

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2016

C.I.F.

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 2017, los elementos y características de la misma se mantienen en términos similares a los que se aplicaron en el ejercicio 2016.

- 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 2016 a 1.777,6 miles € (aplicando a la cifra de 2015 el IPC de dicho ejercicio, 0%) 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 (fija más complementaria) y dietas por asistencia a las reuniones. 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 más variable a corto plazo más 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 2016 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, grado de internacionalización, activos y número de empleados; (iii) ámbito de responsabilidad: compañías cotizadas principalmente en el IBEX35 y multinacionales del sector; (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 2016, por las siguientes 24 compañías: Abertis, Acciona, ACS, Balfour Beatty, BBVA, Carillion, Eiffage, Fraport, Gas Natural Fenosa, Iberdrola, Inditex, Indra, Kier, OHL, Paris CdG, Repsol, Santander, Serco, Skanska, SNC Lavalin, Strabag, Telefónica, Transurban y Vinci.

Ferrovial ha decidido modificar el grupo de comparación existente de 17 compañías, añadiendo al actual las compañías integrantes del grupo de comparación del incentivo a largo plazo y dejando de considerar algunas compañías, que por los cambios producidos en las mismas o su mercado más nacional han dejado de adecuarse a los criterios establecidos. Este nuevo grupo de comparación refleja más fielmente la realidad actual de la compañía.

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 2016 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:

- José Fernando Sánchez-Junco Mans (Presidente), Consejero Independiente.
- Santiago Bergareche Busquet, Consejero Externo.
- Santiago Fernández Valbuena, Consejero 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.
- Informar el nombramiento de 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.
- Proponer las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos.

Durante 2016 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 2015 de los consejeros, en su condición de tales;
- Propuesta de retribución fija 2016 de los Consejeros Ejecutivos e informe sobre la del Comité de Dirección;
- Evaluación de la propuesta de retribución variable anual 2015 abonable en 2016;
- Propuesta de asignación de unidades del primer ciclo del Plan de Entrega de Acciones 2016-2018;
- Evaluación del Consejo.

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

La Sociedad se sirve de informes elaborados por asesores externos, en 2016 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.

Egon Zehnder ha colaborado como asesor para la evaluación del Consejo así como la selección de un nuevo Consejero.

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 2017 en concepto de remuneración por pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad se ha establecido en 1.806.021,27 € en aplicación del IPC del 2016 igual a 1,6%.

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 2017 son los siguientes: Presidente: 1455 m€; Consejero Delegado: 1200 m€. Estos importes representan un incremento del 0% sobre los importes de 2016.

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 2017, estos objetivos tendrán un peso del 50% para el Presidente y del 60% para el Consejero Delegado y son los siguientes:

- 55% Resultado Neto;
- 45% Flujo de Caja;

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 2017, estos objetivos tendrán un peso del 50% para el Presidente y del 40% para el Consejero Delegado.

Para el Presidente se tendrán en cuenta los siguientes objetivos:

- Funcionamiento del Consejo y de la Comisión Ejecutiva;
- Gobierno corporativo;
- Plan estratégico;
- Sucesiones;
- Relaciones institucionales;

Para el Consejero Delegado se tendrán en cuenta los siguientes objetivos:

- Cumplimiento del Plan Estratégico;
- Seguridad y salud de los empleados, medido a través de los índices de accidentes de la Sociedad;
- Impulso a la Innovación y Responsabilidad Social Corporativa-Sostenibilidad;
- Desarrollo de equipos profesionales que garanticen la estabilidad en la gestión y consecución de los objetivos estratégicos de la organización;
- Adecuación y seguimiento de los procedimientos vinculados a la asunción de riesgos controlados;
- Relación con grupos de interés.

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 encuentran vigentes el plan 2013-2015 y el plan 2016-2018.

Para estos planes vigentes las métricas son:

- Resultado Bruto de Explotación (RBE) sobre Activos netos productivos (planes 2013 y 2016). Se considerará como Resultado Bruto de Explotación consolidado de la Sociedad, el resultado de explotación, añadiendo al mismo el resultado bruto de explotación de las sociedades que se integran por puesta en equivalencia en el proceso de elaboración de los estados financieros consolidados, en aquel porcentaje de participación que sobre las mismas se ostente.

Respecto al concepto de Activos Netos Productivos, se considerará como tales, el importe total de los activos que figuren en el balance consolidado de la Sociedad, excluyendo los activos asignables a proyectos en fase de construcción no remunerados. Al resultado se añadirá el valor correspondiente a la parte proporcional de los Activos Netos Productivos de las sociedades integradas por puesta en equivalencia, exceptuando en todo caso la parte correspondiente a la revalorización de sociedades derivada de procesos de desinversión con pérdida de control.

- 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, Carillion, Bilfinger Berger (plan 2013), Eiffage, Vinci, Strabag, Skanska, Balfour Beatty, Transurban y SNC Lavalin, Kier (plan 2016) y AENA

(plan 2016)

En 2017 se realizará la segunda 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 2017, 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 2017, 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 2014, que se abonará en 2017, 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 han finalizado los Planes de Opciones sobre acciones anteriores. Hasta el año 2008 Ferrovial concedía planes de opciones sobre acciones, de los cuales seguía vigente el otorgado en 2008 (aprobado en Junta de 28/03/2008). El ejercicio sólo se podía producir a los 3 años de su concesión y antes de que se cumplieran 8. Además se debían 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 la Política de Remuneraciones de los Consejeros 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 2017, 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 competencia, 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 periodo 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

Aualmente, 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 2016 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.

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 de 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 38.2 m) 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 3 miembros, uno de los cuales también es miembro 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 2016, 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 2016 por todos los conceptos por pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad asciende a 1.777,58 miles de €. La variación respecto al 2015 es consecuencia de la aplicación del IPC, que ascendió a un 0%. Ver detalle apartado E.

(i) Asignación Fija: en 2016 la asignación fija agregada ascendió a 377 miles de €.

(ii) Asignación fija complementaria: en 2016 la asignación fija complementaria ha ascendido a 588 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 2016:

- 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 2016 ha ascendido a 699 miles de €.

El importe total abonado por pertenencia al Consejo, en su condición de tales, a los Consejeros ha sido de 1663 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 2016.

(i) Retribución Fija: el importe de la retribución fija de los consejeros ejecutivos correspondiente al ejercicio 2016 ha ascendido en global a 2.655 miles de €, 1.455 miles de € para el Presidente y 1.200 miles de € para el Consejero Delegado.

(ii) Retribución Variable anual. Por lo que se refiere a esta remuneración, el nivel de consecución de los objetivos del ejercicio 2016 ha sido del 124% del target (69,1 % del máximo posible) para el Presidente y del 125 % del target (69,3 % del máximo posible) para el Consejero Delegado. Dichos niveles de consecución implican un pago de 155,4 % y del 156 % de la retribución fija respectivamente.

El detalle del grado de consecución de los distintos objetivos ha sido el siguiente:

Cuantitativos:

- Presidente y Consejero Delegado: Objetivos de Resultado neto: se ha cumplido el objetivo previsto
- Presidente y Consejero Delegado: Objetivos de Flujo de caja: se ha superado el objetivo previsto
- Presidente y Consejero Delegado: Objetivos de cumplimiento del plan estratégico: se ha cumplido el objetivo previsto

Cualitativos:

Presidente: Valoración global del Consejo: se ha superado el objetivo previsto

Consejero Delegado:

- Valoración global de los resultados: se ha superado el objetivo previsto
- Adecuación y seguimiento de los procedimientos vinculados a la asunción de riesgos controlados: se ha cumplido el objetivo previsto
- Mejoras en lo relativo a seguridad y salud de los empleados, medido a través del ratio de accidentes de la sociedad: se ha cumplido el objetivo previsto
- Desarrollo de equipos profesionales que garanticen la estabilidad en la gestión y consecución de los objetivos estratégicos de la organización: se ha cumplido el objetivo previsto
- Innovación y responsabilidad social corporativa: se ha superado el objetivo previsto

El desglose de los importes en concepto de retribución variable que, por tanto, percibirán los Consejeros Ejecutivos en 2017, correspondientes a los objetivos marcados para el 2016, es el siguiente: Presidente: 2261 miles de €; Consejero Delegado: 1872 miles de €.

(iii) Plan de Incentivo a Largo Plazo: Planes de entrega de acciones.

En 2016 ha vencido el primer ciclo del Plan de Entrega de Acciones 2013-2015. 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. Se ha abonado en marzo de 2016 el otorgamiento realizado en 2013. El grado de cumplimiento de las distintas métricas ha sido el siguiente:

RBE/ANP: se ha superado el objetivo del 10%

Flujo de actividad: se ha superado el objetivo establecido de superar en un 5% el presupuesto por este concepto acumulado referido a los tres años de medición.

RTA: Ferrovial se ha situado en la 2ª posición del grupo de comparación de 17 empresas.

El conjunto de las distintas métricas combinadas otorga un cumplimiento conjunto del 100% lo que implica el abono del 100% del incentivo previsto lo que supone, a precios de otorgamiento, del 85% de la retribución fija anual del Presidente y del 103% de la retribución fija anual del Consejero Delegado.

(iv) Plan de incentivo a largo plazo: Plan de opciones sobre acciones.

En el ejercicio 2016, los Consejeros Ejecutivos que conservaban opciones asignadas al amparo del mencionado Plan de Opciones sobre Acciones de 2008, han ejercitado las mismas ya que el grado de consecución al 100% ha generado que puedan ejercerse en su totalidad las opciones, por los siguientes importes: Presidente: 9.383 miles de euros; Consejero Delegado: 170 miles de euros.

Al igual que en todos los Planes de Opciones o referenciados al valor de la acción otorgados por Ferrovial desde el año 2000, el Presidente Ejecutivo ha ejercido su derecho de opción en el último trimestre anterior al vencimiento del plan.

v) Plan de retribución diferida para el Consejero Delegado

Las aportaciones realizadas incluyendo gastos por este concepto en 2016 ascendieron a la cantidad de 542 miles de €, siendo el total acumulado a la fecha de cierre de este informe de 5.696 miles de €.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2016
SANTIAGO BERGARECHE BUSQUET	Otro Externo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JOAQUÍN AYUSO GARCÍA	Otro Externo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
ÍÑIGO MEIRÁS AMUSCO	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JUAN ARENA DE LA MORA	Otro Externo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
MARÍA DEL PINO CALVO-SOTELO	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
SANTIAGO FERNÁNDEZ VALBUENA	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JOSÉ FERNANDO SÁNCHEZ-JUNCO MANS	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JOAQUÍN DEL PINO CALVO-SOTELO	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
ÓSCAR FANJUL MARTÍN	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
RAFAEL DEL PINO CALVO-SOTELO	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
PHILIP BOWMAN	Independiente	Desde 29/07/2016 hasta 31/12/2016.
LEOPOLDO DEL PINO CALVO-SOTELO	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 21/01/2016.
HOWARD LEE LANCE	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 14/04/2016.

D.1 Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) **Retribuciones devengadas en la sociedad objeto del presente informe:**

i) **Retribución en metálico (en miles de €)**

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2016	Total año 2015
RAFAEL DEL PINO CALVO-SOTELO	1.455	35	114	2.261	0	0	0	92	3.957	3.608

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2016	Total año 2015
SANTIAGO BERGARECHE BUSQUET	0	35	74	0	0	0	0	81	190	182
JOAQUÍN AYUSO GARCÍA	0	35	59	0	0	0	0	58	152	160
ÍÑIGO MEIRÁS AMUSCO	1.200	35	57	1.872	0	0	0	46	3.210	3.074
JUAN ARENA DE LA MORA	0	35	56	0	0	0	0	46	137	147
MARÍA DEL PINO CALVO-SOTELO	0	35	57	0	0	0	0	46	138	135
SANTIAGO FERNÁNDEZ VALBUENA	0	35	78	0	0	0	0	46	159	131
JOSÉ FERNANDO SÁNCHEZ-JUNCO MANS	0	35	68	0	0	0	0	46	149	145
JOAQUÍN DEL PINO CALVO-SOTELO	0	35	48	0	0	0	0	46	129	26
ÓSCAR FANJUL MARTÍN	0	35	63	0	0	0	0	46	144	53
PHILIP BOWMAN	0	15	12	0	0	0	0	20	47	0
LEOPOLDO DEL PINO CALVO-SOTELO	0	2	0	0	0	0	0	3	5	26
HOWARD LEE LANCE	0	10	12	0	0	0	0	13	35	111

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

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

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016						
	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 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016				
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	1.179.600	1.179.600	9.383	0	0	0	0,00	-
Otros requisitos de ejercicio: -											

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

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016						
	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 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016				
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
104.650	18,32	1.918	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-
Otros requisitos de ejercicio: -											

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

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016						
	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 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016			
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 CALVO-SOTELO
Plan de entrega de acciones vinculado a objetivos (2015)

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
15/02/2015	0	69.800	0,00	3 años	0	0	0,00	-			
Condiciones: Ver apartado A.4											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016			
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: -											

RAFAEL DEL PINO CALVO-SOTELO
Plan de entrega de acciones vinculado a objetivos (2016)

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016					Opciones asignadas durante el ejercicio 2016						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
15/02/2016	0	0	0,00	-		0	74.000	0,00	3 años			
Condiciones: Ver apartado A.4												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016				
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	74.000	0,00	3 años	
Otros requisitos de ejercicio: -												

ÍÑIGO MEIRÁS AMUSCO
Plan de opciones sobre acciones (2008)

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016					Opciones asignadas durante el ejercicio 2016						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
28/03/2008	20.000	20.000	11,69	8 años		0	0	0,00	-			
Condiciones: Ver apartado A.4												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016				
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	20.000	20.000	170	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 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016						
	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 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016			
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
104.650	18,32	1.918	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 (2014)

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016						
	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 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016			
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 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
15/02/2015	0	69.800	0,00	3 años	0	0	0,00	-

Condiciones: Apartado A.4

Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016			
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: -

ÍÑIGO MEIRÁS AMUSCO**Plan de entrega de acciones vinculado a objetivos (2016)**

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
15/02/2016	0	0	0,00	-	0	74.000	0,00	3 años

Condiciones: Ver apartado A.4

Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016			
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	74.000	0,00	3 años

Otros requisitos de ejercicio: -

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

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
28/03/2008	200.000	200.000	11,69	8 años	0	0	0,00	-			
Condiciones: Ver apartado A.4											
Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016				
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	200.000	200.000	1.616	0	0	0	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 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
ÍÑIGO MEIRÁS AMUSCO	542	496	5.696	4.973

iv) Otros beneficios (en miles de €)

RAFAEL DEL PINO 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 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
8	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 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
4	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 2016	Total año 2015
JOAQUÍN AYUSO GARCÍA	0	0	0	0	0	36	0	0	36	31
HOWARD LEE LANCE	0	0	0	0	0	24	0	0	24	31

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2016 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2016 grupo	Total ejercicio 2016	Total ejercicio 2015	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
RAFAEL DEL PINO CALVO-SOTELO	3.957	1.918	9.383	15.258	0	0	0	0	15.258	5.931	0
SANTIAGO BERGARECHE BUSQUET	190	0	0	190	0	0	0	0	190	182	0
JOAQUÍN AYUSO GARCÍA	152	0	1.616	1.768	36	0	0	36	1.804	3.876	0
ÍÑIGO MEIRÁS AMUSCO	3.210	1.918	170	5.298	0	0	0	0	5.298	8.872	542
JUAN ARENA DE LA MORA	137	0	0	137	0	0	0	0	137	147	0
MARÍA DEL PINO CALVO-SOTELO	138	0	0	138	0	0	0	0	138	135	0
SANTIAGO FERNÁNDEZ VALBUENA	159	0	0	159	0	0	0	0	159	131	0
JOSÉ FERNANDO SÁNCHEZ-JUNCO MANS	149	0	0	149	0	0	0	0	149	145	0
JOAQUÍN DEL PINO CALVO-SOTELO	129	0	0	129	0	0	0	0	129	26	0
ÓSCAR FANJUL MARTÍN	144	0	0	144	0	0	0	0	144	53	0
PHILIP BOWMAN	47	0	0	47	0	0	0	0	47	0	0
LEOPOLDO DEL PINO CALVO-SOTELO	5	0	0	5	0	0	0	0	5	26	0
HOWARD LEE LANCE	35	0	0	35	24	0	0	24	59	142	0
TOTAL	8.452	3.836	11.169	23.457	60	0	0	60	23.517	19.666	542

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 período. Por lo que a los Consejeros Ejecutivos respecta, el cumplimiento de los objetivos de resultados y rentabilidades establecidas al comienzo del ejercicio 2016 han permitido abonar una retribución variable total agregada de 4133 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	409.439.337	55,92%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	9.912.134	2,42%
Votos a favor	394.392.946	96,33%
Abstenciones	5.134.257	1,25%

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. A la fecha de este informe ya no conserva opciones asignadas al amparo de los mencionados planes de opciones de 2008, con ocasión del desempeño de funciones ejecutivas al haber ejercido durante el año 2016 las opciones que le quedaban. Los importes correspondientes se encuentran reflejados en el cuadro D.1.c

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

Nota cuadro de los datos 2015 en los cuadros apartado D:

Con motivo de la salida del Consejo durante el año 2015 de los Consejeros, D. Jaime Carvajal Urquijo, Portman Baela y Karlovy los datos de la retribución total del Consejo del año 2015 informado en el IRC de 2015 (19.938 MEuros) no coincide con el dato informado en el mismo concepto del IRC de este año 2016 (19.666 MEuros). La diferencia corresponde a los importes cobrados por estos consejeros en 2015, que no es posible informar en el cuadro de 2016 al no ser consejeros durante este año.

Ferrovial, S.A. tiene contratado un seguro de responsabilidad civil cuyos asegurados son los administradores y directivos de las sociedades del grupo cuya sociedad dominante es Ferrovial, S.A. Entre dichos asegurados se encuentran los Consejeros de Ferrovial, S.A.

La prima satisfecha en 2016 por el mencionado seguro asciende a 578 miles de euros.

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 27/02/2017.

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

Sí

No