

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2016

C.I.F.

A-08209769

DENOMINACIÓN SOCIAL

ABERTIS INFRAESTRUCTURAS, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

AVENIDA PEDRALBES, 17 BARCELONA

MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO

A.1 Explique la política de remuneraciones de la Sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

Explique la política de remuneraciones

La política de remuneraciones vigente para el ejercicio 2017 fue aprobada por la Junta General de accionistas de fecha 24 de marzo de 2015 y, de conformidad con lo establecido en la disposición transitoria de la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, que modifica la Ley de Sociedades de Capital, se entiende vigente para los ejercicios 2015, 2016 y 2017.

1.- Los principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones, aprobada, respecto de la que no se han acordado cambios, son los siguientes:

i) La remuneración de los Consejeros como tales por el ejercicio de funciones de supervisión y decisión colegiada se basa en los siguientes principios generales:

- La remuneración de los Consejeros en su condición de tales se determina en función de los cargos desempeñados por los Consejeros en el propio Consejo y de la pertenencia y asistencia a las distintas comisiones.

- La remuneración debe ser suficiente y adecuada a la dedicación, cualificación y responsabilidades de los Consejeros, pero sin que dicha retribución pueda llegar a comprometer su independencia de criterio.

- La remuneración debe ser la necesaria y adecuada para atraer y retener el talento y debe atender a estándares de mercado de empresas comparables, estando orientada a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

ii) La remuneración del Consejero ejecutivo por el desempeño de sus funciones se basa en los siguientes principios generales:

- Asegurar que el paquete retributivo, por su estructura y cuantía global, resulte competitivo frente al de entidades comparables a nivel nacional e internacional para poder así atraer, retener y motivar a los profesionales más destacados, a fin de que la sociedad pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco crecientemente competitivo e internacionalizado en que desarrolla su actividad.

- Mantener una retribución variable anual vinculada al desempeño individual y a la evolución global de la Sociedad y del Grupo, tomando como referencia las principales magnitudes del presupuesto anual.

- Incentivar la creación de valor de forma sostenida en el tiempo. Para ello, la retribución incluye componentes variables a largo plazo que fomentan la consecución de los objetivos de manera sostenida en el tiempo, así como la retención de las personas clave.

2.- No se han producido cambios significativos en la política de remuneraciones respecto a la aprobada en 2015 y aplicada durante los ejercicios 2015 y 2016.

3.- Los criterios utilizados por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para establecer la política de remuneraciones de la Sociedad, consideran lo establecido en los estatutos sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración, la normativa aplicable, los objetivos del Plan Estratégico (que permiten establecer los parámetros a los que se vincula la retribución variable plurianual) y los estudios de mercado de empresas del Ibex 35 de magnitudes comparables, tal y como se describe en el apartado A.2 del presente Informe.

4.- Por lo que respecta a la importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y los criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros, debe recordarse lo siguiente:

a) La retribución de los Consejeros en su condición de tales está íntegramente compuesta por componentes fijos cuyo cálculo se realiza en función del cargo desempeñado y de la pertenencia a las diferentes Comisiones.

b) La retribución del Consejero ejecutivo por sus funciones ejecutivas se compone de los siguientes elementos:

(i) Una retribución fija, cuya finalidad es compensar el nivel de responsabilidad y desempeño debiendo de ser competitiva respecto de la aplicada en entidades comparables.

(ii) Una retribución variable anual vinculada a la consecución de objetivos prefijados, concretos y cuantificables, alineados con la creación de valor para los accionistas y que toma como referencia el presupuesto anual del Grupo.

(iii) Un incentivo variable plurianual, vinculado al Plan Estratégico de la Sociedad.

(iv) Un plan de jubilación, un seguro de vida y un seguro de salud.

c) En caso de no alcanzarse los objetivos establecidos en los componentes variables de la retribución (variable anual y variable plurianual), el Consejero ejecutivo no percibiría importe alguno por estos conceptos.

En un escenario de cumplimiento estándar de objetivos vinculados a los componentes variables de la retribución, el peso del componente fijo sería de un 34% de la retribución total y el de los componentes variables de un 66% (33% a corto plazo y 67% a largo plazo).

A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la Comisión de Retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, es el órgano al que corresponde la fijación de la retribución exacta a abonar a los Consejeros en cada ejercicio, dentro del límite fijado por los estatutos sociales y la distribución del importe entre los Consejeros en atención a las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, la pertenencia a las diferentes Comisiones y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

La fijación de las cuantías recibidas por los Consejeros en el ejercicio de su cargo se adecuan a las prácticas habituales en el mercado español y en entidades comparables, considerando la dimensión, características y actividad de la sociedad.

De conformidad con el artículo 529 novodecies, la Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad se aprobará, al menos cada tres años, por la Junta General de Accionistas, como punto separado del orden del día.

La propuesta del Consejo de Administración a la Junta General de Accionistas, de la Política de Remuneraciones, será motivada y deberá ir acompañada de un Informe específico del Comité de Nombramientos y Retribuciones.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones está formada por cinco Consejeros no ejecutivos del Consejo de Administración, siendo la mayoría de sus miembros independientes, y uno de ellos es su Presidente. A 31 de diciembre de 2016, sus miembros son los siguientes:

D^a Mónica López-Monís Gallego (Presidente, independiente).

D^a María Teresa Costa Campi (Vocal, independiente).

D^a Marina Serrano González (Vocal, independiente).

D. Miguel Ángel Gutiérrez Méndez (Vocal, independiente).

D. Juan-José López Burniol (Vocal, dominical).

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración contaron con el asesoramiento independiente y especializado de varias empresas de consultoría de retribución, HAY Group y Towers Watson entre otras, para la realización de un benchmarking sobre el nivel y la estructura retributiva a fin de facilitar la información de mercado, así como para asesorar en el diseño de la política retributiva de la sociedad.

A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

Explique los componentes fijos de la remuneración

La retribución anual de los Consejeros, por su gestión como miembros del Consejo de Administración de la Sociedad, se fija en una participación en los beneficios líquidos que solo podrán percibirla después de cubiertas las atenciones a reserva y a dividendo que la ley determina y no podrá exceder en ningún caso y en su conjunto del dos por ciento de los mismos.

El Consejo de Administración distribuye entre sus miembros esta participación en la forma y cuantía que considere oportuno acordar, teniendo en cuenta a tal efecto las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a comisiones del Consejo y cualesquiera otras circunstancias objetivas que considere relevante.

Los miembros del Consejo de Administración de Abertis percibirán durante el ejercicio en curso 2017 la siguiente cuantía en atención a la función y responsabilidad que desempeñan, una vez producida la actualización prevista en la política de remuneraciones:

Presidente: 825.000 €/año
Vicepresidente: 135.000 €/año
Presidentes Comisiones: 130.000 €/año
Vocal Comisión Ejecutiva: 130.000 €/año
Vocales Comisiones: 125.000 €/año
Restantes consejeros: 115.000 €/año

Los consejeros no perciben dietas de asistencia. Perciben exclusivamente la retribución vinculada a la responsabilidad que desempeñan.

La retribución fija para el ejercicio 2017 del Consejero Delegado, aprobada por el Consejo de Administración en fecha 28 de Febrero de 2017, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en aplicación de la Política Retributiva de la Sociedad, por el ejercicio de sus funciones de alta dirección para el año 2017 es de 1.650.000 euros.

A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (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.

- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos
--

Los Consejeros, en su condición de tales, no perciben ningún tipo de remuneración variable.

Únicamente el Consejero ejecutivo es beneficiario de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable que consiste en:

i) Variable anual: Una parte de la remuneración del Consejero Delegado es variable de devengo anual y sus principales características son:

- Su finalidad es potenciar su compromiso con la compañía y motivar su desempeño.
- El importe se establece en un 65 por 100 de su retribución fija.
- Está vinculada a la consecución de los objetivos anuales del Grupo Abertis. Dichos objetivos se concretan en unas variables cuantitativas y cualitativas, que son fijadas a principios de cada ejercicio por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tomando como referencia principal, el presupuesto anual de la Sociedad.
- La consecución final de la retribución variable anual es aprobada por el Consejo de Administración de la sociedad, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en función de la evaluación que esta realiza del grado de consecución de los objetivos establecidos. La escala de consecución de cada objetivo está entre el 0 por 100 y el máximo del 125 por 100.
- La forma de cobro podrá ser en metálico, en acciones, o como aportación al plan de jubilación.

ii) Variable plurianual: Las principales características del plan de retribución variable plurianual del que es beneficiario el Consejero Delegado, así como los directivos clave de la sociedad, son:

- Los principales objetivos del plan son: i) Motivar y retener el talento mediante una política retributiva que vincule e integre al equipo directivo con la consecución del plan estratégico de la sociedad; ii) buscar la generación de valor a largo plazo para la Sociedad y los accionistas; iii), y mantener una competitividad externa que permita la captación de los mejores profesionales.
- Son planes consecutivos, normalmente de periodicidad trianual, y vinculados a la consecución del plan estratégico de la sociedad para el período, así como, a la generación de valor para la Sociedad y para los accionistas.
- El importe de la retribución variable anual y plurianual del Consejero Delegado se establece como un porcentaje de su retribución fija y en función de la consecución de una serie de variables cuantitativas y cualitativas que son fijadas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
- Los instrumentos utilizados para retribuir a largo plazo podrán consistir en opciones sobre acciones, entregas de acciones, bonus en metálico, aportaciones al plan de jubilación, así como otros instrumentos retributivos que sean práctica de mercado y que faciliten la consecución de los objetivos anteriormente expuestos.
- La consecución final de la retribución variable plurianual es aprobada por el Consejo de Administración de la sociedad a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en función de la evaluación que esta realiza del grado de consecución de los objetivos establecidos. La escala de consecución de cada objetivo está entre el 0 por 100 y el máximo del 125 por 100.

A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, 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.

Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

Únicamente el Consejero Delegado es beneficiario de un Plan de Previsión de Aportación Definida, instrumentado mediante pólizas de seguros colectivas, cuya aportación anual se determina en un 40% de su retribución fija, tal como consta en la política de remuneraciones aprobada por la Junta General de 24 de marzo de 2015, bajo los mismos principios que los años anteriores.

El Plan de Previsión del Consejero Delegado contempla los siguientes supuestos de pérdida de todos los derechos relativos a las aportaciones:

- Dimisión voluntaria sin acuerdo previo con el Consejo de Administración de la Sociedad.
- Prestación de servicios por cualquier título de forma directa o indirecta a empresas concesionarias de autopistas de peaje no pertenecientes a empresas del grupo de la sociedad durante el año siguiente al cese de sus servicios como Consejero Delegado.
- Cese en la prestación de servicios por disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo.
- Cese en la prestación de servicios por transgresión de la buena fe contractual.
- Cese en la prestación de servicios por abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

A.6 Indique cualesquiera indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero.

Explique las indemnizaciones

Durante el ejercicio en curso 2017 no se ha pactado ni pagado indemnización alguna por este concepto.

A.7 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.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

El contrato entre la Sociedad y el Consejero Delegado es de duración indefinida y no establece derecho a percibir indemnización alguna por el cese de la relación.

En caso de extinción de dicho contrato, se producirá la reactivación de la relación laboral especial de alta dirección acordada en 2009.

En el supuesto de que dicha relación laboral especial de alta dirección, se extinga con anterioridad a que el ejecutivo alcance la edad en la que legalmente pueda acceder a la jubilación, conforme a la regulación vigente en dicho momento en la Seguridad Social, por mutuo acuerdo entre las partes, por desistimiento empresarial, despido disciplinario declarado improcedente o nulo sin readmisión, o por alguna de las causas señaladas en el artículo 10.3 del Real Decreto 1382/1985, el directivo tendrá derecho a percibir la indemnización acordada de tres anualidades de salario.

Asimismo, el contrato recoge la obligación de prestar servicios a la sociedad de forma exclusiva y con plena dedicación, no pudiendo el Consejero Delegado prestar servicios por cuenta propia o ajena de forma directa o indirecta a terceros ajenos al Grupo Abertis, salvo que concurra consentimiento expreso de la Empresa.

A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Explique las remuneraciones suplementarias

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

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, 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.

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

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

A.10 Explique las principales características de las remuneraciones en especie.

Explique las remuneraciones en especie

La sociedad asume el coste de un seguro de salud para el Presidente y su cónyuge. Asimismo, el Presidente tiene el derecho de percibir en caso de fallecimiento en el ejercicio de su cargo un capital de 1,6 millones de euros y en caso de invalidez permanente un capital de 2,3 millones de euros.

El Consejero Delegado dispone, como parte de su retribución en especie, de un seguro de salud con cobertura a toda su unidad familiar, y un seguro de vida y de invalidez con capitales asegurados de tres anualidades y media de su retribución fija.

A.11 Indique 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 tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Explique las remuneración 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

No existen remuneraciones devengadas de esta naturaleza.

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera 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.

Explique los otros conceptos retributivos

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

A.13 Explique 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, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, 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.

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

El diseño de la remuneración total del consejero ejecutivo se basa en una relación equilibrada entre los componentes fijos y los componentes variables a corto y a largo plazo, de manera que los componentes variables sean suficientemente

elevados pero no excesivos, y estén referenciados tanto a los objetivos a corto plazo de la sociedad, como a los objetivos a largo plazo recogidos en el plan estratégico de la sociedad y vinculados a la creación de valor al accionista.

Los componentes variables de la retribución tiene la flexibilidad suficiente hasta el punto que es posible que no se perciba cantidad alguna en concepto de retribución variable tanto anual como plurianual si no se alcanzan los objetivos mínimos establecidos en la escala de valoración de los mismos.

Con el objetivo de reducir riesgos y acentuar la vinculación de la retribución a los resultados a largo plazo de la compañía, la evolución del mix retributivo desde el año 2011 ha puesto foco en incrementar el peso relativo de la retribución variable en relación a la retribución total, y a su vez en incrementar el peso relativo de la retribución variable a largo plazo en relación a la retribución variable total (RV+ILP). En este sentido, la retribución fija representa alrededor de un 35% de la retribución total, cuando en 2011 representaba un 60% y el peso relativo de la retribución variable a largo plazo se sitúa en torno al 70% de la retribución variable mientras que en 2011 representaba un 20% de la misma. Además, en caso de operaciones corporativas que supongan un cambio de perímetro, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones puede proponer los ajustes necesarios para adecuar la retribución variable a las nuevas circunstancias resultantes.

No existen retribuciones variables garantizadas.

En relación a las fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de las retribuciones variables basadas en la consecución de los objetivos previamente establecidos, cuando tales retribuciones se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta, y medidas previas para evitar conflictos de interés, en su caso, hay que considerar que:

i. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene la 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 correspondientes, proponiéndose al Consejo de Administración la adopción de las medidas oportunas

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

Derogado.

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

C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

Explique la estructura y conceptos retributivos de política de retribuciones aplicada durante el ejercicio

La política de remuneraciones de la sociedad, aprobada con carácter consultivo por la Junta General en su reunión de 24 de marzo de 2015, aplicada en el ejercicio 2016 a los consejeros de la sociedad ha sido fijada teniendo en cuenta los criterios de dedicación, calificación y responsabilidad, sin que en ningún caso la cuantía comprometa su independencia en el ejercicio de sus funciones.

La aplicación de la mencionada política de remuneraciones aprobada para los Consejeros no ejecutivos ha sido la siguiente:

Presidente: 750.000 €/año
Vicepresidente: 125.000 €/año
Presidentes comisiones: 120.000 €/año
Vocal Comisión Ejecutiva: 120.000 €/año
Restantes consejeros: 115.000 €/año

La aplicación en el ejercicio 2016 de la política de retribución aprobada para el Consejero Delegado, ha sido la siguiente:

Retribución Fija:

La retribución fija del Consejero Delegado se establece considerando los criterios de dedicación, calificación y responsabilidad, y consolidación profesional en el ejercicio de sus funciones. La retribución fija aplicada para el ejercicio 2016 ha sido de 1.500.000 euros.

Variable anual:

Para el ejercicio 2016, el importe de retribución variable objetivo establecido para el Consejero Delegado es de 900 miles de euros, un 60% de su retribución fija.

Una vez conocido el valor de cierre a 31 de diciembre de 2016 de cada una de las variables cuantitativas, establecidas al inicio del ejercicio, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha determinado que la consecución global de los objetivos anuales del Consejero Delegado ha sido de un 114,5%, fijando su retribución variable anual correspondiente a 2016 en 1.030 miles de euros a satisfacer durante el primer semestre de 2017.

De esta cantidad se descontarán 348 miles de euros, correspondientes al importe percibido por el Consejero Delegado por su integración en los órganos de administración de Abertis y de otras empresas participadas por la sociedad (Arteris, Sanef, Hispasat y Cellnex).

Del importe neto resultante, 682 miles de euros, un 80% (546 miles de euros), se aportará al plan de previsión social de conformidad con la comunicación realizada por el Consejero Delegado, tal como establece la política de remuneraciones, y el 20% restante, (136 miles de euros), se abonará en metálico una vez formuladas las cuentas anuales del ejercicio 2016.

Variable plurianual:

La retribución variable plurianual del Consejero Delegado está vinculada a la consecución del Plan Estratégico de la Sociedad para el período 2015 -2017, y se liquidará en 2018 una vez evaluado el grado de consecución de los objetivos del mismo, y sean aprobadas las Cuentas Anuales del ejercicio 2017.

Retribución en especie y diferida:

Durante el ejercicio 2016 se ha aplicado la política de retribución en especie definida en la política retributiva, que cubre sistemas de mejora de previsión social, seguros de vida y salud.

El importe abonado por la sociedad en concepto de seguro de vida y salud del Consejero Delegado es de 50 miles de euros y 5 miles de euros por el seguro de Salud del Presidente.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2016
CARLOS COLOMER CASELLAS	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
MARÍA TERESA COSTA CAMPI	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
SALVADOR ALEMANY MAS	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
FRANCISCO REYNÉS MASSANET	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
MARCELINO ARMENTER VIDAL	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
LUIS GUILLERMO FORTUÑO	Independiente	Desde 29/11/2016 hasta 31/12/2016.
SUSANA GALLARDO TORREDEDIA	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
GRUPO VILLAR MIR, S.A.	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
MIGUEL ANGEL GUTIERREZ MÉNDEZ	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
G3T, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
SANDRINE LAGUMINA	Independiente	Desde 27/09/2016 hasta 31/12/2016.
ENRICO LETTA	Independiente	Desde 29/11/2016 hasta 31/12/2016.
JUAN JOSÉ LÓPEZ BURNIOL	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
MÓNICA LÓPEZ-MONÍS GALLEGO	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
MARINA SERRANO GONZÁLEZ	Independiente	Desde 27/07/2016 hasta 31/12/2016.
OHL CONCESIONES, S.A.U.	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 25/10/2016.
OHL EMISIONES, S.A.U.	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 27/07/2016.
PABLIS 21, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 26/01/2016.

D.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 devengadas en la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2016	Total año 2015
SALVADOR ALEMANY MAS	0	750	0	0	0	0	0	0	750	750
G3T, S.L.	0	115	0	0	0	0	0	0	115	115
GRUPO VILLAR MIR, S.A.	0	120	0	0	0	0	0	0	120	96
JUAN JOSÉ LÓPEZ BURNIOL	0	115	0	0	0	0	0	0	115	48
MARCELINO ARMENTER VIDAL	0	120	0	0	0	0	0	0	120	115
CARLOS COLOMER CASELLAS	0	118	0	0	0	0	0	0	118	90
MARÍA TERESA COSTA CAMPI	0	120	0	0	0	0	0	0	120	90
MIGUEL ANGEL GUTIERREZ MÉNDEZ	0	118	0	0	0	0	0	0	118	110
MÓNICA LÓPEZ-MONÍS GALLEGRO	0	120	0	0	0	0	0	0	120	110
OHL CONCESIONES, S.A.U.	0	86	0	0	0	0	0	0	86	90
OHL EMISIONES, S.A.U.	0	86	0	0	0	0	0	0	86	115
PABLIS 21, S.L.	0	10	0	0	0	0	0	0	10	90
SUSANA GALLARDO TORREDEDIA	0	115	0	0	0	0	0	0	115	90
SANDRINE LAGUMINA	0	29	0	0	0	0	0	0	29	0
MARINA SERRANO GONZÁLEZ	0	57	0	0	0	0	0	0	57	0
ENRICO LETTA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FRANCISCO REYNÉS MASSANET	1.500	125	0	136	0	0	0	0	1.761	1.972
LUIS GUILLERMO FORTUÑO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
FRANCISCO REYNÉS MASSANET	1.146	831	8.841	8.156

iv) Otros beneficios (en miles de €)

FRANCISCO REYNÉS MASSANET			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		Ninguno	Ninguno
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
42	39	Ninguno	Ninguno

b) Retribuciones devengadas por los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos en otras sociedades del grupo:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2016	Total año 2015
FRANCISCO REYNÉS MASSANET	0	185	38	0	0	0	0	0	223	206

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

c) 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.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2016 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2016 grupo	Total ejercicio 2016	Total ejercicio 2015	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
CARLOS COLOMER CASELLAS	118	0	0	118	0	0	0	0	118	90	0
ENRICO LETTA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FRANCISCO REYNÉS MASSANET	1.761	0	0	1.761	223	0	0	223	1.984	2.178	1.146
G3T, S.L.	115	0	0	115	0	0	0	0	115	115	0
GRUPO VILLAR MIR, S.A.	120	0	0	120	0	0	0	0	120	96	0
JUAN JOSÉ LÓPEZ BURNIOL	115	0	0	115	0	0	0	0	115	48	0
LUIS GUILLERMO FORTUÑO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MARCELINO ARMENTER VIDAL	120	0	0	120	0	0	0	0	120	115	0
MARÍA TERESA COSTA CAMPI	120	0	0	120	0	0	0	0	120	90	0
MARINA SERRANO GONZÁLEZ	57	0	0	57	0	0	0	0	57	0	0
MIGUEL ANGEL GUTIERREZ MÉNDEZ	118	0	0	118	0	0	0	0	118	110	0
MÓNICA LÓPEZ-MONÍS GALLEGO	120	0	0	120	0	0	0	0	120	110	0
OHL CONCESIONES, S.A.U.	86	0	0	86	0	0	0	0	86	90	0
OHL EMISIONES, S.A.U.	86	0	0	86	0	0	0	0	86	115	0
PABLIS 21, S.L.	10	0	0	10	0	0	0	0	10	90	0
SALVADOR ALEMANY MAS	750	0	0	750	0	0	0	0	750	1.147	0

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2016 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2016 grupo	Total ejercicio 2016	Total ejercicio 2015	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
SANDRINE LAGUMINA	29	0	0	29	0	0	0	0	29	0	0
SUSANA GALLARDO TORREDEDIA	115	0	0	115	0	0	0	0	115	90	0
TOTAL	3.840	0	0	3.840	223	0	0	223	4.063	4.484	1.146

D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento 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.

Tanto el bonus anual como el plan de incentivos a largo plazo del que son beneficiarios el Consejero Delegado y el colectivo de directivos clave de la sociedad, están vinculados al plan estratégico, e incorporan entre otras, medidas relativas a mejorar el rendimiento de la sociedad, el control de gastos de explotación y de personal, la evolución del Ebitda, el resultado, la tasa interna de rendimiento de la cotización de la acción, etc.

D.3 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
Votos emitidos	621.133.449	65,85%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	7.481.043	1,20%
Votos a favor	613.423.699	98,76%
Abstenciones	228.707	0,04%

E 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.

Nota aclaratoria al apartado D.1 c):

Debe hacerse constar que en el apartado D.1 c) los sumatorios de las columnas "total ejercicio 2016" y "total ejercicio 2015" no son comparables debido a los nombramientos y renunciaciones de consejeros acaecidos en estos dos años.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 28/02/2017.

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

Sí

No