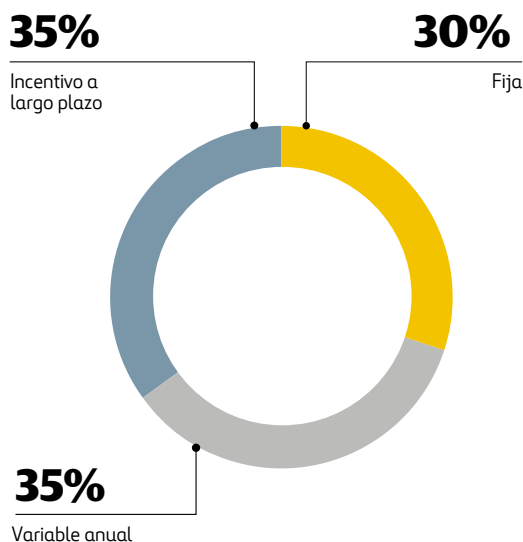


RETRIBUCIONES

# CREACIÓN DE VALOR

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



## RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEL PRESIDENTE

RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL *TARGET*

**125%**  
de la retribución fija

RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL MÁXIMA

**190%**  
de la retribución fija

## RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL DEL CONSEJERO DELEGADO

RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL *TARGET*

**100%**  
de la retribución fija

RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL MÁXIMA

**150%**  
de la retribución fija

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.
- Atracción y retención de los mejores profesionales.
- Competitividad externa en la fijación de las remuneraciones.
- Participación periódica en planes vinculados a la acción y ligados a la consecución de determinadas métricas de rentabilidad.
- Logro de objetivos de acuerdo con la Política de Gestión de Riesgos.
- Mantenimiento de un equilibrio razonable entre los distintos componentes de la retribución fija (corto plazo) y variable (anual y largo plazo).
- Transparencia.

### 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 tanto nacionales como 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 2020

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. Pueden ser objetivos cuantitativos o cualitativos.

El importe objetivo de la retribución variable anual de los Consejeros Ejecutivos, es decir, aquella que se corresponde con un nivel de consecución estándar de los objetivos, es equivalente a un 125% de la retribución fija para el Presidente. Los objetivos cuantitativos tienen asociada una escala que permite recompensar el sobrecumplimiento de objetivos hasta un límite, por lo que la retribución variable anual puede alcanzar hasta un 190% de la retribución fija.

RETRIBUCIONES CONSEJEROS EJECUTIVOS (MILES DE €)*	FIJA	VARIABLE	PLANES DE ACCIONES	OTROS <sup>(1)</sup>	TOTAL 2020	TOTAL 2019
Rafael del Pino y Calvo-Sotelo	1.405	1.620	1.602	8	4.635	4.168
Ignacio Madridejos Fernández <sup>(2)</sup>	937	810	0	4	1.751	1.100
<b>TOTAL</b>	<b>2.342</b>	<b>2.430</b>	<b>1.602</b>	<b>12</b>	<b>6.386</b>	<b>5.268</b>

\* Retribuciones por su condición de Consejeros Ejecutivos.

(1) Primas seguro de vida.

(2) Durante 2020, se ha imputado a D. Ignacio Madridejos, la cantidad de 8 miles de € como retribución en especie correspondiente a un coche de empresa.

Para el Consejero Delegado, D. Ignacio Madrdejós, se ha establecido una retribución variable *target* equivalente a un 100% de la retribución fija y un sobrecumplimiento de objetivos hasta el límite de un 150% de la retribución fija.

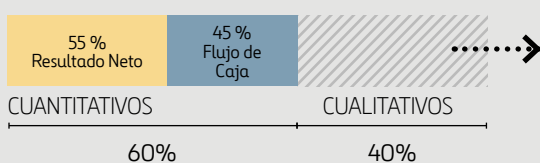
Los objetivos cuantitativos están compuestos por métricas que garantizan el adecuado balance entre los aspectos financieros y operativos de la gestión de la Sociedad. Los objetivos cualitativos están vinculados a la evaluación del desempeño individual de los Consejeros Ejecutivos.

## MEDIDAS EXCEPCIONALES DEBIDO A LA COVID-19

El Consejo de Administración acordó una reducción del 20%, desde el 7 de abril y hasta el 31 de julio de 2020, tanto de la retribución fija del Presidente Ejecutivo y Consejero Delegado por el desempeño de sus funciones ejecutivas, como de la asignación fija y complementaria prevista en el sistema de remuneración de todos los Consejeros en su condición de tales.

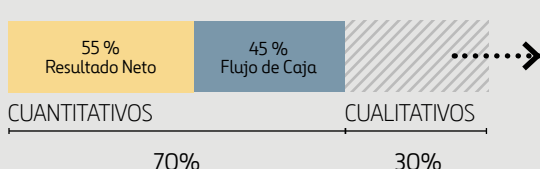
### COMPONENTES DE LA RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL

#### PRESIDENTE



- Funcionamiento del Consejo y de la Comisión Ejecutiva.
- Plan estratégico.
- Factores ambientales, sociales y de gobierno (ESG):
  - Gobierno Corporativo.
  - Sucesiones.
  - Relaciones Institucionales.

#### CONSEJERO DELEGADO



- Plan estratégico.
- Factores ambientales, sociales y de gobierno (ESG):
  - Seguridad y Salud de los empleados.
  - Impulso a la Innovación y Responsabilidad Social Corporativa-Sostenibilidad.
  - Desarrollo de equipos profesionales que garanticen la estabilidad en la gestión y consecución de los objetivos estratégicos de la organización.
  - Adecuación y seguimiento de los procedimientos vinculados a la asunción de riesgos controlados.
  - Relación con grupos de interés.

### b) Planes de Incentivo a largo plazo vigentes

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 adjunta.

PLAN DE PERFORMANCE SHARES 2020-2022 (Otorgamiento 2020)		% PAGO
<b>FLUJO DE CAJA DE ACTIVIDAD (50%) <sup>(1)</sup></b>		
Máximo	≥977 M€	50%
Mínimo	≤663 M€	0%
<b>RETORNO TOTAL PARA EL ACCIONISTA EN COMPARACIÓN CON UN GRUPO DE COMPAÑÍAS (50%)</b>		
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 IBEX35.

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.

### REMUNERACIÓN DE LA ALTA DIRECCIÓN

RETRIBUCIONES DE LA ALTA DIRECCIÓN (MILES DE EUROS)	2020	2019
Retribución fija	5.317	4.714
Retribución variable	3.657	3.202
Plan de entrega de acciones vinculado a objetivos	4.528	3.090
Otros <sup>(1)</sup>	47	53
Otros <sup>(2)</sup>	2.291	0
<b>TOTAL</b>	<b>15.840</b>	<b>11.059</b>

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

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