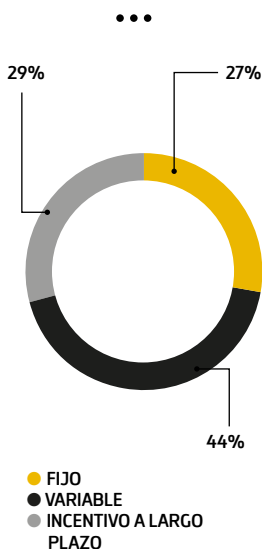


RETRIBUCIONES

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.

COMPOSICIÓN DE LA REMUNERACIÓN DEL PRESIDENTE Y CONSEJERO DELEGADO



RETRIBUCIÓN VARIABLE CONSEJEROS EJECUTIVOS

125%

RETRIBUCIÓN VARIABLE TARGET

225%

RETRIBUCIÓN VARIABLE MÁXIMA

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 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.

REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

Componentes fijos

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

Componentes variables

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

a) Remuneración Variable Anual

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

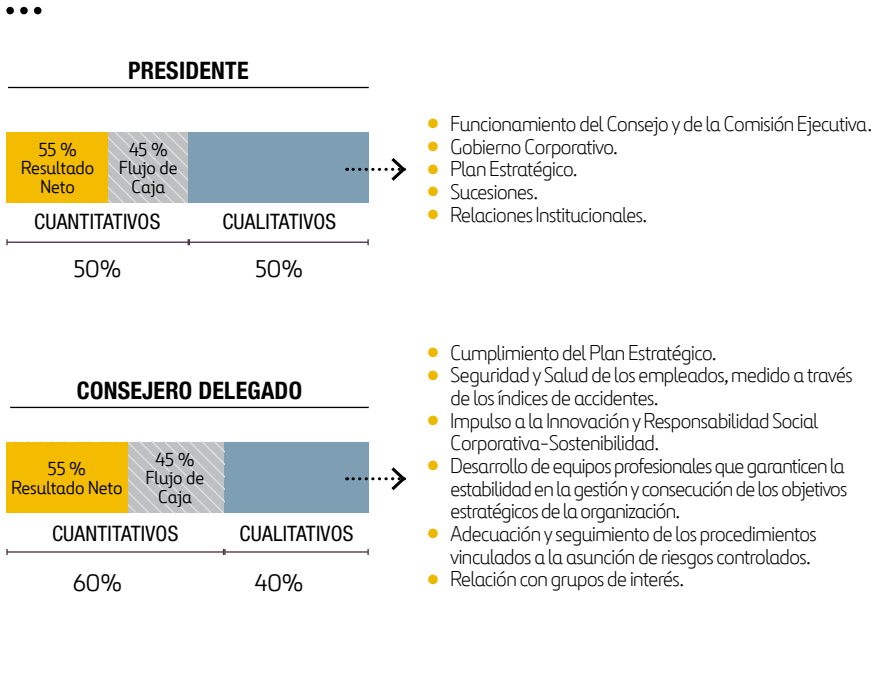
RETRIBUCIÓN CONSEJEROS EJECUTIVOS

•••

RETRIBUCIONES CONSEJEROS EJECUTIVOS (MILES DE €) ⁽¹⁾	PLANES VINCULADOS A ACCIONES				TOTAL 2017	TOTAL 2016
	FIJA	VARIABLE	OTROS ⁽²⁾	TOTAL		
Rafael del Pino y Calvo-Sotelo	1.455	2.393	1.406	8	5.262	15.025
Íñigo Meirás Amusco	1.200	1.978	1.406	5	4.589	5.164
SUBTOTAL	2.655	4.371	2.812	13	9.851	20.189
Joaquín Ayuso García	0	0	0	31	31	1.625
TOTAL	2.655	4.371	2.812	44	9.882	21.841

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

COMPONENTES DE LA REMUNERACIÓN VARIABLE



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.

b) Planes de Incentivo a Largo Plazo

Los Consejeros Ejecutivos participan en un sistema de retribución variable a largo plazo basado en planes de entrega de acciones. Se estructuran en ciclos plurianuales (actualmente de 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 siguientes métricas:

ESCALA DE CUMPLIMIENTO DE LA MÉTRICA (OTORGAMIENTO 2017)

... ●

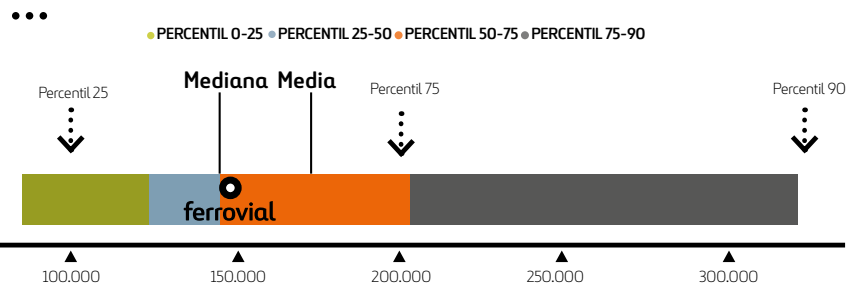
RESULTADO BRUTO DE EXPLOTACIÓN (RBE ⁽¹⁾) SOBRE ACTIVOS NETOS PRODUCTIVOS ⁽²⁾	PESO
Máximo $\geq 10,5\%$	70%
Mínimo $< 9\%$	

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 MEDIA DE LOS CONSEJEROS



REMUNERACIÓN DE LA ALTA DIRECCIÓN

... ●

RETRIBUCIONES DE LA ALTA DIRECCIÓN (MILES DE EUROS)	2017	2016
Retribución fija	5.165	5.094
Retribución variable	5.170	4.994
Plan de entrega de acciones vinculado a objetivos	5.435	7.053
Ejercicio de planes retributivos de planes de opciones sobre acciones y/o otros instrumentos financieros (ver descripción)	0	698
Otros ⁽¹⁾	52	46
Total	15.822	17.885

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