

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.

A-28037224

DENOMINACIÓN SOCIAL

FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

BALMES, 36 BARCELONA

MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO

A.1 Explique la política de remuneraciones de la Sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

Explique la política de remuneraciones

Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones:

-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.

- De otro lado, la política retributiva debe respetar los siguientes criterios previstos en el art. 28.4 del Reglamento del Consejo de Administración:

(...)

- 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;
- 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;
- 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.
- 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.

- En cuanto a los conceptos retributivos, el artículo 38 de los Estatutos Sociales "Retribución" establece que:

"1. El cargo de consejero es retribuido.

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.

5. Asimismo, la Sociedad mantendrá en cualquier caso un seguro de responsabilidad civil para sus consejeros.

6. De conformidad con el acuerdo que a tal respecto adopte la Junta General, la retribución de los consejeros podrá consistir, además, y con independencia de lo establecido en los anteriores apartados, en la entrega de acciones o derechos de opción sobre las mismas o estar referenciada al valor de las acciones de la Sociedad.

7. 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

8. Las retribuciones previstas en los apartados precedentes, derivadas de la pertenencia al Consejo de Administración, serán compatibles con las demás percepciones laborales, de servicio o profesionales que correspondan a los Consejeros por el desempeño de funciones directivas, ejecutivas, de asesoramiento o de otra naturaleza distinta de las de supervisión y decisión colegiada propias de su condición de consejeros, que, en su caso, desempeñen para la Sociedad, que será determinada por el Consejo de Administración de conformidad con lo establecido en la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General y que se incluirá en un contrato que se celebrará entre el consejero y la Sociedad, que deberá ser aprobado previamente por el Consejo de Administración con el voto favorable de, al menos, las dos terceras partes de sus miembros, debiendo incorporarse como anejo al acta de la sesión. El consejero afectado deberá abstenerse de asistir a la deliberación y de participar en la votación. Este contrato, que deberá ser conforme con la política de remuneraciones de la Sociedad, deberá contener todas las menciones exigidas por la Ley y, en particular, incluirá todos los conceptos por los que el consejero pueda obtener una retribución por el desempeño de funciones ejecutivas.

9. El Consejo de Administración elaborará un informe anual sobre las remuneraciones de los consejeros, conteniendo la política de las remuneraciones de la Sociedad aprobada por la Junta General aplicable al ejercicio en curso, el resumen global sobre cómo se aplicó la política de retribuciones durante el ejercicio así como el detalle de las retribuciones individuales devengadas por todos los conceptos por cada uno de los consejeros, que se difundirá y someterá a votación, con carácter consultivo y como punto separado del Orden del Día, a la Junta General Ordinaria de accionistas en los términos establecidos en la Ley.”

- El Consejo de Administración ha acordado continuar con la misma política de retribuciones que en el año 2016, habiendo aprobado en su sesión de 10 de marzo de 2017 que la retribución que se perciba por el desempeño en 2017 de las funciones inherentes a la condición de Consejero se componga, de conformidad con lo establecido en los Estatutos Sociales de la Sociedad, de una parte fija derivada, en su caso, de la participación en los beneficios líquidos de la Sociedad, y de otra parte, en función de su asistencia efectiva a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones, en los mismos términos y cuantías que se contenían en el informe de política retributiva del ejercicio 2016. En consecuencia, la política de remuneraciones de los consejeros en el ejercicio 2017 será la siguiente(a) :

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, se estructura conforme lo establecido en el artículo 38 de los Estatutos Sociales., 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

Para el ejercicio en curso, se devengará una retribución por la asistencia efectiva, personalmente(b) o por medios de comunicación a distancia (tales como videoconferencia o multiconferencia), a las reuniones que celebre el Consejo o sus Comisiones.

El importe de la citada retribución para el año en curso por sesión será el siguiente:

RETRIBUCIÓN POR LA ASISTENCIA EFECTIVA IMPORTE
EN EUROS
POR SESIÓN
Consejo de Administración 2.500
Comisión Ejecutiva 1.875
Comité 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.

De conformidad con el artículo 38.5 de los Estatutos Sociales, la Sociedad mantiene un seguro de responsabilidad civil de administradores.

(a) FCC está entre las empresas cotizadas españolas que menos retribuyen a su consejo de acuerdo con el Índice Spencer Stuart de Consejos de Administración 2016 20ª edición.

(b) Personalmente: “en persona” y no por “representación”.

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

Proceso de elaboración del Informe (Art. 28.3 Reglamento del Consejo).

En la determinación de la política de remuneraciones, así como en la elaboración del presente informe han participado los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Se ha contado con la información y el asesoramiento de los servicios internos de la Sociedad, sin que a estos efectos se haya recibido asesoramiento por parte de consultores externos.

Según establece el artículo 38.4 del Reglamento del Consejo de la Sociedad, corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones entre sus competencias:

“f) Proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los Consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de la Comisión Ejecutiva o del Consejero Delegado, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros ejecutivos, velando por su observancia. Asimismo, informar y hacer propuestas sobre los planes de incentivos de carácter plurianual que afecten a los altos directivos de la Sociedad y en particular, a aquellos que puedan establecerse con relación al valor de las acciones. Asimismo, proponer al Consejo de Administración la distribución entre los Consejeros de la retribución derivada de su condición de Consejeros que acuerde la Junta General de accionistas, con arreglo a lo previsto en los Estatutos Sociales y en el presente Reglamento.”

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

- Presidente D. Alvaro Vázquez de Lapuerta (Independiente)
- DOMINUM DESGA SA representada por Esther Alcocer Koplowitz (Dominical)
- D. Juan Rodríguez Torres (Dominical)
- D. Manuel Gil Madrigal (Independiente)
- Felipe Bernabé García Pérez - Secretario no Vocal

Por último, para la determinación de la política de remuneraciones se han tenido presentes también los datos acerca de las retribuciones satisfechas en el mercado por compañías de similar tamaño y actividad, así como las recomendaciones e indicaciones contenidas en el Código Unificado de Buen Gobierno publicado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores en cuanto a la estructura de las retribuciones de los consejeros.

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

Tal y como se ha señalado anteriormente, los miembros del Consejo de Administración de FCC tienen derecho 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, en los términos señalados en el Apartado A.1 anterior.

Por otro lado, respecto de los Consejeros ejecutivos de la Sociedad, el Consejo de Administración ha acordado mantener para el ejercicio 2017 la siguiente estructura de la retribución para los consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas:

• D. Carlos Manuel Jarque Uribe:

La retribución fija por desempeño de funciones de Consejero Delegado: 900.000 €.

Estimación de su remuneración por la asistencia efectiva como miembro del Consejo: 30.000 euros

Estimación de su remuneración por la asistencia efectiva como miembro de la Comisión Ejecutiva: 22.500 euros.

• D. Miguel Angel Martínez Parra:

La retribución fija por desempeño de funciones de alta dirección: 368.335 €.

Estimación de su remuneración por la asistencia efectiva como miembro del Consejo: 30.000 euros

• D. Gerardo Kuri Kaufmann:

La retribución fija por desempeño de funciones de alta dirección: 0(c) €

Estimación de su remuneración por la asistencia efectiva como miembro del Consejo: 30.000 euros

Estimación de su remuneración por la asistencia efectiva como miembro de la Comisión Ejecutiva: 22.500 euros.

(c) D. Gerardo Kuri Kaufmann ha sido calificado como Consejero Ejecutivo por ser Consejero Delegado en CPV, sociedad controlada por FCC. No desempeña funciones de alta dirección en FCC, por lo que no ha percibido retribución fija.

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 ejecutivos de la Sociedad son los únicos miembros del Consejo que perciben retribución variable.

En este sentido, el Consejo de Administración ha acordado mantener para el ejercicio 2017 la estructura de la retribución variable que venían recibiendo los consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas, que se estructuró de la forma siguiente:

• D. Carlos Manuel Jarque Uribe:

De acuerdo con su contrato de fecha de 18 de agosto de 2015, una retribución variable o bonus adicional del 40% por ciento de la retribución fija anual.

En particular, el cincuenta por ciento de la retribución variable estará directamente condicionada al cumplimiento de los objetivos sociales, para cuya valoración se tomarán en cuenta como parámetros el resultado del EBIDTA 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.

El cincuenta por ciento 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.

• D. Miguel Martínez Parra:

De conformidad con su contrato de fecha 1 de febrero de 2015, participará en el sistema de retribución variable que la Compañía establece para su equipo directivo.

Podrá percibir un bonus anual por cumplimiento de objetivos que le sean fijados, con un importe máximo del 50% del salario fijo.

La percepción del bonus no será automática ni tendrá carácter consolidable, quedando siempre sometida al cumplimiento de los objetivos que se fijen por la compañía.

La retribución variable se ajustará en cada momento a la política retributiva de la empresa, en el marco de los objetivos perseguidos de incentivar resultados de la actuación directa del equipo directivo, fomentando adicionalmente su vinculación y permanencia en la compañía.

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

Creación de un Fondo de Ahorro a beneficio de D. Carlos Jarque:

A efectos de constituir un fondo económico que compense al Directivo por la extinción de su contrato, la sociedad creará un fondo de ahorro a su beneficio, externalizado, el cual se nutrirá de las aportaciones anuales que realizará la sociedad en la cuantía de 340.000 € (TRESCIENCOS CUARENTA MIL EUROS) al año.

En el caso de que la relación contractual fuera extinguida durante los tres primeros años de vigencia de su contrato, por cualquier causa a excepción de la previstas en los apartados 9.1, 9.4 y 9.5 (desistimiento del Directivo, despido objetivo y despido disciplinario, respectivamente) del presente contrato, el Directivo devengará el derecho a percibir la cuantía que a la fecha de efectos de la extinción de su contrato integre el Fondo de Ahorro. Dicho pago compensará al Directivo por la extinción de su contrato, tendrá naturaleza indemnizatoria, comprenderá la indemnización prevista en la cláusula undécima de su contrato, y sustituirá a cualquier otra compensación económica que se pudiera derivar de la finalización de su relación contractual.

Si la extinción se produjera transcurridos tres años desde la firma del contrato, el Directivo devengará el derecho a percibir la cuantía que a la fecha de efectos de la extinción de su contrato integre el Fondo de Ahorro previsto en el contrato, excepto en el supuesto de que la causa de extinción se corresponda con las previstas en las cláusulas 9.4 y 9.5 (despido objetivo y despido disciplinario, respectivamente) de su contrato. Dicho pago compensará al Directivo por la extinción de su contrato, tendrá naturaleza indemnizatoria, comprenderá la indemnización prevista en la cláusula undécima de su contrato, y sustituirá a cualquier otra compensación económica que se pudiera derivar de la finalización de la relación contractual.

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

Explique las indemnizaciones

No existen.

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

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

• D. Carlos Manuel Jarque Uribe:

Contrato de 18 de agosto de 2015

Duración: Indefinida.

Exclusividad: Sí.

Pacto de no competencia: Sí, por el plazo de un año de duración tras la extinción del contrato.

Confidencialidad: Sí.

Preaviso: En caso de que se resuelva el contrato por desistimiento libre y unilateral del Directivo, deberá mediar un preaviso mínimo de tres meses por escrito. En caso de que la resolución sea por desistimiento libre y unilateral de la compañía, también deberá mediar un plazo mínimo de tres meses, devengándose a favor del directivo una indemnización equivalente a la cuantía que a la fecha de efectos de la extinción integre el Fondo de Ahorro previsto en la cláusula 7.C) de su contrato

Resolución anticipada: ver el anterior apartado A5 sobre el fondo de ahorro.

• D. Miguel Martínez Parra:

Contrato de 1 de febrero de 2015.

Duración: Indefinida.

Exclusividad: Sí.

Confidencialidad: Sí.

Propiedad intelectual e invenciones: cedidas a la compañía.

Preaviso: En caso de extinción de la relación laboral por propia voluntad del Directivo, estará obligado a preavisar a la compañía de forma expresa y por escrito con un plazo mínimo de antelación de dos meses a la fecha de efectos. En caso de incumplimiento del mencionado plazo, se detraerá de la liquidación correspondiente los salarios brutos por cada día que no haya preavisado.

Resolución anticipada: De conformidad con el Estatuto de los trabajadores.

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

En el Consejo de fecha 27 de febrero de 2015, se aprobó la celebración de un contrato de prestación de servicios entre FCC y el Consejero Alejandro Aboumrad, por un importe anual no superior a 338.000 EUR brutos. El Contrato fue firmado en dicha fecha. A excepción de este caso, no existen remuneraciones suplementarias por servicios prestados a la Sociedad.

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, créditos o créditos concedidos a consejeros por parte de la Sociedad.

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

Explique las remuneraciones en especie

La Sociedad tiene establecidos los siguientes tipos de remuneraciones en especie, para los consejeros ejecutivos D. Carlos Jarque y D. Miguel Martínez, :

Seguro de viaje:

Los consejeros ejecutivos son beneficiarios del 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. Importe de la cobertura: 601.012,10 € por persona, con un máximo de 4.207.091,00 € por siniestro. El importe de la prima lo satisface íntegramente la empresa.

Seguro de fallecimiento por accidente o invalidez permanente total:

Los consejeros ejecutivos son beneficiarios del 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. El importe de la prima lo satisface íntegramente la empresa.

Seguro Médico:

Los consejeros ejecutivos y sus familiares (cónyuges e hijos menores de 25 años) son beneficiarios del seguro médico que la Sociedad pone a disposición de sus empleados. La Sociedad subvenciona el coste de este seguro, aportando un 100% de la prima de Miguel Ángel Martínez Parra

Carlos Manuel Jarque Uribe dispone de un seguro de salud, cuyo pago asumirá el cincuenta por ciento la sociedad, siendo el cincuenta por ciento restantes a cargo del Directivo, tanto a favor de éste como de su familia con una entidad de reconocido prestigio.

Otros:

D. Carlos Manuel Jarque Uribe

- Coche de empresa con servicios de chófer.
- Dos viajes anuales a México.

D. Miguel Ángel Martínez Parra

- Vehículo facilitado por la empresa.
- Dos viajes anuales conforme a la política de movilidad internacional.

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 por accidentes de circulación
- Fallecimiento por accidentes de infarto
- Invalidez permanente total
- Invalidez absoluta
- Gran invalidez

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

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

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

No existen.

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

Explique los otros conceptos retributivos

No existen.

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 sistema retributivo de FCC está directamente relacionado con los resultados de la Sociedad, dado que la retribución de los consejeros, consiste principalmente en una participación en los beneficios líquidos de la Sociedad, por lo que cuando no hay beneficios los miembros del Consejo de Administración de FCC perciben únicamente las dietas derivadas de la asistencia efectiva a las reuniones del Consejo y de sus Comisiones.

Por otro lado, de conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Reglamento del Consejo de Administración, entre los criterios que deberá respetar la política retributiva de la Sociedad, se establece que la retribución debe de guardar una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tenga en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables, y que el sistema de remuneración 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.

Respecto a las medidas previstas para evitar conflictos de interés, tal y como se establece en los artículos 22 y 23 del Reglamento del Consejo de Administración de FCC, 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.

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

Tal y como se ha señalado anteriormente, y de conformidad con lo establecido en el artículo 38.2 de los Estatutos Sociales, la retribución de los consejeros de la Sociedad consiste en una participación en los beneficios líquidos. El resultado del ejercicio 2015, aprobado en la Junta general ordinaria de 2016, arrojó pérdidas, por lo que no se procedió a retribuir por este concepto a los consejeros dado que no existieron beneficios.

Sin perjuicio de lo anterior, los consejeros fueron retribuidos por su asistencia a las reuniones del Consejo y de sus comisiones internas.

Asimismo, los consejeros ejecutivos han sido remunerados por los diferentes conceptos retributivos previstos en sus contratos.

Por otro lado, algunos consejeros de FCC han devengado retribuciones por su pertenencia al Consejo de otras sociedades del grupo (en concreto, Cementos Portland Valderrivas, S.A.)

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2016
DOMINUM DESGA, S.A.	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
CARLOS MANUEL JARQUE URIBE	Ejecutivo	Desde 29/06/2016 hasta 31/12/2016.
SAMEDE INVERSIONES 2010, S.L.U.	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
DOMINUM DIRECCIÓN Y GESTIÓN, S.A.	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
EAC INVERSIONES CORPORATIVAS, S.L	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
INMOBILIARIA AEG, S.A. DE C.V.	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JUAN RODRÍGUEZ TORRES	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
ALEJANDRO ABOUMRAD GONZÁLEZ	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
GERARDO KURI KAUFMANN	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
ANTONIO GÓMEZ GARCÍA	Dominical	Desde 29/06/2016 hasta 31/12/2016.
MIGUEL ÁNGEL MARTÍNEZ PARRA	Ejecutivo	Desde 29/06/2016 hasta 31/12/2016.
ALFONSO SALEM SLIM	Dominical	Desde 29/06/2016 hasta 31/12/2016.
HENRI PROGLIO	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
MANUEL GIL MADRIGAL	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
ÁLVARO VÁZQUEZ DE LA PUERTA	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.

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	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2016	Total año 2015
DOMINUM DESGA, S.A.	0	0	65	0	0	0	0	0	65	62
CARLOS MANUEL JARQUE URIBE	863	0	18	244	0	0	0	0	1.125	0
EAC INVERSIONES CORPORATIVAS, S.L	0	0	56	0	0	0	0	0	56	59
INMOBILIARIA AEG, S.A. DE C.V.	0	0	15	0	0	0	0	0	15	12
ALEJANDRO ABOUMRAD GONZÁLEZ	0	0	47	0	0	0	0	338	385	328
GERARDO KURI KAUFMANN	0	0	47	0	0	0	0	0	47	46
MIGUEL ÁNGEL MARTÍNEZ PARRA	366	0	12	93	0	0	0	3	474	0
MANUEL GIL MADRIGAL	0	0	60	0	0	0	0	0	60	54
ÁLVARO VÁZQUEZ DE LA PUERTA	0	0	60	0	0	0	0	0	60	54
SAMEDE INVERSIONES 2010, S.L.U.	0	0	33	0	0	0	0	0	33	32
ANTONIO GÓMEZ GARCÍA	0	0	13	0	0	0	0	0	13	0
ALFONSO SALEM SLIM	0	0	13	0	0	0	0	0	13	0
HENRI PROGLIO	0	0	36	0	0	0	0	0	36	36
JUAN RODRÍGUEZ TORRES	0	0	54	0	0	0	0	0	54	15
DOMINUM DIRECCIÓN Y GESTIÓN, S.A.	0	0	34	0	0	0	0	0	34	30

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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
EAC INVERSIONES CORPORATIVAS, S.L	0	0	23	0	0	0	0	0	23	23
GERARDO KURI KAUFMANN	0	0	16	0	0	0	0	175	191	286
INMOBILIARIA AEG, S.A. DE C.V.	0	0	10	0	0	0	0	0	10	18
ÁLVARO VÁZQUEZ DE LA PUERTA	0	0	32	0	0	0	0	0	32	14
CARLOS MANUEL JARQUE URIBE	0	0	12	0	0	0	0	0	12	0
JUAN RODRÍGUEZ TORRES	0	0	27	0	0	0	0	0	27	11

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
DOMINUM DESGA, S.A.	65	0	0	65	0	0	0	0	65	62	0
CARLOS MANUEL JARQUE URIBE	1.125	0	0	1.125	12	0	0	12	1.137	0	202
SAMEDE INVERSIONES 2010, S.L.U.	33	0	0	33	0	0	0	0	33	32	0
DOMINUM DIRECCIÓN Y GESTIÓN, S.A.	34	0	0	34	0	0	0	0	34	30	0
EAC INVERSIONES CORPORATIVAS, S.L	56	0	0	56	23	0	0	23	79	82	0
INMOBILIARIA AEG, S.A. DE C.V.	15	0	0	15	10	0	0	10	25	30	0
ALEJANDRO ABOUMRAD GONZÁLEZ	385	0	0	385	0	0	0	0	385	328	0
GERARDO KURI KAUFMANN	47	0	0	47	191	0	0	191	238	332	0
ANTONIO GÓMEZ GARCÍA	13	0	0	13	0	0	0	0	13	0	0
MIGUEL ÁNGEL MARTÍNEZ PARRA	474	0	0	474	0	0	0	0	474	0	0
ALFONSO SALEM SLIM	13	0	0	13	0	0	0	0	13	0	0
HENRI PROGLIO	36	0	0	36	0	0	0	0	36	36	0
MANUEL GIL MADRIGAL	60	0	0	60	0	0	0	0	60	54	0
ÁLVARO VÁZQUEZ DE LA PUERTA	60	0	0	60	32	0	0	32	92	68	0
JUAN RODRÍGUEZ TORRES	54	0	0	54	27	0	0	27	81	26	0
TOTAL	2.470	0	0	2.470	295	0	0	295	2.765	1.080	202

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 de los consejeros de la Sociedad consiste en una participación en los beneficios líquidos, por lo que la retribución de los mismos está directamente vinculada a los resultados de la entidad. En este sentido, el resultado del ejercicio 2015, aprobado en la Junta general ordinaria de 2016, arrojó pérdidas, por lo que no se procedió a ninguna retribución a los consejeros dado que no existieron beneficios, sin perjuicio de la retribución de los consejeros por su asistencia efectiva a las reuniones del Consejo y de sus comisiones internas.

Asimismo, los consejeros D. Carlos Manuel Jarque Uribe (desde el 29.06.2016 Consejero Delegado), D. Miguel Angel Martínez Parra (desde el 29.06.2016 Consejero) y D. Alejandro Aboumrad Gonzalez fueron remunerados por los diferentes conceptos retributivos previstos en sus contratos.

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	230.081.607	60,74%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	16.794.911	7,30%
Votos a favor	211.820.178	92,06%
Abstenciones	1.466.518	0,63%

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.

En relación con el apartado D.1.c "Resumen de las retribuciones": Con fecha 7 de febrero de 2017 se ha realizado una aportación extraordinaria al fondo de ahorro de D. Carlos Jarque, de conformidad con su contrato por importe de 268.128,5.

Asimismo, figuran únicamente aquellas personas que han sido consejeras durante todo o parte del ejercicio 2016. En consecuencia, la comparativa entre el "total año 2016" y "total año 2015" recoge las remuneraciones percibidas por aquellos que han sido consejeros durante este ejercicio, sin tener en cuenta aquellos que cesaron o dimitieron durante el 2015.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 10/03/2017.

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

Sí

No