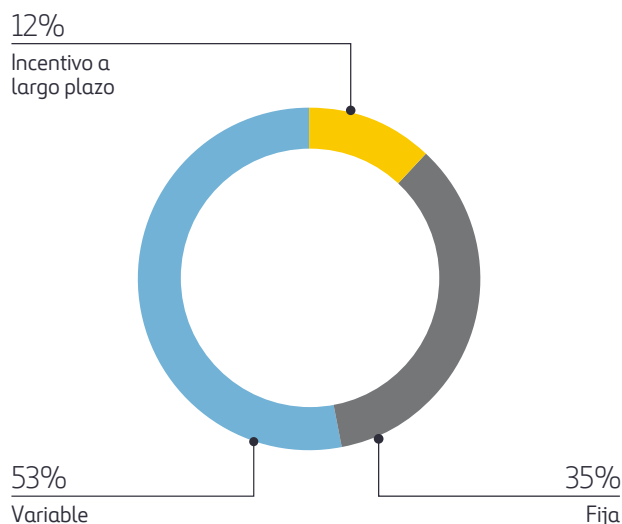


RETRIBUCIONES

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



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 2021 | TOTAL 2020 |
|---|--------------|--------------|--------------------|--------------------|--------------|--------------|
| Rafael del Pino y Calvo-Sotelo | 1.500 | 2.275 | 490 | 9 | 4.274 | 4.635 |
| Ignacio Madrdejós Fernández ² | 1.100 | 1.283 | 0 | 4 | 2.387 | 1.751 |
| TOTAL | 2.600 | 3.558 | 490 | 13 | 6.661 | 6.386 |

* Retribuciones por su condición de Consejeros Ejecutivos.

(1) Primas seguro de vida.

(2) Durante 2021, se ha imputado a D. Ignacio Madrdejós, la cantidad de 8 miles de € como retribución en especie correspondiente a un coche de empresa.

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

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 2021

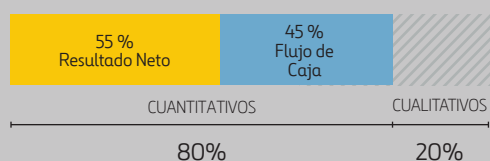
Está vinculada al desempeño individual y a la consecución de objetivos económico-financieros, industriales y operativos concretos, predeterminados, cuantificables y alineados con el interés social y contemplados en los Planes Estratégicos. Todo ello sin perjuicio de la posibilidad de ponderar otros objetivos, en particular, en materia de gobierno corporativo y responsabilidad social corporativa, pudiendo ser de carácter cuantitativo o cualitativo.

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. 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 se componen de 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.

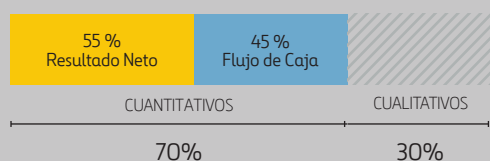
COMPONENTES DE LA RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL

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, medido a través de los índices de accidentes de la Sociedad.
 - 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.

Estos objetivos son compartidos en cascada a diferentes miembros de la Alta Dirección. Para una mayor información, consultar el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros disponible en la página web: www.ferrovial.com.

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 adjunta.

| PLAN DE PERFORMANCE SHARES 2020-2022 (Otorgamiento 2021) | | % PAGO |
|--|--------------------|--------|
| FLUJO DE CAJA DE ACTIVIDAD (50%)⁽¹⁾ | | |
| Máximo | ≥1.932 M€ | 50% |
| Mínimo | ≤1.126 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

Entre otras cuestiones, y con ánimo de reforzar el alineamiento con las recomendaciones de Gobierno Corporativo, la Junta General de Accionistas aprobó, en su reunión celebrada el pasado 9 de abril de 2021, una nueva Política de Remuneraciones de Consejeros entre los que se incluía una nueva redacción para las cláusulas de tenencia de acciones, cláusulas de reducción y recuperación, e incentivos especiales para la contratación de candidatos externos.

REMUNERACIÓN DE LA ALTA DIRECCIÓN

| RETRIBUCIONES DE LA ALTA DIRECCIÓN (MILES DE EUROS) | 2021 | 2020 |
|---|---------------|---------------|
| Retribución fija | 5.636 | 5.317 |
| Retribución variable | 5.033 | 3.657 |
| Plan de entrega de acciones vinculado a objetivos | 1.494 | 4.528 |
| Otros ⁽¹⁾ | 48 | 47 |
| Otros ⁽²⁾ | 6.990 | 2.291 |
| TOTAL | 19.201 | 15.840 |

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

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