

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2014

C.I.F.

A-08209769

DENOMINACIÓN SOCIAL

ABERTIS INFRAESTRUCTURAS, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

AVENIDA DEL PARC LOGISTIC, 12-20 (ZONA FRANCA), 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

i) La política de retribución de los consejeros de Abertis se basa en los siguientes criterios:

Se ha desarrollado de acuerdo con lo establecido en los estatutos sociales y en el Reglamento del Consejo, así como en la Ley de Sociedades de Capital (arts. 217 y siguientes y 529 sexdecies y siguientes).

Cumple con las recomendaciones del Código Unificado de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas aprobado por el Consejo de Administración de la Comisión Nacional del Mercado de Valores el 22 de mayo de 2006 (posteriormente actualizado en el mes de junio de 2013) y, concretamente, sus recomendaciones 33 a 36.

La Ley de Sociedades de Capital establece en su artículo 217 y siguientes las reglas básicas para establecer la retribución de los administradores, señalando expresamente que el sistema de retribución deberá ser determinado en los estatutos.

En este sentido, el artículo 24 de los estatutos sociales establece que 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 sólo 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 conjunto, del dos por ciento de los mismos. El Consejo de Administración distribuirá entre sus miembros esta participación, en la forma y cuantía que considere oportuno acordar, haciéndose constar en la memoria anual esta información en la forma legalmente establecida.

La retribución de los consejeros debe ser razonable para compensar su dedicación y responsabilidad, sin comprometer su independencia. Debe atender a criterios de mercado, basándose para ello la sociedad en asesores externos independientes.

Previo acuerdo de la Junta en los términos establecidos por la Ley de Sociedades de Capital, los consejeros podrán participar adicionalmente del plan de incentivos aprobado para los directivos de la sociedad, que otorga una retribución consistente en el reconocimiento de derechos de opciones sobre acciones.

Por su parte, y en consonancia con lo anterior, los artículos 22 y 23 del Reglamento del Consejo de Administración, establecen que los consejeros tendrán derecho a obtener la retribución que se fije por el Consejo de Administración con arreglo a las previsiones estatutarias.

En relación al mix retributivo, la totalidad de la retribución que perciben los consejeros no ejecutivos por el ejercicio de sus funciones es de naturaleza fija, y la perciben en los términos establecidos en el apartado A.3. del presente informe.

La retribución anual de los miembros del Consejo de Administración de Abertis se ha mantenido para el ejercicio 2014 en los mismos términos que en el ejercicio 2013.

ii) Política de remuneraciones del consejero ejecutivo.

El único consejero con funciones ejecutivas es el Consejero Delegado.

El principio general que preside la política de retribución de Abertis para los consejeros ejecutivos es el de configurar paquetes retributivos que permitan 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.

Con el fin de garantizar este principio general, la compañía analiza diferentes estudios de mercado, utilizándose a tal fin empresas del Ibex 35 de magnitudes comparables. La política retributiva es aprobada formalmente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La retribución anual del Consejero Delegado no ha sufrido variaciones en cuanto a su estructura y composición con respecto al ejercicio anterior, ni tampoco en la cuantía de su retribución fija, congelada desde 2012, sin perjuicio de la revisión anual de importes y de objetivos en el caso de la retribución variable anual para dar cumplimiento a los principios mencionados en el apartado A.1.

Los criterios utilizados para establecer la política retributiva de las sociedad son:

- a) Garantizar que el paquete retributivo, por su estructura y cuantía global, resulte competitivo frente al de entidades comparables a nivel nacional e internacional.
- b) Mantener una retribución variable anual vinculada al desempeño individual y a la evolución global de la Sociedad, tomando como referencia las principales magnitudes del presupuesto anual.
- c) 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.

Por lo que respecta al mix retributivo del Consejero Delegado, su sistema retributivo comprende: (i) una retribución fija, cuya finalidad es compensar el nivel de responsabilidad y desempeño, (ii) una retribución variable anual vinculada a la consecución del presupuesto anual del Grupo y (iii) un incentivo variable plurianual, vinculado al Plan estratégico, así como determinadas percepciones en especie complementarias a la acción protectora de la Seguridad Social.

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

Por acuerdo del Consejo de Administración de fecha 23 de junio de 2003 se creó la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, entre cuyas funciones se encuentra la de proponer al Consejo de Administración la política de retribución de los consejeros, así como revisar y aprobar la propuesta del Consejero Delegado sobre los miembros del Comité de Dirección. Dicha Comisión en la actualidad está compuesta por cinco miembros (dos consejeros independientes y tres dominicales) y está presidida por un consejero independiente.

En los trabajos preparatorios y en el proceso de toma de decisiones seguidos para determinar la política de retribuciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo han tenido en cuenta las prácticas habituales en el mercado español y en entidades comparables, considerando la dimensión, características y actividad de la sociedad. Asimismo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración cuentan con la asistencia de varias empresas de consultoría de retribución reconocidas a fin de facilitar la información de mercado y 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

En el ejercicio de las funciones inherentes a la condición de consejero, los miembros del Consejo de Administración de Abertis perciben la siguiente asignación fija al año en función de la responsabilidad que desempeñan:

Presidente 750.000 €/año
Vicepresidentes 110.784 €/año
Miembros Comisión Ejecutiva y Presidentes de las Comisiones 101.740 €/año
Miembros otras Comisiones 81.392 €/año
Consejeros 67.828 €/año

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

Por su parte, el consejero ejecutivo recibe una retribución fija por el desempeño de sus funciones de alta dirección, que se determina teniendo en cuenta el contenido de las funciones ejecutivas asociadas al cargo y a la información de mercado de sociedades comparables proporcionada por varias empresas de consultoría de retribución reconocidas a fin de facilitar la información de mercado y asesorar en el diseño de la política retributiva de la sociedad.

Durante el ejercicio 2014, la retribución fija del Consejero Delegado por el ejercicio de sus funciones de alta dirección ascendió a un total de 1.500 miles de 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
--

Únicamente el consejero ejecutivo es beneficiario de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.

i) Variable anual:

Una parte de la remuneración del Consejero Delegado es variable, con el fin de potenciar su compromiso con la compañía y motivar su desempeño.

El porcentaje de retribución variable se fija en función del cumplimiento de los objetivos anuales del Grupo Abertis, siguiendo las prácticas habituales de empresas comparables en mercado español para puestos de similar responsabilidad. Dichos objetivos se establecen anualmente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones a principios de cada año natural. Son objetivos vinculados al desempeño individual y del conjunto de la Sociedad, tomando como referencia principal el presupuesto anual de la misma.

La obtención final de la retribución variable depende de la valoración cualitativa y cuantitativa que se realice por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la consecución de los objetivos anuales establecidos.

El importe de la retribución variable anual 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. La expectativa de la retribución del Consejero Delegado es de un 60% de su retribución fija pudiendo ser evaluada la consecución de cada objetivo entre el 0% y el 125%.

ii) Incentivo a largo plazo:

Los consejeros con funciones ejecutivas, así como determinados directivos clave de la sociedad tienen un componente de su Compensación Total vinculada a la retribución variable a largo plazo.

Los objetivos que se quieren conseguir con este elemento retributivo son: Motivar y retener mediante una política retributiva que vincule e integre a los directivos del grupo con los objetivos de Abertis, alinear los objetivos de los directivos con los ejecutivos del accionista, así como mantener una competitividad externa que permita la captación de nuevos talentos.

Los instrumentos utilizados para retribuir a largo plazo podrán ser tanto las opciones sobre acciones, las entregas de acciones, los bonus en metálico, aportaciones al plan de jubilación, como otros instrumentos retributivos que sean práctica de mercado y que faciliten la consecución los objetivos anteriormente expuestos.

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 una póliza de seguros colectiva, cuya aportación anual se determina en un 40% de su retribución fija.

Adicionalmente, el Consejero Delegado optó por percibir la retribución variable anual 2014 y el 90% del incentivo a largo plazo 2012 – 2014 en caso que se devengaran mediante aportación al citado plan.

En caso de desvinculación del ejecutivo de la sociedad con carácter previo al acaecimiento de cualquiera de las contingencias previstas en el plan de previsión, el Consejero Delegado consolidará los derechos relativos a las aportaciones realizadas hasta la fecha, salvo que en cualquier momento durante el año siguiente al cese de sus servicios como Consejero Delegado, preste 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.

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

Explique las indemnizaciones

Durante el ejercicio 2014 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 competencia, 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, sin perjuicio de la reactivación inmediata de la relación laboral especial de alta dirección, resultando aplicable la previsión indemnizatoria recogida en dicho contrato, de tres anualidades de salario en caso de que se produjera la resolución de dicha relación laboral.

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

El Presidente dispone, como parte de su retribución en especie de un seguro de vida y de invalidez con capitales asegurados entre 1,7 y 2,3 millones de euros en función de la garantía asegurada, así como tiene a su disposición un vehículo de flota para cumplir sus funciones de representación.

El Vicepresidente 1º es beneficiario de un seguro de fallecimiento por accidente, con un capital asegurado de 6 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 entorno a las tres anualidades de su retribución fija. Asimismo, tiene a su disposición un vehículo de flota de la Sociedad para poder cumplir con sus funciones.

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

Con el fin reducir riesgos y alinear los objetivos de la sociedad y sus accionistas con los objetivos de los directivos, desde el ejercicio 2007 una parte de la retribución del Consejero Delegado y de los directivos está vinculada a los objetivos estratégicos a largo plazo de la sociedad, según se detalla en el apartado A.4.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

B.1 Realice una previsión general de la política de remuneraciones para ejercicios futuros que describa dicha política con respecto a: componentes fijos y dietas y retribuciones de carácter variable, relación entre la remuneración y los resultados, sistemas de previsión, condiciones de los contratos de consejeros ejecutivos, y previsión de cambios más significativos de la política retributiva con respecto a ejercicios precedentes.

Previsión general de la política de remuneraciones

No se prevén cambios en la política de remuneraciones de la sociedad, sin perjuicio del interés en mantener una política retributiva atractiva que permita retener y captar a los mejores profesionales.

B.2 Explique el proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones prevista para los ejercicios futuros, y el papel desempeñado, en su caso, por la comisión de retribuciones.

Explique el proceso de tomas de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones

Se prevé que para los ejercicios futuros y en los trabajos preparatorios, así como en el proceso de toma de decisiones seguidos para determinar la política de retribuciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo tengan en cuenta las prácticas habituales en el mercado español y en entidades comparables, considerando la dimensión, características y actividad de la sociedad. Asimismo, podrán contar con la asistencia de varias empresas de consultoría de retribución reconocidas a fin de facilitar la información de mercado y asesorar en el diseño de la política retributiva de la sociedad.

B.3 Explique los incentivos creados por la sociedad en 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.

Explique los incentivos creados para reducir riesgos

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 retributiva aplicada en el ejercicio 2014 a los consejeros de la sociedad ha sido expuesta en el apartado A.3 del presente documento, y 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.

Las retribuciones de los consejeros fueron fijadas por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, de acuerdo con los criterios y dentro de los límites fijados por el artículo 24 de los estatutos sociales. Concretamente, en fecha 25 de febrero de 2014 el Consejo acordó la congelación durante el año 2014 del sistema y de la cuantía de las remuneraciones anuales del año anterior del Consejo de Administración y de las distintas Comisiones, equiparando la retribución de los presidentes de las comisiones a la de los miembros de la comisión ejecutiva y cuyos importes se detallan en el apartado A.3 del presente documento.

El importe individualizado de las retribuciones en especie abonadas en el ejercicio 2014 para cubrir las prestaciones de vida y accidente del Presidente y Vicepresidente 1º así como el vehículo de representación del Presidente es de:

CONSEJERO	CARGO	IMPORTE
Salvador Alemany Mas	Presidente	34.986 euros
Isidro Fainé Casas	Vicepresidente 1º	5.577 euros

Por su parte, el Presidente ha obtenido una plusvalía de 292.936 euros por el ejercicio por diferencias de una parte de las opciones del plan 2010 de que dispone.

La política de retribución aprobada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para el Consejero Delegado en el ejercicio 2014, ha sido la siguiente:

Retribución Fija:

La retribución fija del Consejero Delegado se establece considerando los criterios de dedicación, calificación y responsabilidad, sin que en ningún caso la cuantía comprometa su independencia en el ejercicio de sus funciones. La retribución fija aplicada para el ejercicio 2014 es la que se indica en el apartado A.3 del presente documento.

Variable anual:

Para el ejercicio 2014, el importe de retribución variable objetivo establecido para el Consejero Delegado es de 900 miles de euros, un 60% de su retribución fija. Los objetivos cuantitativos establecidos por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y cuyo peso relativo es del 80%, los siguientes: Gastos de Explotación, Ebitda, Beneficio Neto, Inversión Operativa, y Evolución Bolsa, siendo el 20% restante una evaluación cualitativa por parte de la Comisión.

La consecución global de los objetivos anuales del Consejero Delegado ha sido de un 110,6%, fijando su retribución variable anual correspondiente a 2014 en 995 miles de euros a satisfacer durante el primer semestre de 2015.

De esta cantidad se descontarán 218 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 del grupo (Arteris, Hispasat y Sanef), tal como establece la política retributiva de la compañía.

El importe neto resultante, de 777 miles de euros se ha destinado a una aportación adicional al plan de previsión social del Consejero Delegado, tal como se indica en el apartado A.5 anterior.

Incentivo variable a largo plazo:

En el cierre del ejercicio 2014 ha finalizado el Plan de Incentivos a Largo Plazo denominado ILP 2012 – 2014, vinculado a los siguientes objetivos del Plan Estratégico de la Sociedad: Plantilla media, Gastos de Personal, Otros Gastos de Explotación, Ebitda, Inversión Operativa, Resultado Neto, y Evolución de la acción. El Consejo Delegado optó por percibir el 90% de dicho incentivo, en el caso de que se devengare mediante una aportación al Plan de Previsión de Aportación definida del que es beneficiario. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha valorado la consecución de los objetivos establecidos en el ILP 2012 – 2014 en un 94%, fijando por tanto el Incentivo a Largo Plazo que corresponde al Consejero Delegado en 3.384 miles de Euros, importe que se ha generado en tres años (2012, 2013 y 2014), y que se abonará, tras la celebración de la Junta General de Accionistas que apruebe las cuentas anuales del ejercicio 2014,

mediante la aportación del 90% (3.046 miles de euros) al Plan de Previsión de aportación definida del que es beneficiario y el restante 10% (338 miles de euros) en efectivo.

Asimismo, en el ejercicio 2014 la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propuso la puesta en marcha de un nuevo Plan de Incentivos a Largo Plazo denominado ILP 2015 – 2017, a fin de retener e incentivar la implicación del Consejero Delegado y de determinados directivos clave del grupo, vinculado a la consecución del plan estratégico de la Sociedad para este periodo.

La valoración final de dichos objetivos se realizará tras la celebración de la Junta General de Accionistas de Abertis que apruebe las cuentas anuales del ejercicio 2017.

Los objetivos incluidos en este sistema de retribución a largo plazo para el Consejero Delegado son: Ebitda, Capex operativo y Evolución de la Acción.

La expectativa de retribución del Consejero Delegado en el caso de que al cierre del ejercicio 2017 se alcancen los objetivos estratégicos de la Sociedad es de 4 anualidades de su retribución fija.

Retribución en especie y diferida:

Durante el ejercicio 2014 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, coche de empresa así como seguros médicos.

El importe abonado por la sociedad por seguro de vida del Consejero Delegado es de 36.601,95 euros y 22.210 euros en concepto de otras retribuciones en especie.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2014
MARÍA TERESA COSTA CAMPI	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
MÓNICA LÓPEZ-MONÍS GALLEGO	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
OHL CONCESIONES, S.A.U.	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
PABLIS 21, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
OHL EMISIONES, S.A.U.	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
THÉÂTRE DIRECTORSHIP SERVICES GAMA, S.À.R.L.	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
THÉÂTRE DIRECTORSHIP SERVICES BETA, S.À.R.L.	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
SALVADOR ALEMANY MAS	Otro Externo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
ISIDRO FAINÉ CASAS	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
OBRASCÓN HUARTE LAIN, S.A.	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
G3T, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
THÉÂTRE DIRECTORSHIP SERVICES ALPHA, S.À.R.L.	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
FRANCISCO REYNÉS MASSANET	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
MARCELINO ARMENTER VIDAL	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
CARLOS COLOMER CASELLAS	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
MIGUEL ÁNGEL GUTIÉRREZ MÉNDEZ	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
RICARDO FORNESA RIBÓ	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 01/03/2014.
SUSANA GALLARDO TORREDEDIA	Dominical	Desde 13/03/2014 hasta 31/12/2014.

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 2014	Total año 2013
MIGUEL ÁNGEL GUTIÉRREZ MÉNDEZ	0	97	0	0	0	0	0	0	97	81
MARCELINO ARMENTER VIDAL	0	102	0	0	0	0	0	0	102	102
ISIDRO FAINÉ CASAS	0	111	0	0	0	0	0	0	111	111
CARLOS COLOMER CASELLAS	0	81	0	0	0	0	0	0	81	81
OHL CONCESIONES, S.A.U.	0	81	0	0	0	0	0	0	81	81
OHL EMISIONES, S.A.U.	0	102	0	0	0	0	0	0	102	99
G3T, S.L.	0	111	0	0	0	0	0	0	111	111
PABLIS 21, S.L.	0	71	0	0	0	0	0	0	71	68
THÉÂTRE DIRECTORSHIP SERVICES ALPHA, S.À.R.L.	0	111	0	0	0	0	0	0	111	111
THÉÂTRE DIRECTORSHIP SERVICES GAMA, S.À.R.L.	0	102	0	0	0	0	0	0	102	102
THÉÂTRE DIRECTORSHIP SERVICES BETA, S.À.R.L.	0	71	0	0	0	0	0	0	71	68
RICARDO FORNESA RIBÓ	0	20	0	0	0	0	0	0	20	81
OBRASCÓN HUARTE LAIN, S.A.	0	111	0	0	0	0	0	0	111	111
SALVADOR ALEMANY MAS	0	750	0	0	0	0	0	0	750	750
MÓNICA LÓPEZ-MONÍS GALLEG0	0	97	0	0	0	0	0	0	97	68
MARÍA TERESA COSTA CAMPI	0	79	0	0	0	0	0	0	79	57
SUSANA GALLARDO TORREDEDIA	0	60	0	0	0	0	0	0	60	0
FRANCISCO REYNÉS MASSANET	1.500	102	0	0	338	0	0	0	1.940	2.079

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

SALVADOR ALEMANY MAS Plan 2009												
Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014							
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio				
31/03/2009	0	0	8,53	1/4/2012 a 1/4/2014	0	0	0,00	0				
Condiciones: 0												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	0	
Otros requisitos de ejercicio: 0												

SALVADOR ALEMANY MAS Plan 2010												
Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014							
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio				
27/04/2010	121.550	121.550	11,07	28/04/2013 a 28/04/2015	3.038	3.038	10,54	Hasta 28/04/2015				
Condiciones: 0												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
0	0,00	0	11,07	60.775	60.775	293	0	63.813	63.813	10,54	28/04/2013 a 28/04/2015	
Otros requisitos de ejercicio: 0												

FRANCISCO REYNÉS MASSANET
Plan 2010

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
27/04/2010	0	0	11,07	28/04/2013 a 28/04/2015	0	0	0,00	0			
Condiciones: 0											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	0
Otros requisitos de ejercicio: 0											

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
FRANCISCO REYNÉS MASSANET	4.423	1.077	7.325	2.902

iv) Otros beneficios (en miles de €)

ISIDRO FAINÉ CASAS			
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 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
6	6	Ninguno	Ninguno

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 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
37	30	Ninguno	Ninguno

SALVADOR ALEMANY MAS			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			

SALVADOR ALEMANY MAS			
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 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
35	12	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 2014	Total año 2013
FRANCISCO REYNÉS MASSANET	0	50	67	0	0	0	0	0	117	85

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 2014 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 grupo	Total ejercicio 2014	Total ejercicio 2013	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
MIGUEL ÁNGEL GUTIÉRREZ MÉNDEZ	97	0	0	97	0	0	0	0	97	81	0
MÓNICA LÓPEZ-MONÍS GALLEGÓ	97	0	0	97	0	0	0	0	97	68	0
MARCELINO ARMENTER VIDAL	102	0	0	102	0	0	0	0	102	102	0
ISIDRO FAINÉ CASAS	111	0	0	111	0	0	0	0	111	111	0
SALVADOR ALEMANY MAS	750	0	293	1.043	0	0	0	0	1.043	1.132	0
MARÍA TERESA COSTA CAMPI	79	0	0	79	0	0	0	0	79	57	0
CARLOS COLOMER CASELLAS	81	0	0	81	0	0	0	0	81	81	0
FRANCISCO REYNÉS MASSANET	1.940	0	0	1.940	117	0	0	117	2.057	2.448	4.423
OBRASCÓN HUARTE LAIN, S.A.	111	0	0	111	0	0	0	0	111	111	0
OHL CONCESIONES, S.A.U.	81	0	0	81	0	0	0	0	81	81	0
OHL EMISIONES, S.A.U.	102	0	0	102	0	0	0	0	102	99	0
G3T, S.L.	111	0	0	111	0	0	0	0	111	111	0
PABLIS 21, S.L.	71	0	0	71	0	0	0	0	71	68	0
THÉÂTRE DIRECTORSHIP SERVICES ALPHA, S.À.R.L.	111	0	0	111	0	0	0	0	111	111	0
THÉÂTRE DIRECTORSHIP SERVICES GAMA, S.À.R.L.	102	0	0	102	0	0	0	0	102	102	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 2014 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 grupo	Total ejercicio 2014	Total ejercicio 2013	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
THÉÂTRE DIRECTORSHIP SERVICES BETA, S.À.R.L.	71	0	0	71	0	0	0	0	71	68	0
RICARDO FORNESA RIBÓ	20	0	0	20	0	0	0	0	20	81	0
SUSANA GALLARDO TORREDEDIA	60	0	0	60	0	0	0	0	60	0	0
TOTAL	4.097	0	293	4.390	117	0	0	117	4.507	4.912	4.423

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	642.772.827	75,13%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	18.271.131	2,84%
Votos a favor	610.723.654	95,01%
Abstenciones	13.778.042	2,14%

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) el sumatorio de la columna "total ejercicio 2013" no incluye la retribución devengada por los consejeros que causaron baja durante dicho ejercicio 2013, afectando la comparabilidad de las cifras.

A los efectos de lo previsto en la disposición transitoria 2 a) y del artículo 529 novodecies de la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo, se incluye a continuación la política sobre remuneraciones de la sociedad:

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD

La política de remuneraciones de la Sociedad se ha desarrollado de acuerdo con lo establecido en los estatutos sociales y en el Reglamento del Consejo, así como en la Ley de Sociedades de Capital (arts. 217 y siguientes y 529 sexdecies y siguientes).

Asimismo, cumple con las recomendaciones del Código Unificado de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas aprobado por el Consejo de Administración de la Comisión Nacional del Mercado de Valores el 22 de mayo de 2006 (posteriormente actualizado en el mes de junio de 2013) y, concretamente, sus recomendaciones 33 a 36.

Los principios y criterios de la política retributiva de los Consejeros son revisados de forma permanente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración en el marco de sus competencias, con el fin de mantener alineada la política retributiva de la Sociedad con las mejores prácticas y tendencias del mercado.

Como principio general, en el establecimiento de sus políticas retributivas, la Sociedad busca la generación de valor para los empleados y para el Grupo y el alineamiento con los intereses a largo plazo del conjunto de los accionistas asegurando la transparencia en su política retributiva.

Así, la remuneración de los Consejeros por el ejercicio de funciones de supervisión y decisión colegiada se basa en los siguientes principios generales:

- La remuneración debe ser suficiente y adecuada a la dedicación, cualificación y responsabilidades de los Consejos pero sin que dicha retribución pueda llegar a comprometer la independencia de criterio de los Consejeros.
- La remuneración debe ser adecuada para atraer y retener el talento.
- La remuneración debe ser competitiva lo cual se consigue mediante la fijación de un paquete retributivo acorde a las referencias de mercado, considerando sectores y compañías comparables.

Por su parte, 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.

1.- Política de remuneraciones de los Consejeros por el desempeño de las funciones de supervisión y decisión colegiada inherentes a su cargo:

De conformidad con lo establecido en el artículo 24 de los estatutos sociales, el límite que la Sociedad podrá destinar, en cada ejercicio, a retribuir a los miembros del Consejo de Administración por su gestión, es una cantidad máxima del dos por ciento (2%) de los beneficios líquidos que sólo podrán percibirla después de cubiertas las atenciones a reserva y a dividendo que la Ley determina.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones es la encargada de proponer al Consejo de Administración los criterios que estime adecuados para la retribución de los Consejeros por sus funciones y corresponde al Consejo de Administración la fijación de la cantidad exacta a abonar dentro del referido límite y su distribución entre los distintos Consejeros, teniendo en cuenta los cargos desempeñados por cada uno de ellos dentro del Consejo y de sus Comisiones.

Los Consejeros perciben una retribución fija por el desempeño de sus funciones de supervisión y decisión colegiada. El cálculo de esta retribución se realiza en función del cargo desempeñado y de la pertenencia a las diferentes Comisiones.

El presidente tiene establecido una retribución del 50% de la retribución fija del Consejero Delegado.

La retribución fijada para el ejercicio 2015 para el resto de consejeros por el ejercicio de las funciones inherentes a la condición de consejero, en función de la responsabilidad que desempeñan es la siguiente:

Vicepresidente 125.000 €/año
Vocal Miembros Comisión Ejecutiva 115.000 €/año
Presidentes de Comisiones 110.000 €/año
Miembros otras Comisiones 90.000 €/año
Consejeros 75.000 €/año

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

Estas cantidades podrán ser actualizadas en base a estudios de mercado realizados por externos independientes.

Dichas actualizaciones serán informadas en el correspondiente Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros que se presentará a la consideración de la Junta General de Accionistas de la Sociedad.

En cualquier caso la retribución total máxima anual del conjunto de consejeros no ejecutivos no podrá superar los 3.500.000 euros.

2.- Política de remuneraciones del Consejero Ejecutivo en el desempeño de funciones ejecutivas:

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones es la encargada de proponer al Consejo de Administración los criterios que estime adecuados para la retribución adicional del Consejero Ejecutivo por sus funciones ejecutivas y demás condiciones de sus contratos, correspondiendo al Consejo su aprobación.

La política de remuneraciones del Consejero Ejecutivo considera, entre otros, los siguientes elementos: (i) una retribución fija, cuya finalidad es compensar el nivel de responsabilidad y desempeño debiendo 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 y (iii) un incentivo variable plurianual, vinculado al Plan estratégico, así como determinadas percepciones en especie complementarias a la acción protectora de la Seguridad Social.

2.1 Retribución Fija

La retribución fija del Consejero Ejecutivo refleja principalmente el nivel de responsabilidad del puesto en la organización, así como su experiencia profesional, velando para que resulte competitiva frente al de entidades comparables a nivel nacional e internacional.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene en cuenta para su fijación y posibles revisiones los elementos anteriores, así como los estudios y análisis salariales elaborados por firmas de consultoría de reconocido prestigio internacional, a los efectos de establecer una retribución adecuada y competitiva en mercado.

Sobre estas bases, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones determina anualmente la retribución del Consejero Ejecutivo, para su aprobación por el Consejo de Administración.

La retribución actual del Consejero Delegado es de 1.500.000 euros, cantidad que se acordó en la sesión del consejo de administración de 27 de Julio de 2013, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y que no se ha incrementado desde 2013.

Esta cantidad se actualizará por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de acuerdo con los criterios mencionados, y en base a estudios salariales realizados por externos independientes.

Dichas actualizaciones serán informadas en el correspondiente Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros que se presentará a la consideración de la Junta General de Accionistas de la Sociedad.

2.2 Retribución Variable anual

Una parte de la remuneración del Consejero Ejecutivo es variable, con el fin de potenciar su compromiso con la compañía y motivar su desempeño.

El importe de la retribución variable anual del Consejero Ejecutivo 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. La expectativa de la retribución del Consejero Delegado aprobada por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos del 22 de Julio de 2014 es de un 60 % de su retribución fija pudiendo ser evaluada la consecución de cada objetivo entre el 0% y el 125%.

La forma de cobro de este incentivo podrá ser en metálico, en acciones, o como aportación extraordinaria al plan de jubilación. El Consejero Ejecutivo deberá comunicar a la Sociedad durante el primer semestre del año de devengo del incentivo el porcentaje del incentivo a percibir en cada una de las citadas formas de cobro.

El Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, analizará periódicamente el target y la estructura de indicadores, pudiendo realizar modificaciones que serán informadas en el correspondiente Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros que se presentará a la consideración de la Junta General de Accionistas de la Sociedad.

2.3 Incentivo variable plurianual:

El Consejero Ejecutivo así como el equipo directivo de la sociedad tienen un componente de su Compensación Total Anual vinculada a un incentivo plurianual.

Los objetivos que se quieren conseguir con este elemento retributivo son: Motivar y retener mediante una política retributiva que vincule e integre a los directivos del grupo con el plan estratégico de la sociedad, alineando los objetivos de los directivos con los del accionista, así como mantener una competitividad externa que permita la captación de nuevos talentos.

Los instrumentos utilizados para el incentivo plurianual podrán ser tanto las opciones sobre acciones, las entregas de acciones, los bonus en metálico, como otros instrumentos retributivos que sean práctica de mercado y que faciliten la consecución los objetivos anteriormente expuestos.

En el ejercicio 2014 la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propuso la puesta en marcha de un Plan de Incentivos Plurianual denominado ILP 2015 – 2017, a fin de retener e incentivar la implicación del Consejero Delegado y de determinados directivos clave del grupo, vinculado a la consecución del plan estratégico de la Sociedad para este periodo.

La valoración final de dichos objetivos se realizará por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones una vez concluido el período. Y la liquidación, en su caso, tras la celebración de la Junta General de Accionistas de Abertis que apruebe las cuentas anuales del ejercicio 2017.

Los objetivos incluidos en este sistema de retribución a largo plazo para el Consejero Delegado son: Ebitda, Capex operativo y Evolución de la Acción.

La expectativa de retribución del Consejero Delegado en el caso de que al cierre del ejercicio 2017 se alcancen los objetivos estratégicos de la Sociedad es de 4 anualidades de su retribución fija, pudiendo ser evaluada la consecución de cada objetivo entre el 0% y el 125%.

La forma de cobro de este incentivo será de como mínimo el 50% como aportación al Plan de Previsión Social, pudiendo optar para el 50% restante a percibirse en efectivo, acciones o como aportación al Plan de Previsión Social. El Consejero Ejecutivo deberá comunicar a la Sociedad durante el primer semestre del año de devengo del incentivo el porcentaje del incentivo a percibir en cada una de las citadas formas de cobro.

3.- Condiciones principales del contrato del Consejero Delegado:

Las condiciones de prestación de servicios profesionales del Consejero Delegado se regulan en su contrato, en el marco de las previsiones recogidas en el artículo 24 de los Estatutos de la Sociedad.

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, sin perjuicio de la reactivación inmediata de la relación laboral especial de alta dirección, resultando aplicable la previsión indemnizatoria recogida en dicho contrato, de tres anualidades de salario en caso de que se produjera la resolución de dicha relación laboral.

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.

El Consejero Delegado es beneficiario de un Seguro de Salud que cubre también a su familia.

Asimismo es beneficiario de un Plan de Previsión Social, instrumentado mediante una póliza de seguros colectiva, cuya aportación anual se determina en un 40% de su retribución fija, y está vinculado a las contingencias de supervivencia a los 65 años, fallecimiento, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez y desempleo de larga duración. Además, podrá nutrirse con las cuantías correspondientes a la variable anual y al incentivo a largo plazo

En caso de desvinculación del ejecutivo de la sociedad con carácter previo al acaecimiento de cualquiera de las contingencias previstas en el plan de previsión, el Consejero Delegado consolidará los derechos relativos a las aportaciones realizadas hasta la fecha, salvo que en cualquier momento durante el año siguiente al cese de sus servicios como Consejero Delegado, preste 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.

Adicionalmente tiene un capital asegurado en caso de fallecimiento e incapacidad permanente absoluta y por gran invalidez mientras se encuentra prestando servicios para la Sociedad en su condición de Consejero Delegado de 3,5 veces su retribución fija bruta.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 25/02/2014.

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

Sí

No