

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2017

C.I.F.

A-08209769

DENOMINACIÓN SOCIAL

ABERTIS INFRAESTRUCTURAS, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

PASEO DE LA CASTELLANA, 39 - 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

La política de remuneraciones vigente para el ejercicio 2018 fue aprobada por la Junta General de accionistas de fecha 3 de abril de 2017 y, de conformidad con lo establecido en el apartado 3 del artículo 529 novodécimo, se encuentra vigente para los ejercicios 2018, 2019 y 2020.

1.- Los principios y fundamentos generales de esta política son los siguientes:

La remuneración de los consejeros por el ejercicio de sus funciones de supervisión y decisión colegiada debe ser suficiente y adecuada a la dedicación, cualificación y responsabilidades de los Consejeros, pero sin que dicha retribución pueda llegar a comprometer su independencia de criterio.

La remuneración debe ser la necesaria y adecuada para atraer y retener el talento y debe atender a estándares de mercado de empresas comparables.

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

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

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

Incentivar la creación de valor de forma sostenida en el tiempo. Para ello, la retribución incluye componentes variables a largo plazo que fomentan la consecución de los objetivos plurianuales de manera sostenida en el tiempo, así como el compromiso del ejecutivo con la Sociedad.

2.- No se han producido cambios en la política de remuneraciones respecto a la aprobada en 2015 y aplicada durante los ejercicios 2015, 2016 y 2017.

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

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

La retribución de los Consejeros no ejecutivos en su condición de tales está íntegramente compuesta por componentes fijos cuyo cálculo se realiza en función del cargo desempeñado en el propio Consejo y de la pertenencia a las diferentes Comisiones.

La retribución del Consejero Delegado por sus funciones ejecutivas se compone de los siguientes elementos:

- Una retribución fija, cuya finalidad es compensar el nivel de responsabilidad y desempeño;
- Una retribución variable anual vinculada a la consecución de objetivos prefijados, concretos y cuantificables, que toma como referencia el presupuesto anual del Grupo;
- Un incentivo variable plurianual, vinculado al Plan Estratégico de la Sociedad, enfocado a la creación de valor a largo plazo.
- Un plan de jubilación, un seguro de vida y un seguro de salud.

Todos ellos persiguen garantizar una compensación total del Consejero Delegado, que sea adecuada y competitiva para atraer a los mejores profesionales.

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

El peso relativo de los distintos elementos retributivos que componen la compensación total del Consejero Delegado, se distribuyen de la siguiente manera: retribución fija 30%, variable anual objetivo 20%, variable a largo plazo objetivo 40%, y beneficios en especie 10%.

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

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, es el órgano al que corresponde la fijación de la retribución concreta a abonar a los Consejeros en cada ejercicio, dentro del límite fijado por los estatutos sociales y la distribución del importe entre los Consejeros en atención a las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, la pertenencia a las diferentes Comisiones y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes. La fijación de las cuantías recibidas por los Consejeros en el ejercicio de su cargo se adecua a las prácticas habituales en el mercado y en entidades comparables, considerando la dimensión, características y actividad de la Sociedad.

De conformidad con el artículo 529 novodécimo de la Ley de Sociedades de Capital, la Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad se aprobará, al menos cada tres años, por la Junta General de Accionistas, como punto separado del orden del día. La Política de Remuneraciones de los consejeros vigente durante los ejercicios 2018, 2019 y 2020 fue aprobada por la Junta General de accionistas celebrada el 3 de abril de 2017.

La propuesta de Política de Remuneraciones del Consejo de Administración a la Junta General de Accionistas, se acompañó de un Informe específico emitido por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en fecha 24 de febrero de 2017.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones está formada por cinco Consejeros no ejecutivos, la mayoría de sus miembros independientes, siendo uno de ellos su Presidente. A 31 de diciembre de 2017, sus miembros son los siguientes:

- D^a Mónica López-Monís Gallego (Presidente, independiente).
- D^a María Teresa Costa Campi (Vocal, independiente).
- D^a Marina Serrano González (Vocal, independiente).
- D. Marcelino Armenter Vidal (Vocal, dominical).
- D. Juan-José López Burniol (Vocal, dominical).

Durante el ejercicio 2017 se ha analizado la retribución de los Consejeros en su condición de tales y del Consejero Delegado.

La Sociedad se sirve de estudios de retribución elaborados por asesores externos, para realizar las comparaciones retributivas con mercado y garantizar que las retribuciones son competitivas.

Respecto a la remuneración de los Consejeros no ejecutivos, en su condición de tales, se ha tomado como grupo de comparación las compañías comparables cotizadas españolas.

En relación al Consejero Delegado, la información del mercado que se toma como referencia para el establecimiento de los distintos elementos de la retribución considera los siguientes criterios: i) que la muestra sea suficiente para que garantice unos resultados representativos y estadísticamente sólidos, ii) compañías de magnitudes similares (facturación, capitalización bursátil, activos y número de empleados), iii) distribución geográfica: ubicación y grado de internacionalización similar, iv) grado de complejidad, v) muestra multisectorial con peso relevante en los sectores de gestión de infraestructuras y construcción.

El grupo de comparación resultante para el estudio realizado en 2017 con Korn Ferry, está formado por: Acciona, ACS, Caixabank, Endesa, Ferrovial, Gas Natural, Iberdrola, Repsol y Sabadell Atlántico. El grupo de comparación se ajusta en función de los cambios producidos en las compañías que lo integran para garantizar que estas se adecúan a los criterios establecidos.

Adicionalmente al grupo de comparación indicado, se realiza un contraste con los datos retributivos de mercado del estudio salarial CIMA de grandes compañías españolas de Willis Towers Watson, y con el estudio Top Executive Compensation in Europe de Korn Ferry con una muestra formada por más de 350 empresas europeas, así como con información pública de otras compañías competidoras directas de la Sociedad.

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

Explique los componentes fijos de la remuneración

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

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

Los miembros del Consejo de Administración de Abertis percibirán durante el ejercicio 2018 la siguiente cuantía en atención a la función y responsabilidad que desempeñan:

Presidente: 825 miles de euros
Vicepresidente: 135 miles de euros *
Presidentes comisiones: 130 miles de euros
Vocal Comisión Ejecutiva: 130 miles de euros
Vocales Comisiones: 125 miles de euros
Restantes consejeros: 115 miles de euros

* Es a cuenta de su retribución total como Consejero Delegado

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

La retribución fija del Consejero Delegado para el ejercicio 2018, por el ejercicio de sus funciones de Alta Dirección es de 1.650 miles de euros, siendo el mismo importe que la percibida en el ejercicio 2017.

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

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.

- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos) que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

| |
|--|
| Explique los componentes variables de los sistemas retributivos |
|--|

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

De acuerdo con la Política de Remuneraciones de la Sociedad sólo el Consejero Delegado tiene componentes variables en la remuneración.

i) Variable anual:

Su finalidad es potenciar el compromiso con la Sociedad y motivar su desempeño anual.

Está vinculada al desempeño individual, y a la consecución de objetivos económico-financieros y operativos concretos, cuantificables, alineados con la política de responsabilidad social de la Sociedad y que conforman las principales magnitudes del presupuesto anual de la Sociedad.

En concreto para el ejercicio 2018, estos objetivos tienen un peso del 80% y son los siguientes: 30% Gastos de explotación, 40% Ebitda, 20% Beneficio neto, y 10% Inversión operativa. El restante 20% de la retribución variable anual está vinculada a la evaluación cualitativa individual del Consejero Delegado, que realiza el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

De acuerdo con la Política de Remuneraciones de la Sociedad, el importe de la retribución variable anual estándar del Consejero Delegado es de un 65% de su retribución fija.

La consecución final de la retribución variable anual es aprobada por el Consejo de Administración de la Sociedad, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y se determina una vez cerrado el ejercicio anual, en función de la evaluación realizada del grado de consecución de los objetivos establecidos en cada ejercicio.

Cada métrica tiene establecida una escala de logro con un umbral de consecución mínimo del 75%, por debajo del cual la consecución es 0, y un máximo del 125%, de modo que la escala de consecución de la retribución variable anual está comprendida entre el 0 y el máximo del 125%.

La forma de cobro podrá ser en metálico, o como aportación al plan de jubilación.

ii) Incentivo Variable plurianual:

Desde el año 2012 la compañía tiene instrumentados programas de retribución variable plurianual de carácter trianual, y mediante ciclos consecutivos.

Estos programas han sido aprobados por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, de acuerdo con la Política de Remuneraciones de la Sociedad.

Los beneficiarios de estos programas son el Consejero Delegado y los directivos clave de la Sociedad.

Su finalidad es motivar y retener el talento mediante un elemento retributivo que vincule e integre al equipo directivo con la consecución del plan estratégico de la Sociedad, que permita a su vez alinear los objetivos del equipo directivo con los de los accionistas; y mantener una competitividad externa de la compensación total que permita la captación de los mejores profesionales.

Para el Consejero Delegado, esta retribución no líquida se dedica íntegramente al plan de jubilación, estando sujeta a los requisitos de consolidación de derechos económicos establecidos en el plan de jubilación, según se indica en el apartado A.5 del presente informe.

En el ejercicio 2017 ha concluido el Plan de incentivos trianual denominado ILP 2015-2017 vinculado al Plan Estratégico de la Sociedad para el mismo período. Dicho plan se ha devengado proporcionalmente durante los ejercicios 2015, 2016 y 2017, y su liquidación se realizará durante el primer trimestre de 2018 como aportación al plan de jubilación, tal como se informa en el apartado D.1.a) iii) del presente informe.

De acuerdo con la Política de Remuneraciones de la Sociedad, aprobada en la Junta General de Accionistas de 3 de abril de 2017, se ha aprobado un nuevo Plan de Incentivos Plurianual denominado ILP 2018-2020, vinculado a la consecución de los principales objetivos establecidos en el plan trianual de la Sociedad para el período 2018–2020.

Las métricas establecidas en el ILP 2018-2020 y su peso relativo son las siguientes: i) Métricas económico-financieras: 30% Cash flow bruto, 20% Margen bruto de explotación, 10% Deuda neta, ii) Métricas de responsabilidad social: 10% Índice de Mortalidad, iii) Métricas de crecimiento: 10% Vida media concesional, y iv) Métricas de rentabilidad del accionista: 20% TIR accionista.

Cada métrica tiene establecida una escala de logro con un umbral de consecución mínimo del 75%, por debajo del cual la consecución es 0, y un máximo del 125%, de modo que la escala de consecución de la retribución variable plurianual está comprendida entre el 0 y el máximo del 125%.

El importe máximo del incentivo variable plurianual a devengar en los ejercicios 2018, 2019 y 2020 para el Consejero Delegado, es de cuatro anualidades de su retribución 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

Únicamente el Consejero Delegado es beneficiario de un Plan de Previsión de Aportación Definida, instrumentado mediante pólizas de seguros colectivas, cuya aportación anual se determina en un 40% de su retribución fija y está vinculado a las contingencias de supervivencia a los 65 años, fallecimiento, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez y desempleo de larga duración tal como consta en la política de remuneraciones aprobada por la Junta General de 3 de abril de 2017.

En relación a la consolidación de derechos sobre el fondo acumulado, en caso de desvinculación del Consejero Delegado de la Sociedad con carácter previo al acaecimiento de cualquiera de las contingencias previstas en el plan de previsión, el Consejero Delegado consolidará los derechos relativos a las aportaciones realizadas hasta la fecha, salvo en los siguientes supuestos:

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

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

Explique las indemnizaciones

Durante el ejercicio en curso 2018 no se ha pactado ni pagado indemnización alguna por este concepto.

A.7 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no competencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

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

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

En el supuesto de que dicha relación laboral especial de alta dirección, se extinga con anterioridad a que el ejecutivo alcance la edad en la que legalmente pueda acceder a la jubilación, conforme a la regulación vigente en dicho momento en la Seguridad Social, por mutuo acuerdo entre las partes, por desistimiento empresarial, despido disciplinario declarado improcedente o nulo sin readmisión, o por alguna de las causas señaladas en el artículo 10.3 del Real Decreto 1382/1985, el directivo tendrá derecho a percibir la indemnización acordada de tres anualidades de salario, entendido como la retribución fija y la retribución variable anual. No incluye el incentivo variable plurianual ni ningún otro concepto retributivo.

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

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

Explique las remuneraciones suplementarias

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

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

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

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

Explique las remuneraciones en especie

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

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

A.11 Indique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Explique las remuneración devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero

No existen remuneraciones devengadas de esta naturaleza.

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

Explique los otros conceptos retributivos

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

A.13 Explique las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a: medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

El diseño de la remuneración total del Consejero Ejecutivo se basa en una relación equilibrada entre los componentes fijos y los componentes variables a corto y a largo plazo, de manera que los componentes variables sean suficientemente elevados pero no excesivos, y estén referenciados tanto a los objetivos a corto plazo de la sociedad, como a los objetivos a largo plazo recogidos en el plan estratégico de la sociedad y vinculados a la creación de valor al accionista.

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

Con el objetivo de reducir riesgos y acentuar la vinculación de la retribución a los resultados a largo plazo de la compañía, la evolución del mix retributivo desde el año 2011 ha puesto foco en incrementar el peso relativo de la retribución variable en relación a la retribución total, y a su vez en incrementar el peso relativo de la retribución variable a largo plazo en relación a la retribución variable total (RV+ILP). Además, en caso de operaciones corporativas que supongan un cambio de perímetro, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones puede proponer los ajustes necesarios para adecuar la retribución variable a las nuevas circunstancias resultantes.

No existen retribuciones variables garantizadas.

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

- i. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene la potestad para proponer al Consejo de Administración la cancelación del pago de cualquier retribución variable ante circunstancias de este tipo.
- ii. Además, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones valorará si circunstancias excepcionales de este tipo pueden conllevar no sólo la reclamación de la retribución variable satisfecha, sino incluso la extinción de la relación con el/los responsable/s correspondientes, proponiéndose al Consejo de Administración la adopción de las medidas oportunas.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

Derogado.

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

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

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

La política de remuneraciones de la Sociedad aplicada en 2017 fue aprobada por el Consejo de Administración de la Sociedad en su reunión de 17 de febrero de 2015, como parte del Informe Anual de Remuneraciones correspondiente al ejercicio 2014 y aprobado con carácter consultivo por la Junta General Ordinaria de accionistas celebrada en fecha 24 de marzo de 2015.

La remuneración establecida en esta política fue fijada teniendo en cuenta los criterios de dedicación, calificación y responsabilidad, sin que en ningún caso la cuantía comprometa su independencia en el ejercicio de sus funciones.

La aplicación de la mencionada política de remuneraciones para los Consejeros no ejecutivos en el ejercicio 2017 ha sido la siguiente:

Presidente: 825 miles de euros
Vicepresidente: 135 miles de euros
Presidentes comisiones: 130 miles de euros
Vocal Comisión Ejecutiva: 130 miles de euros
Vocales Comisiones: 125 miles de euros
Restantes consejeros: 115 miles de euros

El importe abonado por la Sociedad en concepto de seguro de salud del Presidente ha sido de 5 miles de euros.

La aplicación en el ejercicio 2017 de la política de retribución aprobada para el Consejero Delegado, ha sido la siguiente:

Retribución Fija:

La retribución fija del Consejero Delegado se establece considerando los criterios de dedicación, calificación y responsabilidad, y consolidación profesional en el ejercicio de sus funciones. La retribución fija aplicada para el ejercicio 2017 ha sido de 1.650 miles de euros.

Variable anual:

Una vez conocido el valor de cierre a 31 de diciembre de 2017 de cada una de las variables cuantitativas, establecidas al inicio del ejercicio, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha determinado la consecución global de los objetivos anuales del Consejero Delegado estableciendo su retribución variable anual correspondiente a 2017 en 1.223 miles de euros.

De esta cantidad, se descontarán 386 miles de euros, correspondientes al importe percibido por el Consejero Delegado por su integración en los órganos de administración de Abertis y de otras empresas participadas por la Sociedad, (Arteris, Sanef, Hispasat y Cellnex).

Incentivo Variable plurianual – Aportación Plan de Jubilación:

En el cierre del ejercicio 2017 ha finalizado el ILP 2015–2017. Las métricas establecidas en el plan: Ebitda, Capex Operativo y el Total Shareholders Return (TSR), han sido evaluadas con los resultados de cierre del ejercicio 2017 por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en fecha 23 de enero de 2017, y aprobadas por el Consejo de Administración de la Sociedad en fecha 6 de febrero de 2018, siendo el importe que corresponde al Consejero Delegado de 8.250 miles de Euros, importe que se ha generado en tres ejercicios (2015, 2016 y 2017), y que se liquidará íntegramente, como aportación al Plan de Jubilación del que es beneficiario el Consejero Delegado.

Adicionalmente, se han aportado al Plan de Jubilación, de conformidad con el contrato suscrito con el Consejero Delegado, 660 miles de euros.

Retribución en especie y diferida:

Durante el ejercicio 2017 se ha aplicado la política de retribución en especie definida en la política retributiva, que cubre sistemas de mejora de previsión social, seguros de vida y salud.

El importe abonado por la Sociedad en concepto de seguro de vida y salud del Consejero Delegado es de 59 miles de euros y 5 miles de euros por el seguro de salud del Presidente.

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

| Nombre | Tipología | Periodo de devengo ejercicio 2017 |
|---------------------------------|---------------|------------------------------------|
| CARLOS COLOMER CASELLAS | Independiente | Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017. |
| MARÍA TERESA COSTA CAMPI | Independiente | Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017. |
| LUIS GUILLERMO FORTUÑO | Independiente | Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017. |
| SUSANA GALLARDO TORREDEDIA | Dominical | Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017. |
| G3T, S.L. | Dominical | Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017. |
| SANDRINE LAGUMINA | Independiente | Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017. |
| ENRICO LETTA | Independiente | Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017. |
| JUAN-JOSÉ LÓPEZ BURNIOL | Dominical | Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017. |
| MÓNICA LÓPEZ-MONÍS GALLEGO | Independiente | Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017. |
| MARINA SERRANO GONZÁLEZ | Independiente | Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017. |
| ANTONIO VIANA-BAPTISTA | Independiente | Desde 09/03/2017 hasta 31/12/2017. |
| MIGUEL ÁNGEL GUTIÉRREZ MÉNDEZ | Independiente | Desde 01/01/2017 hasta 04/01/2017. |
| GRUPO VILLAR MIR, S.A. | Dominical | Desde 01/01/2017 hasta 31/01/2017. |
| FRANCISCO REYNÉS MASSANET | Ejecutivo | Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017. |
| SALVADOR ALEMANY MAS | Dominical | Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017. |
| MARCELINO ARMENTER VIDAL | Dominical | Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017. |
| FRANCISCO JAVIER BROSSA GALOFRÉ | Independiente | Desde 28/02/2017 hasta 31/12/2017. |

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 2017 | Total año 2016 |
|---------------------------------|---------|-------------------|--------|------------------------------------|------------------------------------|---|-----------------|-----------------|----------------|----------------|
| ANTONIO VIANA-BAPTISTA | 0 | 103 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 103 | 0 |
| ENRICO LETTA | 0 | 115 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 115 | 0 |
| LUIS GUILLERMO FORTUÑO | 0 | 130 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 130 | 0 |
| CARLOS COLOMER CASELLAS | 0 | 130 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 130 | 118 |
| G3T, S.L. | 0 | 125 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 125 | 115 |
| JUAN-JOSÉ LÓPEZ BURNIOL | 0 | 130 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 130 | 115 |
| MARCELINO ARMENTER VIDAL | 0 | 130 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 130 | 120 |
| MARÍA TERESA COSTA CAMPI | 0 | 130 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 130 | 120 |
| MARINA SERRANO GONZÁLEZ | 0 | 125 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 125 | 57 |
| MÓNICA LÓPEZ-MONÍS GALLEGU | 0 | 130 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 130 | 120 |
| SALVADOR ALEMANY MAS | 0 | 825 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 825 | 750 |
| SANDRINE LAGUMINA | 0 | 125 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 125 | 29 |
| SUSANA GALLARDO TORREDEDIA | 0 | 125 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 125 | 115 |
| FRANCISCO JAVIER BROSSA GALOFRÉ | 0 | 107 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 107 | 0 |
| MIGUEL ÁNGEL GUTIÉRREZ MÉNDEZ | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 118 |
| GRUPO VILLAR MIR, S.A. | 0 | 30 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 120 |
| FRANCISCO REYNÉS MASSANET | 1.650 | 135 | 0 | 836 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2.621 | 1.761 |

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

| Nombre | Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €) | | Importe de los fondos acumulados (miles €) | |
|---------------------------|---|----------------|--|----------------|
| | Ejercicio 2017 | Ejercicio 2016 | Ejercicio 2017 | Ejercicio 2016 |
| FRANCISCO REYNÉS MASSANET | 8.910 | 1.146 | 18.142 | 8.841 |

iv) Otros beneficios (en miles de €)

| FRANCISCO REYNÉS MASSANET | | | |
|--|----------------|--|----------------------------------|
| Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos | | | |
| Tipo de interés de la operación | | Características esenciales de la operación | Importes eventualmente devueltos |
| 0,00 | | --- | --- |
| Primas de seguros de vida | | Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros | |
| Ejercicio 2017 | Ejercicio 2016 | Ejercicio 2017 | Ejercicio 2016 |
| 50 | 42 | --- | --- |

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 2017 | Total año 2016 |
|---------------------------|---------|-------------------|--------|------------------------------------|------------------------------------|---|-----------------|-----------------|----------------|----------------|
| FRANCISCO REYNÉS MASSANET | 0 | 203 | 48 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 251 | 223 |

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 2017 sociedad | Total Retribución metálico | Importe de las acciones entregadas | Beneficio bruto de las opciones ejercitadas | Total ejercicio 2017 grupo | Total ejercicio 2017 | Total ejercicio 2016 | Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio |
| ANTONIO VIANA-BAPTISTA | 103 | 0 | 0 | 103 | 0 | 0 | 0 | 0 | 103 | 0 | 0 |
| CARLOS COLOMER CASELLAS | 130 | 0 | 0 | 130 | 0 | 0 | 0 | 0 | 130 | 118 | 0 |
| ENRICO LETTA | 115 | 0 | 0 | 115 | 0 | 0 | 0 | 0 | 115 | 0 | 0 |
| FRANCISCO REYNÉS MASSANET | 2.621 | 0 | 0 | 2.621 | 251 | 0 | 0 | 251 | 2.872 | 1.984 | 8.910 |
| FRANCISCO JAVIER BROSSA GALOFRÉ | 107 | 0 | 0 | 107 | 0 | 0 | 0 | 0 | 107 | 0 | 0 |
| G3T, S.L. | 125 | 0 | 0 | 125 | 0 | 0 | 0 | 0 | 125 | 115 | 0 |
| JUAN-JOSÉ LÓPEZ BURNIOL | 130 | 0 | 0 | 130 | 0 | 0 | 0 | 0 | 130 | 115 | 0 |
| LUIS GUILLERMO FORTUÑO | 130 | 0 | 0 | 130 | 0 | 0 | 0 | 0 | 130 | 0 | 0 |
| MARCELINO ARMENTER VIDAL | 130 | 0 | 0 | 130 | 0 | 0 | 0 | 0 | 130 | 120 | 0 |
| MARÍA TERESA COSTA CAMPI | 130 | 0 | 0 | 130 | 0 | 0 | 0 | 0 | 130 | 120 | 0 |
| MARINA SERRANO GONZÁLEZ | 125 | 0 | 0 | 125 | 0 | 0 | 0 | 0 | 125 | 57 | 0 |
| MÓNICA LÓPEZ-MONÍS GALLEGO | 130 | 0 | 0 | 130 | 0 | 0 | 0 | 0 | 130 | 120 | 0 |
| SALVADOR ALEMANY MAS | 825 | 0 | 0 | 825 | 0 | 0 | 0 | 0 | 825 | 750 | 0 |
| SANDRINE LAGUMINA | 125 | 0 | 0 | 125 | 0 | 0 | 0 | 0 | 125 | 29 | 0 |
| SUSANA GALLARDO TORREDEDIA | 125 | 0 | 0 | 125 | 0 | 0 | 0 | 0 | 125 | 115 | 0 |
| MIGUEL ÁNGEL GUTIÉRREZ MÉNDEZ | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 118 | 0 |

| Nombre | Retribución devengada en la Sociedad | | | | Retribución devengada en sociedades del grupo | | | | Totales | | |
|------------------------|--------------------------------------|--|---|--|---|---|---|-------------------------------------|----------------------------|----------------------------|--|
| | Total Retribución metálico | Importe de las acciones otorgadas | Beneficio bruto de las opciones ejercitadas | Total ejercicio 2017 sociedad | Total Retribución metálico | Importe de las acciones entregadas | Beneficio bruto de las opciones ejercitadas | Total ejercicio 2017 grupo | Total ejercicio 2017 | Total ejercicio 2016 | Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio |
| GRUPO VILLAR MIR, S.A. | 30 | 0 | 0 | 30 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 120 | 0 |
| TOTAL | 5.081 | 0 | 0 | 5.081 | 251 | 0 | 0 | 251 | 5.332 | 3.881 | 8.910 |

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.

Los sistemas de retribución variable (el bonus anual y el plan de incentivos a largo plazo) del que son beneficiarios el Consejero Delegado y el colectivo de directivos clave de la Sociedad, están vinculados al presupuesto anual y al plan estratégico, e incorporan entre otras, medidas relativas a mejorar el rendimiento de la Sociedad, el control de gastos de explotación y de personal, la evolución del Ebitda, el resultado neto, la tasa interna de retorno para el accionista, la evolución de la cotización, etc.

D.3 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:

| | Número | % sobre el total |
|-----------------------|---------------|-------------------------|
| Votos emitidos | 636.069.811 | 64,22% |

| | Número | % sobre el total |
|------------------------|---------------|-------------------------|
| Votos negativos | 22.464.461 | 3,53% |
| Votos a favor | 599.026.247 | 94,18% |
| Abstenciones | 14.579.103 | 2,29% |

E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

Nota aclaratoria al apartado D.1 a) iii) Sistemas de ahorro a largo plazo:

El importe de los fondos acumulados correspondiente al ejercicio 2017, incluye la aportación devengada durante los ejercicios 2015, 2016 y 2017.

Nota aclaratoria al apartado D.1 c):

Debe hacerse constar que en el apartado D.1 c) los sumatorios de las columnas "total ejercicio 2017" y "total ejercicio 2016" no son comparables debido a los nombramientos y renunciaciones de consejeros acaecidos en estos dos años.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 06/02/2018.

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

Sí

No