

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

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA 31/12/2018

C.I.F. A81939209

Denominación Social:

FERROVIAL, S.A.

Domicilio Social:

PRINCIPE DE VERGARA, 135 MADRID

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

### **A) POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO**

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

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

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

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

#### **A.1.1. Principios y fundamentos generales**

La combinación de talento y compromiso de nuestros profesionales constituye uno de los pilares de Ferrovial y, con este objetivo, se determina la política y las prácticas en materia de remuneraciones para atraer, retener y comprometer a los mejores profesionales y lograr así los objetivos a largo plazo de la Sociedad. Adicionalmente, se tiene en consideración el entorno económico, los resultados de la Sociedad, la estrategia del grupo, las exigencias legales y las mejores prácticas de mercado para fijar la política de remuneraciones.

La política de remuneraciones se fundamenta en los siguientes 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 con referencias de mercado a través de análisis con sectores y compañías comparables;
- Participación periódica en planes vinculados a la acción y ligados a la consecución de determinadas métricas de rentabilidad;
- Logro responsable de objetivos de acuerdo con la política de gestión de riesgos de la Sociedad;
- Mantenimiento de un equilibrio razonable entre los distintos componentes de la retribución fija (corto plazo) y variable (anual y largo plazo), que refleje una adecuada asunción de riesgos combinada con el logro de los objetivos definidos;
- Transparencia en la política de remuneraciones.

Por lo que se refiere a la política del ejercicio 2019 y como se mencionará más adelante en el apartado A.2, los elementos y características de la misma se mantienen en términos similares a los que se aplicaron en el ejercicio 2016, 2017 y 2018 con las siguientes modificaciones:

En concreto:

- Se propone para aprobación por parte de la Junta General de Accionistas reducir el importe máximo de la retribución variable anual de los Consejeros Ejecutivos desde el 225% de su retribución fija determinada en la Política de Remuneraciones de los Consejeros actualmente en vigor, al 190% de dicha retribución fija.

- También se ha propuesto el incremento del valor máximo del incentivo a largo plazo en el momento de la concesión del mismo, a los Consejeros Ejecutivos, pasando este del 125% de la retribución fija determinada en la Política de Remuneraciones de los Consejeros vigente en la actualidad, al 150% de dicha retribución fija. Así mismo, se propone que el peso de la métrica de retorno total al accionista del incentivo tenga, como mínimo, un peso del 30%.
- Este cambio implica mejorar el balance a largo plazo de la retribución variable, ya que prácticamente el 45% de la misma estará orientada al largo plazo y abonada actualmente en acciones de la Sociedad, reforzando por lo tanto el alineamiento de la toma de decisiones y de las retribuciones con los intereses de los accionistas.

Así mismo, se han introducido algunos cambios menores en la redacción de algunos apartados para aportar mayor claridad sin modificación del alcance de los mismos.

En concreto:

- En el apartado de la política de tenencia de acciones.
- También se ha incluido una modificación en el apartado correspondiente a la Política de remuneraciones para nuevos nombramientos para que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, con ocasión de un nuevo nombramiento, determine el plazo necesario para que el nuevo Consejero Ejecutivo nombrado pueda cumplir con el requisito establecido en la Política sobre tenencia de acciones.

#### **A.1.2. Determinaciones específicas, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal, como por el desempeño de funciones ejecutivas**

La remuneración de los Consejeros en su condición de tales se establece teniendo en cuenta el límite máximo que fijó la Junta General de Accionistas de 2009 y los ajustes que se produzcan en el IPC. El máximo total para el año 2019 en concepto de remuneración por pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad se ha establecido en 1.847.798,15 € en aplicación del IPC del 2018 igual a 1,2%.

La retribución se compone de los siguientes elementos retributivos:

a)Asignación fija: retribución estatutaria del Consejo de Administración que se abona mediante liquidaciones de carácter trimestral. El objetivo es remunerar convenientemente la dedicación que el cargo exija, pero sin alcanzar niveles que comprometan la independencia del Consejero. El importe por Consejero asciende a 35.000 € anuales.

b)Dietas:

- Por asistencia efectiva al Consejo de Administración: 6.000 €/reunión
- Por asistencia efectiva a la Comisión Ejecutiva: 2.200 €/reunión
- Por asistencia efectiva a la Comisión de Auditoría y Control: 2.200 €/reunión
- Por asistencia efectiva a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 1.650€/reunión

El importe de las dietas correspondiente a los Presidentes de estos órganos duplican los importes indicados, en línea con el principio retributivo de recompensar atendiendo al nivel de responsabilidad y a la trayectoria profesional.

c)Asignación Fija Complementaria: retribución estatutaria que se abona en un único pago una vez finalizado el ejercicio.

- Presidente del Consejo: 92.000 €/año
- Vicepresidente Primero: 80.500 €/año
- Vicepresidente Segundo: 57.500 €/año
- Resto de miembros del Consejo: 46.000 €/año

Los importes correspondientes a los apartados a,b,c mencionados se podrán modificar cada año dentro del marco del artículo 56 de los Estatutos Sociales y dentro de los máximos aprobados por la Junta General.

Si, como consecuencia de un número de reuniones superiores al inicialmente previsto o por otro motivo, el importe de las dietas sumado al de los componentes fijos fuera superior al importe máximo total en concepto de remuneración por pertenencia al Consejo establecido para el año en curso, la diferencia se deducirá del importe de la asignación fija complementaria proporcionalmente a cada Consejero según su condición.

Adicionalmente, la compensación total de los Consejeros Ejecutivos se compone de diferentes elementos retributivos que consisten fundamentalmente en: (i) una retribución fija, (ii) una retribución variable a corto plazo y (iii) una retribución variable a largo plazo.

### **A.1.3. Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones.**

Los órganos involucrados en la aprobación de la Política de Remuneraciones son el Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y la Junta General, siendo esta última la que tiene la competencia para su aprobación de conformidad con el artículo 22.2.d) de los Estatutos Sociales y de conformidad con la legislación vigente.

El Consejo, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, considera las siguientes premisas para establecer la política de remuneración:

- i) La normativa legal aplicable.
- ii) Lo establecido por los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo: El artículo 56 de los Estatutos Sociales establece que 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.

El artículo 33 del Reglamento del Consejo establece respecto a la remuneración de los consejeros que:

- Cualquier remuneración que perciban los Consejeros por el ejercicio o terminación de su cargo y por el desempeño de funciones ejecutivas será acorde con la política de remuneraciones de los Consejeros vigente en cada momento, salvo las remuneraciones que expresamente haya aprobado la Junta General.
- La remuneración 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.  
Será 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.

- La determinación de la remuneración de cada Consejero en su condición de tal corresponderá al Consejo de Administración conforme a la ley y los estatutos sociales, y tendrá en cuenta a tal efecto las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, la pertenencia a Comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.
- Corresponderá al Consejo de Administración fijar la retribución de los Consejeros Ejecutivos de conformidad con lo dispuesto en la ley y en la política de remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General.

Además de lo anterior:

- Asimismo el artículo 9.3 del Reglamento del Consejo indica que El Consejo formulará un informe anual sobre las remuneraciones de sus Consejeros, en los términos establecidos en la normativa vigente, que se difundirá y someterá a votación consultiva de la Junta como punto separado del orden del día.
- iii) Los siguientes criterios internos para establecer la política de remuneración de los Consejeros Ejecutivos:
- Desglose de la retribución en componentes fijos y variables.
  - Vinculación de la parte variable a la consecución de objetivos corporativos.
  - Alineación con los objetivos de Ferrovial mediante:
    - Participación periódica en planes vinculados a la acción y ligados a métricas de rentabilidad.
    - Reconocimiento, en ciertos casos, de un concepto retributivo diferido.
    - No asunción de compromisos por pensiones.
    - Se limitarán a los Consejeros Ejecutivos las fórmulas retributivas consistentes en la entrega de acciones, opciones, instrumentos referenciados al valor de la acción o vinculados al rendimiento de la Sociedad.
- iv) Los objetivos establecidos en el plan estratégico del grupo, que permiten, entre otros, establecer las métricas a las que se vincula la retribución variable anual y a medio/largo plazo.
- v) Los datos de mercado. Ver A.1.4.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha realizado la revisión que de forma anual siempre se realiza sobre la Retribución Variable, sometiendo al Consejo las correspondientes propuestas.

Además, 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 a su posición competitiva en el mercado.
- Los objetivos de carácter cuantitativo y cualitativo a los que se vincula la retribución variable de los Consejeros con funciones ejecutivas.
- El importe de la retribución variable de los Consejeros ejecutivos, expresado como un porcentaje de su retribución fija.
- Los criterios de cumplimiento a los que se vincula la valoración de la retribución variable.
- 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.

En el ejercicio 2018 la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se ha reunido en 6 ocasiones.

La composición actual de esta comisión es la siguiente:

- José Fernando Sánchez-Junco Mans (Presidente), Consejero Independiente.
- Santiago Bergareche Busquet, Consejero Externo.
- Santiago Fernández Valbuena, Consejero Independiente.
- Hanne Sorensen, Consejera Independiente

Entre sus funciones más destacadas están:

- Proponer el nombramiento de Consejeros Independientes e informar sobre las propuestas de nombramiento del resto de Consejeros así como del Consejero Delegado.
- Informar el nombramiento de los miembros que deben formar parte de cada una de las Comisiones.
- Analizar el proceso que permita la sucesión ordenada del Presidente y del Consejero Delegado.
- Informar sobre el nombramiento o destitución de los directivos con dependencia inmediata del Consejero-Delegado.
- Proponer el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los Consejeros.
- Proponer las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos.

Durante 2018 y hasta la fecha de aprobación de este informe, las actuaciones más relevantes de esta Comisión han estado relacionadas con:

- Cierre de retribución del ejercicio 2017 de los Consejeros, en su condición de tales;
- Propuesta de retribución fija 2018 de los Consejeros Ejecutivos e informe sobre la del Comité de Dirección;
- Evaluación de la propuesta de retribución variable anual 2017 abonable en 2018 de los Consejeros Ejecutivos e informe sobre la del Comité de Dirección;
- Propuesta de asignación de unidades del tercer ciclo del Plan de Entrega de Acciones 2016-2018 de los Consejeros Ejecutivos e informe sobre la del Comité de Dirección y valoración del cumplimiento de las métricas correspondientes;
- Evaluación del Consejo;
- Comprobación de la observancia de la política retributiva de la Sociedad;
- Modificación del grupo de comparación de la métrica de Retorno Total al Accionista del plan de Incentivos a Largo Plazo vigente debido a la quiebra de Carillion y la absorción de Abertis por Atlantia;
- Discusión y elevación al Consejo de la Política Retributiva de los Consejeros para el periodo 2020-2022;
- Discusión y elevación al Consejo del nuevo plan de Incentivos a Largo Plazo.

#### **A.1.4. Indique y en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.**

Durante el ejercicio 2018 se ha acometido el ejercicio de análisis de la remuneración de los Consejeros en su condición de tales y de los Consejeros Ejecutivos.

Respecto a la remuneración de los Consejeros en su condición de tales, se analiza la información de mercado en España, en particular, en las compañías del IBEX35 y también del grupo de comparación que se utiliza para los Consejeros Ejecutivos.

En relación con los Consejeros Ejecutivos, el mercado que toma como referencia la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para el establecimiento de los distintos componentes de la retribución se establece en función de los siguientes criterios: (i) número de compañías suficiente para obtener resultados representativos y estadísticamente fiables y sólidos; (ii) datos de dimensión: facturación, grado de internacionalización, activos y número de empleados; (iii) ámbito de responsabilidad: compañías cotizadas principalmente en el IBEX35 y multinacionales del sector; (iv) distribución sectorial: muestra multisectorial con peso relevante de los sectores construcción y servicios, energético y financiero.

Como resultado, el grupo de comparación está formado, para 2018, por las siguientes 24 compañías: Acciona, ACS, Atlantia, Balfour Beatty, BBVA, Eiffage, Fraport, Naturgy, Granite, Iberdrola, Inditex, Indra,

Kier, Mitie, Paris CdG, Repsol, Santander, Serco, Skanska, SNC Lavalin, Strabag, Telefónica, Transurban y Vinci.

Ferrovial decidió en 2016 modificar el grupo de comparación existente de 17 compañías, añadiendo al existente las compañías integrantes del grupo de comparación del incentivo a largo plazo y dejando de considerar algunas compañías, que por los cambios producidos en las mismas o su mercado más nacional han dejado de adecuarse a los criterios establecidos. Este nuevo grupo de comparación refleja más fielmente la realidad actual de la compañía.

De acuerdo con el informe elaborado por Willis Towers Watson, la dimensión de Ferrovial en cuanto a facturación, capitalización bursátil y total de activos del último ejercicio respecto a este grupo de comparación, estaría alineada conforme a la mediana del grupo de comparación lo que refuerza este grupo de comparación como el adecuado a tener en cuenta para el ejercicio de análisis.

#### **A.1.5. Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.**

La Sociedad se sirve de informes elaborados por asesores externos, en 2018 Garrigues Human Capital Services y Willis Towers Watson, en relación con distintas cuestiones en materia retributiva, y para efectuar comparaciones con las organizaciones externas de tamaño y estructura similar y garantizar que la remuneración de los Consejeros Ejecutivos se encuentra en un nivel competitivo.

KPMG ha colaborado como asesor para la evaluación del Consejo y Egon Zehnder ha colaborado en la selección de un nuevo Consejero.

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

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

#### **A.1.6**

En lo que se refiere a los Consejeros en su condición de tales, la política de retribuciones, dentro del marco anteriormente descrito, persigue remunerar a los Consejeros de forma adecuada a su valía profesional y experiencia, así como a la dedicación y responsabilidad asumida por éstos, sin que la remuneración satisfecha pueda comprometer su independencia. En esta línea, la retribución de los Consejeros en su condición de tales comprende una asignación fija (fija más complementaria) y dietas por asistencia a las reuniones. Adicionalmente, la compensación total de los Consejeros ejecutivos se compone de diferentes elementos retributivos que consisten fundamentalmente en: (i) una retribución fija, (ii) una retribución variable a corto plazo y (iii) una retribución variable a largo plazo.

En lo que se refiere al mix retributivo (retribución fija más variable a corto plazo más incentivos a largo plazo a valor de otorgamiento), puede indicarse que, en un escenario de cumplimiento estándar de objetivos, entre un 25/35 % de la remuneración total del Presidente y del Consejero Delegado es de carácter fijo y un 75/65 % es de carácter variable.

La política de remuneración de Ferrovial establece un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración:

- a) El diseño del esquema de remuneración presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y los componentes variables: en un escenario de cumplimiento estándar de los objetivos vinculados a la retribución variable, la retribución fija para los Consejeros Ejecutivos representa en torno al 25/35% del total de la compensación (fijo + variable anual + incentivo a largo plazo). Esta proporción se considera suficientemente elevada y no excesiva.
- b) Los componentes variables de la remuneración tienen la flexibilidad suficiente para permitir su modulación hasta el punto de que sea posible que su valor sea inexistente. En un escenario donde no se alcanzasen los objetivos vinculados a la retribución variable, los Consejeros Ejecutivos solo percibirían retribución fija.  
La Comisión de Nombramientos y Retribuciones está formada por 4 miembros, uno de los cuales también es miembro de la Comisión de Auditoría y Control. La presencia cruzada en estas dos comisiones favorece la toma en consideración de los riesgos asociados a las retribuciones en las deliberaciones de las citadas comisiones y en sus propuestas al Consejo, tanto en la determinación como en el proceso de evaluación de los incentivos anuales y plurianuales.

La política de remuneración de Ferrovial está diseñada considerando la estrategia y los resultados a largo plazo de la Sociedad:

- a) La compensación total de los consejeros ejecutivos se compone de diferentes elementos retributivos que consisten fundamentalmente en: (i) una Retribución Fija, (ii) una Retribución Variable anual y (iii) Planes de Incentivo a Largo Plazo. Para los Consejeros Ejecutivos, en un escenario de cumplimientos de objetivos estándar, este elemento a largo plazo tiene un peso aproximado del 25/35% de la retribución total directa (fijo + variable anual + incentivo a largo plazo).
- b) Los Planes de Incentivo a Largo Plazo se inscriben en un marco plurianual para garantizar que el proceso de evaluación se basa en los resultados a largo plazo y que tiene en cuenta el ciclo económico subyacente del Grupo. Esta retribución se concede y se abona en forma de acciones sobre la base de la creación de valor, de forma que los intereses de los directivos estén alineados con los de los accionistas. Además, son ciclos solapados que como norma general se encadenan de manera indefinida manteniendo un foco permanente en el concepto de largo plazo en todas las decisiones.
- c) Ferrovial tiene implantado un sistema de gestión integral del riesgo denominado Ferrovial Risk Management (en adelante, FRM). Este sistema, orientado hacia una asociación de los riesgos analizados con los objetivos a los que esos riesgos amenazan, se aplica a todas las líneas de negocio del Grupo, incluyendo las sociedades participadas sobre las que se tiene capacidad de gestión. La Dirección Corporativa de Riesgos es la unidad responsable de la coordinación de la aplicación y aprovechamiento del FRM.

De acuerdo con el artículo 38.2 m) de los Estatutos Sociales, corresponde al Consejo la determinación de la Política de control y gestión de riesgos. El Consejo ha establecido que la política de Ferrovial en esta materia se traduce en los siguientes principios:

- Consciencia y proporcionalidad del riesgo asumido.
- Protección de la salud y la integridad de las personas.
- Respeto al Código de Ética.
- Definición y delegación de responsabilidades.
- Transmisión de información.
- Valoración de los riesgos.
- Integración y coordinación con otros sistemas.

Los sistemas retributivos de los Consejeros Ejecutivos anteriormente descritos llevan implícitos en su diseño medidas de control de riesgos excesivos.

Por un lado, los objetivos cualitativos (el 40% de la retribución variable anual del Consejero Delegado) llevan implícito una valoración del desempeño en lo que a asunción de riesgos y cumplimiento de políticas establecidas a estos efectos se refiere. Por otro, como se ha comentado, el solapamiento de los ciclos de la retribución variable a largo plazo produce una interrelación de los resultados de cada año en, actualmente, tres (3) años de incentivo variable a largo plazo, actuando por lo tanto como catalizador de alineamiento con los intereses a largo plazo de la Sociedad y de una toma de decisiones prudente.

En relación a las fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso, hay que considerar que:

- (i) La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene potestad para proponer al Consejo de Administración la cancelación del pago de la retribución variable ante circunstancias de este tipo.
- (ii) Además, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones valorará si circunstancias excepcionales de este tipo pueden conllevar incluso la extinción de la relación con el/los responsable/s correspondiente/s, proponiéndose al Consejo de Administración la adopción de las medidas que resulten oportunas.
- (iii) Cláusula de recobro: los acuerdos contractuales de los Consejeros Ejecutivos incluyen una cláusula que permite a la Sociedad reclamar el reembolso de componentes variables de la retribución cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad.

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

#### **A.1.7.**

La remuneración de los Consejeros en su condición de tales se establece teniendo en cuenta el límite máximo que fijó la Junta General de Accionistas de 2009 y los ajustes que se produzcan en el IPC. El máximo total para el año 2019 en concepto de remuneración por pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad se ha establecido en 1.847.798,15 € en aplicación del IPC del 2018 igual a 1,2%.

La retribución se compone de los siguientes elementos retributivos:

d)Asignación fija: retribución estatutaria del Consejo de Administración que se abona mediante liquidaciones de carácter trimestral. El objetivo es remunerar convenientemente la dedicación que el cargo exija, pero sin alcanzar niveles que comprometan la independencia del Consejero. El importe por Consejero asciende a 35.000 € anuales.

e)Dietas:

- Por asistencia efectiva al Consejo de Administración: 6.000 €/reunión
- Por asistencia efectiva a la Comisión Ejecutiva: 2.200 €/reunión
- Por asistencia efectiva a la Comisión de Auditoría y Control: 2.200 €/reunión
- Por asistencia efectiva a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 1.650€/reunión

El importe de las dietas correspondiente a los Presidentes de estos órganos duplican los importes indicados, en línea con el principio retributivo de recompensar atendiendo al nivel de responsabilidad y a la trayectoria profesional.

f) Asignación Fija Complementaria: retribución estatutaria que se abona en un único pago una vez finalizado el ejercicio.

- Presidente del Consejo: 92.000 €/año
- Vicepresidente Primero: 80.500 €/año
- Vicepresidente Segundo: 57.500 €/año
- Resto de miembros del Consejo: 46.000 €/año

Los importes correspondientes a los apartados a,b,c mencionados se podrán modificar cada año dentro del marco del artículo 56 de los Estatutos Sociales y dentro de los máximos aprobados por la Junta General.

Si, como consecuencia de un número de reuniones superiores al inicialmente previsto o por otro motivo, el importe de las dietas sumado al de los componentes fijos fuera superior al importe máximo total en concepto de remuneración por pertenencia al Consejo establecido para el año en curso, la diferencia se deducirá del importe de la asignación fija complementaria proporcionalmente a cada Consejero según su condición.

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

#### **A.1.8.**

Conforme a la Política, la retribución contenida en este apartado es adicional a la establecida en el apartado anterior.

Como ha sido anteriormente indicado, los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas en el seno de la Compañía, perciben una Retribución Fija establecida de acuerdo con los criterios expresados en el apartado A.1.4., que se abona mensualmente.

Los importes para el ejercicio 2019 son los siguientes: Presidente: 1.455 m€; Consejero Delegado: 1.200 m€. Estos importes representan un incremento del 0% sobre los importes de 2018.

La retribución de los Consejeros Ejecutivos se ha mantenido estable desde 2016.

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

#### **A.1.9.**

Los Consejeros Ejecutivos pueden recibir como retribución en especie seguros de vida, coche de empresa o seguro médico (retribución flexible).

La Sociedad tiene suscritas pólizas de seguro de vida para la cobertura del riesgo de fallecimiento e incapacidad de las que resultan beneficiarios los Consejeros Ejecutivos cuyo importe de la prima ha sido, en 2018, de 12 miles de €.

- Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable.

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

#### **A.1.10.**

La política de remuneraciones sólo atribuye elementos de componente variable a los Consejeros Ejecutivos.

##### **i) Remuneración Variable anual:**

Se vincula 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 de la Sociedad. Todo ello sin perjuicio de la posibilidad de ponderar otros objetivos, en particular, en materia de gobierno corporativo y responsabilidad corporativa, pudiendo ser de carácter cuantitativo o cualitativo.

Los objetivos cuantitativos tienen un peso, como mínimo, del 50% en el conjunto del incentivo. Están compuestos por métricas que garantizan el adecuado balance entre los aspectos financieros y operativos de la gestión de la Sociedad.

La Sociedad elimina aquellos resultados extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los criterios de evaluación, ajustándose al resultado proforma.

Los objetivos cualitativos tienen un peso, como mínimo, del 30% en el conjunto del incentivo. Principalmente, están vinculados a la evaluación del desempeño individual de los Consejeros Ejecutivos.

Para el Presidente se tendrán en cuenta los siguientes objetivos:

- Funcionamiento del Consejo y de la Comisión Ejecutiva;
- Gobierno corporativo;
- Plan estratégico;
- Sucesiones;
- Relaciones institucionales.

Para el Consejero Delegado se tendrán en cuenta los siguientes objetivos:

- Cumplimiento del Plan Estratégico;
- Seguridad y salud de los empleados, medido a través de los índices de accidentes de la Sociedad;
- Impulso a la Innovación y Responsabilidad Social Corporativa-Sostenibilidad;
- Desarrollo de equipos profesionales que garanticen la estabilidad en la gestión y consecución de los objetivos estratégicos de la organización;
- Adecuación y seguimiento de los procedimientos vinculados a la asunción de riesgos controlados;
- Relación con grupos de interés.

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 190% de la Retribución Fija para los Consejeros Ejecutivos (pendiente de aprobación de la Junta General de Accionistas tal y como se ha mencionado en el apartado A.1.1. anterior).

ii) 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 que esto se produzca se deben cumplir, además de permanecer en la Sociedad durante un plazo determinado (actualmente de 3 años), determinados objetivos ligados a métricas internas o externas que reflejen objetivos económico financieros y/o de creación de valor para la compañía. Cada métrica tiene asociada una escala de logro que establece un umbral de cumplimiento mínimo, por debajo del cual no se abona incentivo, y un máximo.

Actualmente se encuentran vigentes los siguientes planes con las siguientes métricas:

Plan 2016-2018:

- Resultado Bruto de Explotación (RBE) sobre Activos netos productivos: Se considerará como Resultado Bruto de Explotación consolidado de la Sociedad, el resultado de explotación, añadiendo al mismo el resultado bruto de explotación de las sociedades que se integran por puesta en equivalencia en el proceso de elaboración de los estados financieros consolidados, en aquel porcentaje de participación que sobre las mismas se ostente.

Respecto al concepto de 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.

- Retorno Total para el Accionista (RTA) en comparación con el siguiente grupo de empresas: ACS, OHL, FCC, Abertis, Paris CdG, Fraport, Serco, Carillion, Eiffage, Vinci, Strabag, Skanska, Balfour Beatty, Transurban, SNC Lavalin, Kier, AENA y Ferrovial.

Como consecuencia del anuncio de Carillion de entrada en proceso de liquidación el pasado 15 de enero de 2018, y la absorción de Abertis por Atlantia, en virtud del Reglamento del Plan se ha sometido a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones la modificación necesaria del grupo de comparación, sustituyendo dichas compañías por Mitie y Atlantia.

De cara al 2019, la Sociedad tiene previsto someter a la Junta General de Accionistas la aprobación de un nuevo Plan de Incentivos a Largo Plazo de similares características a los anteriores: asignación de unidades que se convierten en acciones si se permanece en la Sociedad durante un periodo de

maduración de tres años a contar desde la fecha de asignación de las unidades, salvo en circunstancias excepcionales tales como jubilación, invalidez o fallecimiento. Asimismo, es condición para la entrega el cumplimiento, durante el periodo de maduración, de unos ratios calculados en función de (i) la rentabilidad obtenida; y (ii) el retorno total para el accionista en relación con un grupo de comparación.

Para los Consejeros Ejecutivos, el valor máximo aproximado de las unidades que se otorgan, a precios de la fecha de otorgamiento, puede alcanzar hasta el 150% de su retribución fija (pendiente de aprobación por parte de la Junta General de Accionistas).

El incentivo a largo plazo para la asignación de 2016, que se abonará en 2019, tiene un valor aproximado (a valor de fecha de asignación) de entre el 85 % y el 115 % de la Retribución Fija.

- iii) Política de tenencia de acciones: de acuerdo a la Política de Remuneraciones de los Consejeros, se establece que una vez atribuidas las acciones o las opciones o derechos sobre acciones correspondientes a los sistemas retributivos, los Consejeros Ejecutivos deberán mantener (directa o indirectamente) un número de acciones de la Sociedad equivalente en valor como mínimo a dos veces su remuneración fija bruta. Tampoco podrán ejercer las opciones o derechos sobre acciones hasta transcurrido un plazo de, al menos, tres años desde su atribución. Lo anterior no será de aplicación a las acciones que el Consejero necesite enajenar, en su caso, para satisfacer los costes relacionados con su adquisición.

Esta nueva redacción está pendiente de aprobación por parte de la Junta General de Accionistas.

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

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

#### **A.1.11.**

Ferrovial no tiene contraídas obligaciones o compromisos por pensiones con ningún miembro del Consejo de Administración.

El Consejero Delegado participa en un esquema retributivo de carácter diferido que se estableció en el momento de su incorporación a la alta dirección de la Sociedad. Este concepto consiste en una retribución extraordinaria, que sólo se hará efectiva cuando ocurra su desvinculación por mutuo acuerdo con la Sociedad, al alcanzar una determinada edad, no existiendo por tanto derechos consolidados. El cincuenta por ciento de la retribución extraordinaria estará condicionada al cumplimiento del pacto de no competencia post-contractual de dos años de duración suscrito entre el Consejero Ejecutivo y la Sociedad.

Para la cobertura de esta retribución extraordinaria, la Sociedad anualmente realiza aportaciones a un seguro colectivo de ahorro, del que la propia Sociedad es el tomador y beneficiario, cuantificadas según un determinado porcentaje que se ha fijado, para 2019, en el 20% de la Retribución Total Anual (retribución fija más variable objetivo del 125%) del Consejero Ejecutivo.

El derecho a percibir la retribución extraordinaria por parte del consejero ejecutivo será incompatible con el cobro de cualquier indemnización que pudiera tener derecho a percibir el consejero como consecuencia de la extinción de su relación con la Sociedad.

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

**A.1.12.**

No está contemplado el pago de ninguna indemnización a los Consejeros en caso de terminación de sus funciones como tales.

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

**A.1.13.**

Se describen a continuación las condiciones más relevantes:

- a) Preaviso: en el supuesto de extinción por causas imputables a la Sociedad, ésta deberá comunicar al Consejero Delegado el cese con una antelación de tres (3) 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.
- b) Duración: los contratos de los Consejeros Ejecutivos tienen una duración indefinida.
- c) Supuestos de cese e indemnizaciones:  
En el caso del Presidente, la extinción de su contrato por cualquier causa no devengará a su favor derecho a percibir indemnización alguna.  
Para el Consejero Delegado la Sociedad tiene acordado que, en caso de que éste cese en sus funciones por decisión o desistimiento unilateral de la Sociedad (salvo que el cese venga motivado por la infracción grave de sus obligaciones), o por causas económicas, organizativas, productivas o tecnológicas, o el cese se deba a una modificación sustancial de las condiciones de prestación de sus servicios, el consejero tendrá derecho a percibir la mayor de las dos cantidades siguientes: (i) la indemnización legal obligatoria prevista con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores en la fecha de su incorporación al cargo de Consejero Ejecutivo, o (ii) las cantidades acumuladas en el sistema de retribución de carácter extraordinario a que se refiere el apartado de los sistemas de ahorro a largo plazo anterior. En caso de que, como consecuencia de un cambio significativo en la titularidad de la Sociedad que tenga por efecto una renovación de los órganos rectores de la Sociedad o en el contenido y planteamiento de su actividad principal, se produzca una modificación sustancial de las condiciones de prestación de sus servicios, el Consejero Delegado podrá instar la extinción de su relación con la Sociedad en los seis meses siguientes a la producción de tales cambios, teniendo el derecho en ese caso a percibir la misma indemnización a que tuviera derecho en caso de cese por decisión unilateral de la Sociedad.

- d) Exclusividad: los Consejeros Ejecutivos están obligados a 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.
- e) No competencia: de conformidad con el artículo 41.3 del Reglamento del Consejo de Administración, el Consejero que deje de tener tal condición no podrá prestar servicios a una sociedad que ejerza una competencia efectiva con la Sociedad y sus filiales durante un período de dos años, siempre que dichos servicios sean de especial trascendencia en relación con las actividades en las que concurra efectivamente con la Sociedad y sus filiales. Tampoco podrá ser administrador de la misma en un periodo de dos años a partir de su separación del Consejo. Estas prohibiciones podrán ser dispensadas por el Consejo de Administración.  
Los contratos suscritos con los Consejeros Ejecutivos contienen una obligación de no competencia postcontractual durante un plazo de dos años.  
En el caso del Presidente, la cláusula de no competencia durante 2 años es equivalente a 2 veces su retribución fija.  
En el caso del Consejero Delegado, el 50% de la cuantía a percibir en caso de cese está sujeta al cumplimiento del pacto de no competencia post-contractual.
- f) Cláusula de recobro: los acuerdos contractuales de los Consejeros Ejecutivos incluyen una cláusula que permite a la Sociedad reclamar el reembolso de componentes variables de la retribución cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad.

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

#### **A.1.14.**

A fecha de emisión de este Informe, no hay ninguna remuneración suplementaria devengada a los Consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

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

#### **A.1.15.**

No se conceden anticipos, créditos o garantías a los Consejeros por parte de la Sociedad por razón de su condición de miembros del Consejo de Ferrovial o de otros consejos de administración de otras sociedades del Grupo.

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

#### **A.1.16.**

A fecha de emisión de este Informe, no se contempla en el sistema de remuneraciones de los Consejeros ningún otro concepto retributivo a los explicados en los anteriores apartados.

En caso de que los Consejeros Ejecutivos de Ferrovial reciban asignaciones fijas o 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.2 Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:

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

Por lo que se refiere a la política del ejercicio 2019, los elementos y características de la misma se mantienen en términos similares a los que se aplicaron en el ejercicio 2016, 2017 y 2018. Sin embargo se va a proponer a la Junta de Accionistas una nueva política con las siguientes modificaciones:

i) En concreto:

- Se propone para aprobación por parte de la Junta General de Accionistas reducir el importe máximo de la retribución variable anual de los Consejeros Ejecutivos desde el 225% de su retribución fija determinada en la Política de Remuneraciones de los Consejeros actualmente en vigor, al 190% de dicha retribución fija.
- También se ha propuesto el incremento del valor máximo del incentivo a largo plazo en el momento de la concesión del mismo, a los Consejeros Ejecutivos, pasando este del 125% de la retribución fija determinada en la Política de Remuneraciones de los Consejeros vigente en la actualidad, al 150% de dicha retribución fija. Así mismo, se propone que el peso de la métrica de retorno total al accionista del incentivo tenga, como mínimo, un peso del 30%.
- Este cambio implica mejorar el balance a largo plazo de la retribución variable, ya que prácticamente el 45% de la misma estará orientada al largo plazo y abonada actualmente en acciones de la Sociedad, reforzando por lo tanto el alineamiento de la toma de decisiones y de las retribuciones con los intereses de los accionistas.

ii) Por otro lado, se propone mejorar la redacción de los siguientes aspectos de la Política Retributiva quedando su redacción de la siguiente manera:

- Política de tenencia de acciones: de acuerdo con las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas se establece que, una vez atribuidas las acciones o las opciones o derechos sobre acciones correspondientes a los sistemas retributivos, los Consejeros Ejecutivos deberán mantener (directa o indirectamente) un número de acciones de la Sociedad equivalente en valor como mínimo a dos veces su remuneración fija bruta. Tampoco podrán ejercer las opciones o derechos sobre acciones hasta transcurrido un plazo de, al menos, tres

años desde su atribución. Lo anterior no será de aplicación a las acciones que el consejero necesite enajenar, en su caso, para satisfacer los costes relacionados con su adquisición.

- iii) También se ha incluido una modificación en el apartado correspondiente a la Política de remuneraciones para nuevos nombramientos para que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, con ocasión de un nuevo nombramiento, determine el plazo necesario para que el nuevo Consejero Ejecutivo nombrado pueda cumplir con el requisito establecido en la Política sobre tenencia de acciones.

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

<https://www.ferrovial.com/wp-content/uploads/2016/03/PropuestaPoliticaRetributivaConsejerosESP.pdf>

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

El informe de retribuciones contó con el apoyo del 83,24% de los votos emitidos siendo este % superior al del año anterior. Pese a ello, se han introducido mejoras en la política tendentes a reforzar el compromiso a largo plazo de los Consejeros Ejecutivos tal como se ha descrito en el apartado A.2.

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

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

El Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones han aplicado la Política Retributiva siguiendo los principios establecidos en la misma de manera estricta.

En el año 2018, el Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad han aplicado la Política Retributiva de acuerdo con los principios, fundamentos y criterios expuestos en el apartado A.1.1. del presente Informe y tras el correspondiente análisis se ha decidido incluir determinadas modificaciones en la misma tal y como se hace referencia en el apartado anterior.

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

Tal y como se establece en el apartado A.1.3. anterior, Ferrovial ha aplicado en el ejercicio cerrado la Política de Remuneraciones diseñada considerando la estrategia establecida y los resultados a largo plazo de la Sociedad así como estableciendo un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración de los Consejeros Ejecutivos. En concreto las medidas consisten en:

- No reconocer retribución variable a los consejeros en su condición de tales.
- No conceder retribuciones variables garantizadas a los ejecutivos.
- Establecer importes máximos de pago.
- Tener reguladas cláusulas de recobro en la Política y en los contratos de los consejeros.
- Que la Política contemple una obligación de tenencia de acciones.
- Que los sistemas retributivos de los consejeros ejecutivos llevan implícitos en su diseño medidas de control de riesgos excesivos. En particular, los objetivos cualitativos llevan implícito una valoración del desempeño en lo que a asunción de riesgos y cumplimiento de políticas establecidas a estos efectos se refiere.
- Que los componentes variables de la remuneración tienen la flexibilidad suficiente para permitir su modulación hasta el punto de que sea posible que su valor sea inexistente.

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

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

La retribución devengada, tanto fija como variable, cumple con lo dispuesto en la Política Retributiva de los Consejeros vigente, no habiéndose sobrepasado ninguno de los límites fijados en la misma.

La retribución variable a corto plazo ha disminuido en cuantía, en consonancia con los menores resultados conseguidos por la Sociedad.

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 de negocio en ese periodo. Por lo que a los Consejeros Ejecutivos respecta, el cumplimiento de los objetivos de resultados y rentabilidades establecidas al comienzo del ejercicio 2018 han permitido abonar una retribución variable total agregada de 2.390 miles de €.

El detalle y desglose de los importes de la retribución variable a corto y largo plazo abonados individualmente se encuentra en el apartado B.7 posterior.

De conformidad con la Política, los sistemas de retribución variable a corto y medio plazo incorporan medidas que tienen en cuenta las posibles variaciones en los resultados de la Sociedad entre las que se incluyen:

- Tanto la retribución variable anual como la retribución variable a medio y largo plazo incluyen escalas de consecución definidas que tienen en cuenta objetivos económico-financieros y operativos del plan estratégico de la Sociedad, y en el caso de la retribución variable a largo plazo, también de creación de valor para el accionista. De este modo, las variaciones en el rendimiento de la Sociedad, a corto y largo plazo, impactarán de forma directa en el importe de las remuneraciones variables a percibir por los consejeros.
- Adicionalmente, en el caso de la retribución variable, a la hora de determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos de carácter cuantitativo se eliminan aquellos resultados extraordinarios que podrían introducir distorsiones.
- El devengo de la retribución variable anual y a medio y largo plazo únicamente se produce con posterioridad a la fecha de formulación de las correspondientes cuentas anuales, tras haberse podido determinar el grado de consecución de los objetivos cuantitativos.
- Toda la remuneración de carácter variable está sometida a una cláusula de recobro que permite a la Sociedad reclamar a los consejeros ejecutivos el reembolso de los componentes variables de la remuneración cuando éstos se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad.
- Además, en el caso de la retribución variable a medio y largo plazo, que se liquida en acciones, se establece una obligación de tenencia de acciones.

B.4 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
<b>Votos emitidos</b>	476.318.215	65,05%

	Número	% sobre emitidos
<b>Votos negativos</b>	68.164.602	14,31%
<b>Votos a favor</b>	396.471.912	83,24%
<b>Abstenciones</b>	11.681.701	2,45%

Observaciones

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

Desde el 1 de julio de 2014, la totalidad de la remuneración de los Consejeros en su condición de tales tiene carácter fijo o por asistencia, queda vinculada a su nivel de responsabilidad y dedicación y se garantiza su independencia y compromiso con el largo plazo.

La remuneración total máxima aprobada para el año 2018 por todos los conceptos por pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad asciende a 1.825,89 miles de €. La variación respecto al 2017 es consecuencia de la aplicación del IPC, que ascendió a un 1,1%. Ver detalle apartado D.

El Consejo de Administración, en su reunión del día 28 de Febrero de 2019, ha decidido, dentro de los límites máximos aprobados por la Junta General, complementar el importe correspondiente al año 2018 en 167.955 euros para el conjunto del Consejo en el concepto asignación fija complementaria, distribuyéndose dicha cantidad entre los Consejeros teniendo en cuenta su tiempo de permanencia al Consejo durante 2018.

- (i) Asignación Fija: en 2018 la asignación fija agregada ascendió a 414 miles de €.
- (ii) Asignación fija complementaria: en 2018 la asignación fija complementaria ha ascendido a 804 miles de €.
- (iii) Dietas por Asistencia: los consejeros reciben una cuantía fija por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones Delegadas o asesoras. A continuación, se detallan las cuantías recibidas por reunión en 2018:
  - Por asistencia al Consejo de Administración: 6.000€/reunión
  - Por asistencia a la Comisión Ejecutiva: 2.200 €/reunión;
  - Por asistencia a la Comisión de Auditoría y Control: 2.200 €/reunión;
  - Por asistencia a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 1.650 €/reunión.

En total el importe de las dietas abonadas en 2018 ha ascendido a 607 miles de €.

El importe total abonado por pertenencia al Consejo, en su condición de tales, a los Consejeros ha sido de 1.826 miles de €.

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

El importe de la retribución fija de los Consejeros Ejecutivos correspondiente al ejercicio 2018 ha ascendido en global a 2.655 miles de €, 1.455 miles de € para el Presidente y 1.200 miles de € para el Consejero Delegado. Dicha retribución es la misma que para los años anteriores, de acuerdo con lo estipulado en la Política Retributiva.

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

- Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados.

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

- Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

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

De acuerdo con la Política Retributiva tanto la vigente como la que se va a presentar a aprobación sólo los Consejeros Ejecutivos pueden percibir retribución variable.

(i) Retribución Variable anual. Por lo que se refiere a esta remuneración, el nivel de consecución de los objetivos del ejercicio 2018 ha sido del 74% del target (41% del máximo posible) para el Presidente y del 70% del target (39% del máximo posible) para el Consejero Delegado. Dichos niveles de consecución implican un pago de 92% y del 88% de la retribución fija respectivamente.

El detalle del grado de consecución de los distintos objetivos ha sido el siguiente:

Cuantitativos:

- Presidente y Consejero Delegado. Objetivos de Resultado neto: cumplimiento por debajo del objetivo
- Presidente y Consejero Delegado. Objetivos de Flujo de caja: se ha cumplido el objetivo previsto

Cualitativos:

Presidente:

- Funcionamiento del Consejo y de la Comisión Ejecutiva: se ha cumplido el objetivo previsto
- Gobierno Corporativo: se ha cumplido el objetivo previsto
- Plan estratégico: se ha cumplido parcialmente el objetivo previsto
- Sucesiones: se ha cumplido el objetivo previsto
- Relaciones institucionales: se ha cumplido el objetivo previsto

Consejero Delegado:

- Cumplimiento del Plan Estratégico: se ha cumplido parcialmente el objetivo previsto
- Seguridad y salud de los empleados, medido a través de los índices de accidentes de la Sociedad: se ha cumplido el objetivo previsto
- Impulso a la Innovación y Responsabilidad Social Corporativa-Sostenibilidad: se ha cumplido el objetivo previsto
- Desarrollo de equipos profesionales que garanticen la estabilidad en la gestión y consecución de los objetivos estratégicos de la organización: se ha cumplido el objetivo previsto
- Adecuación y seguimiento de los procedimientos vinculados a la asunción de riesgos controlados: se ha cumplido el objetivo previsto
- Relación con grupos de interés: se ha cumplido el objetivo previsto

El desglose de los importes en concepto de retribución variable que, por tanto, percibirán los Consejeros Ejecutivos en 2019, correspondientes a los objetivos marcados para el 2018, es el siguiente: Presidente: 1.337 miles de €; Consejero Delegado: 1.053 miles de €.

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

(ii) Plan de Incentivo a Largo Plazo: Planes de entrega de acciones.

En 2018 ha vencido el tercer ciclo del Plan de Entrega de Acciones 2013-2015. La Comisión ha llevado a cabo el proceso de evaluación para determinar el grado de consecución de los objetivos. En este proceso la Comisión ha contado con el soporte de la Dirección General Económico-Financiera, responsable del control de gestión del Grupo, que facilita los resultados económicos del Grupo debidamente auditados y verificados por la Comisión de Auditoría y Control. Se ha abonado en marzo de 2018 el otorgamiento realizado en 2015.

El grado de cumplimiento de las distintas métricas ha sido el siguiente. El RBE/ANP ha superado el

objetivo del 10,5% mientras que el Flujo de actividad ha superado el objetivo establecido de superar en un 10% el presupuesto por este concepto acumulado referido a los tres años de medición. Ambas métricas junto con el posicionamiento del RTA otorga un cumplimiento conjunto del 100% lo que implica el abono del 100% del incentivo previsto lo que supone, a precios de otorgamiento, del 89% de la retribución fija anual del Presidente y del 108% de la retribución fija anual del Consejero Delegado. Sin embargo a precios de liquidación, el valor del incentivo ha disminuido un 14% con respecto al ejercicio anterior.

- B.8 Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables cuando se hubieran, en el primer caso, consolidado y diferido el pago o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden. No se ha producido reducción o reclamación de ningún tipo de componente variable en el ejercicio.
- B.9 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

#### Plan de retribución diferida para el Consejero Delegado.

El Consejero Delegado participa en un esquema retributivo de carácter diferido que se estableció en el momento de su incorporación a la alta dirección de la Sociedad. Este concepto consiste en una retribución extraordinaria, que sólo se hará efectiva cuando ocurra su desvinculación por mutuo acuerdo con la Sociedad, al alcanzar una determinada edad, no existiendo por tanto derechos consolidados. El cincuenta por ciento de la retribución extraordinaria estará condicionada al cumplimiento del pacto de no competencia post-contractual de dos años de duración suscrito entre el Consejero Ejecutivo y la Sociedad.

Para la cobertura de esta retribución extraordinaria, la Sociedad anualmente realiza aportaciones a un seguro colectivo de ahorro, del que la propia Sociedad es el tomador y beneficiario, cuantificadas según un determinado porcentaje que se ha fijado, para 2019, en el 20% de la Retribución Total Anual (retribución fija más variable objetivo del 125%) del Consejero Ejecutivo. El derecho a percibir la retribución extraordinaria por parte del consejero ejecutivo será incompatible con el cobro de cualquier indemnización que pudiera tener derecho a percibir el consejero como consecuencia de la extinción de su relación con la Sociedad.

Las aportaciones realizadas incluyendo gastos por este concepto en 2018 ascendieron a la cantidad de 542 miles de €, siendo el total acumulado a la fecha de cierre de este informe de 7.210 miles de €.

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

No aplica

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

No aplica

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

No aplica

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

No aplica al no haberse percibido ninguno de estos conceptos

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

La Sociedad tiene suscritas pólizas de seguro de vida para la cobertura del riesgo de fallecimiento e incapacidad de las que resultan beneficiarios los Consejeros Ejecutivos. El importe de la prima del seguro de vida para el Presidente y Consejero Delegado asciende a 8 miles de € y 4 miles de €, respectivamente.

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

No aplica

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

No aplica

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

<b>Nombre</b>	<b>Tipología</b>	<b>Periodo de devengo ejercicio t</b>
<b>Don RAFAEL DEL PINO CALVO-SOTELO</b>	Presidente ejecutivo	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
<b>Don SANTIAGO BERGARECHE BUSQUET</b>	Vicepresidente otro externo	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
<b>Don JOAQUÍN AYUSO GARCÍA</b>	Vicepresidente otro externo	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
<b>Don ÍÑIGO MEIRÁS AMUSCO</b>	Consejero Delegado	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
<b>Doña MARÍA DEL PINO CALVO-SOTELO</b>	Consejero Dominical	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
<b>Don SANTIAGO FERNÁNDEZ VALBUENA</b>	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
<b>Don JOSÉ FERNANDO SÁNCHEZ-JUNCO MANS</b>	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
<b>Don JOAQUÍN DEL PINO CALVO-SOTELO</b>	Consejero Dominical	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
<b>Don OSCAR FANJUL MARTÍN</b>	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
<b>Don PHILIP BOWMAN</b>	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
<b>Doña HANNE BIRGITTE BREINBERG SØRENSEN</b>	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
<b>Don JUAN ARENA DE LA MORA</b>	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 26/07/2018
<b>Don BRUNO DI LEO</b>	Consejero Independiente	Desde 25/09/2018 hasta 31/12/2018

C.1 Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) **Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:**



Íñigo Meirás Amusco	Plan P.Shares 2015		69.800				69.800	17,25	1.204,1			0
	Plan P.Shares 2016		74.000									74.000
	Plan P.Shares 2017		76.850									76.850
	Plan P.Shares 2018				73.900							73.900

Observaciones

**iii) Sistemas de ahorro a largo plazo**

	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Ejercicio t		Ejercicio t-1	
	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados
	Íñigo Meirás			542	542		7.210	

Observaciones

**iv) Detalle de otros conceptos**

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Rafael del Pino y Calvo-Sotelo	Primas de seguro de vida	8
Íñigo Meirás Amusco	Primas de seguro de vida	4

Observaciones



Observaciones

**Detalle de otros conceptos**

Nombre	Concepto	Importe retributivo

Observaciones

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio Sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio grupo
Rafael del Pino y Calvo Sotelo	3.018	1.204			4.222					
Santiago Bergareche Busquet	183				183					
Joaquín Ayuso García	180				150	38				38
Iñigo Meirás Amusco	2.391	1.204			3.595					
María del Pino y Calvo-Sotelo	138				138					
Santiago Fernández Valbuena	163				163					
José Fernando Sánchez-Junco Mans	157				157					
Joaquín del Pino y Calvo- Sotelo	131				131					
Oscar Fanjúl Martín	143				143					
Philip Bowman	138				138					
Hanne Birgitte Breinbjerg Sorensen	138				138					
Juan Arena de la Mora	85				85					
Bruno Di Leo	37				37					
<b>Total:</b>	<b>6.872</b>	<b>2.408</b>			<b>9.280</b>	<b>38</b>				

Observaciones

## **D** OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

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€, 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 y salientes. Adicionalmente, la Junta General de Accionistas determinó que, para ejercicios sucesivos, el importe establecido en 2009 se revisará automáticamente con arreglo a la variación que experimente la tasa interanual del mes de diciembre de cada ejercicio correspondiente al IPC 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 IPC, y ajustado a las altas y bajas que se hayan producido en el ejercicio.

La tabla C.1.a.i) recoge en el campo "Otros conceptos", el importe de la Asignación Fija Complementaria (ver A.1.7.).

Ferrovial, S.A. tiene contratado un seguro de responsabilidad civil cuyos asegurados son los administradores y directivos de las sociedades del grupo cuya sociedad dominante es Ferrovial, S.A. Entre dichos asegurados se encuentran los Consejeros de Ferrovial, S.A.

La prima satisfecha en 2018 por el mencionado seguro asciende a 592 miles de euros.

Las pequeñas diferencias que se puedan producir respecto a los datos incluidos en la nota 6.6 de la memoria se deben a los redondeos producidos por el programa informático Cifradoc y no son relevantes.

---

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 28 de febrero de 2019.

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

Sí

No

Nombre o denominación social del miembros del consejo de administración que no ha votado a favor de la aprobación del presente informe	Motivos (en contra, abstención, no asistencia)	Explique los motivos