El plan se dirige tanto a Directivos como a miembros del Consejo de Administración de FERROVIAL, S.A. que desempeñen funciones ejecutivas y quienes ejercen funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo de Administración o de sus órganos delegados.

El Plan tiene una vigencia de tres años y se realizaron concesiones con carácter anual al amparo del mismo.

A continuación se indica el número de Unidades asignadas a los Consejeros que a lo largo de 2012 han tenido en algún momento la consideración de Ejecutivos al amparo del Plan:

	Unidades		Nº de derechos de voto	% derechos de voto
Rafael del Pino y Calvo-Sotelo	Asignación 2010	150.000	150.000	0,020%
	Asignación 2011	132.000	132.000	0,018%
	Asignación 2012	122.000	122.000	0,017%
Joaquín Ayuso García	Asignación 2010	50.000	50.000	0,007%
Íñigo Meirás Amusco	Asignación 2010	150.000	150.000	0,020%
	Asignación 2011	132.000	132.000	0,018%
	Asignación 2012	122.000	122.000	0,017%

Nota: D. Joaquín Ayuso García cesó en sus funciones ejecutivas el 29.11.2012.

A.4.5.2 Plan 2013

En Diciembre de 2012, el Consejo de Administración aprobó un plan retributivo consistente en la entrega de acciones de FERROVIAL, S.A. El número total de acciones que podrá concederse anualmente al amparo de este Plan no podrá exceder de 1.900.000 representativas del 0,26% del capital social de FERROVIAL, S.A. Dicho plan fue comunicado a la Comisión Nacional del Mercado de Valores con fecha 9 de enero de 2013.

El Plan de Entrega de Acciones 2013 consiste en la asignación a sus beneficiarios de un número de unidades que servirán como base para determinar el número final de acciones que podrán recibir como consecuencia de su participación en el Plan.

La entrega dependerá de la permanencia en la compañía durante un plazo de tres años (salvo circunstancias especiales) y de la obtención durante este periodo de maduración de unas tasas calculadas en función, por un lado, del flujo de actividad, por otro, de la relación entre el resultado bruto de explotación y los activos netos productivos y del retorno total para el accionista en relación con un grupo de comparación.

El plan se dirige tanto a Directivos como a miembros del Consejo de Administración de FERROVIAL, S.A. que desempeñen funciones ejecutivas y quienes ejercen funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo de Administración o de sus órganos delegados.

El Plan tendrá una vigencia de tres años y se realizarán concesiones con carácter anual al amparo del mismo.

Dicho plan será sometido a aprobación en la próxima Junta General de accionistas en lo que se refiere a su aplicación a Consejeros Ejecutivos y Alta Dirección.

A.5 Sistemas de ahorro a largo plazo

En el ejercicio 2012 no se han realizado aportaciones en concepto de fondos o planes de pensiones a favor de antiguos o actuales miembros del Consejo de Administración de la Sociedad ni existen obligaciones contraídas por estos conceptos. Tampoco se han efectuado aportaciones ni se han contraído obligaciones de esta naturaleza por la pertenencia de los Consejeros a los Consejos de Administración de otras sociedades del Grupo.

A.6 Indemnizaciones pactadas o pagadas

En relación con los Consejeros de la Sociedad no existen cláusulas de blindaje o de retribución garantizada para casos de cambio de control.

Por otro lado, no existe contraprestación alguna por cese/despido para los Consejeros salvo en el caso de dos Consejeros Ejecutivos cuyos contratos entre Sociedad y Directivo contemplaban de forma expresa el derecho a percibir las indemnizaciones establecidas en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores. En compensación por la pérdida de la condición de Alto Directivo de la Sociedad y consiguiente extinción de la relación de Alta Dirección se abonaron 8.100.000 euros brutos a D. Joaquín Ayuso García (cifra sujeta en su totalidad a IRPF).

A.7 Condiciones contractuales

- Duración

Los contratos de los consejeros ejecutivos tienen una duración indefinida.

- Supuestos de cese e indemnizaciones

Al cierre de 2012, el contrato entre la Sociedad y uno de sus Consejeros Ejecutivos contempla de forma expresa el derecho a percibir las indemnizaciones establecidas en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores.

- Exclusividad

Los contratos de los Consejeros Ejecutivos recogen la obligación de prestar servicios de forma exclusiva a la Sociedad, no pudiendo el Consejero firmar contratos con otras empresas competidoras de FERROVIAL por sí ni por personas interpuestas, familiares o no que impliquen una efectiva competencia con las actividades de FERROVIAL.

- Preaviso

En el supuesto de extinción por causas imputables a la Sociedad, ésta deberá comunicar al Consejero el cese con una fecha antelación de tres meses con respecto a la fecha de extinción.

En el supuesto de incumplimiento de dicho plazo la Sociedad deberá abonar una cantidad equivalente a la retribución correspondiente al periodo de preaviso incumplido.

- No competencia

Los artículos 56 de los Estatutos Sociales ("Obligaciones generales del consejero") y 38 del Reglamento del Consejo ("Deber de no competencia") establecen una obligación de no competencia para los miembros del Consejo de Administración de FERROVIAL cuyo contenido es el siguiente:

- El Consejero no puede ser administrador ni desempeñar cargos ejecutivos de una Sociedad Competidora (tal y como ésta se define en el artículo 2 del Reglamento del Consejo de Administración), a excepción de los cargos que puedan desempeñarse en sociedades de FERROVIAL o en representación de éste.
- El Consejero no puede prestar a favor de una Sociedad Competidora de FERROVIAL servicios de representación o de asesoramiento, salvo autorización del Consejo, previo informe de la Comisión de Auditoría y Control.

- El Consejero que deje de tener tal condición no podrá prestar servicios a una Sociedad Competidora durante el periodo de dos años siguientes al cese siempre que dichos servicios sean de especial trascendencia en relación con las actividades en las que concurra efectivamente con FERROVIAL. Tampoco podrá ser administrador de la misma en un periodo de dos años a partir de su separación del Consejo. El Consejo de Administración puede dispensar el cumplimiento de cualquiera de estas prohibiciones.

A.8 Remuneraciones suplementarias

No existen remuneraciones suplementarias por servicios prestados a la Sociedad distintas a las ya incluidas en el presente Informe.

A.9 Anticipos, créditos y garantías

No existen anticipos o créditos concedidos a Consejeros por parte de la Sociedad por razón de su condición de miembros del Consejo de Ferrovial, S.A. o de otros consejos de administración de otras sociedades del grupo.

A.10 Otros conceptos retributivos

No existen conceptos retributivos adicionales a los indicados en los apartados anteriores.

En caso de que los Consejeros Ejecutivos de FERROVIAL reciban dietas por su asistencia a los Consejos y Comisiones de otras sociedades del grupo, las cantidades recibidas por este concepto serán minoradas del importe de la retribución variable anual del Consejero.

A.11 Concepto retributivo de carácter diferido

Los Consejeros Ejecutivos, a excepción del Presidente, participan, junto a otros miembros de la Alta Dirección, en un concepto retributivo de carácter diferido. Este concepto consiste en una retribución extraordinaria que sólo se hará efectiva cuando ocurra alguna de las siguientes circunstancias:

- Desvinculación por mutuo acuerdo al alcanzar una determinada edad.
- Despido improcedente o abandono de la empresa a iniciativa de ésta sin mediar causa de despido, con anterioridad a la fecha en la que el Alto Directivo alcance la edad inicialmente acordada, si fuese de importe superior a la que resulte de la aplicación del Estatuto de los Trabajadores.
- Fallecimiento o invalidez.

Para la cobertura de tal incentivo, la compañía anualmente realiza aportaciones a un seguro colectivo de ahorro, del que la propia Sociedad resulta ser tomador y beneficiario, cuantificadas según un determinado porcentaje de la retribución total dineraria del Consejero Ejecutivo o del Alto Directivo.

Las aportaciones realizadas para los Consejeros Ejecutivos por este concepto en 2012 ascendieron a la cantidad de 1.060.642 euros.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA AÑOS FUTUROS

B.1 Política de remuneraciones para años futuros

La Sociedad no prevé cambios significativos en su política de remuneraciones para años futuros.

Los componentes de la remuneración fija y variable de los miembros del Consejo de Administración son los descritos en los apartados anteriores y, en particular, en los apartados A.3 (importe y naturaleza de los componentes fijos) y A.4 (importe y naturaleza de los componentes variables).

Para el año 2013 el importe estimado de la asignación fija para los doce (12) componentes del Consejo de Administración existentes a la fecha de elaboración del presente informe es de 420.000 euros. Esta cantidad se ajustará con ocasión de la incorporación o salida de Consejeros a lo largo del año y su distribución se realizará en proporción al tiempo de ejercicio en el cargo.

El importe total de las dietas se estima en aproximadamente 643.000 euros, para un número de reuniones similar a las del ejercicio 2012

El total estimado para el año 2013 en concepto de remuneración por todos los conceptos por pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad asciende a 1.790.164,86 euros. La variación es consecuencia de la aplicación del IPC del 2012, que ascendió a un 2,9%.

Para los Consejeros Ejecutivos, los importes agregados en concepto de retribución fija son los siguientes para el ejercicio 2013:

- Retribución fija : 2.145.000 euros
- En cuanto a la retribución variable, esta dependerá del grado de cumplimiento de los objetivos establecidos para el ejercicio 2013

B.2 Proceso de toma de decisiones para años futuros

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en ejercicio de las funciones atribuidas por el Consejo de Administración, revisa con carácter periódico la política retributiva de los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá proponer el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los Consejeros , en función del entorno económico, los resultados de la Sociedad, la estrategia del Grupo y las exigencias legales.

Con carácter anual, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones analizará el "Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros" previamente a su formulación por el Consejo de Administración. Este informe se someterá a votación consultiva de la Junta General de Accionistas como punto separado del orden del día.

C RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO 2012

C.1 Características de la política de retribuciones aplicada en 2012

En el año 2012, la Sociedad ha aplicado su política retributiva de acuerdo los principios, fundamentos y criterios expuestos en el apartado A.1 del presente informe, siguiendo las modificaciones normativas que, en materia de transparencia y buen gobierno se han venido publicando tanto por la CNMV como por diferentes organismos internacionales.

El Consejo de Administración, junto con la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha analizado las recomendaciones, tanto nacionales como internacionales que, en materia de transparencia y buen gobierno se han venido publicando en relación con la retribución de consejeros y altos directivos, al objeto de garantizar la adecuación de su política retributiva a dichos estándares de remuneración. La conclusión es que el sistema retributivo actualmente vigente en FERROVIAL cumple con las mejores recomendaciones establecidas por los principales organismos nacionales e internacionales en la materia. No obstante lo anterior, es intención de la Sociedad realizar los ajustes en su política retributiva que sean necesarios como consecuencia de las nuevas medidas o normativas que pudieran hacerse públicas en el futuro en materia retributiva que así lo aconsejasen, al objeto de adecuar en todo momento su política de remuneraciones a las mejores prácticas retributivas y al buen gobierno de las sociedades.

D DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

D.1 Detalle de las Retribuciones individuales devengadas por los Consejeros

CONSEJEROS

datos en euros

RETRIBUCIONES	Asignación Fija	Dietas	Remanente(1)	Total 2012
Rafael del Pino y Calvo-Sotelo	35.000,00	86.000,00	105.030,45	226.030,45
Santiago Bergareche Busquet	35.000,00	48.500,00	91.901,65	175.401,65
Joaquín Ayuso García	35.000,00	43.000,00	65.644,03	143.644,03
Iñigo Meirás Amusco	35.000,00	43.000,00	52.515,23	130.515,23
Jaime Carvajal Urquijo	35.000,00	47.500,00	52.515,23	135.015,23
Portman Baela, S.L.	35.000,00	45.000,00	52.515,23	132.515,23
Juan Arena de la Mora	35.000,00	62.500,00	52.515,23	150.015,23
Gabriele Burgio	35.000,00	55.000,00	52.515,23	142.515,23
María del Pino y Calvo-Sotelo	35.000,00	40.000,00	52.515,23	127.515,23
Santiago Fernández Valbuena	35.000,00	41.000,00	52.515,23	128.515,23
José Fernando Sánchez-Junco Mans	35.000,00	40.000,00	52.515,23	127.515,23
Karlovy S.L.	35.000,00	33.000,00	52.515,23	120.515,23
TOTAL	420.000,00	584.500,00	735.213,18	1.739.713,18

(1) De conformidad con los acuerdos del Consejo de Administración, este concepto queda sujeto a la inversión obligatoria en acciones de la Sociedad.

CONSEJEROS EJECUTIVOS

datos en euros (no incluye retribución por pertenencia al Consejo)

RETRIBUCIONES	Retribución Fija	Retribución Variable	Consejos otras sociedades filiales	Ejercicio Opciones sobre acciones	Total 2012
Rafael del Pino y Calvo-Sotelo	1.150.000	1.970.000	0	318.614	3.438.614
Joaquín Ayuso García (1)	900.000	848.023	46.869	318.164	2.113.056
Iñigo Meirás Amusco	950.000	1.770.000	0	127.446	2.847.446
TOTAL	3.000.000	4.588.023	46.869	764.224	8.399.115

RETR. ESPECIE	2012 Primas S.Vida
Rafael del Pino y Calvo-Sotelo	4.672
Joaquín Ayuso García	5.648
Iñigo Meirás Amusco	2.975
TOTAL	13.295

(1) En compensación por la pérdida de la condición de Alto Directivo de la Sociedad y consiguiente extinción de la relación de Alta Dirección se abonaron 8.100.000 euros brutos a D. Joaquín Ayuso García (cifra sujeta en su totalidad a IRPF)

INCENTIVOS A LARGO PLAZO

PLANES DE OPCIONES Situación a 31.12.2012	Opciones sobre acciones	Nº de acciones equivalentes	Precio de ejercicio €	% Capital Social
Rafael del Pino y Calvo-Sotelo	Plan 2006	786.400	786.400	0,107
	Plan 2008	1.179.600	1.179.600	0,161
Joaquín Ayuso García	Plan 2006	786.400	786.400	0,107
	Plan 2008	1.179.600	1.179.600	0,161
Iñigo Meirás Amusco	Plan 2006	400.000	400.000	0,055
	Plan 2008	660.000	660.000	0,09

PLAN ENTREGA ACCIONES VINCULADOS A OBJETIVOS	Unidades	Nº de derechos de voto	% derechos de voto
Rafael del Pino y Calvo-Sotelo	Asignación 2010	150.000	0,020%
	Asignación 2011	132.000	0,018%
	Asignación 2012	122.000	0,017%
Joaquín Ayuso García	Asignación 2010	50.000	0,007%
Iñigo Meirás Amusco	Asignación 2010	150.000	0,020%
	Asignación 2011	132.000	0,018%
	Asignación 2012	122.000	0,017%

D.2 Relación entre retribución obtenida y resultados de la sociedad

Siguiendo las mejores prácticas en materia de retribución de Consejeros y Altos Directivos, una parte de la retribución de los Consejeros de FERROVIAL está ligada a los resultados consolidados del ejercicio atribuibles a la Sociedad. Del mismo modo, la retribución variable de los Consejeros Ejecutivos y Altos Directivos de la Sociedad está ligada a diversas métricas de resultados y rentabilidad, tanto corporativos como de área y de negocio.

FERROVIAL cuenta, por tanto, con un sistema de retribución variable estrechamente ligado a las medidas de rendimiento de la Sociedad.

En este sentido, la obtención de un resultado consolidado atribuible a la Sociedad, en 2012, de 709.680 miles de euros ha permitido el abono de 735.213,18 euros en concepto de remanente a los miembros del Consejo de Administración.

Por lo que respecta a los miembros del Consejo que desarrollan funciones ejecutivas el cumplimiento de los objetivos de resultados y rentabilidad establecidos al comienzo del ejercicio 2012 han permitido abonar una retribución variable total agregada de 4.588.023 euros.

El detalle y desglose de los importes abonados individualmente se encuentra en el apartado D.1 anterior.

En Madrid, a 19 de febrero de 2013