



Política de Remuneraciones de los Consejeros

Introducción

Conforme a lo previsto en los artículos 529 novodecies.1 del Real Decreto Legislativo 1/2010, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital (la "**Ley de Sociedades de Capital**"), y 57.1 de los Estatutos Sociales, corresponde a la Junta General de Accionistas aprobar la Política de Remuneraciones de los Consejeros, al menos cada tres años, como punto separado del orden del día.

El Consejo de Administración de Ferrovial S.A. (la "**Sociedad**" o "**Ferrovial**"), a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha acordado someter a la Junta General Ordinaria de Accionistas la Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad (en adelante, la "**Política de Remuneraciones**") con el contenido establecido en la la Ley de Sociedades de Capital.

De acuerdo con el artículo 529 novodecies de la LSC, esta propuesta de Política de Remuneraciones se acompaña de un informe motivado de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Ambos documentos se ponen a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad desde la convocatoria de la Junta General, según ordena el artículo 529 novodecies.2 de la Ley de Sociedades de Capital.

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. Conforme al apartado 2 de este último, la remuneración de los Consejeros debe 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. Además, 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.

Dicho sistema de remuneración distingue (i) la remuneración percibida por los **Consejeros en su condición de tales;** y (ii) la retribución prevista para los **Consejeros que desarrollan funciones ejecutivas.**

Según el artículo 56.1 de los Estatutos Sociales, los miembros del Consejo de Administración percibirán en su condición de tales una remuneración estatutaria cuyo importe anual máximo para el conjunto del Consejo de Administración será determinado por la Junta General y se actualizará en función de los índices o magnitudes que la propia Junta defina.

Corresponderá al Consejo de Administración, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 56.1 de los Estatutos Sociales y 33.3 del Reglamento del Consejo, determinar en cada ejercicio la remuneración de cada Consejero en su condición de tal, teniendo en cuenta a tal efecto las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, la pertenencia a Comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

Por otro lado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 56.2 de los Estatutos Sociales, los Consejeros Ejecutivos percibirán, por el desempeño de las funciones ejecutivas delegadas o encomendadas por el Consejo de Administración, la remuneración que el propio Consejo determine, debiendo ajustarse en todo caso a la Política de remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General.

El sistema retributivo de los Consejeros Ejecutivos está recogido en el contrato firmado entre cada uno de los Consejeros Ejecutivos y la Sociedad.

Principios

La combinación de talento y compromiso de nuestros profesionales constituye uno de los pilares de la Sociedad y, con este objetivo, se determina la política y las prácticas en materia de remuneraciones para atraer, retener y comprometer a los mejores profesionales y lograr así los objetivos a largo plazo de la Sociedad. Adicionalmente, se tiene en consideración el entorno económico, los resultados de la Sociedad, la estrategia del grupo, las exigencias legales y las mejores prácticas de mercado de cara a fijar la política de remuneraciones.

La Política de Remuneraciones se fundamenta 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 con referencias de mercado, a través de 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 de la Sociedad.
- Mantenimiento de un equilibrio razonable entre los distintos componentes de la retribución fija (corto plazo) y variable (anual y largo plazo), que refleje una adecuada asunción de riesgos combinada con el logro de los objetivos definidos.
- Transparencia.

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

LO QUE HACEMOS

Consejeros Ejecutivos

- Vinculación del pago de la retribución a los resultados de la Sociedad ("pay for performance").
- Pago de parte de la retribución en acciones y/u opciones sobre acciones de la Sociedad.
- Análisis retributivo comparativo.
- Paquete de beneficios sociales conservador.
- Asesoramiento externo.
- 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.

LO QUE NO HACEMOS

Consejeros Ejecutivos

- No existen cláusulas de indemnización por extinción de la relación para el Presidente.
- No existen obligaciones contractuales en supuestos de cambios de control.
- No existen compromisos por pensiones.
- No se conceden préstamos ni anticipos.

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.

Remuneración de los Consejeros en su condición de tales

A continuación se desglosan los elementos de la remuneración de los Consejeros en su condición de tales:

	Propósito	Funcionamiento
Asignación Fija	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	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	Ofrecer una remuneración competitiva	Se abona en un único pago una vez finalizado el ejercicio. Si, como consecuencia de un número de reuniones superiores al inicialmente previsto o por otro motivo, el importe de las dietas sumado al de los componentes fijos fuera superior al importe máximo anual fijado por la Junta General, la diferencia se deducirá del importe de la asignación fija complementaria proporcionalmente a cada Consejero según su condición.
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 el artículo 529 duodécimo.4 b) de la Ley de Sociedades de Capital.	
Límite	El importe anual máximo se establece de acuerdo con lo aprobado por la Junta General de Accionistas.	
No competencia	De conformidad con el artículo 41.3 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 dos 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 dos años a partir de su separación del Consejo. Estas prohibiciones podrán ser dispensadas por el Consejo de Administración.	

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.

Remuneración de los Consejeros Ejecutivos

Los principios y principales elementos de la remuneración de los Consejeros Ejecutivos son compartidos por la política de remuneraciones del equipo directivo de la Sociedad, logrando así una coherencia en toda la organización. Ello permite desarrollar una política de remuneración alineada verticalmente con la estrategia empresarial.

	Propósito	Límites	Funcionamiento
Retribución Fija	Recompensar atendiendo al nivel de responsabilidad y a la trayectoria profesional		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.
Retribución Variable Anual	Recompensar la creación de valor a través de la consecución de los objetivos de cada una de las divisiones, vinculando la retribución a la consecución de objetivos contemplados en los planes estratégicos del grupo	<p>Target máximo 125 % de la Retribución fija</p> <p>Máximo 190 % de la Retribución fija</p> <p>La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene la potestad de proponer el incremento de este porcentaje, si se dan circunstancias que así lo aconsejen.</p> <p>Métricas 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, 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.</p> <p>Los objetivos cuantitativos tienen un peso, como mínimo, del 60 % 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.</p> <p>Los objetivos cualitativos tienen un peso, como máximo, del 40 % en el conjunto del incentivo. Principalmente, están vinculados a la evaluación del desempeño individual de los Consejeros Ejecutivos.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Las remuneraciones relacionadas con los resultados tendrán en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo y minoren dichos resultados.</p>
Retribución Variable a Medio y Largo Plazo (ILP)	Recompensar la creación de valor sostenible para el accionista en el largo plazo	<p>Máximo El valor a la fecha de concesión podrá alcanzar hasta el 150 % de la Retribución Fija.</p> <p>Métricas Objetivos económico-financieros y operativos del plan estratégico, así como objetivos de creación de valor para los accionistas. Alguna de las métricas podrá medirse de forma relativa respecto a un grupo de comparación compuesto por compañías competidoras.</p> <p>Las métricas de retorno total al accionista tendrán un peso mínimo del 30%.</p>	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.

	Propósito	Límites	Funcionamiento
Sistema de Ahorro a Largo Plazo y desvinculación por mutuo acuerdo	Fidelización a muy largo plazo	Máximo 20 % de la retribución total (Fijo + Retribución Variable Anual <i>target</i>). Este concepto sólo es de aplicación para el Consejero Delegado.	Es una retribución diferida extraordinaria, establecida en el momento de su incorporación, que solo se hará efectiva cuando ocurra su desvinculación por mutuo acuerdo con la Sociedad al alcanzar una determinada edad, no existiendo derechos consolidados. Para la cobertura, la Sociedad anualmente realiza aportaciones a un seguro colectivo de ahorro, del que la propia Sociedad es el tomador y beneficiario. El 50% de esta retribución estará condicionada al cumplimiento del pacto de no competencia post-contractual de dos años de duración suscrito entre el Consejero Ejecutivo y la Sociedad. El derecho a percibir la retribución extraordinaria será incompatible con el cobro de cualquier indemnización que pudiera tener derecho a percibir como consecuencia de la extinción de su relación como Consejero Delegado con la Sociedad.
Retribuciones en Especie	Ofrecer un paquete de compensación competitivo	Máximo 30% de la retribución total	La Sociedad tiene suscritas pólizas de seguro de vida para la cobertura del riesgo de fallecimiento y discapacidad Los Consejeros Ejecutivos son elegibles a otros beneficios sociales como: Coche de empresa Seguro médico Seguro de vida y accidentes Seguro de responsabilidad civil Otros beneficios no materiales Participación en el Plan de retribución flexible
Remuneración por pertenencia y asistencia al Consejo	Remunerar la dedicación al Consejo y sus Comisiones	Máximo Límite máximo que fijó la Junta General de Accionistas de 2009 ajustado en función de la evolución del IPC.	De acuerdo a la política de remuneraciones de los Consejeros en su condición de tales.

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.

Condiciones contractuales

El contrato que regula el desempeño de las funciones y responsabilidades de los Consejeros Ejecutivos es de naturaleza mercantil e incluye las cláusulas que en la práctica acostumbran a incluirse en este tipo de contratos, con el fin de atraer y retener a los mejores profesionales. A continuación se describen sus aspectos esenciales:

Funcionamiento	
Duración	Los contratos de los Consejeros Ejecutivos tienen una duración indefinida.
Preaviso	En el caso del Consejero Delegado, la Sociedad deberá comunicar el cese con una fecha de antelación de tres 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.
Indemnización Presidente	La extinción de su contrato por cualquier causa no devengará a su favor derecho a percibir indemnización alguna.
Indemnización 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 dos siguientes: <ul style="list-style-type: none"> (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 dos 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 la Sociedad.
No competencia postcontractual	Los contratos suscritos con los Consejeros Ejecutivos contienen una obligación de no competencia postcontractual durante un plazo de dos años. En el caso del Presidente, la cláusula de no competencia durante 2 años es equivalente a 2 veces su retribución fija. En el caso del Consejero Delegado, el 50% de la cuantía a percibir en caso de cese está sujeta al cumplimiento del pacto de no competencia postcontractual.
Compatibilidad con otros puestos	Los contratos suscritos con los Consejeros Ejecutivos declaran compatible su relación laboral 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.
Cláusulas de recobro	Los acuerdos contractuales de los Consejeros Ejecutivos incluyen una cláusula que permite a la Sociedad reclamar el reembolso de componentes variables de la remuneración cuando éstos se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad.

OTROS	
Política de tenencia de acciones	<p>Una vez atribuidas las acciones o las opciones o derechos sobre acciones correspondientes a los sistemas retributivos, los Consejeros Ejecutivos deberán mantener (directa o indirectamente) un número de acciones de la Sociedad equivalente en valor como mínimo dos veces su remuneración fija bruta. Tampoco podrán ejercer las opciones o derechos sobre acciones hasta transcurrido un plazo de, al menos, tres años desde su atribución.</p> <p>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.</p>
Pagos por resolución de los contratos de los Consejeros Ejecutivos	<p>Los pagos por resolución de los contratos que la Sociedad vaya a firmar con sus Consejeros Ejecutivos no superarán un importe equivalente a dos anualidades de la retribución total anual del Consejero Ejecutivo.</p>

Información adicional

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, considerando, por ejemplo, el mismo tipo de vehículo, objetivos similares en exigencia o dificultad (y si se preveía que éstos se fueran a alcanzar en la anterior compañía) y el periodo de medición de los mismos.

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.

Importe global de la remuneración anual del conjunto de administradores

El importe global máximo de la remuneración anual del conjunto de los administradores, tanto por sus funciones no ejecutivas como ejecutivas, será la agregación de los conceptos retributivos descritos en la política.

Vigencia

La Política de Remuneraciones mantendrá su vigencia durante los ejercicios 2020, 2021 y 2022. La Política de remuneraciones entrará en vigor y dejará sin efecto a la Política actualmente vigente desde la fecha de aprobación por la Junta General de Accionistas y mantendrá su vigencia hasta el tercer aniversario de dicha fecha.

Anexo

Remuneración de los Consejeros en su condición de tales

De acuerdo con el artículo 529 septdecies.1 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 1.847.798,15 euros.

Remuneración de los Consejeros Ejecutivos

Conforme a lo previsto en el artículo 529 octodecies.1 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 y su variación para el periodo de aplicación de esta Política de Remuneraciones.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha acordado que los Consejeros Ejecutivos perciban en el ejercicio 2020 la siguiente retribución fija:

PRESIDENTE: 1.500.000 euros

CONSEJERO DELEGADO: 1.000.000 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, salvo que el Consejo de Administración acuerde actualizarlas atendiendo a la responsabilidades y características específicas de las funciones desempeñadas y los estudios y los análisis de mercado elaborados por terceros externos. En su caso, dichas actualizaciones se incluirán en el Informe anual de remuneraciones de los Consejeros que, conforme al artículo 541 apartado 4 de la Ley de Sociedades de Capital, se someterá a votación consultiva a la Junta General de Accionistas.