

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

PREÁMBULO

La Junta General Ordinaria de Accionistas de Ferrovial, S.A. (la “Sociedad”), celebrada el 9 de abril de 2021, aprobó la Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad (la “Política de Remuneraciones”). El periodo de vigencia se estableció desde dicha fecha hasta el tercer aniversario de la misma y se habilitaba al Consejo de Administración para someter a aprobación una nueva Política de Remuneraciones en una fecha previa, si se consideraba apropiado.

El nivel de apoyo obtenido en la Junta General de Accionistas celebrada el 9 de abril de 2021, en relación con los puntos del orden del día relativos a remuneraciones, fue significativamente superior al de los dos ejercicios anteriores. Esto se debió principalmente a las mejoras introducidas en la Política de Remuneraciones de los consejeros y en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros (IARC) de 2020, publicado en un formato voluntario libre y con un nivel de transparencia superior al de ediciones anteriores.

Si bien la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas de 2021 anticipaba los cambios normativos introducidos por la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas (la “Ley 5/2021”), se han revisado y completado los textos de los siguientes apartados para continuar el grado de avance en materia de transparencia: apartado 5, sobre las consideraciones al determinar la Política de Remuneraciones en relación con las condiciones retributivas y de empleo de los trabajadores; y 6, sobre la contribución de la Política de Remuneraciones a la estrategia empresarial y a los intereses y a la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

Asimismo, también se han tenido en cuenta los comentarios, recomendaciones y sugerencias recibidas por parte de diferentes inversores institucionales y *proxy advisors*, con el objetivo de profundizar en las causas que motivaron los votos en contra en la anterior Junta.

Como resultado del análisis realizado, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y con el objetivo de continuar mejorando el grado de alineamiento de la Política de Remuneraciones con las recomendaciones en materia

de gobierno corporativo, ha propuesto que los futuros incentivos a largo plazo del Presidente se puedan instrumentar en metálico si así se especificase en el correspondiente Plan que se aprobara por la Junta General de Accionistas, manteniendo al mismo tiempo su vinculación con la evolución del precio de la acción a lo largo del periodo de devengo. El incentivo final dependería tanto del grado de consecución de las métricas internas y de “Retorno Total para el Accionista relativo” previstos como de la variación en el precio de la acción. Si se aprobase la política, esta modificación se podría implantar en los Planes futuros que se aprobasen una vez finalizado el Plan de Incentivo a Largo Plazo en vigor para el periodo 2020-2022 (que fue aprobado por la Junta General de 2020).

En dicho análisis se ha tenido en cuenta la normativa aplicable a las sociedades de capital cotizadas (así como la normativa interna de la Sociedad), las recomendaciones nacionales e internacionales en materia de remuneración de Consejeros, el entorno supervisor, las mejores prácticas y los sistemas retributivos seguidos en entidades comparables a la Sociedad.

Por otro lado, se propone el incremento de la retribución fija del Consejero Delegado a 1.150.000 € (4,5%), por el valor de contribución del puesto y la persona y adecuación al mercado.

Por último, se ha propuesto la actualización del importe máximo de la remuneración anual para el conjunto de los consejeros por su pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad y sus comisiones, a 1.900.000 €.

Por todo lo anterior, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha decidido someter a la Junta General de Accionistas de 2022 una nueva política de remuneraciones que, si bien es continuista con la anterior, incorpora las modificaciones anteriores comentadas. La Política dejaría sin efecto a la política vigente y se aplicaría desde la fecha de su aprobación por la Junta y durante los tres ejercicios siguientes (esto es, 2023, 2024 y 2025), tal y como permite el artículo 529 novodecies.1 de la Ley de Sociedades de Capital.

En el siguiente apartado, se detallan los cambios propuestos en esta Política de Remuneraciones respecto a la aprobada por la Junta General de Accionistas de 2021 (las modificaciones están resaltados en **negrita**).

PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES: CAMBIOS PROPUESTOS

Por lo expuesto en el apartado anterior, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión, ha decidido someter a la Junta General de Accionistas de 2022 una nueva Política de Remuneraciones que, si bien es continuista con la anterior, incorpora las siguientes modificaciones:

1. PRINCIPIOS		
	Texto de la Política vigente	Propuesta de modificación
Adoptamos prácticas retributivas sólidas	Pago de parte de la retribución en acciones y/u opciones sobre acciones de la Sociedad.	Pago de parte de la retribución en acciones y/u opciones sobre acciones de la Sociedad (salvo en el caso del Presidente si el correspondiente Plan que se aprobara por la Junta General de Accionistas estableciera su pago en metálico).
2. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS		
	Texto de la Política vigente	Propuesta de modificación
2.1. ELEMENTOS RETRIBUTIVOS. RETRIBUCIÓN FIJA DEL CEO	1.100.000 €	1.150.000 €
2.1. ELEMENTOS RETRIBUTIVOS. PLANES DE INCENTIVOS A LARGO PLAZO	<i>Performance</i> plurianual. Basado en instrumentos (acciones, opciones sobre acciones o derechos retributivos vinculados al valor de estas). Retención de instrumentos.	Periodo de medición de objetivos plurianual. Basado en metálico /instrumentos (acciones, opciones sobre acciones o derechos retributivos vinculados al valor de estas). Obligación, en su caso, de retención de instrumentos entregados.
2.4. ELEMENTOS VARIABLES. RETRIBUCIÓN VARIABLE A LARGO PLAZO	Podrá incluir entrega de acciones, opciones sobre acciones o derechos retributivos vinculados al valor de estas, bajo la condición de cumplimiento de determinadas métricas ligadas al plan estratégico, así como a objetivos de creación de valor para los accionistas, cumpliendo de esta manera la recomendación de diferir parte de los componentes variables, con un límite del 3% del capital social en cualquier periodo de 10 años consecutivos.	Podrá incluir entrega de acciones, opciones sobre acciones o derechos retributivos vinculados al valor de estas o, metálico en el caso del Presidente, si así se especificase en el correspondiente Plan que se aprobara por la Junta General de Accionistas , bajo la condición de cumplimiento de determinadas métricas ligadas al plan estratégico así como a objetivos de creación de valor para los accionistas, cumpliendo de esta manera la recomendación de diferir parte de los componentes variables. No se superaría el límite del 3% del capital social en cualquier periodo de 10 años consecutivos, de acuerdo con las mejores prácticas.
3. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES		
	Política vigente	Propuesta de modificación
Importe máximo de la remuneración anual	El importe máximo de la remuneración anual para el conjunto de los consejeros por su pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad y sus comisiones se establece en 1.847.798,15 €, misma cantidad desde 2019.	El importe máximo de la remuneración anual para el conjunto de los consejeros por su pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad y sus comisiones se establece en 1.900.000 €, en lugar de los 1.847.798,15 € establecidos desde 2019.
6. CONTRIBUCIÓN A LA ESTRATEGIA EMPRESARIAL Y A LOS INTERESES Y A LA SOSTENIBILIDAD A LARGO PLAZO DE LA SOCIEDAD		
	Política vigente	Propuesta de modificación
Apartado b.	Los Planes de Incentivos a Largo Plazo se inscriben en un marco plurianual para garantizar que el proceso de evaluación se basa en los resultados a largo plazo y que tiene en cuenta el ciclo económico subyacente del Grupo. Esta retribución se concede y se abona en forma de acciones sobre la base de la creación de valor, de forma que los intereses de los directivos estén alineados con los de los accionistas. Además, son ciclos solapados que como norma general se encadenan en el tiempo manteniendo un foco permanente en el concepto de largo plazo en todas las decisiones.	Estos Planes de Incentivos a Largo Plazo se inscriben en un marco plurianual para garantizar que el proceso de evaluación se basa en los resultados a largo plazo y que tiene en cuenta el ciclo económico subyacente del Grupo. Esta retribución se concede y se abona, principalmente , en forma de acciones sobre la base de la creación de valor, de forma que los intereses de los directivos estén alineados con los de los accionistas. Además, son ciclos solapados que como norma general se encadenan en el tiempo manteniendo un foco permanente en el concepto de largo plazo en todas las decisiones.

Como se ha indicado anteriormente, también se han revisado y completado los textos de los apartados 5, sobre las condiciones retributivas y de empleo de los empleados en su conjunto, por ejemplo sobre la estructura de la retribución, la equidad retributiva o el *pay for performance*; y 6, sobre la contribución a la estrategia empresarial y a los intereses y a la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad en referencia a la vinculación de la retribución variable con objetivos ESG, para complementar los cambios normativos introducidos con motivo de la mencionada Ley 5/2021.

A continuación, se incluye el texto refundido de la Política de Remuneraciones:

INTRODUCCIÓN

El presente documento describe la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Ferrovial, S.A. (en adelante, “Política de Remuneraciones”) que se somete a aprobación de la Junta General de Accionistas, la cual determina la remuneración de los Consejeros Ejecutivos, la remuneración de los Consejeros en su condición de tales y otras consideraciones para establecer la remuneración del Consejo de Administración.

Esta nueva Política, si bien es continuista con la actualmente vigente, introduce aspectos que mejoran el alineamiento entre los intereses de los accionistas de la Sociedad y sus administradores, incorpora los requerimientos de los *proxy advisors*, implementa las mejores prácticas de gobierno corporativo a nivel nacional e internacional y está adaptada a la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas. Asimismo, tanto el Consejo como la Comisión de Nombramientos y Retribuciones han tenido en consideración el entorno económico, las prioridades estratégicas del Grupo Ferrovial y las exigencias legales.

Para la elaboración de esta Política de Remuneraciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha contado con el asesoramiento de asesores externos independientes (WTW, Garrigues y Georgeson).

El sistema de remuneración de los Consejeros de la Sociedad está previsto en los artículos 56 de los Estatutos Sociales y 33 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad. En las próximas páginas se detallan los diferentes elementos que componen la Remuneración del Consejo de Administración.

VIGENCIA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

El Consejo de Administración de Ferrovial, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, someterá a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2022 esta propuesta de Política de Remuneraciones, que dejará sin efecto a la Política actualmente vigente y se aplicará, conforme permite el artículo novodecies.1 de la Ley de Sociedades de Capital, desde la fecha de aprobación por la Junta General de Accionistas, y durante los 3 ejercicios siguientes (esto es, 2023, 2024 y 2025). El Consejo de Administración podrá someter a aprobación una nueva Política de Remuneraciones en una fecha previa si se considera apropiado.



ÍNDICE

Cap. 1. Principios	5
Cap. 2. Remuneración de los Consejeros Ejecutivos	6
Cap. 3. Remuneración de los Consejeros en su condición de tales	10
Cap. 4. Política de Remuneraciones para nuevos nombramientos	11
Cap. 5. Consideraciones al determinar la Política de Remuneraciones	12
Cap. 6. Contribución a la estrategia empresarial y a los intereses y a la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad	14
Anexo	16

1. PRINCIPIOS

La Política de Remuneraciones establece un paquete de remuneración competitivo que promueva el desarrollo a largo plazo de la Sociedad, evita la asunción de riesgos excesivos o inapropiados y alinea los intereses de los profesionales de Ferrovial con los de los accionistas.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Política de Remuneraciones cuenta con los siguientes principios:

Creación de valor a largo plazo	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 de la Sociedad
Atracción y retención	Atracción y retención de los mejores profesionales
Competitividad	Competitividad externa en la fijación de las remuneraciones con referencias de mercado a través de análisis con sectores y compañías comparables
Vinculación a la acción y rentabilidad	Participación periódica en planes vinculados a la acción y ligados a la consecución de determinadas métricas de rentabilidad
Control de riesgos	Logro responsable de objetivos de acuerdo con la política de gestión de riesgos de la Sociedad
Mix retributivo equilibrado	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	Transparencia en la política y en el informe sobre remuneraciones

Estos principios se plasman en prácticas que reflejan la sólida gobernanza de nuestra Política de Remuneraciones:

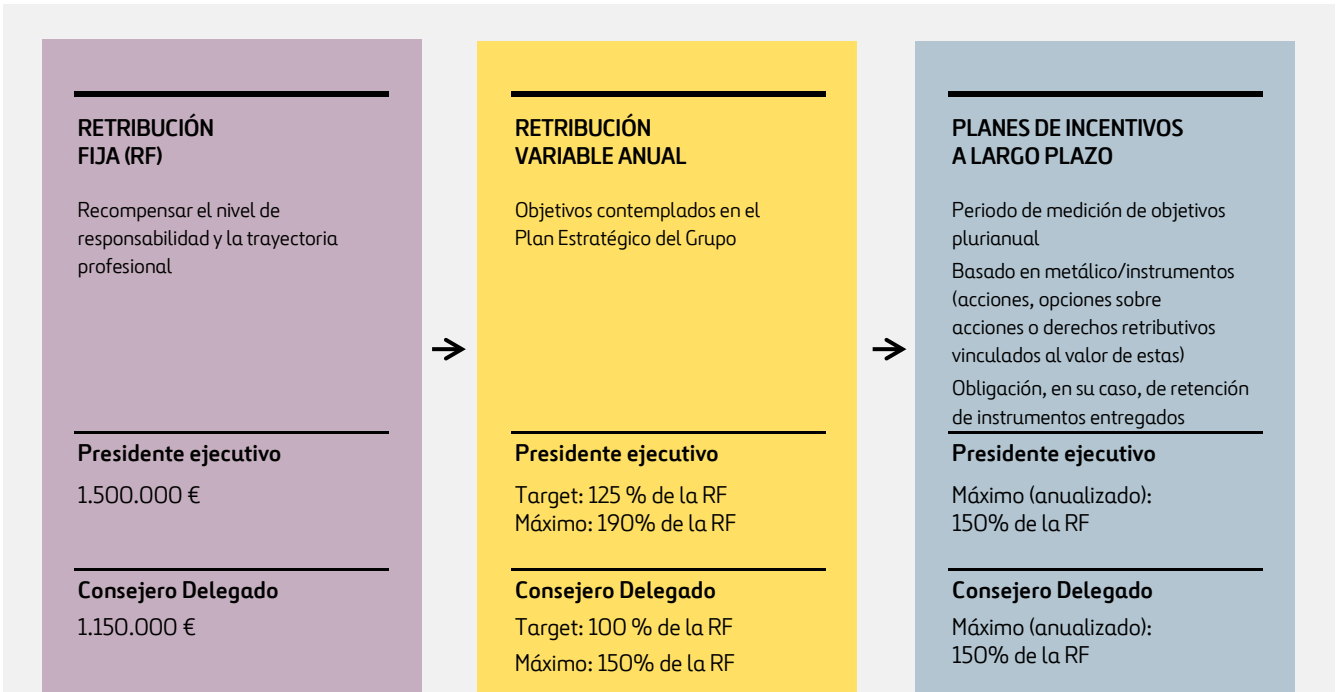
Adoptamos prácticas retributivas sólidas	Evitamos las siguientes prácticas retributivas
Consejeros ejecutivos	
Vinculación del pago de la retribución a los resultados de la Sociedad (<i>pay for performance</i>)	No existen cláusulas de indemnización por extinción de la relación para el Presidente
Pago de parte de la retribución en acciones y/u opciones sobre acciones de la Sociedad (salvo en el caso del Presidente si el correspondiente Plan que se aprobara por la Junta General de Accionistas estableciera su pago en metálico)	No existen obligaciones contractuales en supuestos de cambios de control
Análisis retributivo comparativo	No existen compromisos por pensiones
Paquete de beneficios sociales conservador, en línea con la política de los directivos del Grupo	No se conceden préstamos ni anticipos
Tenencia de acciones por valor de 2 veces su retribución fija	
No ejercicio de derechos sobre acciones hasta pasados 3 años desde su atribución	
Sus contratos incluyen cláusulas de recobro de su retribución variable	
Publicación del grupo de comparación	
Proceso periódico de consulta con los accionistas	
Asesoramiento externo	
Consejeros en su condición de tales	
No participan en fórmulas de remuneraciones consistentes en la entrega de acciones u opciones sobre acciones de la Sociedad, ni instrumentos referenciados al valor de la acción o sistemas vinculados al rendimiento de la Sociedad	



2. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

2.1. ELEMENTOS RETRIBUTIVOS

La remuneración total de los Consejeros Ejecutivos de Ferrovial se compone de diferentes elementos retributivos que consisten fundamentalmente en: (i) una retribución fija, (ii) retribuciones en especie, (iii) remuneración por pertenencia y asistencia al Consejo, (iv) retribución variable a corto plazo y (v) una retribución variable a largo plazo.



Adicionalmente, los Consejeros Ejecutivos pueden ser beneficiarios de retribuciones en especie. El detalle se describe en el apartado 2.3. Por otro lado, el Consejero Delegado participa en un esquema retributivo de carácter diferido que sólo se hará efectivo cuando ocurra la desvinculación del Consejero por mutuo acuerdo con la Sociedad al alcanzar una determinada edad, no existiendo por tanto derechos consolidados. El detalle se describe en el apartado 2.3.

2.2. MIX RETRIBUTIVO

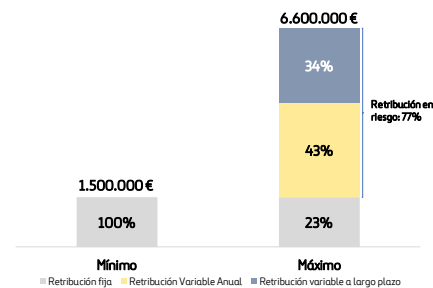
La Política de Remuneraciones establece un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En este sentido, la mayor parte de la remuneración de nuestros Consejeros Ejecutivos es variable, “en riesgo” y vinculada a resultados.

El gráfico muestra ejemplos del nivel de retribución total futuro potencial, así como el mix retributivo para un escenario de cumplimiento de objetivos mínimo y máximo para cada Consejero Ejecutivo.

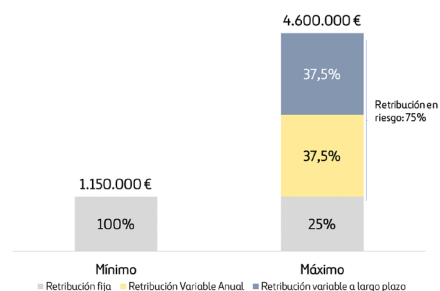
RETRIBUCIÓN FIJA	Todos los escenarios	
RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL	Mínimo	No se abonaría incentivo
	Máximo	Presidente: 190% de la RF Consejero Delegado: 150% de la RF
INCENTIVO A LARGO PLAZO (ILP) ¹	Mínimo	No se abonaría incentivo
	Máximo	Se devengaría el ILP máximo: 150% de la RF

¹ El incentivo a largo plazo refleja el valor a precio inicial a fecha de otorgamiento. No se contempla la potencial revaloración de la acción durante el periodo de medición de objetivos a los que está vinculada la entrega de las acciones.

Presidente Ejecutivo



Consejero Delegado



2.3. ELEMENTOS FIJOS

<p>RETRIBUCIÓN FIJA</p> <p>Recompensar atendiendo al nivel de responsabilidad y a la trayectoria profesional</p>	<p>FUNCIONAMIENTO</p> <p>Se determina teniendo en cuenta el contenido de las funciones ejecutivas asociadas al cargo y la información sobre remuneraciones de sociedades cotizadas comparables a la Sociedad. Se abona mensualmente.</p> <p>Las retribuciones permanecerán fijas durante el periodo de vigencia de la presente Política de Remuneraciones.</p> <p>IMPORTE</p> <p>Presidente: 1.500.000 €.</p> <p>Consejero Delegado: 1.150.000 €.</p>
<p>RETRIBUCIONES EN ESPECIE</p> <p>Ofrecer un paquete de compensación competitivo</p>	<p>FUNCIONAMIENTO</p> <p>En línea con la política establecida para los directivos del Grupo, la Sociedad tiene suscritas pólizas de seguro de vida para la cobertura del riesgo de fallecimiento e incapacidad de las que resultan beneficiarios los Consejeros Ejecutivos. Además, los Consejeros Ejecutivos son elegibles a otros beneficios sociales como coche de empresa, seguro médico, seguro de vida y accidentes, seguro de responsabilidad civil y otros beneficios no materiales.</p> <p>Los Consejeros Ejecutivos pueden destinar una parte de su retribución fija bruta anual a la obtención de algunos de los productos o servicios ofrecidos por la Sociedad dentro del plan de retribución flexible.</p> <p>IMPORTE MÁXIMO</p> <p>Presidente: 50.000 €.</p> <p>Consejero Delegado: 50.000 €.</p>
<p>SISTEMAS DE AHORRO A LARGO PLAZO</p> <p>Fidelización a muy largo plazo</p>	<p>FUNCIONAMIENTO</p> <p>Retribución diferida extraordinaria que sólo se hará efectiva cuando ocurra la desvinculación del Consejero por mutuo acuerdo con la Sociedad al alcanzar una determinada edad, no existiendo por tanto derechos consolidados.</p> <p>Para la cobertura de esta retribución extraordinaria, la Sociedad anualmente realizará aportaciones a un seguro colectivo de ahorro, del que la propia Sociedad es el tomador y beneficiario.</p> <p>El 50% de la prestación que, en su caso, perciba el consejero con ocasión de su cese, estará sujeta a un pacto de no competencia post-contractual de 2 años de duración suscrito entre el Consejero y la Sociedad.</p> <p>El derecho a percibir la retribución extraordinaria será incompatible con el cobro de cualquier indemnización que pudiera tener derecho a percibir el consejero como consecuencia de la extinción de su relación con la Sociedad.</p> <p>IMPORTE MÁXIMO</p> <p>Presidente: No aplica.</p> <p>Consejero Delegado: 20% de la Retribución Total anual (retribución fija más retribución variable anual target del 100%). Este concepto solo es de aplicación al Consejero Delegado.</p>
<p>REMUNERACIÓN POR PERTENENCIA Y ASISTENCIA AL CONSEJO</p> <p>Remunerar la dedicación al Consejo y sus Comisiones</p>	<p>FUNCIONAMIENTO</p> <p>De acuerdo al sistema de remuneración de los Consejeros en su condición de tales determinado más adelante.</p> <p>IMPORTE MÁXIMO</p> <p>El importe anual máximo se establece en esta Política de Remuneraciones sometida a la Junta General de Accionistas.</p>

2.4. ELEMENTOS VARIABLES

RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL Recompensar la creación de valor a través de la consecución de los objetivos contemplados en los planes estratégicos del Grupo	FUNCIONAMIENTO Los Consejeros Ejecutivos participan en el sistema general de retribución variable anual del Grupo. Una vez finalizado el año, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determina la retribución variable devengada en el ejercicio a partir del nivel de cumplimiento de los objetivos cuantitativos y cualitativos. Con la finalidad de garantizar que la retribución variable anual guarda relación efectiva con el desempeño profesional de los beneficiarios, a la hora de determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos de carácter cuantitativo se eliminan aquellos resultados extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los criterios de evaluación, ajustándose al resultado proforma. De acuerdo con la Recomendación 59 del Código de Buen Gobierno, la comprobación del pago de los componentes variables se detallará en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros. La Retribución Variable anual se abona en metálico. En caso de que los Consejeros Ejecutivos de la Sociedad reciban dietas por su asistencia a los Consejos y Comisiones de otras sociedades del grupo, las cantidades recibidas por este concepto serán minoradas del importe de la retribución variable anual del Consejero. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá proponer al Consejo ajustes sobre la retribución variable bajo circunstancias excepcionales debidas a factores internos o externos. El detalle sobre estos ajustes se desglosaría en el informe de remuneraciones correspondiente. Las remuneraciones relacionadas con los resultados tendrán en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo y minoren dichos resultados.									
	IMPORTE Se determina teniendo en cuenta el contenido de las funciones ejecutivas asociadas al cargo y la información sobre remuneraciones de sociedades cotizadas comparables a la Sociedad:									
	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>TARGET</th> <th>MÁXIMO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Presidente</td> <td>125% de la retribución fija</td> <td>190% de la retribución fija</td> </tr> <tr> <td>Consejero Delegado</td> <td>100% de la retribución fija</td> <td>150% de la retribución fija</td> </tr> </tbody> </table>		TARGET	MÁXIMO	Presidente	125% de la retribución fija	190% de la retribución fija	Consejero Delegado	100% de la retribución fija	150% de la retribución fija
		TARGET	MÁXIMO							
Presidente	125% de la retribución fija	190% de la retribución fija								
Consejero Delegado	100% de la retribución fija	150% de la retribución fija								
OBJETIVOS La retribución variable anual se vincula al desempeño individual y a la consecución de objetivos económico-financieros, industriales y operativos concretos, predeterminados, cuantificables y alineados con el interés social, contemplados en los planes estratégicos de la Sociedad (por ejemplo y entre otros, Resultado Neto, Flujo de Caja, etc.). Todo ello sin perjuicio de la posibilidad de ponderar otros objetivos, en particular, en materia de gobierno corporativo y responsabilidad social corporativa, pudiendo ser de carácter cuantitativo o cualitativo (por ejemplo y entre otros, relación con grupos de interés, seguridad y salud de los empleados, desarrollo de personas, innovación, etc.). Los objetivos cuantitativos tienen un peso, como mínimo, del 70% en el conjunto del incentivo. Están compuestos por métricas que garantizan el adecuado balance entre los aspectos financieros y operativos de la gestión de la Sociedad. Los objetivos cualitativos y relativos a factores ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG) tienen un peso, como máximo, del 30% en el conjunto del incentivo. Principalmente, están vinculados a la evaluación del desempeño individual de los Consejeros Ejecutivos.										

RETRIBUCIÓN VARIABLE A LARGO PLAZO Recompensar la creación de valor sostenible para el accionista en el largo plazo	FUNCIONAMIENTO Podrá incluir entrega de acciones, opciones sobre acciones o derechos retributivos vinculados al valor de estas o, metálico en el caso del Presidente, si así se especificase en el correspondiente Plan que se aprobara por la Junta General de Accionistas, bajo la condición de cumplimiento de determinadas métricas ligadas al plan estratégico así como a objetivos de creación de valor para los accionistas, cumpliendo de esta manera la recomendación de diferir parte de los componentes variables. No se superaría el límite del 3% del capital social en cualquier periodo de 10 años consecutivos, de acuerdo con las mejores prácticas.
	IMPORTE MÁXIMO El valor a la fecha de concesión podrá alcanzar hasta el 150% de la retribución fija.
	OBJETIVOS Objetivos económico-financieros y operativos del plan estratégico, así como objetivos de creación de valor para los accionistas. Se podrán incluir objetivos relativos a factores ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG). Alguna de las métricas podrá medirse de forma relativa respecto a un grupo de comparación compuesto por compañías competidoras. Las métricas de retorno total al accionista relativo tendrán un peso mínimo del 30%.
	PLANES ESTABLECIDOS EN POLÍTICAS DE REMUNERACIONES ANTERIORES Los Consejeros Ejecutivos son beneficiarios de planes de entrega de acciones aprobados por la Junta General de Accionistas de 2020. Durante la vigencia de esta Política de Remuneraciones se podrán realizar pagos derivados de estos Planes.

2.5. POLÍTICA DE TENENCIA DE ACCIONES

Una vez atribuidas las acciones o las opciones o derechos sobre acciones correspondientes a los sistemas retributivos, los Consejeros Ejecutivos no podrán transferir su titularidad o ejercitarlos hasta transcurrido un plazo de al menos 3 años. Se exceptúa el caso en el que el Consejero mantenga, en el momento de la transmisión o ejercicio, una exposición económica neta a la variación del precio de las acciones por un valor de mercado equivalente a un importe de al menos 2 veces su remuneración fija anual mediante la titularidad de acciones, opciones u otros instrumentos financieros.

Lo anterior no será de aplicación a las acciones que el Consejero necesite enajenar, en su caso, para satisfacer los costes relacionados con su adquisición o, previa apreciación favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran.

2.6. CLÁUSULAS *MALUS* Y *CLAWBACKS*

En relación con las fórmulas o cláusulas de reducción de la remuneración (*malus*), o de recuperación de los componentes variables de la remuneración (*clawback*), es importante destacar:

- i. Los acuerdos contractuales de los Consejeros Ejecutivos incluyen una cláusula que permite a la Sociedad exigir a los Consejeros Ejecutivos la devolución de hasta el cien por cien de la remuneración variable dineraria o en acciones neta abonada a los Consejeros Ejecutivos en un año determinado cuando durante los 3 años siguientes a la fecha de abono se ponga de manifiesto y acredite (conforme a lo previsto en su caso en la cláusula) que el mismo se produjo, total o parcialmente, atendiendo a datos inexactos, si dicha inexactitud ha causado un efecto negativo significativo sobre las cuentas de resultados de la Sociedad de cualquiera de los ejercicios del indicado periodo de 3 años.

El Consejo de Administración decidirá si concurre tal circunstancia y la cantidad que debe devolverse, partiendo en su caso de los informes previos de las Comisiones asesoras o de otros informes que considere oportunos.

La Sociedad podrá compensar el importe a reclamar con cualesquiera otras remuneraciones variables que los Consejeros Ejecutivos tengan derecho a percibir.

Las reglas precedentes se entienden sin perjuicio de cualesquiera otras responsabilidades que, en su caso, pudieran derivarse para los Consejeros Ejecutivos de las circunstancias mencionadas.

- ii. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene potestad para proponer al Consejo de Administración la cancelación del pago de la retribución variable ante el tipo de circunstancias indicadas en el apartado anterior.
- iii. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones valorará si circunstancias excepcionales de este tipo pueden conllevar incluso la extinción de la relación con el/los responsable/s correspondiente/s, proponiéndose al Consejo de Administración la adopción de las medidas que resulten oportunas.

2.7. ANTICIPOS, CRÉDITOS Y GARANTÍAS

La política de la Sociedad no prevé la concesión de créditos, anticipos ni otro tipo de garantías para los Consejeros Ejecutivos.

2.8. CONDICIONES CONTRACTUALES

	FUNCIONAMIENTO
DURACIÓN	Los contratos de los Consejeros Ejecutivos tienen una duración indefinida.
PREAVISO	En el caso del Consejero Delegado, en el supuesto de extinción por causas imputables a la Sociedad, ésta deberá comunicar el cese con una antelación de 3 meses con respecto a la fecha de extinción. En el supuesto de incumplimiento de dicho plazo la Sociedad deberá abonar una cantidad equivalente a la retribución correspondiente al periodo de preaviso incumplido.
SUPUESTOS DE CESE E INDEMNIZACIONES Y RESOLUCIONES DE CONTRATO	Presidente: la extinción de su contrato por cualquier causa no devengará a su favor derecho a percibir indemnización alguna. Consejero Delegado: el contrato se extinguirá por la sola voluntad de la Sociedad expresada mediante acuerdo del Consejo de Administración. También se extinguirá inmediata y automáticamente en caso de (i) cese o no renovación del Consejero Delegado como consejero por la Junta General de Accionistas; o (ii) revocación total o parcial, en su caso, de las facultades delegadas a su favor por el Consejo de Administración o de los poderes otorgados a su favor por la Sociedad. En los casos de extinción previstos tendrá derecho a percibir una indemnización bruta por un importe equivalente al mayor de los 2 siguientes: (i) la cantidad resultante de sumar el importe anual de la retribución fija y de la retribución variable anual <i>target</i> correspondientes al ejercicio en que se produzca la extinción del contrato; o (ii) las cantidades acumuladas en la fecha en que se produzca la extinción del contrato en el plan de retribución diferida extraordinaria a que se refiere el Sistema de Ahorro a Largo Plazo con el límite de 2 anualidades de la retribución total anual.
EXCLUSIVIDAD	Los contratos de los Consejeros Ejecutivos recogen la obligación de prestar servicios de forma exclusiva a la Sociedad, no pudiendo el Consejero firmar contratos con otras empresas competidoras de Ferrovial por sí ni por personas interpuestas, familiares o no que impliquen una efectiva competencia con las actividades de Ferrovial.
NO COMPETENCIA POST-CONTRACTUAL	Los contratos de los Consejeros Ejecutivos recogen una obligación de no competencia post-contractual durante un plazo de 2 años. En el caso del Presidente, la cláusula de no competencia será remunerada con 2 anualidades de su retribución fija en el momento del cese. En el caso del Consejero Delegado, el 50% de la retribución a percibir en el supuesto de cese estará sujeta al cumplimiento del pacto de no competencia post-contractual de 2 años de duración.
COMPATIBILIDAD CON OTROS PUESTOS	Los contratos suscritos con los Consejeros Ejecutivos declaran compatible su relación contractual con el desempeño de otros puestos representativos, de administración y gestión, y con otras situaciones profesionales que pueda atender en otras sociedades del Grupo, o fuera de este, con la debida autorización del Grupo.

3. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES

El importe máximo de la remuneración anual para el conjunto de los consejeros por su pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad y sus comisiones se establece en 1.900.000 €, en lugar de los 1.847.798,15 € establecidos desde 2019. La retribución se compone de los siguientes elementos retributivos:

	IMPORTE	PROPÓSITO	FUNCIONAMIENTO
ASIGNACIÓN FIJA	35.000 €	Remunerar convenientemente la responsabilidad y la dedicación que el cargo exija, pero sin alcanzar niveles que comprometan la independencia del Consejero.	Se abona mediante liquidaciones de carácter trimestral.
DIETAS POR ASISTENCIA EFECTIVA	Consejo: 6.000 € C. Ejecutiva: 2.200 € C. Auditoría y Control: 2.200 € C. Nombramientos y Retribuciones: 1.650 €	Remunerar la asistencia efectiva al Consejo y a sus Comisiones.	Se abonan mediante liquidaciones de carácter trimestral. El importe de las dietas correspondiente a los Presidentes de estos órganos duplican los importes establecidos, en línea con el principio retributivo de recompensar atendiendo al nivel de responsabilidad y la dedicación que el cargo exija.
ASIGNACIÓN FIJA COMPLEMENTARIA	Presidente del Consejo: 92.000€ Vicepresidente 1º: 80.500 € Vicepresidente 2º: 57.500 € Resto de miembros del Consejo: 46.000 €	Ofrecer una remuneración competitiva.	Se abona en un único pago una vez finalizado el ejercicio. Si se superase el importe máximo anual, se reducirá en primer lugar, la asignación fija complementaria proporcionalmente a cada Consejero según su condición. En caso de no alcanzarse el importe anual máximo, el Consejo decidirá de acuerdo con las facultades que tiene otorgadas.
OTRAS REMUNERACIONES	Los Consejeros de la Sociedad, excepto los Ejecutivos, que a su vez sean miembros de los órganos de administración de otras sociedades del grupo, pueden percibir las remuneraciones estatutarias que les correspondan por la pertenencia a dichos órganos de administración. Ello sujeto, en su caso, a lo previsto en la Ley de Sociedades de Capital.		
NO COMPETENCIA	De conformidad con el artículo 43.1 del Reglamento del Consejo de Administración, el Consejero que deje de tener tal condición no podrá prestar servicios a una sociedad que ejerza una competencia efectiva con la Sociedad y sus filiales durante un período de 2 años, siempre que dichos servicios sean de especial trascendencia en relación con las actividades en las que concurra efectivamente con la Sociedad y sus filiales. Tampoco podrá ser administrador de la misma en un periodo de 2 años a partir de su separación del Consejo. Estas prohibiciones podrán ser dispensadas por el Consejo de Administración.		
LÍMITE	El importe anual máximo se establece en esta Política de Remuneraciones sometida a la Junta General de Accionistas.		

Los importes mencionados anteriormente se podrán modificar cada año dentro del marco del artículo 56 de los Estatutos Sociales y dentro de los máximos aprobados por la Junta General.

La remuneración de los Consejeros en su condición de tales no prevé la concesión de créditos, anticipos ni garantías. Tampoco se

establece la participación de los Consejeros en sistemas de previsión social, indemnizaciones por la terminación de su vinculación con la Sociedad ni la concesión de otras remuneraciones adicionales distintas a las indicadas anteriormente.

4. POLÍTICA DE REMUNERACIONES PARA NUEVOS NOMBRAMIENTOS

En la determinación del paquete retributivo de un nuevo Consejero Ejecutivo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones considerará la experiencia y conocimientos del candidato seleccionado, su procedencia (interna o externa al grupo Ferrovial) y su nivel retributivo en el momento del nombramiento. Una vez definida la propuesta por la Comisión, deberá ser aprobada por el Consejo de Administración.

La política para Consejeros Ejecutivos antes descrita define los elementos que se considerarían para construir el paquete retributivo de un nuevo Consejero Ejecutivo. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones determinará, en el momento del nombramiento, el tiempo necesario para que pueda cumplir con el requisito de tenencia de acciones que establece esta Política de Remuneraciones.

Para facilitar la contratación de un candidato externo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podría proponer un incentivo especial que compense la pérdida de incentivos no devengados en la anterior compañía con motivo de su contratación por la Sociedad. Para la determinación de estos incentivos especiales se establecerá una equivalencia de expectativa económica y de expectativa de cumplimiento, pero se deben seguir los siguientes principios:

- Pago en acciones.
- La concesión de las acciones debería ser en 3 años.
- Pago vinculado al logro de métricas de desempeño.
- Explicación detallada en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá proponer la modificación de algunos de los principios anteriores, con la aprobación del Consejo de Administración y la explicación completa en el Informe Anual de Remuneraciones.

Para promociones internas, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá proponer cancelar y/o compensar los incentivos pre-existentes y otras obligaciones que pudieran estar vigentes en el momento del nombramiento.



5. CONSIDERACIONES AL DETERMINAR LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

5.1. PROCEDIMIENTOS Y ÓRGANOS DE LA SOCIEDAD INVOLUCRADOS EN LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Los órganos involucrados en la aprobación de la Política de Remuneraciones son el Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y la Junta General, siendo esta última la competente para su aprobación, de conformidad con el artículo 22.2.d) de los Estatutos Sociales y la legislación vigente.

El Consejo, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, considera las siguientes premisas para establecer la Política de Remuneraciones:

- i. La normativa legal aplicable.
- ii. Lo establecido por los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo:

El artículo 56 de los Estatutos Sociales establece que los miembros del Consejo de Administración percibirán en su condición de tales una remuneración estatutaria cuyo importe anual máximo será determinado por la Junta General de Accionistas.

El artículo 33 del Reglamento del Consejo establece, respecto a la remuneración de los Consejeros, que:

- Cualquier remuneración que perciban los Consejeros por el ejercicio o terminación de su cargo y por el desempeño de funciones ejecutivas será acorde con la Política de Remuneraciones de los Consejeros vigente en cada momento y con el sistema de remuneración previsto estatutariamente.
- La remuneración 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.
- Esa remuneración será la necesaria para atraer y retener a los Consejeros del perfil deseado y para retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que el cargo exija, pero no tan elevada como para comprometer la independencia de criterio de los Consejeros No Ejecutivos.
- Corresponderá al Consejo de Administración la fijación individual de la remuneración de cada Consejero en su condición de tal dentro del marco estatutario y de la Política de Remuneraciones de los Consejeros, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
- Corresponde al Consejo de Administración la determinación individual de la remuneración de los Consejeros Ejecutivos dentro del marco de la Política de Remuneraciones de los Consejeros y de conformidad con lo previsto en sus contratos, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Además de lo anterior, el artículo 9.3 del Reglamento del Consejo indica que el Consejo formulará un informe anual sobre las remuneraciones de los Consejeros, que se ajustará a lo establecido legalmente.

- iii. Los siguientes criterios internos en lo que a los Consejeros Ejecutivos se refiere:

- Desglose de la retribución en componentes fijos y variables.
- Vinculación de la parte variable a la consecución de objetivos corporativos.
- Alineación con los objetivos de Ferrovial mediante:
 - Participación periódica en planes vinculados a la acción y ligados a métricas de rentabilidad.
 - Reconocimiento, en ciertos casos, de un concepto retributivo diferido.
 - No asunción de compromisos por pensiones.
 - Se limitarán a los Consejeros Ejecutivos las fórmulas retributivas consistentes en la entrega de acciones, opciones, instrumentos referenciados al valor de la acción o vinculados al rendimiento de la Sociedad.

- iv. Los objetivos establecidos en el plan estratégico del Grupo, que permiten, entre otros, establecer las métricas a las que se vincula la retribución variable anual y a largo plazo.

- v. Los datos de mercado.

Asimismo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, siguiendo las buenas prácticas y las recomendaciones establecidas en la Guía Técnica 1/2019 de las Comisiones de Nombramientos y Retribuciones, se sirve de informes elaborados por asesores externos independientes.

5.2. FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES

Entre las funciones más destacadas de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, cabe indicar:

- Proponer el nombramiento de Consejeros Independientes e informar sobre las propuestas de nombramiento del resto de Consejeros, así como del Consejero Delegado de Ferrovial.
- Informar el nombramiento de los miembros que deben formar parte de cada una de las Comisiones, teniendo en cuenta los conocimientos, aptitudes y experiencia de los Consejeros y los cometidos de cada Comisión.
- Examinar y organizar la sucesión del Presidente del Consejo de Administración y del primer ejecutivo de la Sociedad y, en su caso, formular propuestas al Consejo de Administración para que dicha sucesión se produzca de forma ordenada y planificada.
- Informar sobre el nombramiento o destitución de los Altos Directivos.
- Proponer las condiciones básicas de los contratos de los Altos Directivos.
- Comprobar la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad.

- Revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los Consejeros y Altos Directivos, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, así como garantizar que su remuneración individual sea proporcionada a la que se pague a los demás Consejeros y Altos Directivos de la Sociedad.
- Verificar la información sobre remuneraciones de los Consejeros y Altos Directivos contenida en los distintos documentos corporativos, incluido el informe anual sobre remuneraciones de los Consejeros.
- 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, o de la Comisión Ejecutiva o el o los Consejeros Delegados, en su caso, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia.

5.3. INTERESES DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha tomado en consideración los requerimientos de los inversores institucionales, así como, las políticas y demandas de los principales asesores de voto (*proxy advisors*), con el fin de alinearse a las mejores prácticas del mercado y dar respuesta a las exigencias de los diferentes grupos de interés.

5.4. CONDICIONES RETRIBUTIVAS Y DE EMPLEO DE LOS EMPLEADOS EN SU CONJUNTO

Mientras que nuestra política de remuneraciones sigue los mismos principios fundamentales en todo el grupo, los paquetes retributivos ofrecidos a los empleados reflejan diferencias dependiendo de las prácticas de mercado, rol y experiencia.

A este respecto, los principios que comparten las políticas retributivas del grupo son los siguientes:

- Estructura de la retribución total: la retribución total en el grupo puede estar compuesta por elementos fijos y variables, así como retribuciones en especie y otros beneficios sociales. En todo caso, la retribución fija tiene un peso relevante en la medida en que, en determinadas circunstancias, la retribución variable puede llegar a ser cero. Adicionalmente, los importes y el peso relativo de los elementos retributivos se adaptan a las prácticas locales de los mercados en los que opera Ferrovial. En particular, los elementos del paquete retributivo de los Consejeros Ejecutivos son esencialmente los mismos que los de los directivos del Grupo con diferencias en cuanto a su magnitud.
- Equidad retributiva: se garantiza la no discriminación por razones de sexo, edad, cultura, religión ni raza a la hora de aplicar las prácticas y políticas retributivas. A este respecto, los profesionales de Ferrovial son remunerados de forma coherente con el nivel de responsabilidad, liderazgo y nivel de desempeño dentro de la organización, favoreciendo la retención de profesionales clave y la atracción del mejor talento.
- *Pay for performance*: una parte significativa de la retribución total del equipo directivo de la Sociedad tiene carácter

variable y su percepción está vinculada a la consecución de objetivos financieros, de negocio y de creación de valor, predeterminados, concretos, cuantificables y alineados con el interés social de Ferrovial.

- Proporcionalidad y gestión de los riesgos: los niveles de remuneración son adecuados a la importancia de la Sociedad, a su situación económica en cada momento y a los estándares de mercado en sectores y compañías comparables. Además, se incluyen disposiciones para mitigar la toma de riesgos inapropiados.
- Valores: la Política de Remuneraciones se diseña con objeto de atraer y retener a los mejores profesionales y motivar una cultura de alto rendimiento.

5.5. CONDICIONES DE MERCADO

Para la elaboración de esta Política de Remuneraciones, Ferrovial ha tomado en consideración el posicionamiento relativo de la remuneración de los Consejeros de Ferrovial respecto al mercado de referencia e información sobre prácticas y tendencias de mercado. El detalle sobre este tipo de análisis, así como las compañías consideradas dentro del grupo de comparación, se incluye en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, específicamente, en el apartado 2.2. relativo a “Empresas comparables utilizadas para determinar la Política de Remuneraciones”.

En relación con los Consejeros Ejecutivos, la definición del mercado de referencia podrá tener en cuenta los siguientes criterios, entre otros:

- i) número de compañías suficiente para obtener resultados representativos y estadísticamente fiables y sólidos;
- ii) datos de dimensión: facturación, capitalización bursátil, activos, número de empleados y alcance geográfico;
- iii) ámbito de responsabilidad: compañías cotizadas principalmente en el Ibex-35 y multinacionales del sector; y
- iv) distribución sectorial: con peso relevante de los sectores donde opera Ferrovial.

Se considerará además la consistencia con el grupo de comparación establecido para medir el Retorno Total para el Accionista relativo, en su caso.

Respecto a los Consejeros en su condición de tales, también se podrán considerar compañías del Ibex-35.

5.6. ASESORAMIENTO EXTERNO

Para la elaboración de la Política de Remuneraciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha contado con el asesoramiento de WTW, Garrigues y Georgeson, asesores externos independientes, en relación con distintas cuestiones en materia retributiva.

6. CONTRIBUCIÓN A LA ESTRATEGIA EMPRESARIAL Y A LOS INTERESES Y A LA SOSTENIBILIDAD A LARGO PLAZO DE LA SOCIEDAD

La Política de Remuneraciones está diseñada considerando la estrategia de la Sociedad y sus resultados a largo plazo:

- a. La retribución total de los Consejeros Ejecutivos se compone de diferentes elementos retributivos que consisten fundamentalmente en:
 - Elementos fijos, cuyo propósito es recompensar atendiendo al nivel de responsabilidad del puesto en la organización, a la trayectoria profesional y a la práctica de mercado, nacional e internacional, de empresas comparables.
 - Retribución variable anual cuyo propósito es recompensar la creación de valor a través de la consecución de los objetivos financieros y no financieros contemplados en los planes estratégicos del grupo.
 - Incentivos a largo plazo cuyo propósito es recompensar la creación de valor sostenible para el accionista en el largo plazo.
 - b. Estos Planes de Incentivos a Largo Plazo se inscriben en un marco plurianual para garantizar que el proceso de evaluación se basa en los resultados a largo plazo y que tiene en cuenta el ciclo económico subyacente del Grupo. Esta retribución se concede y se abona, principalmente, en forma de acciones sobre la base de la creación de valor, de forma que los intereses de los directivos estén alineados con los de los accionistas. Además, son ciclos solapados que como norma general se encadenan en el tiempo manteniendo un foco permanente en el concepto de largo plazo en todas las decisiones.
 - c. En particular, la retribución variable está vinculada a objetivos sociales, medioambientales y de buen gobierno (ESG por sus siglas en inglés). Por ejemplo y, entre otros, ratios de seguridad y salud de los empleados, sostenibilidad medioambiental, diversidad, gestión del talento y relación con los grupos de interés.
- c. En el caso de la retribución variable anual, a la hora de determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos de carácter cuantitativo se eliminan aquellos resultados extraordinarios que podrían introducir distorsiones.
 - d. Los componentes variables de la remuneración tienen la flexibilidad suficiente para permitir su modulación hasta el punto de que sea posible que su valor sea inexistente. En un escenario donde no se alcanzasen los objetivos vinculados a la retribución variable, los Consejeros Ejecutivos solo percibirían retribución fija.
 - e. No existen remuneraciones variables garantizadas.
 - f. Para los Consejeros Ejecutivos, el elemento a largo plazo tiene un peso aproximado del 35/40% del total de la retribución total en un escenario de cumplimiento máximo (retribución fija + retribución variable anual + incentivo a largo plazo a valor de otorgamiento).
 - g. Para reforzar el compromiso de los Consejeros Ejecutivos con los intereses de la Sociedad a largo plazo y el alineamiento con los intereses de los accionistas, la Política de Remuneraciones incluye requisitos de retención y/o tenencia permanente de instrumentos financieros.
 - h. Tal y como se ha explicado en el apartado 2.6., toda la remuneración de carácter variable está sometida a una cláusula *clawback* que permite a la Sociedad reclamar a los Consejeros Ejecutivos el reembolso de los componentes variables de la remuneración cuando estos se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad.
 - i. Ferrovial tiene implantado un sistema de gestión integral del riesgo denominado Ferrovial Risk Management (FRM), que incluye riesgos relacionados con potenciales conflictos de interés. Este sistema, orientado hacia una asociación de los riesgos analizados con los objetivos a los que esos riesgos amenazan, se aplica a todas las líneas de negocio del Grupo, incluyendo las sociedades participadas sobre las que se tiene capacidad de gestión. La Dirección Corporativa de Cumplimiento y Riesgos es la unidad responsable de la coordinación de la aplicación y aprovechamiento del FRM. El funcionamiento del FRM se describe con detalle en el Informe Anual de Gobierno Corporativo.

Adicionalmente, Ferrovial cuenta con las siguientes herramientas para que la Política de Remuneraciones no se encuentre expuesta a riesgos excesivos, y potenciales conflictos de interés:

- a. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones está formada por 4 miembros, uno de los cuales también es miembro de la Comisión de Auditoría y Control. La presencia cruzada en estas 2 Comisiones favorece la toma en consideración de los riesgos asociados a las retribuciones en las deliberaciones de las citadas Comisiones y en sus propuestas al Consejo, tanto en la determinación como en el proceso de evaluación de los incentivos anuales y plurianuales.
- b. El devengo de la retribución variable únicamente se produce con posterioridad a la fecha de formulación de las correspondientes cuentas anuales, tras haberse podido determinar el grado de consecución de los objetivos cuantitativos.

De acuerdo con el artículo 38.2 m) de los Estatutos Sociales, corresponde al Consejo la determinación de la Política de control y gestión de riesgos. El Consejo ha establecido que la política de Ferrovial en esta materia se traduce en los siguientes principios:

- Ética empresarial.
- Consciencia y proporcionalidad del riesgo asumido.
- Segregación de responsabilidades.
- Valoración de los riesgos.
- Protección de la salud y la integridad de las personas.
- Transmisión de información.
- Integración y coordinación.

Los sistemas retributivos de los Consejeros Ejecutivos anteriormente descritos llevan implícitos en su diseño medidas de control de riesgos excesivos. Por un lado, los objetivos cualitativos (el 30 % de la retribución variable anual del Consejero Delegado) llevan implícito una valoración del desempeño en lo que a asunción de riesgos y cumplimiento de políticas establecidas a estos efectos se refiere. Por otro, el diseño de los Planes de Incentivos a Largo plazo con ciclos de 3 años de duración cada uno produce una interrelación de los resultados de cada año, actuando por lo tanto como catalizador de alineamiento con los intereses a largo plazo de la Sociedad y de una toma de decisiones prudente.



ANEXO

REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

Conforme a lo previsto en el artículo 529 octodécies.2 de la Ley de Sociedades de Capital, se expresa a continuación la cuantía de la retribución fija anual de los Consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha acordado que los Consejeros Ejecutivos perciban en el ejercicio 2022 la siguiente retribución fija:

PRESIDENTE: 1.500.000 euros

CONSEJERO DELEGADO: 1.150.000 euros

Para la determinación de la retribución fija de los Consejeros Ejecutivos, el Consejo de Administración ha tomado en consideración las características específicas de la función desempeñada por cada Consejero Ejecutivo y su dedicación, así como la información de mercado de puestos de similares características en empresas comparables. Las retribuciones permanecerán fijas durante el periodo de vigencia de la presente Política.

REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES

IMPORTE ANUAL MÁXIMO en 2022: 1.900.000 euros.

De acuerdo con el artículo 529 septdecies.2 de la Ley de Sociedades de Capital, el importe anual máximo de la remuneración de los Consejeros en su condición de tales correspondiente al periodo de vigencia de la política de remuneraciones de los Consejeros asciende a 1.900.000 euros.

Los criterios para la distribución del citado importe aparecen recogidos en el apartado 3 de la presente Política.