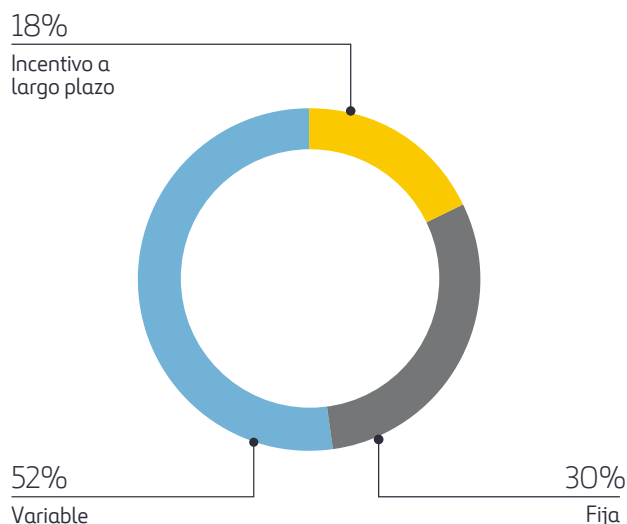


RETRIBUCIONES

Factores ESG

La retribución del Consejo de Administración de Ferrovial se determina en base a las mejores prácticas del mercado, apoyándose en estudios retributivos elaborados por asesores externos, en la normativa interna y en la normativa legal aplicable.

COMPOSICIÓN DE LA RETRIBUCIÓN DEL PRESIDENTE



La Política de Remuneraciones vigente de los Consejeros de Ferrovial se basa en los siguientes principios y criterios:

- Creación de valor a largo plazo, alineando los sistemas retributivos con el Plan Estratégico, los intereses de los accionistas y el resto de grupos de interés y la sostenibilidad a largo plazo.
- Atracción y retención de los mejores profesionales.
- Competitividad externa en la fijación de las remuneraciones con referencias de mercado a través del análisis con sectores y compañías comparables.
- Participación periódica en planes vinculados a la acción y ligados a la consecución de determinadas métricas de rentabilidad.
- Logro responsable de objetivos de acuerdo con la Política de Gestión de Riesgos.
- Mantenimiento de un equilibrio razonable entre los distintos componentes de la retribución fija y variable (anual y largo plazo), que refleje una adecuada asunción de riesgos combinada con el logro de los objetivos definidos.
- Transparencia en la política y en el informe sobre remuneraciones.

RETRIBUCIONES CONSEJEROS EJECUTIVOS (MILES DE €) ¹	FIJA	VARIABLE	PLANES DE ACCIONES	OTROS ²	TOTAL 2022	TOTAL 2021
Rafael del Pino y Calvo-Sotelo	1.500	2.609	883	10	5.002	4.274
Ignacio Madridejos Fernández ²	1.150	1.538	183	5	2.876	2.387
TOTAL	2.650	4.147	1.066	15	7.878	6.661

* Retribuciones por su condición de Consejeros Ejecutivos.

(1) Primas seguro de vida.

(2) Durante 2022, se ha imputado a D. Ignacio Madridejos, la cantidad de 8 miles de € como retribución en especie correspondiente a un coche de empresa.

RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEL PRESIDENTE



RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEL CONSEJERO DELEGADO



COMPONENTES FIJOS

La retribución fija de los Consejeros Ejecutivos se determina atendiendo a las referencias de mercado de un grupo de comparación de 24 empresas nacionales e internacionales de sus mercados de referencia.

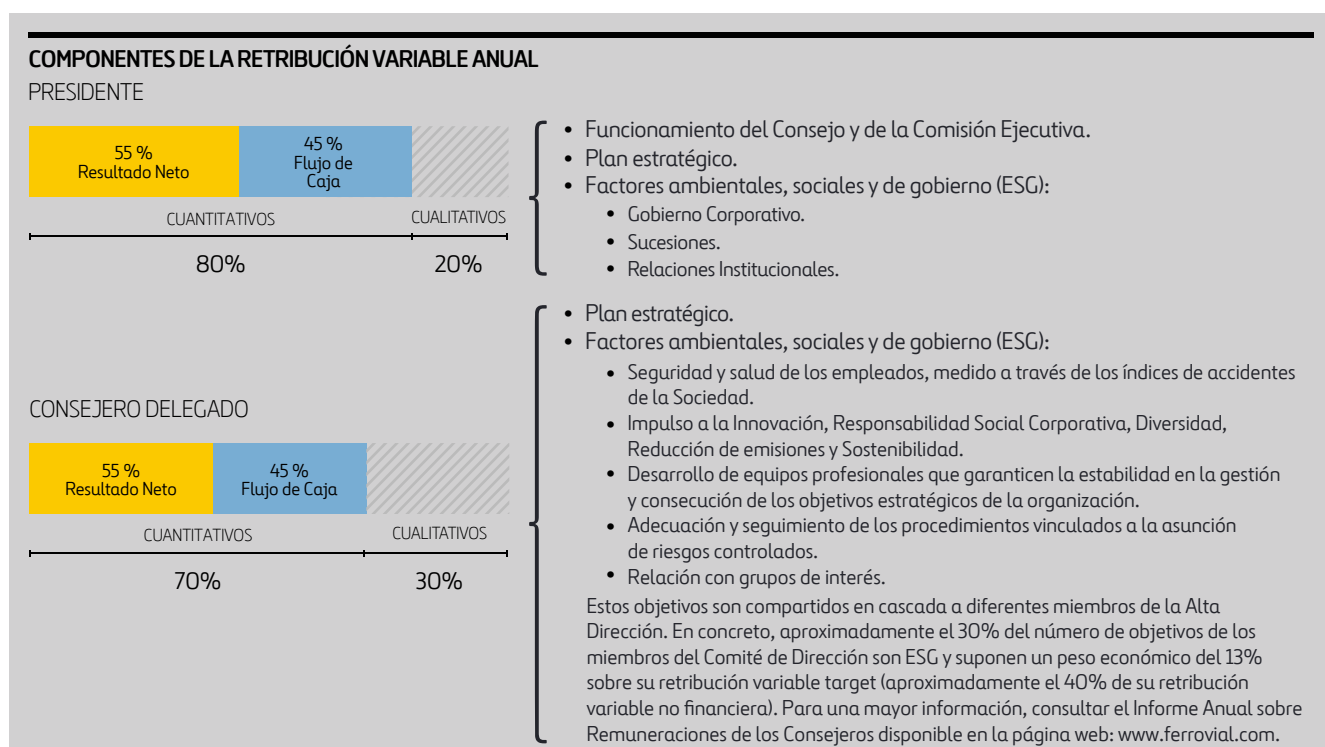
COMPONENTES VARIABLES

Solo los Consejeros Ejecutivos tienen atribuidos elementos de componente variable en la remuneración. Está compuesta por una remuneración variable anual y por planes de incentivo a largo plazo.

a) Remuneración variable anual 2022

Está vinculada al desempeño individual y a la consecución de objetivos económico-financieros, industriales y operativos concretos, predeterminados, cuantificables y alineados con el interés social y contemplados en los Planes Estratégicos. Los objetivos cuantitativos se componen de métricas que garantizan el adecuado balance entre los aspectos financieros y operativos de la gestión de la compañía. Los objetivos cualitativos y relativos a factores ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG) están vinculados a la evaluación del desempeño individual de los Consejeros Ejecutivos.

El importe *target* de la retribución variable anual de los Consejeros Ejecutivos, es decir, aquella que se corresponde con un nivel de consecución estándar de los objetivos, es del 125% de la retribución fija para el Presidente, con un máximo del 190%. Para el Consejero Delegado se ha establecido una retribución variable *target* equivalente a un 100% de la retribución fija con un máximo del 150%.



b) Planes de Incentivo a largo plazo

Los Consejeros Ejecutivos participan en un sistema de retribución variable a largo plazo basado en planes de entrega de acciones. La política retributiva vigente establece un límite del 150 % de la retribución fija como valor del incentivo en el momento de otorgarse.

Se estructuran en ciclos plurianuales (actualmente de tres años) solapados, realizándose asignaciones de unidades cada año, que se convierten en acciones al cabo del final del ciclo (actualmente tres años). Para el plan vigente (periodo 2020-2022), se determinan con el peso relativo de las métricas de la tabla que se muestra más abajo.

Asimismo, está previsto someter a aprobación en la próxima Junta General de Accionistas, el nuevo Plan de *Performance Shares* 2023-2025, en el que se incorporará una métrica relativa a factores ESG que contempla objetivos de reducción de gases de efecto invernadero, diversidad y seguridad y salud en el trabajo.

PLAN DE PERFORMANCE SHARES 2020-2022 (Otorgamiento 2022)		% PAGO
FLUJO DE CAJA DE ACTIVIDAD (50%) ⁽¹⁾		
Máximo	≥1.635 M€	50%
Mínimo	≤849 M€	0%
RETORNO TOTAL PARA EL ACCIONISTA EN COMPARACIÓN CON UN GRUPO DE COMPAÑÍAS (50%)		
Máximo	Posiciones 1 a 3	50%
Mínimo	Posiciones 10 a 18	0%

(1) Se considerará como Flujo de Actividad la suma del Flujo de Operaciones antes de Impuestos y el Flujo neto de Inversión, excluyendo las operaciones de inversión o desinversión no comprometidas a la fecha de inicio del plan, así como los flujos de operaciones relacionados con dichas inversiones.

REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS NO EJECUTIVOS

La retribución de los Consejeros No Ejecutivos viene determinada por una asignación (fija más complementaria) y dietas. Su retribución se sitúa en la mediana de las retribuciones de los consejeros no ejecutivos del Ibex 35.

La normativa interna de Ferrovial establece que la retribución de los Consejeros Externos será la necesaria para remunerar convenientemente la responsabilidad y la dedicación que el cargo exija, sin comprometer su independencia.

Las fórmulas retributivas, consistentes en la entrega de acciones, opciones, instrumentos referenciados al valor de la acción o vinculados al rendimiento de la Sociedad se limitarán a los Consejeros Ejecutivos.

Nueva Política de Remuneraciones de Consejeros

La Junta General de Accionistas aprobó, en su reunión celebrada el pasado 7 de abril de 2022, una nueva Política de Remuneraciones de Consejeros con un 95,81% de votos a favor. Asimismo, el Informe Anual de Remuneraciones se aprobó con un 95,25% de votos a favor.

REMUNERACIÓN DE LA ALTA DIRECCIÓN

RETRIBUCIONES DE LA ALTA DIRECCIÓN (MILES DE EUROS)	2022	2021
Retribución fija	4.755	5.636
Retribución variable	4.822	5.033
Plan de entrega de acciones vinculado a objetivos	1.629	1.494
Otros ⁽¹⁾	51	48
Otros ⁽²⁾	0	6.990
TOTAL	11.257	19.201

(1) Primas seguro de vida/Consejos en otras sociedades filiales.

(2) Desvinculación de tres miembros de A. Dirección en 2021 (cifra sujeta a IRPF) y un bonus de incorporación.

*No se desglosa la retribución media de la Alta Dirección por género para preservar la confidencialidad de las retribuciones dado que hay una sola mujer en este colectivo.

Más información disponible sobre la remuneración del Consejo de Administración y la Alta Dirección, y sobre la Política de Remuneraciones en la página web de Ferrovial: www.ferrovial.com.