

Con las mejores prácticas del mercado

LA RETRIBUCIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE FERROVIAL SE DETERMINA EN BASE A LAS MEJORES PRÁCTICAS DEL MERCADO, APOYÁNDOSE EN ESTUDIOS RETRIBUTIVOS ELABORADOS POR ASESORES EXTERNOS, EN LA NORMATIVA INTERNA Y EN LA NORMATIVA LEGAL APLICABLE.

REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

Componentes fijos

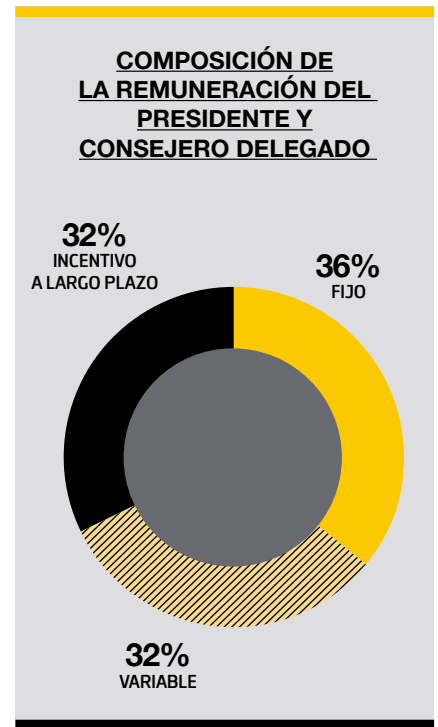
La retribución fija de los Consejeros Ejecutivos se determina atendiendo a las referencias de mercado de un grupo de comparación de 24 empresas tanto nacionales como internacionales de sus mercados de referencia.

Componentes variables

Solo los Consejeros Ejecutivos tienen atribuidos elementos de componente variable en la remuneración. Está compuesta por una remuneración variable anual y por planes de incentivo a largo plazo.

La Sociedad ha decidido someter a la aprobación de la Junta General de Accionistas una reducción del límite de variable anual del 225% al 190% y modificar asimismo el límite del incentivo a largo plazo, pudiendo llegar al 150% de la retribución fija. De esta manera Ferrovial avanza en las mejores prácticas orientando aún más su mix retributivo orientado hacia el largo plazo.

Asimismo, se someterá a aprobación de la Junta General la aprobación de un nuevo plan de incentivo a largo plazo para 2019 basado en opciones y acciones. Los detalles del mismo se informan en el [Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros](#).



RETRIBUCIÓN VARIABLE CONSEJEROS EJECUTIVOS

125%
Retribución variable *target*

...

225%
Retribución variable máxima

...

La remuneración de la Alta Dirección de Ferrovial se basa 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.
- Participación periódica en planes vinculados a la acción y ligados a la consecución de determinadas métricas de rentabilidad.
- Logro de objetivos de acuerdo con la Política de Gestión de Riesgos.
- Mantenimiento de un equilibrio razonable entre los distintos componentes de la retribución fija (corto plazo) y variable (anual y largo plazo).
- Transparencia.

RETRIBUCIÓN CONSEJEROS EJECUTIVOS

RETRIBUCIONES CONSEJEROS EJECUTIVOS (MILES DE €) ⁽¹⁾	FIJA	VARIABLE	PLANES VINCULADOS A ACCIONES	OTROS ⁽²⁾	TOTAL 2018	TOTAL 2017
Rafael del Pino y Calvo-Sotelo	1.455	1.337	1.204	8	4.004	5.262
Íñigo Meirás Amusco	1.200	1.053	1.204	4	3.461	4.589
TOTAL	2.655	2.390	2.408	12	7.465	9.851

(1) Retribuciones por su condición de Consejeros Ejecutivos.
(2) Primas seguro de vida/Consejos en otras sociedades filiales.

a) Remuneración variable anual 2018

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

El importe objetivo de la retribución variable anual de los Consejeros Ejecutivos, es decir, aquella que se corresponde con un nivel de consecución estándar de los objetivos, es equivalente a un 125% de la retribución fija tanto para el Presidente como para el Consejero Delegado. Los objetivos cuantitativos tienen asociada una escala que permite recompensar el sobrecumplimiento de objetivos hasta un límite, por lo que la retribución variable anual puede alcanzar hasta un 225% de la retribución fija para los Consejeros Ejecutivos en el año 2018.

Los objetivos cuantitativos están compuestos por métricas que garantizan el adecuado balance entre los aspectos financieros y operativos de la gestión de la Sociedad. Los objetivos cualitativos están vinculados a la evaluación del desempeño individual de los Consejeros Ejecutivos.

b) Planes de Incentivo a Largo Plazo vigente

Los Consejeros Ejecutivos participan en un sistema de retribución variable a largo plazo basado en planes de entrega de acciones.

La política retributiva vigente establece un límite del 125 % de la retribución fija como valor del incentivo en el momento de otorgarse. Se estructuran en ciclos plurianuales (actualmente de tres años) solapados, realizándose asignaciones de unidades cada año, que se convierten en acciones al cabo del final del ciclo (actualmente tres años). Para el plan vigente (periodo 2016 – 2018), se determinan con el peso relativo de las métricas de la tabla adjunta.

Remuneración de los consejeros no ejecutivos

La retribución de los Consejeros No Ejecutivos viene determinada por una asignación (fija más complementaria) y dietas. Su retribución se sitúa en la mediana de las retribuciones de los consejeros no ejecutivos del Ibex 35.

La normativa interna de Ferrovial establece que la retribución de los Consejeros Externos será la necesaria para remunerar convenientemente la responsabilidad y la dedicación que el cargo exija, sin comprometer su independencia.

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

Más información disponible sobre la remuneración del Consejo de Administración y la Alta Dirección, y sobre la Política de Remuneraciones en la página web de Ferrovial: www.ferrovial.com.

ESCALA DE CUMPLIMIENTO DE LA MÉTRICA (OTORGAMIENTO 2018)

RESULTADO BRUTO DE EXPLOTACIÓN (RBE ⁽¹⁾) SOBRE ACTIVOS NETOS PRODUCTIVOS ⁽²⁾		PESO
Máximo	≥10,5%	70%
Mínimo	< 9%	
RETORNO TOTAL PARA EL ACCIONISTA (RTA) EN COMPARACIÓN CON UN GRUPO DE COMPAÑÍAS		
Máximo	Posiciones 1 a 5	30%
Mínimo	Posiciones 11 a 18	

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

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

REMUNERACIÓN DE LA ALTA DIRECCIÓN

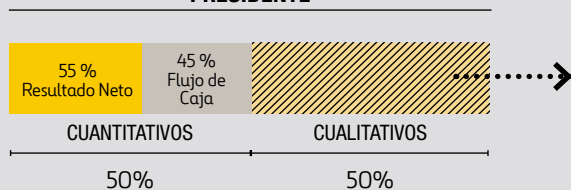
RETRIBUCIONES DE LA ALTA DIRECCIÓN (MILES DE EUROS)	2018	2017
Retribución fija	5.237	5.165
Retribución variable	3.803	5.170
Plan de entrega de acciones vinculado a objetivos	5.083	5.435
Otros ⁽¹⁾	54	52
Otros ⁽²⁾	8.924	0
Total	23.101	15.822

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

(2) Desvinculación de tres de miembros de A. Dirección (cifra sujeta a IRPF)

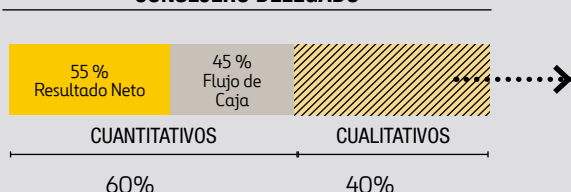
COMPONENTES DE LA REMUNERACIÓN VARIABLE

PRESIDENTE



- Funcionamiento del Consejo y de la Comisión Ejecutiva.
- Gobierno Corporativo.
- Plan Estratégico.
- Sucesiones.
- Relaciones Institucionales.

CONSEJERO DELEGADO



- Cumplimiento del Plan Estratégico.
- Seguridad y Salud de los empleados, medido a través de los índices de accidentes.
- Impulso a la Innovación y Responsabilidad Social Corporativa-Sostenibilidad.
- Desarrollo de equipos profesionales que garantizan 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.