

## ANEXO 1

### INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

#### DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

**FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA**

31/12/2013

**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

Principios del sistema retributivo de Ferrovial:

- Creación de valor a largo plazo.
- Atracción y retención de los mejores profesionales.
- Recompensar atendiendo al nivel de responsabilidad y a la trayectoria profesional.
- Logro responsable de objetivos de acuerdo con su política de gestión de riesgos.
- Competitividad externa.
- Transparencia.
- Equilibrio razonable entre los componentes de la retribución fija y variable, que refleje una adecuada asunción de riesgos combinada con el logro de los objetivos definidos.
- Respeto a los estándares y principios de las mejores prácticas nacionales e internacionales en materia de buen gobierno corporativo, convenientemente adaptados a la naturaleza, estructura y evolución de Ferrovial.

El artículo 34 del Reglamento del Consejo establece respecto a la política de retribuciones de los consejeros que:

- La retribución de los consejeros externos será la necesaria para remunerar convenientemente la dedicación que el cargo exija, sin comprometer su independencia.
- Las fórmulas variables garantizarán su relación con el desempeño profesional de los beneficiarios y no dependerán simplemente de factores externos.
- 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, con excepción de la inversión obligatoria de parte de la retribución que se indica más abajo.
- 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.

El Consejo de Administración, en relación con la remuneración estatutaria vinculada a los resultados de la Sociedad, considerará las salvedades recogidas en el informe del auditor externo y que tengan un impacto significativo en la cuenta de resultados.

El artículo 57 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, que comprende los siguientes conceptos y que se actualizará en función de los índices o magnitudes definidos por ésta:

- Asignación fija;
- Dietas por asistencia, que se han incrementado en el último año un 10%; y
- La menor de las siguientes cantidades: remanente que, después de la deducción de los conceptos anteriores, reste para alcanzar el importe total y conjunto fijado por la Junta, o cantidad equivalente al 0,5% de los resultados consolidados del ejercicio atribuibles a Ferrovial.

Dicha cantidad sólo se hará efectiva tras el cumplimiento de los requisitos del artículo 218.2 de la Ley de Sociedades de Capital y queda sujeta a la inversión obligatoria en acciones de Ferrovial que sólo pueden ser vendidas transcurridos 3 ejercicios completos después del de su adquisición.

El importe máximo total en concepto de remuneración por pertenencia al Consejo ascendió en 2013 a 1.790,2 miles € (aplicando a la cifra de 2012 el IPC de dicho ejercicio, 2,9%) ver E1.

Los consejeros de Ferrovial (ejecutivos o externos), que sean miembros de los órganos de administración de otras sociedades del Grupo, pueden percibir las remuneraciones estatutarias que les correspondan por la pertenencia a dichos órganos, deduciéndose, en el caso de los consejeros ejecutivos, dichas percepciones de su retribución variable anual.

Los criterios para establecer la política de remuneración de los consejeros ejecutivos son:

- 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, (actualmente de entrega de acciones y anteriormente de opciones sobre acciones que han tenido un ajuste en su precio de ejercicio, aprobado por el Consejo y comunicado a la CNMV en febrero de 2013, ver A4.
  - Reconocimiento, en ciertos casos, de un concepto retributivo diferido.
  - No asunción de compromisos por pensiones.

Ferrovial sigue en materia retributiva las mejores prácticas del mercado y se apoya en estudios retributivos de firmas de reconocido prestigio. El grupo de comparación se muestra en E2.

Ferrovial implantó el "Plan 12.000", consistente en el pago de una parte de la retribución variable de los beneficiarios (directivos y empleados del Grupo incluidos en algún sistema de retribución variable y con residencia fiscal en España) mediante la entrega de acciones de Ferrovial.

Ferrovial dispone de un "Plan de Retribución Flexible" que permite a los empleados sustituir parte de su retribución fija por la entrega de determinados productos (i.e. seguro colectivo de vida y ahorro vinculado a jubilación).

El mix retributivo de los consejeros ejecutivos está compuesto por una retribución fija, una variable anual y un incentivo a largo plazo con un peso relativo aproximado del 35, 40 y 25%, respectivamente.

La retribución variable de los consejeros ejecutivos es adecuada y acorde al posicionamiento de la Sociedad en el mercado, permitiendo incentivar la consecución de sus objetivos empresariales estratégicos.

La política retributiva de los consejeros de Ferrovial no ha sufrido variaciones significativas en el presente ejercicio.

## 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

Conforme a lo establecido en los artículos 8 ("Funciones específicas del Consejo") y 34 ("Política sobre Retribuciones") del Reglamento del Consejo de Administración (en adelante, RCA), corresponde al Consejo de Administración de la Sociedad:

- Aprobar la política de Ferrovial en materia de retribuciones, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que respetará en todo caso lo establecido en la legislación vigente, los Estatutos Sociales y el artículo 35 del RCA ("Retribución del Consejero").
- Adoptar decisiones sobre la retribución de los consejeros, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (8.2.c.ii. RCA).
- Adoptar decisiones sobre la retribución adicional correspondiente a las funciones ejecutivas en el caso de consejeros ejecutivos, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (8.2.c.iii. RCA).

Por su parte, de acuerdo con el artículo 22 del RCA, corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Ferrovial:

- Proponer el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros (art. 22.3.h RCA).
- Informar sobre la retribución individual de los consejeros ejecutivos y demás condiciones de sus contratos (art. 22.3.h RCA).
- Proponer las condiciones básicas de los contratos de la Alta Dirección e informar sobre su retribución (22.3.j RCA).
- Velar por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad (art. 22.3.k RCA).

Conforme al Reglamento del Consejo (art. 22.3 h), corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones "informar sobre la retribución individual de los Consejeros Ejecutivos y demás condiciones de sus contratos". Sin embargo, en la práctica es dicha Comisión la que eleva al Consejo una propuesta de retribución de los Consejeros Ejecutivos y de las condiciones de sus contratos.

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 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.

El Reglamento del Consejo de Administración y los Estatutos Sociales de Ferrovial establecen que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones estará formada por un mínimo de cuatro (4) y un máximo de seis (6) consejeros, debiendo todos sus componentes ser consejeros externos o no ejecutivos, y la mayoría de ellos consejeros independientes.

El Presidente de la Comisión es nombrado por el Consejo de Administración de entre los consejeros independientes.

La composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones es la siguiente:

Nombre. Cargo. Tipología

Don Gabriele Burgio, Presidente, Externo Independiente  
 Don Santiago Bergareche Busquet, Vocal, Externo Independiente  
 Don Jaime Carvajal Urquijo, Vocal, Externo Independiente  
 Don Juan Arena de la Mora, Vocal, Externo Independiente

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Ferrovial se reúne siempre que sea convocada por su Presidente, que deberá hacerlo siempre que el Consejo de Administración o el Presidente del Consejo de Administración solicite la emisión de un informe o la adopción de propuestas y, en cualquier caso, siempre que resulte conveniente para el buen desarrollo de sus funciones.

La Comisión se ha reunido en cuatro (4) ocasiones en el ejercicio 2013.

En la configuración de la estructura retributiva del equipo directivo, y entre ellos los consejeros ejecutivos, la Sociedad ha recurrido cuando ha sido necesario al asesoramiento externo para el análisis de fórmulas o esquemas que hagan adecuada la retribución de la alta dirección de Ferrovial, siempre con un objetivo de retención y atracción del talento.

Por otro lado, la Sociedad se sirve de informes elaborados por asesores externos, en 2013 Garrigues y 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.

**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.**

<b>Explique los componentes fijos de la remuneración</b>
--

En el ejercicio 2013, el importe de los componentes de la retribución fija de los miembros del Consejo de Administración de Ferrovial ha sido el siguiente:

- Asignación Fija: 420.000 euros brutos para los doce (12) componentes del Consejo de Administración existentes a lo largo de todo el ejercicio 2013. La Junta General Ordinaria celebrada el 1 de abril de 2012 fijó en doce (12) el número de consejeros de la Sociedad.

- Dietas:

Por asistencia al Consejo de Administración 3.300 €/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

El importe de las dietas correspondientes a los Presidentes de estos órganos duplican los importes indicados.

Como ya se ha señalado anteriormente, los consejeros ejecutivos tienen derecho a percibir una retribución fija por el desempeño de funciones de alta dirección.

La retribución fija se determina teniendo en cuenta el contenido de las funciones ejecutivas asociadas al cargo y la información pública del grupo de comparación mencionado en E3.

Para el ejercicio 2013, el importe conjunto de la retribución fija devengada por el desarrollo de funciones ejecutivas ha ascendido a 2.145.000 €, lo que supone una reducción del 28,5 por 100 con respecto al ejercicio anterior, que se explica

por el hecho de que uno de los consejeros ejecutivos de la Sociedad causó baja en dicha condición con efectos 29 de noviembre de 2012.

Por lo que respecta a retribuciones en especie, la Sociedad tiene suscritas pólizas de seguro de vida para la cobertura del riesgo de fallecimiento de las que resultan beneficiarios los consejeros ejecutivos del Consejo de Administración de Ferrovial.

El detalle individualizado de los importes efectivamente devengados por cada miembro del Consejo de Administración, por cada uno de los conceptos anteriores, en el ejercicio 2013, se refleja en los cuadros del apartado D siguiente.

#### 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.

<b>Explique los componentes variables de los sistemas retributivos</b>
--

##### A.4.1

###### Planes de entrega de acciones

Los consejeros ejecutivos participan en un sistema de retribución variable a largo plazo basado en planes de entrega de acciones. Se estructuran en ciclos de 3 años solapados, realizándose asignaciones de unidades cada año, que se convierten en acciones al cabo de 3 años. Para que esto se produzca se deben cumplir las siguientes condiciones:

. Permanencia en la sociedad durante un plazo de 3 años.

. Cumplimiento de determinados objetivos de los ratios de RBE sobre Activos netos productivos (planes 2010 y 2013), Flujo de caja (planes 2010 y 2013) y RTA en comparación con un grupo de 16 empresas (plan 2013). Ver E2.

Para el 2013 el peso relativo de las métricas es del 55/15/30% respectivamente. Para los Consejeros Ejecutivos el valor, a precios de otorgamiento puede alcanzar, aproximadamente, hasta el 125% de su R.Fija.

En marzo de 2013, habiéndose cumplido las condiciones acordadas, se entregaron las acciones correspondientes a la asignación de 2010, una vez practicadas las retenciones correspondientes. Se comunicó a CNMV con fecha 12/03/2013.

Planes de Opciones sobre acciones:

Hasta el año 2008 Ferrovial concedía planes de opciones sobre acciones, de los cuales siguen vigentes los otorgados en 2006 (aprobado en Junta de 31/03/2006) y 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 determinados ratios de rentabilidad sobre recursos propios consolidados (plan 2006) o unas determinadas tasas calculadas entre la comparación del Resultado Bruto de Explotación con los Activos Netos Productivos (plan 2008).

Ambos planes tienen un ajuste en su precio de ejercicio aprobado por el Consejo y comunicado a la CNMV el 25/02/2013 que responde al cambio de valor de la opción, ya que los dividendos considerados en su día para el cálculo de la prima a pagar por los directivos eran inferiores a los efectivamente percibidos. Dicho ajuste supone una reducción del precio de ejercicio de 0,54€ para el plan 2006 y de 0,43€ para el plan 2008, quedando sus precios de ejercicio en 15,94€ y 11,69€ respectivamente. Las primas a cargo del beneficiario fueron 0,5 € para el plan 2006 y 0,495 € para el del 2008.

#### A.4.2

Los miembros del Consejo de Ferrovial tienen derecho a percibir una retribución vinculada al resultado de la Sociedad. Dicha retribución será la menor de las siguientes cantidades:

- el remanente que deducida la asignación fija y las dietas por asistencia efectiva a las reuniones del Consejo y de sus Comisiones Delegadas o asesoras, reste para alcanzar el importe total y conjunto fijado por la Junta General, o
- una cantidad equivalente al 0,5% de los resultados consolidados del ejercicio atribuibles a la Sociedad.

Para su distribución, el importe resultante se divide entre los miembros del Consejo de Administración con los siguientes factores en la asignación de los importes individualizados: Presidente del Consejo (x2), Vicepresidente 1º (x1,75), Vicepresidente 2º (x1,25) y resto de miembros (x1).

El importe queda sujeto a la inversión obligatoria en acciones de la Sociedad, y mantenimiento de las mismas durante tres ejercicios completos desde su asignación.

#### A.4.3

Ferrovial entiende que es necesario que su política retributiva incluya un adecuado componente variable anual vinculado al desempeño y a la consecución de objetivos económico-financieros, industriales y operativos concretos, predeterminados, cuantificables y alineados con el interés social, 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 social corporativa.

El importe objetivo de la retribución variable anual de los consejeros ejecutivos se define como un porcentaje objetivo de la retribución fija de éstos. Este porcentaje es del 125% de la retribución fija tanto para el Presidente como para el Consejero Delegado.

En la actualidad, el peso de los objetivos de carácter cuantitativo y cualitativo es, respectivamente, del 60% y del 40%.

Estas ponderaciones pueden ser revisadas con carácter anual por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Objetivos cuantitativos: Resultado neto, flujo de Caja y grado de cumplimiento de las iniciativas derivadas del Plan Estratégico aprobado por el Consejo de Administración.

Los pesos específicos para la determinación de la parte de la retribución variable anual ligada al cumplimiento de los objetivos cuantitativos anteriormente referidos han sido, para el ejercicio 2013, del 45, 40 y 15%, respectivamente. La Sociedad elimina aquellos resultados extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los criterios de evaluación, ajustándose al resultado proforma. Los objetivos cuantitativos tiene 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 R. Fija para los Consejeros Ejecutivos.

La evaluación de los objetivos cualitativos tiene en cuenta, entre otros los aspectos siguientes: Valoración global de la ejecución del año, adecuación y seguimiento de los procedimientos vinculados a la asunción de riesgos controlados, mejoras en seguridad y salud de los empleados, innovación y RSC, desarrollo de equipos profesionales que garanticen la estabilidad en la gestión y la consecución de los objetivos estratégicos de la organización. Para un grado de cumplimiento del 100% de los objetivos (sin tener en cuenta hipótesis de sobrecumplimiento) el importe de la Retribución Variable anual para 2014 sería de 1.469 m€ para el Presidente y de 1.213 m€ para el Consejero Delegado. El incentivo a largo plazo para la asignación de 2011, que se abonará en 2014, tendría un valor aproximado (a valor de fecha de asignación) de entre el 100 % y el 125% de la R.Fija.

**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**

En el ejercicio 2013 no se han realizado aportaciones a fondos o planes de pensiones a favor de antiguos o actuales miembros del Consejo de Administración de la Sociedad ni existen obligaciones contraídas por estos conceptos. Tampoco se han efectuado aportaciones ni se han contraído obligaciones de esta naturaleza por la pertenencia de los consejeros a los Consejos de Administración de otras sociedades del Grupo.

No obstante, 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. 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 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. Las aportaciones realizadas incluyendo gastos por este concepto en 2013 ascendieron a la cantidad de 437.813,44 €, siendo el total acumulado 3.855.946,31€.

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

### Explique las indemnizaciones

En relación con los consejeros de la Sociedad, en su condición de tales, no existen cláusulas de blindaje o de retribución garantizada para casos de cese o cambio de control.

## 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

- Duración:

Los contratos de los consejeros ejecutivos tienen una duración indefinida.

- Supuestos de cese e indemnizaciones:

La Sociedad tiene acordado con su Consejero Delegado 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.

- 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.

- Preaviso:

En el supuesto de extinción por causas imputables a la Sociedad, ésta deberá comunicar al consejero el cese con una fecha 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.

- No competencia:

Los artículos 56 de los Estatutos Sociales ("Obligaciones generales del consejero") y 38 del Reglamento del Consejo ("Deber de no competencia") establecen una obligación de no competencia para los miembros del Consejo de Administración de Ferrovial cuyo contenido es el siguiente:

- El consejero no puede ser administrador ni desempeñar cargos ejecutivos de una sociedad competidora (tal y como ésta se define en el artículo 2 del Reglamento del Consejo de Administración), a excepción de los cargos que puedan desempeñarse en sociedades de Ferrovial o en representación de ésta.
- El consejero no puede prestar a favor de una sociedad competidora de Ferrovial servicios de representación o de asesoramiento, salvo autorización del Consejo, previo Informe de la Comisión de Auditoría y Control.
- El consejero que deje de tener tal condición no podrá prestar servicios a una sociedad competidora durante el periodo de dos años siguientes al cese siempre que dichos servicios sean de especial trascendencia en relación con las actividades en las que concurra efectivamente con Ferrovial. Tampoco podrá ser administrador de la misma en un periodo de dos años a partir de su separación del Consejo. El Consejo de Administración puede dispensar el cumplimiento de cualquiera de estas prohibiciones.

Tal y como se describía en el apartado A.5 anterior, el cincuenta por ciento de la retribución extraordinaria a percibir en su caso por el Consejero Delegado está, además, sujeta al cumplimiento del pacto de no competencia post-contractual.

#### 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 incluidas 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 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 variable 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 30 de marzo de 2012 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 variable correspondiente a los ejercicios 2011 a 2015 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.a) 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 2013 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 de las que resultan beneficiarios los consejeros ejecutivos del Consejo de Administración de Ferrovial S.A.

#### 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.

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.

En caso de que los consejeros ejecutivos de Ferrovial reciban 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**

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 8 del Reglamento del Consejo de Administración, corresponde al Consejo la aprobación de la política en materia 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, el 40% de la retribución variable anual lleva 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 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.

## **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

Con el fin de contar con un sistema retributivo acorde con las mejores prácticas internacionales, está previsto someter a la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas la modificación del art. 57 de los Estatutos Sociales y, en su caso, modificar el art. 35 del Reglamento del Consejo para que no exista vinculación entre los resultados de la Sociedad y la retribución de los Consejeros, en su condición de tales.

El total estimado para el año 2014 en concepto de remuneración por todos los conceptos por pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad asciende a 1.795.535,35 € (aplicando a la cifra del 2013 el IPC de dicho ejercicio, 0,3%).

Para los consejeros ejecutivos, los importes agregados en concepto de retribución fija son los siguientes para el ejercicio 2014:

- Retribución fija: 2.145.000 €.
- En cuanto a la retribución variable, esta dependerá del grado de cumplimiento de los objetivos establecidos para el ejercicio 2014. Su estimación se indica en A4.

### 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

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en ejercicio de las funciones atribuidas por el Consejo de Administración, revisa con carácter periódico la política retributiva de los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad.

De acuerdo con el artículo 22.3. h) del Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propone el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros, en función del entorno económico, los resultados de la Sociedad, la estrategia del Grupo y las exigencias legales.

Con carácter anual, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones analiza el "Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros" previamente a su formulación por el Consejo de Administración. Este Informe se someterá a votación consultiva de la Junta General de Accionistas como punto separado del orden del día.

### 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

La Sociedad no prevé en este momento la creación de instrumentos distintos a los ya existentes en esta materia, al considerar suficientes y adecuados los actuales.

## 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 2013, 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.

El Consejo de Administración, junto con la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha analizado las recomendaciones, tanto nacionales como internacionales que, en materia de transparencia y buen gobierno se han venido publicando en relación con la retribución de consejeros y altos directivos, al objeto de garantizar la adecuación de su política retributiva a dichos estándares de remuneración. La conclusión es que el sistema retributivo actualmente vigente en Ferrovial cumple con las mejores recomendaciones establecidas por los principales organismos nacionales e internacionales en la materia. No obstante lo anterior, es intención de la Sociedad realizar los ajustes en su política retributiva que sean necesarios como consecuencia de las nuevas medidas o normativas que pudieran hacerse

públicas en el futuro en materia retributiva que así lo aconsejasen, al objeto de adecuar en todo momento su política de remuneraciones a las mejores prácticas retributivas y al buen gobierno de las sociedades.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2013
MARÍA DEL PINO Y CALVO-SOTELO	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
SANTIAGO BERGARECHE BUSQUET	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JOAQUÍN AYUSO GARCÍA	Otro Externo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
ÍÑIGO MEIRÁS AMUSCO	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JAIME CARVAJAL URQUIJO	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
GABRIELE BURGIO	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JUAN ARENA DE LA MORA	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JOSÉ FERNANDO SÁNCHEZ-JUNCO MANS	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
SANTIAGO FERNÁNDEZ VALBUENA	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
PORTMAN BAELA, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
RAFAEL DEL PINO Y CALVO-SOTELO	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
KARLOVY, S.L.	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.

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	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2013	Total año 2012
RAFAEL DEL PINO Y CALVO-SOTELO	1.175	35	86	2.063	0	0	0	110	3.469	3.346
SANTIAGO BERGARECHE BUSQUET	0	35	48	0	0	0	0	96	179	175

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 2013	Total año 2012
JOAQUÍN AYUSO GARCÍA	0	35	43	0	0	0	0	69	147	10.039
ÍÑIGO MEIRÁS AMUSCO	970	35	43	1.854	0	0	0	55	2.957	2.851
JAIME CARVAJAL URQUIJO	0	35	47	0	0	0	0	55	137	135
MARÍA DEL PINO Y CALVO-SOTELO	0	35	40	0	0	0	0	55	130	128
PORTMAN BAELA, S.L.	0	35	45	0	0	0	0	55	135	133
KARLOVY, S.L.	0	35	36	0	0	0	0	55	126	121
JUAN ARENA DE LA MORA	0	35	65	0	0	0	0	55	155	150
JOSÉ FERNANDO SÁNCHEZ-JUNCO MANS	0	35	43	0	0	0	0	55	133	128
GABRIELE BURGIO	0	35	58	0	0	0	0	55	148	143
SANTIAGO FERNÁNDEZ VALBUENA	0	35	45	0	0	0	0	55	135	129

## ii) Sistemas de retribución basados en acciones

### RAFAEL DEL PINO Y CALVO-SOTELO Plan de opciones sobre acciones (2006)

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2013				Opciones asignadas durante el ejercicio 2013						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
31/03/2006	786.400	786.400	15,94	8 años	0	0	0,00	-			
Condiciones: Ver apartado A.4											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2013			Opciones ejercidas en el ejercicio 2013			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013				
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	786.400	786.400	15,94	-
Otros requisitos de ejercicio: -											

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

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2013				Opciones asignadas durante el ejercicio 2013						
	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 2013			Opciones ejercidas en el ejercicio 2013			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013				
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	-
Otros requisitos de ejercicio: -											

**RAFAEL DEL PINO Y CALVO-SOTELO**  
**Plan de entrega de acciones vinculado a objetivos (2010)**

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2013				Opciones asignadas durante el ejercicio 2013			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
15/02/2010	0	150.000	0,00	3 años	0	0	0,00	-

Condiciones: Ver apartado A.4

Acciones entregadas durante el ejercicio 2013			Opciones ejercidas en el ejercicio 2013				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013			
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
150.000	12,50	1.875	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-

Otros requisitos de ejercicio: Campo "Importe" en miles de euros

**RAFAEL DEL PINO Y CALVO-SOTELO**  
**Plan de entrega de acciones vinculado a objetivos (2011)**

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2013				Opciones asignadas durante el ejercicio 2013			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
15/02/2011	0	132.000	0,00	3 años	0	0	0,00	-

Condiciones: Ver apartado A.4

Acciones entregadas durante el ejercicio 2013			Opciones ejercidas en el ejercicio 2013				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013			
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	132.000	0,00	-

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 2013				Opciones asignadas durante el ejercicio 2013			
	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 2013			Opciones ejercidas en el ejercicio 2013				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013			
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	122.000	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 2013				Opciones asignadas durante el ejercicio 2013			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
15/02/2013	0	0	0,00	-	0	104.650	0,00	3 años

Condiciones: Ver apartado A.4

Acciones entregadas durante el ejercicio 2013			Opciones ejercidas en el ejercicio 2013				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013			
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	-

Otros requisitos de ejercicio: -

**JOAQUÍN AYUSO GARCÍA****Plan de opciones sobre acciones (2006)**

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2013				Opciones asignadas durante el ejercicio 2013			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
31/03/2006	786.400	786.400	15,94	8 años	0	0	0,00	-

Condiciones: Ver apartado A.4

Acciones entregadas durante el ejercicio 2013			Opciones ejercidas en el ejercicio 2013				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013			
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	786.400	786.400	15,94	-

Otros requisitos de ejercicio: -

**JOAQUÍN AYUSO GARCÍA****Plan de opciones sobre acciones (2008)**

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2013				Opciones asignadas durante el ejercicio 2013			
	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 2013			Opciones ejercidas en el ejercicio 2013				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013			
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	250.000	250.000	413	0	929.600	929.600	11,69	8 años

Otros requisitos de ejercicio: -

**JOAQUÍN AYUSO GARCÍA****Plan de entrega de acciones vinculado a objetivos (2010)**

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2013				Opciones asignadas durante el ejercicio 2013			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
15/02/2010	0	50.000	0,00	3 años	0	0	0,00	-

Condiciones: Ver apartado A.4

Acciones entregadas durante el ejercicio 2013			Opciones ejercidas en el ejercicio 2013				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013			
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
50.000	12,50	625	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-

Otros requisitos de ejercicio: Campo "Importe" en miles de euros

**ÍÑIGO MEIRÁS AMUSCO****Plan de opciones sobre acciones (2006)**

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2013				Opciones asignadas durante el ejercicio 2013			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
31/03/2006	400.000	400.000	15,94	8 años	0	0	0,00	-

Condiciones: Ver apartado A.4

Acciones entregadas durante el ejercicio 2013			Opciones ejercidas en el ejercicio 2013				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013			
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	400.000	400.000	15,94	-

Otros requisitos de ejercicio: -

<b>ÍÑIGO MEIRÁS AMUSCO</b> <b>Plan de opciones sobre acciones (2008)</b>												
Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2013						Opciones asignadas durante el ejercicio 2013					
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		
28/03/2008	660.000	660.000	11,69	8 años			0	0	0,00	-		
Condiciones: Ver apartado A.4												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2013			Opciones ejercidas en el ejercicio 2013				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013				
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	70.000	70.000	119	0	590.000	590.000	11,69	8 años	
Otros requisitos de ejercicio: -												

<b>ÍÑIGO MEIRÁS AMUSCO</b> <b>Plan de entrega de acciones vinculado a objetivos (2010)</b>												
Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2013						Opciones asignadas durante el ejercicio 2013					
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		
15/02/2010	0	150.000	0,00	3 años			0	0	0,00	-		
Condiciones: Ver apartado A.4												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2013			Opciones ejercidas en el ejercicio 2013				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013				
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	
150.000	12,50	1.875	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-	
Otros requisitos de ejercicio: Campo "Importe" en miles de euros												

**ÍÑIGO MEIRÁS AMUSCO**
**Plan de entrega de acciones vinculado a objetivos (2011)**

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2013				Opciones asignadas durante el ejercicio 2013						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
15/02/2011	0	132.000	0,00	3 años	0	0	0,00	-			
Condiciones: Ver apartado A.4											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2013			Opciones ejercidas en el ejercicio 2013			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013				
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	132.000	0,00	-
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 2013				Opciones asignadas durante el ejercicio 2013						
	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 2013			Opciones ejercidas en el ejercicio 2013			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013				
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	122.000	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 2013				Opciones asignadas durante el ejercicio 2013						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
15/02/2013	0	0	0,00	-	0	104.650	0,00	3 años			
Condiciones: Ver apartado A.4											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2013			Opciones ejercidas en el ejercicio 2013			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013				
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	-
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 2013	Ejercicio 2012	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012
ÍÑIGO MEIRÁS AMUSCO	438	429	3.856	3.238

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 2013	Ejercicio 2012	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012
5	5	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 2013	Ejercicio 2012	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012
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 2013	Total año 2012
RAFAEL DEL PINO Y CALVO-SOTELO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SANTIAGO BERGARECHE BUSQUET	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOAQUÍN AYUSO GARCÍA	0	0	0	0	0	38	0	0	38	47
ÍÑIGO MEIRÁS AMUSCO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JAIME CARVAJAL URQUIJO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MARÍA DEL PINO Y CALVO-SOTELO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PORTMAN BAELA, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
KARLOVY, S.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JUAN ARENA DE LA MORA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSÉ FERNANDO SÁNCHEZ-JUNCO MANS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GABRIELE BURGIO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SANTIAGO FERNÁNDEZ VALBUENA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	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 2013 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2013 grupo	Total ejercicio 2013	Total ejercicio 2012	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
RAFAEL DEL PINO Y CALVO-SOTELO	3.469	1.875	0	5.344	0	0	0	0	5.344	3.665	0
SANTIAGO BERGARECHE BUSQUET	179	0	0	179	0	0	0	0	179	175	0
JOAQUÍN AYUSO GARCÍA	147	625	413	1.185	38	0	0	38	1.223	10.357	0
ÍÑIGO MEIRÁS AMUSCO	2.957	1.875	119	4.951	0	0	0	0	4.951	2.978	438
JAIME CARVAJAL URQUIJO	137	0	0	137	0	0	0	0	137	135	0
MARÍA DEL PINO Y CALVO-SOTELO	130	0	0	130	0	0	0	0	130	128	0
PORTMAN BAELA, S.L.	135	0	0	135	0	0	0	0	135	133	0
KARLOVY, S.L.	126	0	0	126	0	0	0	0	126	121	0
JUAN ARENA DE LA MORA	155	0	0	155	0	0	0	0	155	150	0
JOSÉ FERNANDO SÁNCHEZ-JUNCO MANS	133	0	0	133	0	0	0	0	133	128	0
GABRIELE BURGIO	148	0	0	148	0	0	0	0	148	143	0
SANTIAGO FERNÁNDEZ VALBUENA	135	0	0	135	0	0	0	0	135	129	0
<b>TOTAL</b>	<b>7.851</b>	<b>4.375</b>	<b>532</b>	<b>12.758</b>	<b>38</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>38</b>	<b>12.796</b>	<b>18.242</b>	<b>438</b>

## 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.

Actualmente, una parte de la retribución de los consejeros de Ferrovial está ligada a los resultados consolidados del ejercicio atribuibles a la Sociedad. Del mismo modo, 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 y de negocio.

Ferrovial cuenta, por tanto, con un sistema de retribución variable estrechamente ligado a las medidas de rendimiento de la Sociedad.

En este sentido, la obtención de un resultado consolidado atribuible a la Sociedad, en 2013, 727,2 millones de € ha permitido el abono de 771.214,18 € en concepto de remanente a los miembros del Consejo de Administración.

Por lo que respecta a los miembros del Consejo que desarrollan funciones ejecutivas el cumplimiento de los objetivos de resultados y rentabilidades establecidas al comienzo del ejercicio 2013 han permitido abonar una retribución variable total agregada de 3.917.000 €.

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
<b>Votos emitidos</b>	512.041.115	69,80%

	Número	% sobre el total
<b>Votos negativos</b>	51.800.157	10,10%
<b>Votos a favor</b>	459.765.726	89,80%
<b>Abstenciones</b>	475.232	0,10%

## 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.

E1. En este sentido, 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.

El máximo total para el año 2013 en concepto de remuneración por pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad ha ascendido por tanto a 1.790.164,86€. En 2012 la cifra fue de 1.739.713,18€. La variación es consecuencia de la aplicación del IPC de 2012, que ascendió a un 2,9%.

E2. Respecto al grupo de comparación mencionado en A.1 está integrado por: Abertis/Acciona/ACS/B.Popular/B.Sabadell/B.Santander/Bankinter/BBVA/CaixaBank/Cepsa/Enagas/Endesa/FCC/Gas Natural/Iberdrola/Inditex/Indra/Mapfre/OHL/Repsol/Telefónica.

E3. Respecto al grupo de comparación mencionado en A.4 es:  
ACS/OHL/FCC/Abertis/Paris CdG/Fraport/Serco/Carrilion/Bilfinger Berger/Eiffage/Vinci/Strabag/Skanska/Balfour Beatty/  
Transurban/SNC Lavalin

E4. D. Joaquín Ayuso García cesó en sus funciones ejecutivas con fecha 29 de noviembre de 2012 pero conserva unidades asignadas (50.000) en 2010, con ocasión del desempeño de funciones ejecutivas. Con fecha 6 de marzo de 2013 se realizó la entrega de acciones correspondiente a la asignación de unidades de 2010. Habiéndose cumplido los objetivos de performance y condiciones fijadas se entregó un número de acciones igual a las unidades asignadas en 2010, una vez practicadas las retenciones correspondientes. Dicha entrega fue comunicada a la CNMV con fecha 12 de marzo de 2013. Así mismo, conserva opciones asignadas al amparo de los mencionados planes de opciones de 2006 (786.400) y 2008 (929.600), con ocasión del desempeño de funciones ejecutivas.

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