

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA	31/12/2015
--	------------

C.I.F.	A81939209
---------------	-----------

DENOMINACIÓN SOCIAL

FERROVIAL, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

PRINCIPE DE VERGARA, 135 MADRID

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

A.1.1. Principios y fundamentos generales

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

La política de remuneraciones se fundamenta en los siguientes principios y criterios:

- Creación de valor a largo plazo, alineando los sistemas retributivos con el plan estratégico;
- Atracción y retención de los mejores profesionales;
- Competitividad externa en la fijación de las remuneraciones con referencias de mercado a través de análisis con sectores y compañías comparables;
- Participación periódica en planes vinculados a la acción y ligados a la consecución de determinadas métricas de rentabilidad;
- Logro responsable de objetivos de acuerdo con la política de gestión de riesgos de la Sociedad;
- Mantenimiento de un equilibrio razonable entre los distintos componentes de la retribución fija (corto plazo) y variable (anual y largo plazo), que refleje una adecuada asunción de riesgos combinada con el logro de los objetivos definidos;
- Transparencia en la política de remuneraciones.

A.1.2. Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior

Por lo que se refiere a la política del ejercicio 2016, los elementos y características de la misma se mantienen en términos similares a los que se aplicaron en el ejercicio 2015 excepto en lo referido a los siguientes aspectos:

- Salvedades de los auditores: La retribución variable anual, que está vinculada con los resultados de la Sociedad, al devengarse como consecuencia, entre otros, del cumplimiento de determinados objetivos cuantitativos, tendrá en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo que puedan minorar los resultados de la Sociedad.
- Política de tenencia de acciones: de acuerdo con las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas se establece que, una vez atribuidas las acciones o las opciones o derechos sobre acciones correspondientes a los sistemas retributivos, los consejeros no puedan transferir la propiedad de un número de acciones equivalente a dos veces su remuneración fija anual, ni puedan ejercer las opciones o derechos hasta transcurrido un plazo de, al menos, tres años desde su atribución. Lo anterior no será de aplicación a las acciones que el consejero necesite enajenar, en su caso, para satisfacer los costes relacionados con su adquisición.
- Cláusulas de recobro: Los acuerdos contractuales de los Consejeros Ejecutivos incluyen una cláusula que permite a la Sociedad reclamar el reembolso de los componentes variables de la remuneración cuando éstos se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad.

iv) Pagos por resolución de los contratos de los Consejeros Ejecutivos: A partir de la aprobación por la CNMV, en febrero de 2015, del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas, y como parte de la Política de remuneraciones de la Sociedad, los pagos por resolución de los contratos que la Sociedad vaya a firmar con sus Consejeros Ejecutivos no superarán un importe equivalente a dos anualidades de la retribución total anual del Consejero Ejecutivo. Serán mantenidos los derechos adquiridos por el Consejero Delegado actual, de acuerdo con lo establecido expresamente en la Política de remuneraciones.

A.1.3. Criterios utilizados para establecer la política de remuneración de la sociedad

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

i) La normativa legal aplicable.

ii) Lo establecido por los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo: El artículo 56 de los Estatutos Sociales establece que los miembros del Consejo de Administración tienen derecho a percibir un importe anual, establecido de forma total y conjunta para todos los miembros del Consejo por la Junta General de Accionistas. El importe máximo total en concepto de remuneración por pertenencia al Consejo ascendió en 2015 a 1777,6 miles € (aplicando a la cifra de 2014 el IPC de dicho ejercicio, -1%) ver E1.

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

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

- La remuneración de los Consejeros deberá en todo caso guardar una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables. Será la necesaria para atraer y retener a los Consejeros del perfil deseado y para retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que el cargo exija, pero no tan elevada como para comprometer la independencia de criterio de los Consejeros No Ejecutivos.

- La determinación de la remuneración de cada Consejero en su condición de tal corresponderá al Consejo de Administración conforme a la ley y los estatutos sociales, y tendrá en cuenta a tal efecto las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, la pertenencia a Comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

- Corresponderá al Consejo de Administración fijar la retribución de los Consejeros Ejecutivos de conformidad con lo dispuesto en la ley y en la política de remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General.

Además de lo anterior:

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

- El Consejo formulará un informe anual sobre las remuneraciones de sus consejeros, en los términos establecidos en la normativa vigente, que se difundirá y someterá a votación consultiva de la Junta como punto separado del orden del día.

iii) Los siguientes criterios internos para establecer la política de remuneración de los consejeros ejecutivos:

- Desglose de la retribución en componentes fijos y variables.

- Vinculación de la parte variable a la consecución de objetivos corporativos.

- Alineación con los objetivos de Ferrovial mediante:

- Participación periódica en planes vinculados a la acción y ligados a métricas de rentabilidad,

- Reconocimiento, en ciertos casos, de un concepto retributivo diferido.

- No asunción de compromisos por pensiones.

iv) Los objetivos establecidos en el plan estratégico del grupo, que permiten, entre otros, establecer las métricas a las que se vincula la retribución variable anual y a medio/largo plazo.

v) Los datos de mercado.ver A2

A.1.4. Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos

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

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

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

A.2.1. Trabajos Preparatorios y Toma de Decisiones

Durante el ejercicio 2015 se ha acometido el ejercicio de análisis de la remuneración de los Consejeros en su condición de tales y de los Consejeros Ejecutivos.

Respecto a la remuneración de los Consejeros en su condición de tales, se analiza la información de mercado en España, en particular, en las compañías del IBEX35.

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

Como resultado, el grupo de comparación está formado, para 2015, por las siguientes 17 compañías: Santander, Telefónica, Inditex, BBVA, Repsol, Iberdrola, Gas Natural, Abertis, CaixaBank, Mapfre, ACS, Enagás, OHL, Acciona, FCC, Indra y Cepsa.

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

Además, entre las cuestiones que son objeto de discusión en el seno de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, cabe destacar:

- La información utilizada por la Dirección General de Recursos Humanos para el establecimiento de bandas de retribución fija que resulten adecuadas al puesto y funciones desarrolladas así como a su posición competitiva en el mercado.
- Los objetivos de carácter cuantitativo y cualitativo a los que se vincula la retribución variable de los consejeros con funciones ejecutivas.
- El importe de la retribución variable de los consejeros ejecutivos, expresado como un porcentaje de su retribución fija.
- Los criterios de cumplimiento a los que se vincula la valoración de la retribución variable.
- Por último, en aquellos casos en los que la ley así lo establece, se somete a la Junta General de Accionistas la aprobación de los preceptivos asuntos, incluyendo los planes retributivos consistentes en entrega de acciones, de derechos de opción sobre las mismas o que estén referidos al valor de las acciones.

En el ejercicio 2015 la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se ha reunido en 5 ocasiones.

A.2.2. Comisión de Nombramientos y Retribuciones: Composición y Mandato

La composición actual de esta comisión es la siguiente:

- Santiago Bergareche (Presidente), Consejero Externo Independiente.
- Juan Arena, Consejero Externo Independiente.
- José Fernando Sánchez-Junco, Consejero Externo Independiente.
- Santiago Fernández Valbuena, Consejero Externo Independiente.

Entre sus funciones más destacadas están:

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

Durante 2015 y hasta la fecha de aprobación de este informe, las actuaciones más relevantes de esta Comisión han estado relacionadas con:

- Propuesta de retribución del ejercicio 2014 de los consejeros, en su condición de tales;
- Propuesta de retribución fija 2015 de los Consejeros Ejecutivos e informe sobre la del Comité de Dirección;
- Evaluación de la propuesta de retribución variable anual 2014 abonable en 2015;
- Propuesta de asignación de unidades del tercer ciclo del Plan de Entrega de Acciones 2013-2015;
- Evaluación del Consejo.

A.2.3. Comisión de Nombramientos y Retribuciones: Asesores Externos

La Sociedad se sirve de informes elaborados por asesores externos, en 2015 Garrigues Human Capital Services y Willis Towers

Watson, para efectuar comparaciones con las organizaciones externas de tamaño y estructura similar y garantizar que la remuneración de los consejeros ejecutivos se encuentra en un nivel competitivo y Egon Zehnder para la evaluación del Consejo.

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 remuneración de los consejeros en su condición de tales se establece teniendo en cuenta el límite máximo que fijó la Junta General de Accionistas de 2009 y los ajustes que se produzcan en el IPC. El máximo total para el año

2016 en concepto de remuneración por pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad se ha establecido en 1.777.579,99 € igual a la de 2015 al mantenerse el IPC de 2015 en el 0%.

La retribución se compone de los siguientes elementos retributivos:

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

b) Dietas:

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

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

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

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

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

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

Por otra parte, y tal como ha sido anteriormente indicado, los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas en el seno de la Compañía, perciben una Retribución Fija establecida de acuerdo con los criterios expresados en el apartado A.2.1, que se abona mensualmente.

Los importes para el ejercicio 2016 son los siguientes: Presidente: 1.455 m€; Consejero Delegado: 1.200 m€.

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

A fecha de emisión de este Informe, la política de remuneraciones sólo atribuye elementos de componente variable a los Consejeros Ejecutivos.

i) Remuneración Variable anual:

Se vincula al desempeño individual y a la consecución de objetivos económico-financieros, industriales y operativos concretos, predeterminados, cuantificables y alineados con el interés social y contemplados en los planes estratégicos de la Sociedad. Todo ello sin perjuicio de la posibilidad de ponderar otros objetivos, en particular, en materia de gobierno corporativo y responsabilidad corporativa, pudiendo ser de carácter cuantitativo o cualitativo.

Los objetivos cuantitativos tienen un peso, como mínimo, del 50% en el conjunto del incentivo. Están compuestos por métricas que garantizan el adecuado balance entre los aspectos financieros y operativos de la gestión de la Sociedad. En concreto, para el ejercicio 2016, estos objetivos tendrán un peso del 50% para el Presidente y del 60% para el Consejero Delegado y son los siguientes:

- 45% Resultado Neto;
- 40% Flujo de Caja;
- 15% Grado de cumplimiento de las iniciativas derivadas del plan estratégico.

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

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

En concreto, para el ejercicio 2016, estos objetivos tendrán un peso del 50% para el Presidente y del 40% para el Consejero Delegado. Para el Presidente se evaluarán los resultados del Grupo en su conjunto. Para el Consejero Delegado se tendrán en cuenta los siguientes:

- Valoración global de los resultados en el año de referencia;
- Adecuación y seguimiento de los procedimientos vinculados a la asunción de riesgos controlados;
- Mejoras en lo relativo a seguridad y salud de los empleados, medido a través del ratio de accidentes de la Sociedad;
- Desarrollo de equipos profesionales que garanticen la estabilidad en la gestión y consecución de los objetivos estratégicos de la organización;
- Innovación y responsabilidad social corporativa.

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

ii) Planes de Incentivo a Largo Plazo:

Los Consejeros Ejecutivos participan en un sistema de retribución variable a largo plazo basado en planes de entrega de acciones. Se estructuran en ciclos plurianuales (actualmente de 3 años) solapados, realizándose asignaciones de unidades cada año, que se convierten en acciones al cabo del final del ciclo (actualmente 3 años). Para que esto se produzca se deben cumplir, además de permanecer en la Sociedad durante un plazo determinado (actualmente de 3 años), determinados objetivos ligados a métricas internas o externas que reflejen objetivos económico-financieros y/o de creación de valor para la compañía. Cada métrica tiene asociada una escala de logro que establece un umbral de cumplimiento mínimo, por debajo del cual no se abona incentivo, y un máximo.

Actualmente se encuentra vigente el plan 2013-2015 y en 2015 el Consejo de Administración ha aprobado el III plan 2016-2018, que se someterá a aprobación de la próxima junta de accionistas y similar a los otorgados anteriormente. Para estos planes vigentes las métricas son:

- Resultado Bruto de Explotación (RBE) sobre Activos netos productivos (planes 2013 y 2016);
- Flujo de caja (plan 2013); y
- Retorno Total para el Accionista (RTA) en comparación con un grupo de 17 empresas (plan 2013 y 2016).

El grupo de comparación está integrado por: ACS, OHL, FCC, Abertis, Paris CdG, Fraport, Serco, Carrillion, Bilfinger Berger (plan 2013), Eiffage, Vinci, Strabag, Skanska, Balfour Beatty, Transurban y SNC Lavalin, Kier (plan 2016) y AENA (Plan 2016)

En 2016 se realizará la primera asignación dentro del plan 2016-2018, con el peso relativo de las métricas mencionadas del 70% para RBE/Activos netos productivos y 30% para RTA.

En el caso del RBE/Activos netos productivos se conseguirá el máximo del incentivo, para el otorgamiento de 2016, si, la media de este ratio al final del ciclo de tres años supera el 10,5 %, no retribuyéndose por debajo del 9 %.

Para el RTA se conseguirá en máximo del incentivo, para el otorgamiento de 2016, si al cabo de los tres años la situación de Ferrovial respecto al grupo de comparación se encuentra entre los 5 primeros lugares, no retribuyéndose por debajo de la mediana de dicho grupo.

Para los Consejeros Ejecutivos, el valor máximo aproximado, a precios de otorgamiento, puede alcanzar hasta el 125% de su retribución fija.

El incentivo a largo plazo para la asignación de 2013, que se abonará en 2016, tiene un valor aproximado (a valor de fecha de asignación) de entre el 85 % y el 115 % de la Retribución Fija.

A fecha de aprobación de este Informe existen vigentes Planes de Opciones sobre acciones anteriores. Hasta el año 2008 Ferrovial concedía planes de opciones sobre acciones, de los cuales sigue vigente el otorgado en 2008 (aprobado en Junta de 28/03/2008). El ejercicio sólo se puede producir a los 3 años de su concesión y antes de que se cumplan 8. Además se deben cumplir unas determinadas tasas calculadas entre la comparación del Resultado Bruto de Explotación con los Activos Netos Productivos.

iii) Política de tenencia de acciones: de acuerdo a las recomendaciones del Código de Buen Gobierno se establece que una vez atribuidas las acciones o las opciones o derechos sobre acciones correspondientes a los sistemas retributivos, los consejeros no puedan transferir la propiedad de un número de acciones equivalente a dos veces su remuneración fija anual, ni puedan ejercer las opciones o derechos hasta transcurrido un plazo de, al menos, tres años desde su atribución. Lo anterior no será de aplicación a las acciones que el consejero necesite enajenar, en su caso, para satisfacer los costes relacionados con su adquisición

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

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

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

Para la cobertura de esta retribución extraordinaria, la Sociedad anualmente realiza aportaciones a un seguro colectivo de ahorro, del que la propia Sociedad es el tomador y beneficiario, cuantificadas según un determinado porcentaje que se ha fijado, para 2016, en el 20% de la Retribución Total Anual (retribución fija más variable objetivo del 125%) del consejero ejecutivo.

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

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

Explique las indemnizaciones

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

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

Se describen a continuación las condiciones más relevantes:

a) Preaviso: en el supuesto de extinción por causas imputables a la Sociedad, ésta deberá comunicar al Consejero Delegado el cese con una antelación de tres (3) meses con respecto a la fecha de extinción. En el supuesto de incumplimiento de dicho plazo la Sociedad deberá abonar una cantidad equivalente a la retribución correspondiente al periodo de preaviso incumplido.

b) Duración: los contratos de los consejeros ejecutivos tienen una duración indefinida.

c) Supuestos de cese e indemnizaciones:

En el caso del Presidente, la extinción de su contrato por cualquier causa no devengará a su favor derecho a percibir indemnización alguna.

Para el Consejero Delegado la Sociedad tiene acordado que, en caso de que éste cese en sus funciones por decisión o desistimiento unilateral de la Sociedad (salvo que el cese venga motivado por la infracción grave de sus obligaciones), o por causas económicas, organizativas, productivas o tecnológicas, o el cese se deba a una modificación sustancial de las condiciones de prestación de sus servicios, el consejero tendrá derecho a percibir la mayor de las dos cantidades siguientes: (i) la indemnización legal obligatoria prevista con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores en la fecha de su incorporación al cargo de consejero ejecutivo, o (ii) las cantidades acumuladas en el sistema de retribución

de carácter extraordinario a que se refiere el apartado A.5 anterior. En caso de que, como consecuencia de un cambio significativo en la titularidad de la Sociedad que tenga por efecto una renovación de los órganos rectores de la Sociedad o en el contenido y planteamiento de su actividad principal, se produzca una modificación sustancial de las condiciones de prestación de sus servicios, el Consejero Delegado podrá instar la extinción de su relación con la Sociedad en los seis meses siguientes a la producción de tales cambios, teniendo el derecho en ese caso a percibir la misma indemnización a que tuviera derecho en caso de cese por decisión unilateral de la Sociedad.

d) Exclusividad: los consejeros ejecutivos están obligados a prestar servicios de forma exclusiva a la Sociedad, no pudiendo el consejero firmar contratos con otras empresas competidoras de Ferrovial por sí ni por personas interpuestas, familiares o no que impliquen una efectiva competencia con las actividades de Ferrovial.

e) No competencia: de conformidad con el artículo 41.3 del Reglamento del Consejo de Administración, el Consejero que deje de tener tal condición no podrá prestar servicios a una sociedad que ejerza una competencia efectiva con la Sociedad y sus filiales durante un período de dos años, siempre que dichos servicios sean de especial trascendencia en relación con las actividades en las que concurra efectivamente con la Sociedad y sus filiales. Tampoco podrá ser administrador de la misma en un periodo de dos años a partir de su separación del Consejo. Estas prohibiciones podrán ser dispensadas por el Consejo de Administración.

Los contratos suscritos con los Consejeros Ejecutivos contienen una obligación de no competencia postcontractual durante un plazo de dos años.

En el caso del Presidente, recibirá, en contrapartida por el pacto de no competencia una compensación económica de 2 veces su retribución fija anual.

En el caso del Consejero Delegado, el 50% de la cuantía a percibir en caso de cese está sujeta al cumplimiento del pacto de no competencia post-contractual.

f) Cláusula de recobro: los acuerdos contractuales de los Consejeros Ejecutivos incluyen una cláusula que permite a la Sociedad reclamar el reembolso de componentes variables de la retribución cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad.

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

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

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

A fecha de emisión del presente Informe, no se han otorgado anticipos, créditos o garantías a los Consejeros por parte de la Sociedad por razón de su condición de miembros del Consejo de Ferrovial o de otros consejos de administración de otras sociedades del Grupo.

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

Explique las remuneraciones en especie

Anualmente, desde el ejercicio 2005, la Junta General de Accionistas aprueba la posibilidad de que los Consejeros con funciones ejecutivas puedan percibir una parte de su retribución anual en acciones de Ferrovial, con el objetivo de vincular una parte de su retribución a la evolución del valor de las acciones de la Sociedad.

La Junta General de la Sociedad celebrada el 27 de marzo de 2015 aprobó la participación de los miembros de la alta dirección y de los miembros del Consejo de Administración con funciones ejecutivas en un sistema de retribución consistente en que el pago de parte de su retribución correspondiente a los ejercicios 2015 a 2019 se pueda realizar mediante entrega de acciones de la Sociedad.

El límite máximo de retribución a percibir en acciones es de 12.000 € por partícipe o la que eventualmente pueda establecerse en una modificación del artículo 42.2.f) de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, o en el precepto que lo sustituya.

Adicionalmente, la Sociedad tiene implantado un sistema de retribución flexible, denominado "Plan de Retribución Flexible", que proporciona a los empleados la posibilidad de modificar de forma voluntaria su paquete retributivo de acuerdo a sus necesidades personales, sustituyendo parte de la retribución fija por la entrega de determinadas retribuciones en especie. Entre estos productos se encuentra un seguro colectivo de vida y ahorro vinculado a jubilación. Los partícipes pueden solicitar que una parte de su retribución bruta anual sea satisfecha por la Sociedad, en concepto de prima, a una póliza de seguro colectivo de vida y ahorro vinculado a jubilación. Durante el año 2015 no se han producido comunicaciones a la Sociedad por parte de ningún consejero ejecutivo para que parte de su retribución sea satisfecha en concepto de prima al seguro mencionado.

La Sociedad tiene suscritas pólizas de seguro de vida para la cobertura del riesgo de fallecimiento e incapacidad de las que resultan beneficiarios los Consejeros Ejecutivos.

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

A fecha de emisión de este Informe, no se ha devengado ninguna remuneración 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

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

En caso de que los consejeros ejecutivos de Ferrovial reciban asignaciones fijas o dietas por su asistencia a los Consejos y Comisiones de otras sociedades del Grupo, las cantidades recibidas por este concepto serán minoradas del importe de la retribución variable anual del consejero.

A.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

A.13.1. La política de remuneración de Ferrovial está diseñada considerando la estrategia y los resultados a largo plazo de la Sociedad:

a) La compensación total de los consejeros ejecutivos se compone de diferentes elementos retributivos que consisten fundamentalmente en: (i) una Retribución Fija, (ii) una Retribución Variable anual y (iii) Planes de Incentivo a Largo Plazo. Para los consejeros ejecutivos, en un escenario de cumplimientos de objetivos estándar, este elemento a largo plazo tiene un peso aproximado del 25/35% de la retribución total directa (fijo + variable anual + incentivo a largo plazo).

b) Los Planes de Incentivo a Largo Plazo se inscriben en un marco plurianual para garantizar que el proceso de evaluación se basa en los resultados a largo plazo y que tiene en cuenta el ciclo económico subyacente del Grupo. Esta retribución se concede y se abona en forma de acciones sobre la base de la creación de valor, de forma que los intereses de los directivos estén alineados con los de los accionistas. Además, son ciclos solapados que como norma general se encadenan de manera indefinida manteniendo un foco permanente en el concepto de largo plazo en todas las decisiones.

c) Ferrovial tiene implantado un sistema gestión integral del riesgo denominado Ferrovial Risk Management (en adelante, FRM). Este sistema, orientado hacia una asociación de los riesgos analizados con los objetivos a los que esos riesgos amenazan, se aplica a todas las líneas de negocio del Grupo, incluyendo las sociedades participadas sobre las que se tiene capacidad de gestión. La Dirección Corporativa de Riesgos es la unidad responsable de la coordinación de la aplicación y aprovechamiento del FRM.

De acuerdo con el artículo 38.3 n) de los Estatutos Sociales, corresponde al Consejo la determinación de la Política de control y gestión de riesgos. El Consejo ha establecido que la política de Ferrovial en esta materia se traduce en los siguientes principios:

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

Los sistemas retributivos de los consejeros ejecutivos anteriormente descritos llevan implícitos en su diseño medidas de

control de riesgos excesivos.

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

A.13.2. La política de remuneración de Ferrovial establece un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración:

- a) El diseño del esquema de remuneración presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y los componentes variables: en un escenario de cumplimiento estándar de los objetivos vinculados a la retribución variable, la retribución fija para los consejeros ejecutivos representa en torno al 25/35% del total de la compensación (fijo + variable anual + incentivo a largo plazo). Esta proporción se considera suficientemente elevada y no excesiva.
- b) Los componentes variables de la remuneración tienen la flexibilidad suficiente para permitir su modulación hasta el punto de que sea posible que su valor sea inexistente. En un escenario donde no se alcanzasen los objetivos vinculados a la retribución variable, los consejeros ejecutivos solo percibirían retribución fija.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones está formada por 4 miembros, tres de los cuales también son miembros de la Comisión de Auditoría y Control. La presencia cruzada en estas dos comisiones favorece la toma en consideración de los riesgos asociados a las retribuciones en las deliberaciones de las citadas comisiones y en sus propuestas al Consejo, tanto en la determinación como en el proceso de evaluación de los incentivos anuales y plurianuales.

A.13.3. En relación a las fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso, hay que considerar que:

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

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

En el año 2015, la Sociedad ha aplicado su política retributiva de acuerdo con los principios, fundamentos y criterios expuestos en el apartado A.1 del presente Informe, siguiendo las modificaciones normativas que, en materia de transparencia y buen gobierno, se han venido publicando tanto por la CNMV como por otras entidades.

1º) En lo que se refiere a los consejeros en su condición de tales:

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

La remuneración total máxima aprobada para el año 2015 por todos los conceptos por pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad asciende a 1.777,58 miles de €. La variación respecto al 2014 es consecuencia de la aplicación del IPC, que ascendió a un -1% Ver detalle apartado E.

(i) Asignación Fija: en 2015 la asignación fija agregada ascendió a 415 miles de €.

(ii) Asignación fija complementaria: en 2015 la asignación fija complementaria ha ascendido a 638 miles de €.

(iii) Dietas por Asistencia: los consejeros reciben una cuantía fija por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones Delegadas o asesoras. A continuación se detallan las cuantías recibidas por reunión en 2015:

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

En total el importe de las dietas abonadas en 2015 ha ascendido a 708 miles de €.

2º) Respecto a los Consejeros Ejecutivos, se detalla a continuación la estructura y conceptos retributivos de la política de retribuciones aplicada durante el ejercicio 2015.

(i) Retribución Fija: el importe de la retribución fija de los consejeros ejecutivos correspondiente al ejercicio 2015 ha ascendido en global a 2.435 miles de €, 1.335 miles de € para el Presidente y 1.100 miles de € para el Consejero Delegado.

(ii) Retribución Variable anual. Por lo que se refiere a esta remuneración, el nivel de consecución agregado de los objetivos en el ejercicio 2015, pagadero en 2016, ha sido, del 152 % sobre la retribución fija para el Presidente y del 167 % sobre la retribución fija para el Consejero Delegado respecto a los objetivos establecidos al inicio del ejercicio. El desglose de los importes que, por tanto, percibirán los Consejeros Ejecutivos en 2016, correspondientes a los objetivos marcados para el 2015, es el siguiente: Presidente: 2.034 miles de €; Consejero Delegado: 1.837 miles de €.

(iii) Plan de Incentivo a Largo Plazo.

En 2015 ha vencido el tercer ciclo del Plan de Entrega de Acciones 2010-2012. La Comisión ha llevado a cabo el proceso de evaluación para determinar el grado de consecución de los objetivos. En este proceso la Comisión ha contado con el soporte de la Dirección General Económico-Financiera, responsable del control de gestión del Grupo, que facilita los resultados económicos del Grupo debidamente auditados y verificados por la Comisión de Auditoría y Control. La Comisión ha determinado un nivel de cumplimiento agregado de los objetivos del 100%, equivalente a un incentivo, a precios de otorgamiento, del 84% de la retribución fija anual del Presidente y del 102% de la retribución fija anual del Consejero Delegado. Esta cantidad ha sido abonada en marzo de 2015.

iv) Plan de retribución diferida para el Consejero Delegado

Las aportaciones realizadas incluyendo gastos por este concepto en 2015 ascendieron a la cantidad de 496 miles de €, siendo el total acumulado a la fecha de cierre de este informe de 4.973 miles de €.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2015
SANTIAGO BERGARECHE BUSQUET	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
JOAQUIN AYUSO GARCIA	Otro Externo	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
ÍÑIGO MEIRÁS AMUSCO	Ejecutivo	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
JUAN ARENA DE LA MORA	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
MARÍA DEL PINO CALVO-SOTELO	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
SANTIAGO FERNÁNDEZ VALBUENA	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
JOSÉ FERNANDO SANCHÉZ-JUNCO MANS	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
JOAQUÍN DEL PINO CALVO-SOTELO	Dominical	Desde 29/10/2015 hasta 31/12/2015.
LEOPOLDO DEL PINO CALVO-SOTELO	Dominical	Desde 29/10/2015 hasta 31/12/2015.
HOWARD LEE LANCE	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
OSCAR FANJUL MARTÍN	Independiente	Desde 31/07/2015 hasta 31/12/2015.
KARLOVY, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 29/10/2015.
PORTMAN BAELA, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 09/09/2015.
JAIME CARVAJAL URQUIJO	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 30/07/2015.
RAFAEL DEL PINO Y CALVO-SOTELO	Ejecutivo	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.

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 2015	Total año 2014
RAFAEL DEL PINO Y CALVO-SOTELO	1.335	35	112	2.034	0	0	0	92	3.608	3.551
SANTIAGO BERGARECHE BUSQUET	0	35	66	0	0	0	0	81	182	178
JOAQUIN AYUSO GARCIA	0	35	67	0	0	0	0	58	160	152
ÍÑIGO MEIRÁS AMUSCO	1.100	35	56	1.837	0	0	0	46	3.074	3.019
JUAN ARENA DE LA MORA	0	35	66	0	0	0	0	46	147	149
MARÍA DEL PINO CALVO-SOTELO	0	35	54	0	0	0	0	46	135	142
SANTIAGO FERNÁNDEZ VALBUENA	0	35	50	0	0	0	0	46	131	115
JOSÉ FERNANDO SANCHÉZ-JUNCO MANS	0	35	64	0	0	0	0	46	145	142
JOAQUÍN DEL PINO CALVO-SOTELO	0	6	12	0	0	0	0	8	26	0
LEOPOLDO DEL PINO CALVO-SOTELO	0	6	12	0	0	0	0	8	26	0
HOWARD LEE LANCE	0	35	30	0	0	0	0	46	111	9
OSCAR FANJUL MARTÍN	0	15	19	0	0	0	0	19	53	0
JAIME CARVAJAL URQUIJO	0	20	47	0	0	0	0	27	94	138
PORTMAN BAELA, S.L.	0	24	31	0	0	0	0	32	87	133
KARLOVY, S.L.	0	29	24	0	0	0	0	38	91	122

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

RAFAEL DEL PINO Y CALVO-SOTELO Plan de opciones sobre acciones (2008)

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2015				Opciones asignadas durante el ejercicio 2015						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
28/03/2008	1.179.600	1.179.600	11,69	8 años	0	0	0,00	-			
Condiciones: Ver apartado A.4											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015				
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	1.179.600	1.179.600	11,69	8 años
Otros requisitos de ejercicio: -											

RAFAEL DEL PINO Y CALVO-SOTELO Plan de entrega de acciones vinculado a objetivos (2012)

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2015				Opciones asignadas durante el ejercicio 2015						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
15/02/2012	0	122.000	0,00	3 años	0	0	0,00	-			
Condiciones: Ver apartado A.4											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015				
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
122.000	19,04	2.323	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-
Otros requisitos de ejercicio: -											

RAFAEL DEL PINO Y CALVO-SOTELO
Plan de entrega de acciones vinculado a objetivos (2013)

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2015				Opciones asignadas durante el ejercicio 2015			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
15/02/2013	0	104.650	0,00	3 años	0	0	0,00	-

Condiciones: Ver apartado A.4

Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015			
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	104.650	0,00	3 años

Otros requisitos de ejercicio: -

RAFAEL DEL PINO Y CALVO-SOTELO
Plan de entrega de acciones vinculado a objetivos (2014)

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2015				Opciones asignadas durante el ejercicio 2015			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
15/02/2014	0	78.500	0,00	3 años	0	0	0,00	-

Condiciones: Ver apartado A.4

Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015			
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	78.500	0,00	3 años

Otros requisitos de ejercicio: -

RAFAEL DEL PINO Y CALVO-SOTELO
Plan de entrega de acciones vinculado a objetivos (2015)

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2015				Opciones asignadas durante el ejercicio 2015						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
15/02/2015	0	0	0,00	-	0	69.800	0,00	3 años			
Condiciones: Ver apartado A.4											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015			
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	69.800	0,00	3 años
Otros requisitos de ejercicio: -											

JOAQUIN AYUSO GARCIA
Plan de opciones sobre acciones (2008)

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2015				Opciones asignadas durante el ejercicio 2015						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
28/03/2008	609.600	609.600	11,69	8 años	0	0	0,00	-			
Condiciones: Ver apartado A.4											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015			
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	11,69	409.600	409.600	3.685	0	200.000	200.000	11,69	8 años
Otros requisitos de ejercicio: -											

ÍÑIGO MEIRÁS AMUSCO**Plan de opciones sobre acciones (2008)**

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2015				Opciones asignadas durante el ejercicio 2015						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
28/03/2008	558.000	558.000	11,69	8 años	0	0	0,00	-			
Condiciones: Ver apartado A.4											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015			
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	11,69	538.000	538.000	3.475	0	20.000	20.000	11,69	8 años
Otros requisitos de ejercicio: -											

ÍÑIGO MEIRÁS AMUSCO**Plan de entrega de acciones vinculado a objetivos (2012)**

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2015				Opciones asignadas durante el ejercicio 2015						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
15/02/2012	0	122.000	0,00	3 años	0	0	0,00	-			
Condiciones: Ver apartado A.4											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015			
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
122.000	19,04	2.323	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-
Otros requisitos de ejercicio: -											

ÍÑIGO MEIRÁS AMUSCO
Plan de entrega de acciones vinculado a objetivos (2013)

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2015				Opciones asignadas durante el ejercicio 2015						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
15/02/2013	0	104.650	0,00	3 años	0	0	0,00	-			
Condiciones: Ver apartado A.4											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015			
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	104.650	0,00	3 años
Otros requisitos de ejercicio: -											

ÍÑIGO MEIRÁS AMUSCO
Plan de entrega de acciones vinculado a objetivos (2014)

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2015				Opciones asignadas durante el ejercicio 2015						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
15/02/2014	0	78.500	0,00	3 años	0	0	0,00	0			
Condiciones: Ver apartado A.4											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015			
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	78.500	0,00	3 años
Otros requisitos de ejercicio: -											

ÍÑIGO MEIRÁS AMUSCO**Plan de entrega de acciones vinculado a objetivos (2015)**

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2015				Opciones asignadas durante el ejercicio 2015						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
15/02/2015	0	0	0,00	-	0	69.800	0,00	3 años			
Condiciones: Ver apartado A.4											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2015			Opciones ejercidas en el ejercicio 2015			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2015				
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	69.800	0,00	3 años
Otros requisitos de ejercicio: -											

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2015	Ejercicio 2014	Ejercicio 2015	Ejercicio 2014
ÍÑIGO MEIRÁS AMUSCO	496	438	4.973	4.292

iv) Otros beneficios (en miles de €)

RAFAEL DEL PINO Y CALVO-SOTELO			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		N/A	N/A
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2015	Ejercicio 2014	Ejercicio 2015	Ejercicio 2014
6	6	N/A	N/A

ÍÑIGO MEIRÁS AMUSCO			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		N/A	N/A
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2015	Ejercicio 2014	Ejercicio 2015	Ejercicio 2014
3	3	N/A	N/A

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 2015	Total año 2014
JOAQUIN AYUSO GARCIA	0	0	0	0	0	31	0	0	31	5
HOWARD LEE LANCE	0	0	0	0	0	31	0	0	31	0

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 2015 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2015 grupo	Total ejercicio 2015	Total ejercicio 2014	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
RAFAEL DEL PINO Y CALVO-SOTELO	3.608	2.323	0	5.931	0	0	0	0	5.931	5.605	0
SANTIAGO BERGARECHE BUSQUET	182	0	0	182	0	0	0	0	182	178	0
JOAQUIN AYUSO GARCIA	160	0	3.685	3.845	31	0	0	31	3.876	1.529	0
ÍÑIGO MEIRÁS AMUSCO	3.074	2.323	3.475	8.872	0	0	0	0	8.872	5.205	496
JUAN ARENA DE LA MORA	147	0	0	147	0	0	0	0	147	149	0
MARÍA DEL PINO CALVO-SOTELO	135	0	0	135	0	0	0	0	135	142	0
SANTIAGO FERNÁNDEZ VALBUENA	131	0	0	131	0	0	0	0	131	115	0
JOSÉ FERNANDO SANCHÉZ-JUNCO MANS	145	0	0	145	0	0	0	0	145	142	0
JOAQUÍN DEL PINO CALVO-SOTELO	26	0	0	26	0	0	0	0	26	0	0
LEOPOLDO DEL PINO CALVO-SOTELO	26	0	0	26	0	0	0	0	26	0	0
HOWARD LEE LANCE	111	0	0	111	31	0	0	31	142	9	0
OSCAR FANJUL MARTÍN	53	0	0	53	0	0	0	0	53	0	0
JAIME CARVAJAL URQUIJO	94	0	0	94	0	0	0	0	94	138	0
PORTMAN BAELA, S.L.	87	0	0	87	0	0	0	0	87	133	0
KARLOVY, S.L.	91	0	0	91	0	0	0	0	91	122	0
TOTAL	8.070	4.646	7.160	19.876	62	0	0	62	19.938	13.467	496

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.

La retribución variable de los consejeros ejecutivos y altos directivos de la Sociedad está ligada a diversas métricas de resultados y rentabilidad, tanto corporativos como de área de negocio en ese periodo. Por lo que a los Consejeros Ejecutivos respecta, el cumplimiento de los objetivos de resultados y rentabilidades establecidas al comienzo del ejercicio 2015 han permitido abonar una retribución variable total agregada de 3871 miles de €.

El detalle y desglose de los importes abonados individualmente se encuentra en el apartado D.1 anterior.

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	514.444.515	70,24%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	8.018.919	1,56%
Votos a favor	505.671.242	98,29%
Abstenciones	754.354	0,15%

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.

La Junta General de Accionistas de fecha 22 de octubre de 2009 estableció una retribución fija anual, para el conjunto de los miembros que en ese momento formaban parte del Consejo de Administración, de 1.772.727€, ajustable en función de las variaciones que se produzcan en el número de consejeros y en atención al tiempo de permanencia en el cargo de los consejeros entrantes y salientes. Adicionalmente, la Junta General de Accionistas determinó que, para ejercicios sucesivos, el importe establecido en 2009 se revisará automáticamente con arreglo a la variación que experimente la tasa interanual del mes de diciembre de cada ejercicio correspondiente al IPC que se publica por el Instituto Nacional de Estadística. En consecuencia, la cantidad fija anual y conjunta de los consejeros, determinada, por la Junta General de Accionistas de la Sociedad, toma como referencia el importe del ejercicio anterior, revisado conforme a la variación del IPC, y ajustado a las altas y bajas que se hayan producido en el ejercicio.

D. Joaquín Ayuso García cesó en sus funciones ejecutivas con fecha 29 de noviembre de 2012. Conserva opciones asignadas al amparo de los mencionados planes de opciones de 2008 (200.000 a 31.12.2015), con ocasión del desempeño de funciones ejecutivas.

La tabla D.1.a.i) recoge en el campo "Otro conceptos", el importe de la Asignación Fija Complementaria (ver A.3).

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

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 25/02/2016.

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

Sí

No