

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. (2018-2020)

1. Introducción

De conformidad con lo establecido en los artículos 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital (en adelante, la “**Ley de Sociedades de Capital**” o “**LSC**”) y 38 de los Estatutos Sociales de Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (la “**Sociedad**” o “**FCC**”) corresponde a la Junta General aprobar la política de remuneraciones de los consejeros, al menos cada tres años, como punto separado del orden del día.

La propuesta de la política de remuneraciones que el consejo de administración someta a aprobación de la junta general será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la comisión de nombramientos y retribuciones. Ambos documentos se pondrán a disposición de los accionistas en la página web de la sociedad desde la convocatoria de la junta general, quienes podrán solicitar además su entrega o envío gratuito. El anuncio de la convocatoria de la junta general hará mención de este derecho.

Dicha política debe ajustarse, en lo que corresponda, al sistema de remuneración estatutariamente previsto y mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes a aquel en que haya sido aprobada, si bien cualquier modificación o sustitución de la misma durante dicho plazo requerirá aprobación de la junta general conforme al procedimiento establecido.

El Consejo de Administración de la Sociedad, atendiendo a la propuesta e informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha acordado someter a la Junta General de Accionistas de FCC la “Política de remuneraciones de los Consejeros de Fomento de Construcciones y Contratas, S.A.” (en adelante, la “**Política de Remuneraciones**”) que se contiene en el presente documento, en la que se describen los principios generales y los distintos elementos del sistema retributivo de los miembros del Consejo de Administración, así como las principales condiciones que deben observar los contratos de los consejeros ejecutivos.

2. Principios generales

Los principios y fundamentos generales de la Política de Remuneraciones, son los siguientes:

- La política retributiva debe respetar los siguientes criterios previstos en el art. 28.4 del Reglamento del Consejo de Administración:

- i. *Que la remuneración de los Consejeros no ejecutivos sea la necesaria para retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que el cargo exija, obviando que su cuantía pueda comprometer su independencia;*
 - ii. *Que de existir remuneraciones vinculadas a las acciones de la Sociedad o de sociedades del Grupo, opciones sobre acciones o retribuciones referenciadas al valor de la acción, retribuciones variables ligadas al rendimiento de la Sociedad o sistemas de previsión, éstas se circunscriban a los Consejeros ejecutivos salvo que en el caso de entrega de acciones la misma se condicione a que los Consejeros las mantengan hasta su cese como Consejero;*
 - iii. *Que de existir remuneraciones relacionadas con los resultados de la Sociedad, éstas tomen en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo y minoren dichos resultados; y.*
 - iv. *Que en el caso de existir retribuciones variables, las políticas retributivas incorporen las cautelas técnicas precisas para asegurar que tales retribuciones guardan relación con el desempeño profesional de sus beneficiarios y no derivan simplemente de la evolución general de los mercados o del sector de actividad de la Sociedad o de otras circunstancias similares.*
- Por otro lado, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 38.3 de los Estatutos Sociales, la política de retribuciones de los consejeros de FCC tiene en cuenta las funciones y responsabilidades ejercidas por cada uno de ellos en el seno del propio Consejo y de sus Comisiones, y se corresponde con la dedicación de los mismos a la Sociedad, con el fin de fomentar la motivación y retención de los profesionales más cualificados. En este sentido, la política retributiva de los consejeros procura que éstos perciban una retribución de mercado y competitiva, que resulte acorde con la que se satisfaga por compañías de similar tamaño y actividad, siendo objeto de revisión periódica por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones con el fin de que ésta pueda proponer al Consejo las modificaciones que, en su caso, sean oportunas.
 - En el artículo 38 de los Estatutos Sociales, concretamente en los apartados 2 y 4, se pone de manifiesto 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 (*mix retributivo*).

La remuneración variable se establecerá, aplicará y mantendrá en consonancia con la estrategia comercial y de gestión de riesgos de la Sociedad, su perfil de riesgo, sus objetivos, sus prácticas de gestión de riesgo, y el rendimiento y los intereses a corto, medio y largo plazo de FCC en su conjunto, y comprenderá medidas dirigidas a evitar los conflictos de intereses.

- Por último, conforme al artículo 38.7 de los Estatutos Sociales, la retribución 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. El sistema de retribución establecido deberá estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.

3. La retribución anual que percibirán los consejeros por su pertenencia al Consejo y a sus distintas Comisiones

El artículo 529 septdecies de la Ley de Sociedades de Capital establece que la política de remuneraciones de los consejeros determinará la remuneración de los consejeros en su condición de tales, dentro del sistema de remuneración previsto estatutariamente, y deberá incluir necesariamente el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en dicha condición, correspondiendo al Consejo de Administración determinar la remuneración de cada consejero.

De conformidad con el artículo 38 de los Estatutos Sociales:

2. La retribución de los consejeros en su condición de tales, para el conjunto del Consejo de Administración, consistirá en una participación en los beneficios líquidos, que no podrá rebasar el dos por ciento (2%) del resultado del ejercicio atribuido a la Sociedad en las cuentas anuales consolidadas del Grupo del que es sociedad dominante, una vez cubiertas las atenciones de la Reserva Legal, y de haberse reconocido a los socios un dividendo mínimo del cuatro por ciento (4%) del valor nominal de las acciones. El porcentaje que corresponda a cada ejercicio será establecido por la Junta General.

3. El Consejo distribuirá entre sus miembros la retribución acordada por la Junta General, teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades ejercidas por cada uno de ellos dentro del propio Consejo o de sus Comisiones internas y demás criterios previstos en el Reglamento del Consejo de Administración.

4. Sin perjuicio de lo anterior, los consejeros serán retribuidos por su asistencia a las reuniones del Consejo y de sus Comisiones internas. A estos efectos, la Junta General determinará la cantidad que corresponda a cada ejercicio por este concepto, y que será distribuida por el Consejo entre sus miembros teniendo en cuenta su asistencia efectiva a las reuniones del Consejo y de las Comisiones internas de las que sean miembros.

Se establece de este modo un sistema mixto de retribución que estará integrada por dos componentes:

A) Retribución fija, referenciada a la existencia, en su caso, de beneficios líquidos.

La retribución anual que percibirán los consejeros por su pertenencia al Consejo o, a sus distintas Comisiones consistirá en una participación en los beneficios líquidos del resultado del ejercicio recogido en las cuentas anuales consolidadas del Grupo, no pudiendo en ningún caso superar el 2% de estos beneficios y una vez cubiertas las atenciones de la Reserva Legal, y de haberse reconocido a los socios un dividendo mínimo del 4% del valor nominal de las acciones. En todo caso, le corresponderá a la Junta General fijar el porcentaje que corresponda a cada ejercicio.

B) Retribución por la asistencia efectiva a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones.

Los consejeros devengarán una retribución por la asistencia efectiva, personalmente o por medios de comunicación a distancia (tales como videoconferencia o multiconferencia), a las reuniones que celebre el Consejo o sus Comisiones.

La determinación concreta del importe de la retribución por la asistencia efectiva a las reuniones del Consejo, Comisión Ejecutiva, Comisión de Auditoría y Control y Comisión de Nombramientos y Retribuciones, será acordada anualmente por el Consejo de Administración.

Para este año 2018, el importe de la citada retribución por reunión será el siguiente:

RETRIBUCIÓN POR LA ASISTENCIA EFECTIVA	IMPORTE EN EUROS POR REUNIÓN
Consejo de Administración	2.500
Comisión Ejecutiva	1.875
Comisión de Auditoría y Control	1.500
Comisión de Nombramientos y Retribuciones	1.500

Dentro de la retribución de los consejeros no ejecutivos no existen conceptos de retribución variable vinculados al valor de las acciones de FCC ni a ningún otro instrumento.

3.1. Otra remuneración.

De conformidad con el artículo 38.5 de los Estatutos Sociales, la Sociedad mantendrá un seguro de responsabilidad civil de administradores en las condiciones usuales y conforme a las circunstancias de la propia sociedad.

Para todos los Consejeros se ha contratado una póliza de accidentes, tanto en el ejercicio de sus funciones como para su vida personal, que cubre:

- Fallecimiento
- Invalidez permanente total
- Invalidez permanente absoluta
- Gran invalidez

La duración de esta póliza es de un año, prorrogable anualmente y cuenta con una prima de 7.385,17 euros.

3.2. Remuneración suplementaria.

Puede existir remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo. En estos casos se aprobaría su contrato de prestación de servicios entre la sociedad y el Consejero afectado, fijando su importe.

4. La retribución de los Consejeros ejecutivos.

El artículo 529 octodecies de la Ley de Sociedades de Capital establece que la remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas se ajustará a la política de remuneraciones de los consejeros, que contempla la cuantía de la retribución fija anual y su variación en el periodo al que la política se refiera, los distintos parámetros para la fijación de los componentes variables y los términos y condiciones principales de sus contratos, comprendiendo, en particular, su duración, indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación contractual y pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización.

Por el desempeño de funciones ejecutivas, los consejeros ejecutivos tendrán derecho a percibir las remuneraciones (incluyendo, en su caso, sueldos, bonus, indemnizaciones por cese anticipado en dichas funciones y cantidades a abonar por la Sociedad en concepto de primas de seguro) que, previa propuesta de la Comisión de nombramientos y

retribuciones y por acuerdo del consejo de administración, se consideren procedentes, sujeto a los límites que resulten de la legislación aplicable.

Entre los principios de la política retributiva de la sociedad, aplicables a la retribución de los consejeros ejecutivos, se encuentran los siguientes:

1. Las retribuciones han de ser conforme a los intereses de los accionistas, dirigidas a la creación de valor a largo plazo y ser compatibles con una gestión de riesgos adecuada, así como con la estrategia, valores e intereses a largo plazo de Fomento de Construcciones y Contratas, S.A.
2. La parte variable de la retribución ha de ser acorde con el logro de los objetivos acordados en el marco de una gestión prudente de los riesgos.
3. La retribución global ha de ser competitiva, con el objetivo de conseguir atracción y retención.
4. Se deben evitar los conflictos de interés.

4.1. Componentes fijos.

Además del derecho de los miembros del Consejo, anteriormente comentado, a percibir una retribución fija derivada, en su caso, de la participación en los beneficios líquidos de la Sociedad, y dietas de asistencia en función de su asistencia efectiva a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones, se dispondrá de una cuantía fija por el desempeño de funciones de Alta Dirección.

La retribución fija que corresponde a cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas, se establecerá de acuerdo con sus funciones, nivel de responsabilidad y perfil profesional.

La retribución fija será revisada de forma anual por la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones, que establecerá si existe la necesidad de una variación, en función del desempeño de la compañía, los resultados y el ejercicio de las funciones. El importe de la retribución fija de los consejeros ejecutivos será acordado anualmente.

Para el ejercicio 2018 la retribución fija del Consejero delegado asciende a 525.000 €.

4.2. Componentes variables.

El Consejero delegado es el único consejero ejecutivo de la sociedad que percibe retribución variable, estructurándose de la forma siguiente:

- a. Participación en el sistema de retribución variable pudiendo alcanzar hasta un 50% de su salario fijo en el caso de cumplimiento de los objetivos que se marquen.

Estará directamente condicionada al cumplimiento de los objetivos sociales, para cuya valoración se tomarán en cuenta como parámetros el resultado del EBITDA y del *cash flow* operativo del correspondiente ejercicio económico, siguiendo para ellos las directrices implantadas en las sociedades participadas por Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. para determinar la retribución variable del personal directivo.

No obstante lo anterior, aunque en un concreto ejercicio económico los resultados de las sociedades medidos según los parámetros citados no alcanzaran los objetivos señalados por la sociedad, el Consejo de Administración podrá discrecionalmente acordar abonar al Directivo una retribución variable superior a la que le correspondería percibir en aplicación estricta de los requisitos exigidos.

- b. El cincuenta por ciento (50%) restante del variable reconocido dependerá directamente del grado de cumplimiento por el Directivo de los objetivos que le hayan sido encomendados, correspondiendo la decisión acerca de su concreto importe al Consejo de Administración de la sociedad, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Para el cálculo del variable de cada ejercicio se tomará como base el salario fijo real percibido durante dicho año (de enero a diciembre).

4.3. Remuneraciones en especie.

El Consejero delegado percibe los siguientes conceptos como retribución en especie:

- a. Seguro de viaje:

Un seguro de accidentes por viajes llevados a cabo con motivo del desempeño de sus responsabilidades profesionales en la empresa, realizados en avión, tren o buque, que la Sociedad tiene establecido para todos sus empleados.

Concretamente el importe de la cobertura es de 601.012,10 € por persona, con un máximo de 4.207.091,00 € por cada siniestro, y el importe de la prima lo satisface íntegramente la empresa.

- b. Seguro de fallecimiento por accidente o invalidez permanente total:

Un seguro de muerte por accidente o invalidez permanente total que la Sociedad tiene establecido para todos sus empleados y que tiene por objeto cubrir el accidente con resultado de muerte o invalidez permanente total, dentro o fuera del horario laboral, en los términos y condiciones de la póliza vigente.

Las coberturas de ambas contingencias cubrirán el importe de una anualidad de sus respectivos salarios fijos y el importe de la prima lo satisface íntegramente la empresa.

c. Seguro Médico:

La Sociedad asumirá el 50% del pago de un seguro de salud, tal y como está establecido para todos los empleados.

4.4. Indemnización del Consejero delegado.

Tanto en el caso de que relación contractual fuera extinguida por voluntad del Consejero delegado por alguna de las siguientes causas:

- Modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden notoriamente en perjuicio de su formación profesional, en menoscabo de su dignidad, o sean decididas con grave transgresión de la buena fe, por parte de la sociedad.
- Falta de pago durante tres meses consecutivos o seis meses alternos, o retraso continuado en el pago de las retribuciones pactadas conforme al contrato.
- Sucesión de empresa o cambio importante en la titularidad de la misma, que tenga por efecto una renovación de sus órganos rectores o en el contenido de su actividad principal, siempre que la extinción se produzca en los tres meses siguientes a la producción de tales cambios.
- Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales por parte de la Sociedad, salvo los presupuestos de fuerza mayor, en las que no procederá el abono de indemnización alguna,

Como en caso de desistimiento libre y unilateral de la empresa, el Consejero delegado tendrá derecho a percibir una indemnización resultante de la suma de los siguientes dos conceptos:

- a) La cantidad que resulte de liquidar con fecha de cálculo, el inicio de la relación contractual (y de acuerdo con la normativa aplicable en dicha fecha), la relación laboral que el Consejero ejecutivo tenía anteriormente con cualquier empresa del Grupo FCC.
- b) La cantidad resultante de multiplicar 7 días de salario por el número de años transcurridos desde la fecha de inicio de la relación contractual hasta el momento de extinción de la misma.

La resolución anticipada de la relación previa, salvo que exista causa justificativa de despido procedente, conllevará una indemnización en los términos establecidos por el Estatuto de los Trabajadores en relación con el despido improcedente.

4.5. Otras condiciones aplicables al Consejero delegado.

- **Duración:** La duración del contrato será indefinida.
- **Exclusividad y no competencia:** La dedicación deberá ser exclusiva y por tanto no podrá celebrar contratos de prestación de servicios con otras empresas o entidades.
Existe pacto de no competencia, por el plazo de un año de duración tras la extinción del contrato. Se prevén determinadas prohibiciones de competencia y de captación de clientes, empleados y proveedores que son exigibles durante un año tras su terminación.
- **Preaviso:** Deberá mediar un preaviso por escrito mínimo de 3 meses tanto en caso de que se resuelva el contrato por voluntad del Consejero delegado, como en caso de que la resolución sea por desistimiento libre y unilateral de la compañía.
- **Código de conducta:** Se establece la obligación de observar estrictamente las previsiones del código de conducta, respecto a sus normas de confidencialidad, ética profesional y conflicto de intereses.
- **Conflictos de intereses:** Se establece en los artículos 22 y 23 del Reglamento del Consejo de Administración de FCC, que los consejeros tienen un deber de abstención de asistencia e intervención en las deliberaciones que afecten a asuntos en los que pueda hallarse interesado, directa o indirectamente, y de votar en las correspondientes decisiones. Asimismo, los consejeros deberán informar al Consejo a través del Departamento de Responsabilidad Corporativa o de cualquier otro que pudiera sustituirlo, con la debida antelación, de cualquier situación susceptible de suponer un conflicto de intereses con el interés de la Sociedad o de las del grupo de sociedades integradas en el Grupo FCC o de sus sociedades vinculadas.
- **Responsabilidad:** Conforme al artículo 29.1 del Reglamento del Consejo, los consejeros responderán frente a la Sociedad, frente a los accionistas y frente a los acreedores sociales del daño que causaren por actos u omisiones contrarios a la Ley o a los Estatutos o por aquellos realizados incumpliendo los deberes inherentes a su cargo, siempre y cuando haya intervenido dolo o culpa.

En Madrid, a 9 de mayo de 2018.

