

---

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

---

Fecha fin del ejercicio de referencia: [ 31/12/2020 ]

CIF: [ A81939209 ]

Denominación Social:

[ **FERROVIAL, S.A.** ]

Domicilio social:

[ PRINCIPE DE VERGARA, 135 MADRID ]

**A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO**

---

A.1. Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- Indique y en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.

- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses.

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aun no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

- Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.

- [ . ]
- Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.

- [ . ]
- Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.

- [ . ]
- Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

- [ . ]
- Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

- [ . ]
- Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no

conurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

[ . ]

- Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

[ . ]

- La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

[ . ]

- Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

[ . ]

- La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

[ . ]

**A.2.** Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:

- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
- Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.

[ . ]

**A.3.** Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.

[ . ]

**A.4.** Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

[ . ]

**B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO**

---

**B.1.** Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

[ . ]

**B.2.** Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

[ . ]

**B.3.** Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

[ . ]

**B.4.** Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	515.925.092	70,17
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	178.669.152	34,63
Votos a favor	333.532.973	64,65
Abstenciones	3.722.967	0,72

Observaciones

**B.5.** Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados y consolidados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, y cómo han variado respecto al año anterior.

**B.6.** Explique cómo se han determinado los sueldos devengados y consolidados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.

**B.7.** Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados y consolidados en el ejercicio cerrado.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.

En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.

- Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos:

[ . ]

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos:

[ . ]

- B.8.** Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

[ . ]

- B.9.** Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

[ . ]

- B.10.** Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.

[ . ]

- B.11.** Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Asimismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado en el apartado A.1.

[ . ]

**B.12.** Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

[ . ]

**B.13.** Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

[ . ]

**B.14.** Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.

[ . ]

**B.15.** Explique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

[ . ]

**B.16.** Explique cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

[ . ]

**C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS**

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2020
Don RAFAEL DEL PINO Y CALVO-SOTELO	Presidente Ejecutivo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don ÓSCAR FANJUL MARTÍN	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don IGNACIO MADRIDEJOS FERNÁNDEZ	Consejero Delegado	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña MARÍA DEL PINO Y CALVO-SOTELO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don SANTIAGO FERNÁNDEZ VALBUENA	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don JOSÉ FERNANDO SÁNCHEZ-JUNCO MANS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don JOAQUÍN DEL PINO Y CALVO-SOTELO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don PHILIP BOWMAN	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña HANNE BIRGITTE BREINBJERG SØRENSEN	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don BRUNO DI LEO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don JUAN HOYOS MARTÍNEZ DE IRUJO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don GONZALO URQUIJO FERNÁNDEZ DE ARAOZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020

C.1. Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
Don RAFAEL DEL PINO Y CALVO-SOTELO	33	122		1405	1.620			86	3.266	3.315
Don ÓSCAR FANJUL MARTÍN	33	83						70	186	152
Don IGNACIO MADRIDEJOS FERNÁNDEZ	33	61		937	810			43	1.884	532
Doña MARÍA DEL PINO Y CALVO-SOTELO	33	61						43	137	144
Don SANTIAGO FERNÁNDEZ VALBUENA	33	69						43	145	160
Don JOSÉ FERNANDO SÁNCHEZ-JUNCO MANS	33	81						43	157	161
Don JOAQUÍN DEL PINO Y CALVO-SOTELO	33	48						43	124	126
Don PHILIP BOWMAN	33	59						43	135	131
Doña HANNE BIRGITTE BREINBJERG SØRENSEN	33	56						43	132	130
Don BRUNO DI LEO	33	58						43	134	126
Don JUAN HOYOS MARTÍNEZ DE IRUJO	33	61						43	137	30
Don GONZALO URQUIJO FERNÁNDEZ DE ARAOZ	33	59						43	135	2

Observaciones

[ ]

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don RAFAEL DEL PINO Y CALVO-SOTELO	Plan Performance Shares 2017		76.850				68.496	23,38	1.602	8.354		
Don RAFAEL DEL PINO Y CALVO-SOTELO	Plan Performance Shares 2018		73.900					0,00				73.900
Don RAFAEL DEL PINO Y CALVO-SOTELO	Plan Performance Shares 2019		70.000					0,00				70.000
Don RAFAEL DEL PINO Y CALVO-SOTELO	Plan Performance Shares 2020				46.500			0,00				46.500
Don IGNACIO MADRIDEJOS FERNÁNDEZ	Plan Performance Shares 2019		14.468					0,00				14.468
Don IGNACIO MADRIDEJOS FERNÁNDEZ	Plan Performance Shares 2020				46.500			0,00				46.500

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don RAFAEL DEL PINO Y CALVO-SOTELO	
Don ÓSCAR FANJUL MARTÍN	
Don IGNACIO MADRIDEJOS FERNÁNDEZ	
Doña MARÍA DEL PINO Y CALVO-SOTELO	
Don SANTIAGO FERNÁNDEZ VALBUENA	
Don JOSÉ FERNANDO SÁNCHEZ-JUNCO MANS	
Don JOAQUÍN DEL PINO Y CALVO-SOTELO	
Don PHILIP BOWMAN	
Doña HANNE BIRGITTE BREINBJERG SØRENSEN	
Don BRUNO DI LEO	
Don JUAN HOYOS MARTÍNEZ DE IRUJO	
Don GONZALO URQUIJO FERNÁNDEZ DE ARAOZ	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don RAFAEL DEL PINO Y CALVO-SOTELO								
Don ÓSCAR FANJUL MARTÍN								

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don IGNACIO MADRIDEJOS FERNÁNDEZ			401	100			503	100
Doña MARÍA DEL PINO Y CALVO-SOTELO								
Don SANTIAGO FERNÁNDEZ VALBUENA								
Don JOSÉ FERNANDO SÁNCHEZ-JUNCO MANS								
Don JOAQUÍN DEL PINO Y CALVO-SOTELO								
Don PHILIP BOWMAN								
Doña HANNE BIRGITTE BREINBJERG SØRENSEN								
Don BRUNO DI LEO								
Don JUAN HOYOS MARTÍNEZ DE IRUJO								
Don GONZALO URQUIJO FERNÁNDEZ DE ARAOZ								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don RAFAEL DEL PINO Y CALVO-SOTELO	Prima seguro de vida	8
Don ÓSCAR FANJUL MARTÍN	Concepto	
Don IGNACIO MADRIDEJOS FERNÁNDEZ	Prima seguro de vida	4
Doña MARÍA DEL PINO Y CALVO-SOTELO	Concepto	
Don SANTIAGO FERNÁNDEZ VALBUENA	Concepto	
Don JOSÉ FERNANDO SÁNCHEZ-JUNCO MANS	Concepto	
Don JOAQUÍN DEL PINO Y CALVO-SOTELO	Concepto	
Don PHILIP BOWMAN	Concepto	
Doña HANNE BIRGITTE BREINBJERG SØRENSEN	Concepto	
Don BRUNO DI LEO	Concepto	
Don JUAN HOYOS MARTÍNEZ DE IRUJO	Concepto	
Don GONZALO URQUIJO FERNÁNDEZ DE ARAOZ	Concepto	

Observaciones

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos de otras sociedades del grupo:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
Don RAFAEL DEL PINO Y CALVO-SOTELO										
Don ÓSCAR FANJUL MARTÍN										
Don IGNACIO MADRIDEJOS FERNÁNDEZ										
Doña MARÍA DEL PINO Y CALVO-SOTELO										
Don SANTIAGO FERNÁNDEZ VALBUENA										
Don JOSÉ FERNANDO SÁNCHEZ-JUNCO MANS										
Don JOAQUÍN DEL PINO Y CALVO-SOTELO										
Don PHILIP BOWMAN										
Doña HANNE BIRGITTE BREINBJERG SØRENSEN										
Don BRUNO DI LEO										
Don JUAN HOYOS MARTÍNEZ DE IRUJO										
Don GONZALO URQUIJO FERNÁNDEZ DE ARAOZ										

Observaciones

[

]

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don RAFAEL DEL PINO Y CALVO-SOTELO	Plan							0,00				
Don ÓSCAR FANJUL MARTÍN	Plan							0,00				
Don IGNACIO MADRIDEJOS FERNÁNDEZ	Plan							0,00				
Doña MARÍA DEL PINO Y CALVO-SOTELO	Plan							0,00				
Don SANTIAGO FERNÁNDEZ VALBUENA	Plan							0,00				
Don JOSÉ FERNANDO	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
SÁNCHEZ-JUNCO MANS												
Don JOAQUÍN DEL PINO Y CALVO-SOTELO	Plan							0,00				
Don PHILIP BOWMAN	Plan							0,00				
Doña HANNE BIRGITTE BREINBJERG SØRENSEN	Plan							0,00				
Don BRUNO DI LEO	Plan							0,00				
Don JUAN HOYOS MARTÍNEZ DE IRUJO	Plan							0,00				
Don GONZALO URQUIJO FERNÁNDEZ DE ARAOZ	Plan							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don RAFAEL DEL PINO Y CALVO-SOTELO	
Don ÓSCAR FANJUL MARTÍN	
Don IGNACIO MADRIDEJOS FERNÁNDEZ	
Doña MARÍA DEL PINO Y CALVO-SOTELO	
Don SANTIAGO FERNÁNDEZ VALBUENA	
Don JOSÉ FERNANDO SÁNCHEZ-JUNCO MANS	
Don JOAQUÍN DEL PINO Y CALVO-SOTELO	
Don PHILIP BOWMAN	
Doña HANNE BIRGITTE BREINBJERG SØRENSEN	
Don BRUNO DI LEO	
Don JUAN HOYOS MARTÍNEZ DE IRUJO	
Don GONZALO URQUIJO FERNÁNDEZ DE ARAOZ	

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don RAFAEL DEL PINO Y CALVO-SOTELO								
Don ÓSCAR FANJUL MARTÍN								
Don IGNACIO MADRIDEJOS FERNÁNDEZ								
Doña MARÍA DEL PINO Y CALVO-SOTELO								
Don SANTIAGO FERNÁNDEZ VALBUENA								
Don JOSÉ FERNANDO SÁNCHEZ-JUNCO MANS								
Don JOAQUÍN DEL PINO Y CALVO-SOTELO								
Don PHILIP BOWMAN								
Doña HANNE BIRGITTE BREINBJERG SØRENSEN								
Don BRUNO DI LEO								
Don JUAN HOYOS MARTÍNEZ DE IRUJO								
Don GONZALO URQUIJO FERNÁNDEZ DE ARAOZ								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don RAFAEL DEL PINO Y CALVO-SOTELO	Concepto	
Don ÓSCAR FANJUL MARTÍN	Concepto	
Don IGNACIO MADRIDEJOS FERNÁNDEZ	Concepto	
Doña MARÍA DEL PINO Y CALVO-SOTELO	Concepto	
Don SANTIAGO FERNÁNDEZ VALBUENA	Concepto	
Don JOSÉ FERNANDO SÁNCHEZ-JUNCO MANS	Concepto	
Don JOAQUÍN DEL PINO Y CALVO-SOTELO	Concepto	
Don PHILIP BOWMAN	Concepto	
Doña HANNE BIRGITTE BREINBJERG SØRENSEN	Concepto	
Don BRUNO DI LEO	Concepto	
Don JUAN HOYOS MARTÍNEZ DE IRUJO	Concepto	
Don GONZALO URQUIJO FERNÁNDEZ DE ARAOZ	Concepto	

Observaciones

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2020 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
Don RAFAEL DEL PINO Y CALVO-SOTELO	3.266	1.602			4.868						4.868
Don ÓSCAR FANJUL MARTÍN	186				186						186
Don IGNACIO MADRIDEJOS FERNÁNDEZ	1.884				1.884						1.884
Doña MARÍA DEL PINO Y CALVO-SOTELO	137				137						137
Don SANTIAGO FERNÁNDEZ VALBUENA	145				145						145
Don JOSÉ FERNANDO SÁNCHEZ-JUNCO MANS	157				157						157
Don JOAQUÍN DEL PINO Y CALVO-SOTELO	124				124						124
Don PHILIP BOWMAN	135				135						135
Doña HANNE BIRGITTE BREINBJERG SØRENSEN	132				132						132

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2020 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
Don BRUNO DI LEO	134				134						134
Don JUAN HOYOS MARTÍNEZ DE IRUJO	137				137						137
Don GONZALO URQUIJO FERNÁNDEZ DE ARAOZ	135				135						135
TOTAL	6.572	1.602			8.174						8.174

### Observaciones

[ ]

**D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS**

---

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

[ . ]

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

[ 25/02/2021 ]

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

- [ ] Si
- [√] No

**INFORME ANUAL  
SOBRE  
REMUNERACIONES  
DE LOS CONSEJEROS  
DE SOCIEDADES  
ANONIMAS  
COTIZADAS**

# INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

## DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

---

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA: 31/12/2020

CIF: A81939209

---

DENOMINACIÓN SOCIAL:

FERROVIAL, S.A.

---

DOMICILIO SOCIAL

PRINCIPE DE VERGARA, 135 MADRID

# 1. INTRODUCCIÓN A CARGO DEL PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES

## Estimado accionista,

En nombre de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Ferrovial, es un placer presentar el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros 2020 (IARC), el cual incluye información sobre la política de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso y un resumen sobre la aplicación de la política de remuneraciones y el detalle individual de las remuneraciones percibidas por los Consejeros durante el ejercicio cerrado.

## Nuestro compromiso con el Buen Gobierno

En primer lugar, quisiera resaltar el firme compromiso de Ferrovial de contar con un modelo de gobierno corporativo en consonancia con las mejores prácticas internacionales. Por ello, el Consejo de Administración de Ferrovial centra cada año sus esfuerzos en el desarrollo y realización de mejoras con el fin de alinearse con los más altos estándares del mercado en materia retributiva.

En los últimos años, el gobierno corporativo ha adquirido gran relevancia y hemos podido ver cómo en España se han realizado continuos esfuerzos por mantenerse a la vanguardia. Entre las medidas llevadas a cabo por el supervisor de mercados, la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), debemos mencionar la publicación de la Guía Técnica 1/2019 de las Comisiones de Nombramientos y Retribuciones, con el objeto de orientar a las compañías indicando unos principios básicos de actuación y recomendaciones de buenas prácticas para el buen funcionamiento de estas Comisiones. Con base en las recomendaciones de la Guía, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Ferrovial revisa anualmente la política de remuneraciones para asegurarse de que el sistema retributivo de los consejeros está alineado con la situación y la estrategia a corto, medio y largo plazo de la entidad y con las condiciones del mercado y que contribuye a la creación de valor a largo plazo.

El año 2020 ha estado marcado por diversos hitos en el marco del buen gobierno, como la publicación del Proyecto de Ley de fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas, con el fin de mejorar el gobierno corporativo de las sociedades cotizadas en España. Asimismo, la revisión del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas realizado el pasado mes de junio y posterior publicación de la Circular 1/2020, de 6 de octubre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, donde se modifican los modelos de informe anual de gobierno corporativo y el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.

## Nuevo formato del IARC

Al amparo de la Circular 2/2018 de la CNMV, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Ferrovial ha decidido establecer un formato libre del IARC con la finalidad de proporcionar a todos nuestros accionistas y demás grupos de interés un documento más claro, que facilite la comprensión del modelo retributivo del Consejo de Administración de Ferrovial para asegurar la sostenibilidad de los resultados a largo plazo.

## El impacto del COVID-19

No podemos obviar que el ejercicio 2020 ha estado marcado por la crisis sanitaria del COVID-19, que ha obligado a gobiernos, empresas y ciudadanos a unirse para reaccionar con rapidez y responsabilidad para dar respuesta. Desde las primeras señales de alarma, Ferrovial ha actuado con inmediatez y solvencia, no solo para proteger a sus empleados y clientes, sino también para poner sus capacidades y recursos al servicio de las autoridades sanitarias y de la población afectada. Dada la naturaleza de la compañía, Ferrovial ha podido colaborar en diferentes ámbitos, a través de sus infraestructuras, ofreciendo sus recursos humanos o realizando iniciativas solidarias basadas en la innovación, entre otras actuaciones.

Además de ofrecer sus recursos humanos y sus capacidades técnicas, Ferrovial ha querido comprometerse en la recuperación de esta crisis también desde un punto de vista económico, a través de su fondo "Ferrovial Juntos COVID-19" habiendo donado 8,7 millones de € en equipamiento médico, apoyo a proyectos de investigación de vacunas y ayuda alimentaria y social a poblaciones desfavorecidas en los distintos mercados en los que opera.

A nivel operativo, la pandemia del COVID-19 empezó a afectar a las actividades de Ferrovial en la última parte de marzo y continuó con distinto nivel de incidencia desde entonces, en función de las restricciones de movilidad y las cuarentenas. Desde el inicio de la crisis, Ferrovial ha emprendido todas las acciones disponibles para reforzar su liquidez y hacer posible la continuidad del negocio. Entre otras, se han adoptado varias medidas de reducción de opex y revisión del capex. Como resultado, la compañía cuenta con una sólida posición financiera gracias a un nivel récord de liquidez.

## Resumen de las principales acciones llevadas a cabo en 2020 y 2021 (hasta la fecha de aprobación de este informe)

Entre las acciones llevadas a cabo por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en el ejercicio 2020, en materia retributiva, cabe destacar:

- La entrada en vigor de la nueva política de remuneraciones de los Consejeros, aprobada en la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 17 de abril de 2020.
- La puesta en marcha de un Gap Análisis en materia retributiva, con asesoramiento externo, con el objetivo de identificar áreas de mejora en este ámbito de cara a la definición de la nueva política de remuneraciones y a la mejora en el nivel de claridad del IARC. A raíz de este análisis, en la Junta General de Accionistas de 2021 se propondrá la aprobación de una nueva política de remuneraciones, que entrará en vigor y dejará sin efecto a la Política actualmente vigente desde la fecha de su aprobación.
- Como consecuencia del 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.
- La liquidación en marzo de 2020 de la asignación del año 2017 correspondiente al Plan de incentivos a largo plazo 2016-2018, cuyo nivel de pago ascendió a un 89,13% del incentivo máximo.
- Tras llevar a cabo los oportunos análisis ante la crisis del COVID-19, finalmente se ha procedido al lanzamiento del Plan de incentivos a largo plazo 2020-2022.
- La liquidación en el primer trimestre de 2021 de la retribución variable anual correspondiente a los resultados del ejercicio

2020, cuyo nivel de pago para el Presidente asciende a un 86,4% del *target* (56,8% del máximo y 108% de la retribución fija) y para el Consejero Delegado asciende a un 81% del *target* (54% del máximo y 81% de la retribución fija). En la evaluación de esta retribución, la Comisión ha considerado tanto los resultados de los objetivos predeterminados al inicio del ejercicio, como una visión holística de los resultados alcanzados en 2020 y la gestión del COVID-19.

Este proceso se detalla en el apartado 3 “Aplicación de la política de remuneraciones de los consejeros en 2020”.

- Se ha procedido a revisar los esquemas de retribución variable para verificar su alineamiento con las necesidades estratégicas de la compañía.

El detalle sobre todas las actividades llevadas a cabo por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en 2020 se incluye en el apartado 5.3. Los accionistas también tienen a su disposición en la página web de la Sociedad el informe de funcionamiento de la Comisión en 2020, que tiene en cuenta la Guía Técnica de la CNMV 1/2019 antes referida.

### Personas y diversidad

Adicionalmente, debemos resaltar el firme compromiso del grupo Ferrovial con promover la igualdad de género y la diversidad dentro de la compañía. Dentro del Plan “HORIZON 2024”, se ha establecido analizar la brecha salarial por género y diseñar planes de acción locales. Los datos referentes a la diferencia salarial de género de Ferrovial vienen detallados en el Informe Anual Integrado.

Asimismo, Ferrovial está comprometida en facilitar información de relevancia para los grupos de interés como la divulgación del ratio de la remuneración del primer ejecutivo y del empleado medio.

### Observaciones finales

Para finalizar, quisiera agradecer, en nombre de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, las aportaciones y el apoyo recibido para la elaboración del presente informe. La Comisión está comprometida en seguir alineando la política de remuneraciones con la estrategia empresarial y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, así como con los intereses de nuestros accionistas y demás grupos de interés, reflejando nuestra cultura y al mismo tiempo ofreciendo un sólido modelo retributivo. Asimismo, los miembros de la Comisión están comprometidos en continuar mejorando el nivel de interacción existente con inversores institucionales y *proxy advisors* como una vía de diálogo continuo que permita intercambiar visiones y expectativas sobre la compañía.

Confío en que esta nueva edición del informe anual de remuneraciones, el cual sigue por primera vez un formato libre, contribuya a explicar de manera más clara, sencilla y transparente nuestro modelo de retribución del Consejo de Administración. He de informarles que dicho informe será sometido a votación consultiva, de forma separada, en la Junta General de Accionistas 2021.

Fdo: José Fernando Sánchez-Junco Mans



## 2. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS EN 2021

### 2.1. ASPECTOS PRINCIPALES DE LA POLÍTICA

La política de remuneraciones vigente para los consejeros de Ferrovial (los “Consejeros”) es la aprobada, a propuesta del Consejo de Administración de Ferrovial (el “Consejo de Administración”), por la junta general de accionistas de Ferrovial (la “Junta General de Accionistas” o la “Junta General”) celebrada el 17 de abril de 2020, y que es de aplicación para los ejercicios 2020 a 2022.

La política de remuneraciones de los consejeros está accesible en el siguiente [enlace: https://static.ferrovial.com/wp-content/uploads/2020/03/13125358/17politicaremuneracionesconsejeros2020.pdf](https://static.ferrovial.com/wp-content/uploads/2020/03/13125358/17politicaremuneracionesconsejeros2020.pdf).

La política de remuneraciones establece un paquete de remuneración competitivo que promueva el desarrollo a largo plazo de la Compañía, evite la asunción de riesgos excesivos o inapropiados y alinee 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
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

Adicionalmente, para definir la política de remuneraciones se tiene en consideración el entorno económico, los resultados de la Sociedad, la estrategia del grupo Ferrovial (el “Grupo”), las exigencias legales y las mejores prácticas de mercado.

Adoptamos prácticas retributivas sólidas	Evitamos prácticas retributivas deficientes
<b>Consejeros Ejecutivos</b>	
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	No existen obligaciones contractuales en supuestos de cambios de control
Análisis retributivo comparativo	
Paquete de beneficios sociales conservador, en línea con la política de los directivos del Grupo	No existen compromisos por pensiones
Asesoramiento externo	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	
<b>Consejeros en su condición de tales</b>	
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	

### 2.2. EMPRESAS COMPARABLES UTILIZADAS PARA DETERMINAR LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Para asegurar la atracción, retención y compromiso de los mejores profesionales y lograr así los objetivos a largo plazo de la Sociedad, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones evalúa periódicamente la información de mercado en relación con los niveles, el mix y las prácticas retributivas.

En concreto, hasta la fecha de realización de este informe, se han acometido distintos análisis sobre la remuneración de los Consejeros Ejecutivos y de los Consejeros en su condición de tales.

En relación con los Consejeros Ejecutivos, el mercado que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones toma como referencia para el establecimiento de los distintos componentes de la retribución se establece en función de los siguientes criterios:

- número de compañías suficiente para obtener resultados representativos y estadísticamente fiables y sólidos;
- datos de dimensión: facturación, capitalización bursátil, activos, número de empleados y alcance geográfico;
- ámbito de responsabilidad: compañías cotizadas principalmente en el IBEX35 y multinacionales del sector; y
- distribución sectorial: muestra multisectorial con peso relevante de los sectores construcción, energético y financiero.

Como resultado, el grupo de comparación está formado por las siguientes 24 compañías:

Acciona	BBVA	Inditex	Skanska
ACS	Eiffage	Indra	SNC Lavalin
AdP	Fraport	Kier	Strabag
Atlantia	Getlink	Naturgy	Telefónica
Balfour Beatty	Granite	Repsol	Transurban
Banco Santander	Iberdrola	Sacyr	Vinci

Este grupo de comparación es consistente con el establecido a efectos de medir el Retorno Total para el Accionista en el Plan de incentivos a largo plazo 2020-2022. Se excluye CCR, dado que la información pública sobre la remuneración del primer ejecutivo es limitada. Se añaden compañías del IBEX35, competidores por talento.

Ferrovial se sitúa en torno a la mediana del grupo de comparación de 24 compañías por dimensión.

Respecto a la remuneración de los Consejeros en su condición de tales, se ha analizado la información de mercado en España, en particular, en las compañías del IBEX35. Ferrovial se sitúa en torno al percentil 75 por dimensión y en torno a la mediana por remuneración. También se ha analizado el grupo de comparación que se utiliza para los Consejeros Ejecutivos, excluyendo las compañías IBEX35. Respecto a este grupo, Ferrovial se sitúa en torno al percentil 75 por dimensión y entre la mediana y el percentil 75 en términos de la remuneración.

La Comisión considera la información de mercado en el proceso de toma de decisiones, si bien no aplica un enfoque mecánico en la determinación de los niveles de remuneración.

### 2.3. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

La remuneración total de los Consejeros Ejecutivos de Ferrovial se compone de diferentes elementos retributivos que consisten fundamentalmente en: (i) una retribución fija, (ii) una retribución variable anual y (iii) una retribución variable a largo plazo.

PRESIDENTE*	Retribución fija (RF)	Retribución variable anual (RVA)	Planes de incentivos largo plazo
<b>Importes</b>	1.500.000 €	<b>Target:</b> 125% de la RF <b>Máximo:</b> 190% de la RF	<b>Máximo (anualizado):</b> 150% de la RF
<b>Objetivos</b>	N/A	80% Cuantitativos: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Resultado Neto (55%)</li> <li>• Flujo de Caja (45%)</li> </ul> 20% Cualitativos y <i>ESG</i>	Plan 2019: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 50% Resultado de Explotación consolidado entre Activos Netos Productivos</li> <li>• 50% Retorno Total para el Accionista (RTA) relativo</li> </ul> Plan 2020-2022 (otorgamiento 2020): <ul style="list-style-type: none"> <li>• 50% Flujo de caja de actividad</li> <li>• 50% RTA relativo</li> </ul>
<b>Diseño</b>	N/A	100% en metálico Cláusulas <i>malus</i> y <i>clawback</i> Discrecionalidad del Consejo ante circunstancias excepcionales	100% en acciones 3 años de medición de objetivos Cláusulas <i>malus</i> y <i>clawback</i>

CONSEJERO DELEGADO*	Retribución fija (RF)	Retribución variable anual (RVA)	Planes de incentivos largo plazo
Importes	1.100.000€	<b>Target:</b> 100% de la RF <b>Máximo:</b> 150% de la RF	<b>Máximo</b> (anualizado): 150% de la RF
Objetivos	N/A	70% Cuantitativos: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Resultado Neto (55%)</li> <li>• Flujo de Caja (45%)</li> </ul> 30% Cualitativos y <i>ESG</i>	Plan 2019 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 50% Resultado de Explotación consolidado entre Activos Netos Productivos</li> <li>• 50% Retorno Total para el Accionista (RTA) relativo</li> </ul> Plan 2020-2022 (otorgamiento 2020): <ul style="list-style-type: none"> <li>• 50% Flujo de caja de actividad</li> <li>• 50% RTA relativo</li> </ul>
Diseño	N/A	100% en metálico Cláusulas <i>malus</i> y <i>clawback</i> Discrecionalidad del Consejo ante circunstancias excepcionales	100% en acciones 3 años de medición de objetivos Cláusulas <i>malus</i> y <i>clawback</i>

\* 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 compañía dentro del plan de retribución flexible como, por ejemplo, el seguro de vida, seguro de accidentes, seguro de salud, vehículos de empresa. Adicionalmente 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.

Adicionalmente, el Consejero Delegado participa en un esquema retributivo de carácter diferido que sólo se hará efectivo cuando ocurra su desvinculación por mutuo acuerdo con la Sociedad al alcanzar una determinada edad, no existiendo por tanto derechos consolidados. Las aportaciones anuales ascienden al 20% de la Retribución Total (retribución fija más la retribución variable anual *target* del 100%). El derecho a percibir esta retribución extraordinaria será incompatible con el cobro de cualquier indemnización que pudiera tener derecho a percibir el Consejero Delegado como consecuencia de la extinción de su relación con la Sociedad.

La retribución fija del Presidente permanece constante en 2021, sin embargo, para establecer la retribución fija del Consejero Delegado para el ejercicio 2021, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha considerado las siguientes cuestiones:

- Los retos a los que se enfrenta el Grupo. En particular, se han valorado las medidas tomadas con el propósito de mitigar el impacto en la cuenta de resultados y de preservar los niveles de liquidez, que han permitido generar un nivel récord de liquidez y posicionar a Ferrovial para el ejercicio 2021 en la senda de la recuperación.
- El valor de la contribución del puesto y de la persona, tanto para la sociedad como para los accionistas: la Comisión de Nombramientos y Retribuciones realiza anualmente una evaluación del desempeño personal de cada consejero ejecutivo. Desde el nombramiento del Consejero Delegado en 2019, se ha constatado la consolidación de la persona en el puesto y la criticidad de su contribución para alcanzar los resultados. En este sentido, se ha considerado que la retribución fija se ha mantenido inalterada desde su nombramiento (1.000 miles de euros) y que dicho importe era

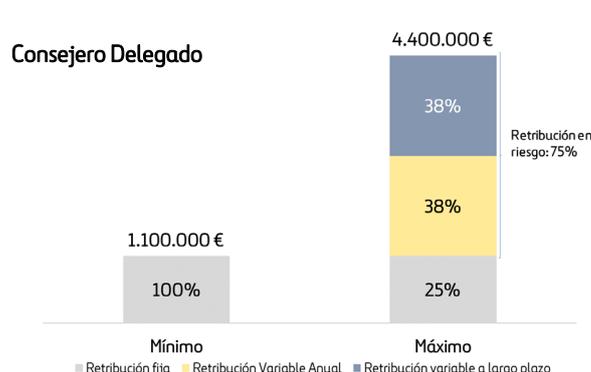
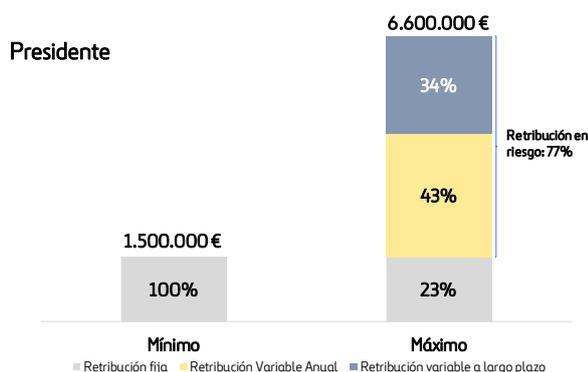
inferior al del anterior Consejero Delegado (1.200 miles de euros).

- Los datos y prácticas retributivas de compañías comparables, de acuerdo con los benchmarkings que periódicamente se realizan con el soporte de un asesor externo.

En lo que se refiere al mix retributivo, la política de remuneraciones de Ferrovial establece un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En este sentido, el peso de la retribución en riesgo para los Consejeros Ejecutivos supone, al menos, un 75% de la retribución total para un escenario máximo que contempla un otorgamiento del incentivo a largo plazo máximo y sobrecumplimiento de los objetivos.

Los gráficos detallan el nivel de retribución total, así como el *mix* retributivo para un escenario de cumplimiento de objetivos mínimo y máximo:

- El valor máximo asume que se devengaría el ILP máximo: 150% de la Retribución Fija.
- Este valor se define en función del precio inicial de la acción 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.



### 2.3.1 DETALLE DE LOS ELEMENTOS RETRIBUTIVOS DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

Los elementos que componen la retribución de los Consejeros Ejecutivos son los siguientes:

Retribución fija	Funcionamiento
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. Se abona mensualmente.
	<b>Importe</b>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Presidente: 1.500.000 €.</li><li>• Consejero Delegado: 1.100.000€.</li></ul>

Retribuciones en especie	Funcionamiento
Ofrecer un paquete de compensación competitivo	En línea con la política de 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.  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 compañía dentro del plan de retribución flexible.
	<b>Importe máximo</b>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Presidente: 50.000 €</li><li>• Consejero Delegado: 50.000 €</li></ul>

#### Sistemas de ahorro a largo plazo (aplicable sólo al Consejero Delegado)

Ferrovial no tiene contraídas obligaciones o compromisos por pensiones con ningún miembro del Consejo de Administración.

De acuerdo con lo previsto en la vigente política de remuneraciones de los consejeros de Ferrovial, El Consejero Delegado es elegible a 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 Consejero Delegado, D. Ignacio Madrideo, participa en dicho esquema retributivo de carácter diferido de conformidad con lo dispuesto en su contrato mercantil suscrito con la Sociedad.

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, cuantificadas según un determinado porcentaje que se ha fijado, para 2021, en el 20% de la Retribución Total Anual (retribución fija más retribución variable anual *target* del 100%) del Consejero Delegado.

El derecho a percibir la retribución extraordinaria por parte del Consejero Delegado 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.

### 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.

Esta retribución 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.

### Importe

	<i>Target</i>	<i>Máximo</i>
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, 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.

En concreto, para el ejercicio 2021, los objetivos establecidos son los siguientes:

	OBJETIVOS CUANTITATIVOS		OBJETIVOS CUALITATIVOS Y ESG	
	Peso	Métricas	Peso	Métricas
Presidente	80%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resultado Neto</li> <li>• Flujo de Caja</li> </ul>	20%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Funcionamiento del Consejo y de la Comisión Ejecutiva.</li> <li>• Plan estratégico.</li> <li>• Factores ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG):                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gobierno corporativo.</li> <li>- Sucesiones.</li> <li>- Relaciones institucionales.</li> </ul> </li> </ul>
Consejero Delegado	70%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resultado Neto</li> <li>• Flujo de Caja</li> </ul>	30%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan estratégico.</li> <li>• Factores ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG):                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Seguridad y salud de los empleados, medido a través de los índices de accidentes de la Sociedad.</li> <li>- Impulso a la Innovación y Responsabilidad Social Corporativa-Sostenibilidad.</li> <li>- Desarrollo de equipos profesionales que garanticen la estabilidad en la gestión y consecución de los objetivos estratégicos de la organización.</li> <li>- Adecuación y seguimiento de los procedimientos vinculados a la asunción de riesgos controlados.</li> <li>- Relación con grupos de interés.</li> </ul> </li> </ul>

Plan de incentivos a largo plazo

Recompensar la creación de valor sostenible para el accionista en el largo plazo

Funcionamiento

Los Consejeros Ejecutivos participan en un sistema de retribución variable a largo plazo basado en planes de entrega de acciones, en el que también participan otros directivos y profesionales clave del Grupo.

El Plan 2019, aprobado por la Junta General de Accionistas de 5 de abril de 2019, consiste en la asignación única de unidades en 2019. Las acciones serán entregadas, en su caso, en el ejercicio en que se cumpla el tercer aniversario de la asignación de las correspondientes unidades (esto es, el año 2022).

El Plan 2020-2022, que se aprobó en la Junta General de Accionistas de 17 de abril de 2020, contempla la asignación de unidades en 2020, 2021 y 2022. Las acciones serán entregadas, en su caso, en el ejercicio en que se cumpla el tercer aniversario de la asignación de las correspondientes unidades. En 2021 se encuentran en vigor el primer otorgamiento (2020-2022) y el segundo (2021-2023).

Las unidades asignadas se podrán convertir en acciones si (i) se permanece en la Sociedad durante un periodo de maduración de 3 años a contar desde la fecha de asignación de las unidades, salvo en circunstancias excepcionales tales como jubilación, invalidez o fallecimiento, y (ii) se cumplen determinados objetivos ligados a métricas internas o externas que reflejen objetivos económico-financieros y/o de creación de valor para la compañía, en los términos aprobados por las respectivas Juntas Generales.

Importe

Conforme a la política de remuneraciones vigente, el valor máximo aproximado de las unidades que se otorguen al amparo de los Planes de incentivos a largo plazo, a precios de la fecha de otorgamiento, puede alcanzar hasta el 150% de la Retribución fija de los Consejeros Ejecutivos.

Objetivos

		%	Métrica	Escala de logro		% pago
				Grado de consecución		
Plan 2016-2018	Otorgamiento 2018	70%	Resultado Bruto de Explotación entre Activos Netos Productivos	Máximo	≥ 10,5%	70%
				Mínimo	< 9%	0%
		30%	RTA relativo	Máximo	Posición 1 a 5	30%
				Mínimo	< Mediana	0%
Plan 2019	Otorgamiento único	50%	Resultado de Explotación entre Activos Netos Productivos	Máximo	≥ 9%	50%
				Mínimo	≤ 8%	0%
		50%	RTA relativo	Máximo	Posición 1 a 5	50%
				Mínimo	Posición 10 a 18	0%
Plan 2020-2022	Otorgamiento 2020	50%	Flujo de caja de actividad	Máximo	≥ 977 M€	50%
				Mínimo	≤ 663 M€	0%
	Otorgamiento 2021	50%	Flujo de caja de actividad	Máximo	≥ 1.932 M€	50%
				Mínimo	≤ 1.126 M€	0%
		50%	RTA relativo	Máximo	Posición 1 a 3	50%
				Mínimo	Posición 10 a 18	0%

A este respecto:

- Resultado Bruto de Explotación consolidado de la Sociedad: el resultado bruto de explotación, añadiendo al mismo el resultado bruto de explotación de las sociedades que se integran por puesta en equivalencia en el proceso de elaboración de los estados financieros consolidados, en aquel porcentaje de participación que sobre las mismas se ostente.

- Resultado de Explotación consolidado de la Sociedad: el resultado de explotación, añadiendo al mismo el resultado de explotación de las sociedades que se integran por puesta en equivalencia en el proceso de elaboración de los estados financieros consolidados, en aquel porcentaje de participación que sobre las mismas se ostente.
- Activos Netos Productivos: el importe total de los activos que figuren en el balance consolidado de la Sociedad, excluyendo los activos asignables a proyectos en fase de construcción no remunerados. Al resultado se añadirá el valor correspondiente a la parte proporcional de los Activos Netos Productivos de las sociedades integradas por puesta en equivalencia, exceptuando en todo caso la parte correspondiente a la revalorización de sociedades derivada de procesos de desinversión con pérdida de control.
- Flujo de caja 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.
- RTA Relativo: Retorno Total para el Accionista (RTA) en comparación con los siguientes grupos de empresas:
  - Plan 2016-2018 – Tercer otorgamiento: ACS, OHL, FCC, Atlantia, AdP, Fraport, Serco, Mitie, Eiffage, Vinci, Strabag, Skanska, Balfour Beatty, Transurban, SNC Lavalin, Kier y AENA.
  - Plan 2019: ACS, Downer, Granite, Atlantia, AdP, Fraport, Serco, Mitie, Eiffage, Vinci, Strabag, Skanska, Balfour Beatty, Transurban, SNC Lavalin, Kier y AENA.
  - Plan 2020-2022 – Primer y Segundo otorgamiento: ACS, CCR, Granite, Atlantia, AdP, Fraport, Sacyr, Getlink, Eiffage, Vinci, Strabag, Skanska, Balfour Beatty, Transurban, SNC Lavalin, Kier y AENA.

### 2.3.2 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 deberán mantener (directa o indirectamente) un número de acciones de la Sociedad equivalente en valor como mínimo 2 veces su remuneración fija bruta. Tampoco podrán ejercer las opciones o derechos sobre acciones hasta transcurrido un plazo de, al menos, 3 años desde su atribución. 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.

Está previsto someter a la próxima Junta General de Accionistas de 2021 la aprobación de la siguiente redacción revisada sobre la tenencia de acciones (con objeto de incorporar a la política de remuneraciones de los Consejeros la nueva redacción de la recomendación 62 del código de buen gobierno de las sociedades cotizadas):

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 ejercerlos 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.

### 2.3.3 CLÁUSULAS MALUS Y CLAWBACK

En relación con las fórmulas o cláusulas de reducción de la remuneración, o de recuperación de los componentes variables de la remuneración cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y, en su caso, con las medidas previstas para evitar conflictos de intereses, es importante destacar:

- (i) La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene potestad para proponer al Consejo de Administración la cancelación del pago de la retribución variable ante circunstancias de este tipo.
- (ii) 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.
- (iii) Los acuerdos contractuales de los Consejeros Ejecutivos incluyen una cláusula que permite a la Sociedad reclamar el reembolso de componentes variables de la retribución cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad.

Está previsto someter a la próxima Junta General de Accionistas la aprobación de la siguiente redacción 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 dichos Consejeros la devolución de hasta el cien por cien de la remuneración variable dineraria 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.

### **2.3.4 CONDICIONES DE LOS CONTRATOS, INCLUYENDO LAS INDEMNIZACIONES POR CESE DE LA ACTIVIDAD Y PACTOS POR NO COMPETENCIA**

Se describen a continuación las condiciones más relevantes del Presidente:

- a) **Duración:** indefinida.
- b) **Supuestos de cese e indemnizaciones:** la extinción de su contrato por cualquier causa no devengará derecho a percibir indemnización alguna.
- c) **Exclusividad:** está obligado a prestar servicios de forma exclusiva a la Sociedad, no pudiendo 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.
- d) **No competencia:** el contrato contiene una obligación de no competencia post-contractual durante un plazo de 2 años remunerada con 2 anualidades de su retribución fija.
- e) **Cláusula de recobro:** según se ha indicado en el apartado 2.3.3 anterior.

Se describen a continuación las condiciones más relevantes del Consejero Delegado:

- a) **Duración:** indefinida.
- b) **Preaviso:** en el supuesto de extinción por causas imputables a la Sociedad, ésta deberá comunicar al Consejero Delegado el cese con una 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.
- c) **Supuestos de cese e indemnizaciones:** 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: (i) la cantidad resultante de sumar el importe anual de la retribución fija y de la retribución variable anual *target* 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.

- d) **Exclusividad:** está obligado a 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.
- e) **No competencia:** el 50% de la cuantía que podría llegar a percibir en caso de cese estará sujeta al cumplimiento del pacto de no competencia post-contractual de 2 años de duración.
- f) **Cláusula de recobro:** según se ha indicado en el apartado 2.3.3 anterior.

### **2.4. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES**

De acuerdo con la aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros en la Junta General de Accionistas del 17 de abril de 2020, la cantidad máxima total para el año 2021 en concepto de remuneración por pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad asciende a 1.847.798,15 €, misma cantidad desde 2019. La retribución se compone de los siguientes elementos retributivos:

CONCEPTO	RETRIBUCIÓN	
Asignación fija	35.000 €	
Asignación fija complementaria	Presidente	92.000 €
	Vicepresidente 1º	80.500 €
	Vicepresidente 2º	57.500 €
	Resto de miembros del Consejo	46.000 €
Dietas* (€ por reunión)	Consejo de Administración	6.000 €
	C. Ejecutiva	2.200 €
	C. de Auditoría y Control	2.200 €
	C. de Nombramientos y Retribuciones	1.650€

\* El importe de las dietas correspondiente a los Presidentes de estos órganos duplica los importes indicados, en línea con el principio retributivo de recompensar atendiendo al nivel de responsabilidad y a la dedicación que el cargo exige.

La asignación fija se trata de una retribución estatutaria del Consejo de Administración que se abona mediante liquidaciones de carácter trimestral, y la asignación fija complementaria se abona en un único pago una vez finalizado el ejercicio.

Los importes mencionados anteriormente se podrán modificar cada año por el consejo de Administración dentro del marco del artículo 56 de los Estatutos Sociales, de la política de remuneraciones de los Consejeros vigente en cada momento y dentro del importe máximo anual aprobado por la Junta General.

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 total en concepto de remuneración por pertenencia al Consejo establecido para el año en curso, la diferencia se deducirá del importe de 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.

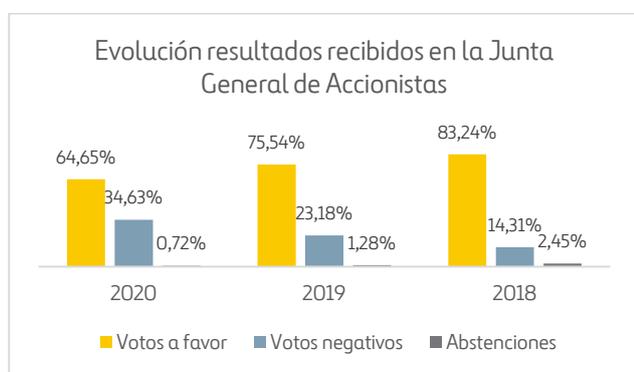
### 3. APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS EN 2020

#### 3.1. EVOLUCIÓN E IMPACTO DE LOS RESULTADOS DE LAS VOTACIONES OBTENIDOS EN LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS

La siguiente tabla muestra el resultado de la votación consultiva de la Junta General al informe anual sobre remuneraciones de los consejeros, con respecto al ejercicio 2019.

	NÚMERO	% SOBRE EL TOTAL
Votos emitidos	515.925.092	70,17%
	NÚMERO	% SOBRE EMITIDOS
Votos negativos	178.669.152	34,63%
Votos a favor	333.532.973	64,65%
Abstenciones	3.720.449	0,72%
Votos en blanco	2.518	0%

El siguiente gráfico muestra la evolución de la votación consultiva de la Junta General al informe anual sobre remuneraciones durante los últimos 3 ejercicios:



En 2019 y 2020 se aprecia un descenso de los votos favorables con respecto a los ejercicios anteriores; por ello, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, dando respuesta a las solicitudes de los accionistas y otros grupos de interés de la compañía, ha realizado varias acciones a lo largo del año para mejorar el modelo

retributivo, así como el nivel de transparencia en las explicaciones otorgadas. En el Apartado 5 se describen todas las medidas llevadas a cabo a lo largo del ejercicio 2020.

#### 3.2. APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS EN 2020

El Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones han aplicado la Política Retributiva siguiendo los principios establecidos en la misma de manera estricta.

Ferrovial ha aplicado en el ejercicio cerrado la política de remuneraciones vigente, diseñada considerando la estrategia establecida y los resultados a largo plazo de la Sociedad, así como estableciendo un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración de los Consejeros Ejecutivos.

#### 3.3. RESULTADOS DE LA COMPAÑÍA EN 2020

El pago de la remuneración variable de los Consejeros Ejecutivos está vinculado a los resultados de la compañía. A continuación, se destacan algunos de los resultados más relevantes obtenidos en 2020:

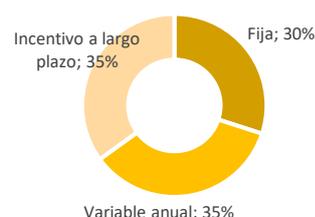
- Ferrovial ha continuado incrementando su liquidez hasta niveles históricos (7.964 millones de €) y su posición neta de tesorería ex-infraestructuras (1.991 millones de €).
- Se han ejecutado distintas iniciativas que han permitido generar eficiencias operativas: reducción del opex y revisión de los planes de inversión en capital (capex).
- El Retorno Total para el Accionista de los últimos tres años ha ascendido a 28%.

#### 3.4. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS DEVENGADA EN 2020

Durante el ejercicio 2020 el Consejo de Administración contaba con 2 Consejeros Ejecutivos: D. Rafael del Pino y Calvo-Sotelo, Presidente, y D. Ignacio Madríguez Fernández, Consejero Delegado. Sus contratos no han sufrido ninguna modificación durante el ejercicio.

El apartado 2.3. detalla los elementos retributivos que componen la remuneración de los Consejeros Ejecutivos. El mix retributivo de los Consejeros Ejecutivos establece un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. El siguiente gráfico muestra el peso de cada uno de los componentes retributivos devengados en 2020 para el Presidente.

Composición de la retribución del Presidente



La retribución devengada, tanto fija como variable, cumple con lo dispuesto en la política de remuneraciones de los Consejeros vigente, no habiéndose sobrepasado los límites fijados en la misma. A continuación, una descripción de cada uno de los componentes de la remuneración de los Consejeros Ejecutivos.

### 3.4.1 REMUNERACIÓN FIJA

Los Consejeros Ejecutivos reciben una retribución fija por el desempeño de sus funciones ejecutivas en el seno de la Compañía, que se abona mensualmente, y que se establece atendiendo a su nivel de responsabilidad y a su trayectoria profesional.

Como consecuencia del 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 y Consejero Delegado, así como de su asignación fija y complementaria que forma parte del sistema de remuneración de los Consejeros en su condición de tales.

El importe de la retribución fija en su condición de Consejeros Ejecutivos correspondiente al ejercicio 2020 ha ascendido en agregado a 2.342 miles de €, que se desglosa como sigue:

- 1.405 miles de € para el Presidente, que supone un reducción del 3% respecto a 2019.
- 937 miles de € para el Consejero Delegado, que supone una reducción de 6% respecto al importe anualizado del año previo, de acuerdo con lo indicado en su contrato.

La información sobre su asignación fija y complementaria, al igual que para el resto de los Consejeros en su condición de tales, se puede encontrar en el apartado 3.6.

### 3.4.2. RETRIBUCIÓN VARIABLE

La retribución variable de los Consejeros Ejecutivos está ligada a diversas métricas corporativas de resultados y rentabilidad, que ofrecen una visión completa de la actividad de Ferrovial.

De conformidad con la política de remuneraciones vigente, los sistemas de retribución variable a corto y largo plazo incorporan medidas que tienen en cuenta las posibles variaciones en los resultados de la Sociedad entre las que se incluyen:

- Tanto la retribución variable anual como la retribución variable a largo plazo incluyen escalas de consecución definidas que tienen en cuenta objetivos económicos-financieros y operativos del plan estratégico de la Sociedad, y en el caso de la retribución variable a largo plazo, también de creación de valor para el accionista. De este modo, las variaciones en el rendimiento de la Sociedad, a corto y largo plazo, impactarán de forma directa en el importe de las remuneraciones variables a percibir por los Consejeros Ejecutivos.

- Adicionalmente, 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.
- El devengo de la retribución variable anual y a largo plazo 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.
- Toda la remuneración de carácter variable está sometida a una cláusula de recobro 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.
- Además, en el caso de la retribución variable a largo plazo, que se liquida en acciones, se establece una obligación de tenencia de acciones.
- La Comisión ha llevado a cabo el proceso de evaluación para determinar el grado de consecución de los objetivos. En este proceso la Comisión ha contado con el soporte de la Dirección General Económico-Financiera, responsable del control de gestión del Grupo, que facilita los resultados económicos del Grupo debidamente auditados y verificados por la Comisión de Auditoría y Control.

### A) Retribución variable anual

Los Consejeros Ejecutivos reciben una retribución variable anual para recompensar la creación de valor a través de la consecución de los objetivos contemplados en los planes estratégicos del Grupo.

En 2020 el nivel de consecución global de los objetivos ha sido de:

- Para el Presidente, un 86,4% del *target* (56,8% del máximo posible y 108% de la retribución fija), que se corresponde con un incentivo de 1.620 miles de €.
- En el caso del Consejero Delegado, un 81% del *target* (54% del máximo posible y 81% de la retribución fija), que se corresponde con un incentivo de 810 miles de €.

Las siguientes tablas muestran el desglose de la retribución variable a corto plazo incluyendo los objetivos que finalmente se aplicaran para determinar la remuneración anual del Presidente y el Consejero Delegado:

PRESIDENTE	PESO	MÉTRICAS	GRADO DE CONSECUCCIÓN DE OBJETIVOS				Nivel Incentivo Final	
			Mínimo	Target	Máximo	Real		
OBJETIVOS CUANTITATIVOS	60%	55%	Resultado Neto	161 M€	215 M€	247 M€	-322 M€	0 m€
		45%	Flujo de Caja	350 M€	437 M€	547 M€	929 M€	945 m€
OBJETIVOS CUALITATIVOS Y ESG (FACTORES AMBIENTALES, SOCIALES Y DE GOBIERNO CORPORATIVO)	40%	- Funcionamiento del Consejo y de la C. Ejecutiva					100%	675 m€
		- Gobierno corporativo					75%	
		- Plan estratégico					75%	
		- Sucesiones					100%	
		- Relaciones institucionales					100%	
							<b>1.620 m€</b>	

CONSEJERO DELEGADO	PESO	MÉTRICAS	GRADO DE CONSECUCCIÓN DE OBJETIVOS				Nivel Incentivo Final	
			Mínimo	Target	Máximo	Real		
OBJETIVOS CUANTITATIVOS	70%	55%	Resultado Neto	161 M€	215 M€	247 M€	-322 M€	0 m€
		45%	Flujo de Caja	350 M€	437 M€	547 M€	929 M€	540 m€
OBJETIVOS CUALITATIVOS Y ESG (FACTORES AMBIENTALES, SOCIALES Y DE GOBIERNO CORPORATIVO)	30%	-Plan estratégico					83,33%	270 m€
		-Seguridad y salud de los empleados					100%	
		-Impulso a la Innovación y Sostenibilidad					100%	
		-Desarrollo de equipos que garanticen la estabilidad en la gestión y consecución de los objetivos					100%	
		-Adecuación y seguimiento de los procedimientos vinculados a la asunción de riesgos controlados					50%	
		-Relación con grupos de interés					100%	
							<b>810 m€</b>	

**Nota:** El proceso de verificación de los datos correspondientes a la evaluación de los objetivos financieros de los Consejeros Ejecutivos se han realizado conforme a las definiciones y procedimiento interno de validación.

Los datos correspondientes al Resultado Neto se corresponden con los publicados en el Informe Integrado en el epígrafe 2 de Cuentas Anuales Consolidadas, Estado B de Cuenta de Resultados consolidada -410 M€, excluyendo los impactos extraordinarios de - 87 M€ detallados en la tabla de la Sección 2 Resultado del ejercicio, según definición de proforma recogido en el Anexo de Medidas Alternativas de Rendimiento. En cuanto al dato de flujo de caja se corresponde con el flujo de actividad ex proyectos 965M€, publicado en el Estado de Flujo de Caja consolidado en el apartado 1.4 Evolución de los negocios del Informe Integrado, eliminando pago de impuestos detallado en dicho Estado, flujo de desinversión por venta de compañías no comprometidas a la fecha de fijación de los objetivos, y adquisición de compañías, considerando como tal, compra de participación en proyectos brownfield (I-77), según definición interna.

A continuación, se indica el detalle de los objetivos cualitativos evaluados con respecto al Consejo Delegado:

- Plan estratégico.
- ESG (factores ambientales, sociales y de gobierno corporativo):
  - Seguridad y salud de los empleados, medido a través de los índices de accidentes de la Sociedad: Reducción del 15% de muertes y accidentes graves. Mejoras de gestión en los accidentes de alto potencial.
  - Impulso a la Innovación y Responsabilidad Social Corporativa-Sostenibilidad: Lanzamiento de la implementación del Plan 2030 CO2 y definición de la estrategia para llegar a ser carbono neutral en 2050.
  - Desarrollo de equipos profesionales que garanticen la estabilidad en la gestión y consecución de los objetivos estratégicos de la organización: Revisión de los dos primeros niveles de organización e implementación de los cambios organizativos necesarios para tener el mejor talento.

- Adecuación y seguimiento de los procedimientos vinculados a la asunción de riesgos controlados: Top 10 Puntos Auditoría – implementación del 90% acciones / recomendaciones.
- Relación con grupos de interés: Reunirse con los principales inversores para conocer sus comentarios acerca de la estrategia y de la compañía, así como con otros grupos de interés clave (socios financieros, medios de comunicación y grupos políticos).

## B) Retribución Variable a Largo Plazo

Los Consejeros Ejecutivos reciben una retribución variable a largo plazo para recompensar la creación de valor sostenible para el accionista en el largo plazo.

Conforme a la política de remuneraciones vigente, y como se ha detallado en el apartado 2.3, el valor máximo aproximado de las unidades que se otorguen al amparo de los Planes de incentivos a largo plazo, a precios de la fecha de otorgamiento, puede alcanzar hasta el 150% de la retribución fija de los Consejeros Ejecutivos.

En cuanto a los Planes de incentivos a largo plazo, en 2020 venció el segundo otorgamiento del Plan 2016-2018 cuyo periodo de medición de objetivos comprendía el periodo 2017-2019.

A este respecto, el incentivo abonado asciende al 89,13% de las unidades otorgadas en 2017:

Otorgamiento 2017	Peso	Grado de consecución de los objetivos			% Pago
		Mínimo	Máximo	Real	
Resultado Bruto de Explotación consolidado entre Activos Netos Productivos	70%	< 9%	≥ 10,5%	9,45%	59,13%
RTA relativo*	30%	< Mediana	Posición 1 a 5	Posición 2	30%
<b>% de Pago agregado</b>					<b>89,13%</b>

\* Grupo de comparación: ACS, OHL, FCC, Atlantia, AdP, Fraport, Serco, Mitie, Eiffage, Vinci, Strabag, Skanska, Balfour Beatty, Transurban, SNC Lavalin, Kier y AENA.

En consecuencia, el nivel de incentivo correspondiente al segundo otorgamiento del Plan 2016-2018 para el Presidente ha ascendido a 1.602 miles €, que se corresponden con 68.496 acciones valoradas a fecha 11 de marzo de 2020. Al precio de otorgamiento, esto supone el 79% de la retribución fija anual del Presidente.

A cierre de 2020 se encuentran en vigor los siguientes planes de incentivos a largo plazo:

- El tercer otorgamiento del Plan 2016-2018, cuyo periodo de medición de objetivos comprende el periodo 2018-2020.
- El único otorgamiento del Plan 2019, cuyo periodo de medición de objetivos comprende el periodo 2019-2021.
- El primer otorgamiento del Plan 2020-2022, cuyo periodo de medición de objetivos comprende el periodo 2020-2022.

La entrega de acciones que, en su caso, se realizará en 2021, correspondiente al otorgamiento de 2018 dentro del Plan 2016-2018, tiene un valor aproximado (a valor de fecha de otorgamiento) del 27% de la retribución fija del Presidente.

A este respecto, el incentivo abonado ascendería al 30% de las unidades otorgadas en 2018:

Otorgamiento 2018	Peso	Grado de consecución de los objetivos			% Pago
		Mínimo	Máximo	Real	
Resultado Bruto de Explotación consolidado entre Activos Netos Productivos	70%	< 9%	≥ 10,5%	7,59%	0%
RTA relativo*	30%	< Mediana	Posición 1 a 5	Posición 2	30%
<b>% de Pago agregado</b>					<b>30%</b>

\* Grupo de comparación: ACS, OHL, FCC, Atlantia, AdP, Fraport, Serco, Mitie, Eiffage, Vinci, Strabag, Skanska, Balfour Beatty, Transurban, SNC Lavalin, Kier y AENA.

El siguiente cuadro muestra los movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones consolidadas.

Planes de Incentivos a largo plazo		Al principio del ejercicio 2020	Concedidos durante el ejercicio 2020	Consolidados durante el ejercicio 2020				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Al final del ejercicio 2020	
Plan	Otorgamiento	Nº Acciones equivalentes	Nº Acciones equivalentes	Nº Acciones equivalentes	Nº Acciones equivalentes consolidadas	Precio de las acciones consolidadas (€)	Beneficio Bruto de las acciones consolidadas (miles €)	Nº instrumentos (unidades)	Nº Acciones equivalentes	
Presidente	2016- 2018	2017	76.850	--	68.496	68.496	23,386	1.602	8.354	0
		2018	73.900	--	--	--	--	--	--	73.900
	2019	2019	70.000	--	--	--	--	--	--	70.000
Consejero Delegado	2020- 2022	2020	--	46.500	--	--	--	--	--	46.500
		2019	2019	14.468	--	--	--	--	--	14.468
	2020- 2022	2020	--	46.500	--	--	--	--	--	46.500

**Nota:** El nº de acciones que se le otorgan anualmente al Presidente, supone un 0,045% de su participación en el capital de la compañía y por tanto, supone un importe no relevante respecto al mismo. Adicionalmente, no existe dilución en el momento de la liquidación de los Planes de Incentivos a Largo Plazo ya que no hay aumento de capital en ningún caso. Por tanto, no afecta a los accionistas minoritarios.

En el caso del Presidente, la asignación media de unidades (a precios de otorgamiento) sobre retribución fija en el periodo 2017-2020 ha sido del 93%, por debajo del límite del 150% establecido en la Política de Remuneraciones.

### 3.4.3 OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS EN 2020

#### - REMUNERACIÓN EN ESPECIE

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. Para 2020, el importe de la prima del seguro de vida ha ascendido a:

- 8 miles de € para el Presidente.
- 4 miles de € para el Consejero Delegado.

Durante 2020, se ha imputado al actual Consejero Delegado, D. Ignacio Madridejos, la cantidad de 8 miles de € como retribución en especie correspondiente a un coche de empresa.

#### - SISTEMAS DE AHORRO A LARGO PLAZO Y OTRAS RETRIBUCIONES

**Plan de retribución diferida para el Consejero Delegado:**  
D. Ignacio Madridejos participa en un esquema retributivo de carácter diferido. Este concepto consiste en una retribución extraordinaria, que sólo se hará efectiva cuando ocurra su desvinculación por mutuo acuerdo con la Sociedad, al alcanzar una determinada edad, no existiendo por tanto derechos consolidados. El 50% de la compensación que, en su caso, pueda percibir con ocasión de su cese el Consejero Delegado, estará condicionada al cumplimiento de un pacto de no competencia post-contractual de 2 años de duración suscrito entre el Consejero Delegado y la Sociedad.

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, cuantificadas en un 20% de la retribución total anual del Consejero Delegado (para 2020, la retribución fija más retribución variable anual target del 100%).

El derecho a percibir la retribución extraordinaria por parte del Consejero Delegado 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.

Las aportaciones realizadas por este concepto en 2020 ascendieron a la cantidad de 401 miles de €, siendo el total acumulado a la fecha de cierre de este informe de 503 miles de € para D. Ignacio Madridejos.

Adicionalmente, a fecha de emisión de este Informe, no hay ninguna remuneración suplementaria devengada a los Consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

### 3.4.4 CONDICIONES DE LOS CONTRATOS, INCLUYENDO LAS INDEMNIZACIONES POR CESE DE LA ACTIVIDAD Y PACTOS POR NO COMPETENCIA

Las condiciones de los contratos de los Consejeros aplicables en 2020 son las mismas que las establecidas en el apartado 2.3.4. anterior.

### 3.5. EVOLUCIÓN DE LA REMUNERACIÓN DE LOS EJECUTIVOS

Las tablas siguientes muestran la evolución durante los últimos cinco años de la remuneración de los Consejeros Ejecutivos.

#### Remuneración total devengada (en miles de €)

PRESIDENTE	2020	2019	2018	2017	2016
Retribución fija	1.405	1.455	1.455	1.455	1.455
Retribución variable	1.620	1.608	1.337	2.393	2.261
Planes vinculados a acciones	1.602	1.097	1.204	1.406	11.301 <sup>2</sup>
Otros <sup>1</sup>	8	8	8	8	8
<b>Total</b>	<b>4.635</b>	<b>4.168</b>	<b>4.004</b>	<b>5.262</b>	<b>15.025</b>

<sup>1</sup>Primas seguro de vida

<sup>2</sup>En marzo de 2016, habiéndose cumplido las métricas acordadas, se abonó un número de acciones equivalente a las unidades asignadas en 2013, una vez practicadas las retenciones correspondientes. El número de opciones sobre acciones del Plan 2008 ejercidas por parte de D. Rafael del Pino asciende a 1.179.600, habiendo finalizado el mismo con este ejercicio. Al igual que en todos los planes de opciones o referenciados al valor de la acción otorgados por Ferrovial desde el año 2000, el Presidente ha ejercido su derecho de opción en el último trimestre anterior al vencimiento del Plan

CONSEJERO DELEGADO	2020	2019 <sup>1</sup>	2018	2017	2016
Retribución fija	937	250	-	-	-
Retribución variable	810	250	-	-	-
Planes vinculados a acciones	0	0	-	-	-
Otros	4 <sup>3</sup>	600 <sup>2</sup>	-	-	-
<b>Total</b>	<b>1.751</b>	<b>1.100</b>	-	-	-

<sup>1</sup>D. Ignacio Madríguez Fernández fue nombrado consejero el 30 de septiembre de 2019, la remuneración aplica desde dicha fecha

<sup>2</sup>Bonus de incorporación

<sup>3</sup>Primas seguro de vida

#### Ratio de la remuneración del primer ejecutivo y del empleado medio

En 2020 la retribución total devengada del Presidente ascendió a 4.626 miles de €, la retribución total devengada promedio ascendió a 32 miles de € y el ratio de estas cuantías es 144.

En cuanto a la retribución fija del Presidente respecto a la retribución fija promedio en España, el ratio de estas cuantías es 47.

Ferrovial cuenta con 80.119 empleados y tiene presencia en 6 mercados principales (España, Estados Unidos, Canadá, Reino Unido, Polonia y Latinoamérica) donde existen condiciones retributivas específicas. Determinamos la retribución total devengada considerando todos los elementos retributivos (retribución fija, retribución variable anual, incentivos a largo plazo a precio de otorgamiento, beneficios). Las retribuciones se

consideran en términos anualizados para poder comparar empleados a tiempo completo y a tiempo parcial.

#### 3.6. REMUNERACIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN, EN SU CONDICIÓN DE TALES

La totalidad de la remuneración de los Consejeros en su condición de tales tiene carácter fijo o por asistencia y queda vinculada a su nivel de responsabilidad y dedicación, garantizando su independencia y compromiso con el largo plazo.

La remuneración total máxima aprobada para el año 2020 por todos los conceptos por pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad asciende a 1.847,80 miles de €.

- Asignación fija: en 2020 la asignación fija agregada ascendió a 393 miles de €.
- Asignación fija complementaria: en 2020 la asignación fija complementaria ha ascendido a 587 miles de €.
- Dietas por asistencia: los Consejeros reciben una cuantía fija por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones Delegadas o asesoras.

Como se ha indicado anteriormente, como consecuencia del 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, así como de su asignación fija y complementaria al igual que para el resto de los Consejeros en su condición de tales.

A continuación se detallan las cuantías recibidas por reunión en 2020:

- Por asistencia al Consejo de Administración: 6.000 €/reunión.
- Por asistencia a la Comisión Ejecutiva: 2.200 €/reunión.
- Por asistencia a la Comisión de Auditoría y Control: 2.200 €/reunión.
- Por asistencia a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 1.650 €/reunión.

En total, el importe de las dietas abonadas en 2020 ha ascendido a 819 miles de €.

El importe total abonado en 2020 por pertenencia al Consejo, en su condición de tales, a los Consejeros ha sido de 1.800 miles de €.

La siguiente tabla muestra los Consejeros a los que aplica la remuneración, en su condición de tal, en el ejercicio 2020:

Nombre	Cargo en el Consejo	Tipología de Consejero	Periodo de devengo ejercicio t
D. RAFAEL DEL PINO Y CALVO-SOTELO	Presidente	Ejecutivo	Desde 1/1/2020 hasta 31/12/2020
D. OSCAR FANJUL MARTÍN	Vicepresidente	Independiente	Desde 1/1/2020 hasta 31/12/2020
D. IGNACIO MADRIDEJOS FERNÁNDEZ	Consejero Delegado	Ejecutivo	Desde 1/1/2020 hasta 31/12/2020
Dña. MARÍA DEL PINO Y CALVO-SOTELO	Consejero	Dominical	Desde 1/1/2020 hasta 31/12/2020
D. SANTIAGO FERNÁNDEZ VALBUENA	Consejero	Otro externo	Desde 1/1/2020 hasta 31/12/2020
D. JOSÉ FERNANDO SÁNCHEZ-JUNCO MANS	Consejero	Independiente	Desde 1/1/2020 hasta 31/12/2020
D. JOAQUÍN DEL PINO Y CALVO-SOTELO	Consejero	Dominical	Desde 1/1/2020 hasta 31/12/2020
D. PHILIP BOWMAN	Consejero	Independiente	Desde 1/1/2020 hasta 31/12/2020
D. HANNE BIRGITTE BREINBJERG SØRENSEN	Consejero	Independiente	Desde 1/1/2020 hasta 31/12/2020
D. BRUNO DI LEO	Consejero	Independiente	Desde 1/1/2020 hasta 31/12/2020
D. JUAN HOYOS MARTINEZ DE IRUJO	Consejero	Independiente	Desde 1/1/2020 hasta 31/12/2020
D. GONZALO URQUIJO FERNÁNDEZ DE ARAOZ	Consejero	Independiente	Desde 1/1/2020 hasta 31/12/2020

## 4. ALINEACIÓN DE LA REMUNERACIÓN EN EL GRUPO A LOS INTERESES DE LARGO PLAZO DE LA COMPAÑÍA Y A LA REDUCCIÓN DE RIESGOS

La política de remuneraciones de Ferrovial está diseñada considerando la estrategia y los resultados a largo plazo de la Sociedad:

- 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, se realizan asignaciones anuales que, como norma general, se encadenan en el tiempo manteniendo un foco permanente en el concepto de largo plazo en todas las decisiones.
- Una vez atribuidas las acciones de los Planes de incentivos a largo plazo, los Consejeros Ejecutivos deben mantener (directa o indirectamente) un número de acciones de la Sociedad equivalente en valor como mínimo 2 veces su remuneración fija bruta.
- 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 (fijo + variable anual + incentivo a largo plazo a valor de otorgamiento).
- 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.

Adicionalmente, Ferrovial cuenta con las siguientes herramientas para que la Política de Remuneraciones no se encuentre expuesta a una exposición a riesgos excesivos:

- La Comisión de Nombramientos y Retribuciones está formada por cuatro 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.
- 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.
- 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, ajustándose al resultado proforma.
- Ferrovial tiene implantado un sistema de gestión integral del riesgo denominado *Ferrovial Risk Management* ("FRM"). 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.

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:

- a. Ética empresarial.
- b. Consciencia y proporcionalidad del riesgo asumido.
- c. Segregación de responsabilidades.
- d. Valoración de los riesgos.
- e. Protección de la salud y la integridad de las personas.
- f. Transmisión de información.
- g. 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 se basa en entregas de acciones condicionadas al cumplimiento de objetivos que se miden para un periodo de 3 años. Esto 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.

- e) Tal y como se ha explicado en el apartado 2.3.3., toda la remuneración de carácter variable está sometida a una cláusula *malus y 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.

## 5. PROCEDIMIENTOS Y ÓRGANOS DE LA SOCIEDAD INVOLUCRADOS EN LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES. PRINCIPALES ACTIVIDADES LLEVADAS A CABO POR LA COMISION DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO 2020

### 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, salvo las remuneraciones que expresamente haya aprobado la Junta General.
- 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.
- La determinación de la remuneración de cada Consejero en su condición de tal corresponderá al Consejo de Administración conforme a la ley y los estatutos sociales, y tendrá 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.
- Corresponderá al Consejo de Administración fijar la retribución de los Consejeros Ejecutivos de conformidad con lo dispuesto en la ley y en la política de remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General.

Además de lo anterior, el artículo 9.3 del Reglamento del Consejo indica que el Consejo formulará un informe anual sobre las remuneraciones de sus Consejeros, en los términos establecidos en la normativa vigente, que se difundirá y someterá a votación consultiva de la Junta como punto separado del orden del día.

- 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. Ver, en este sentido, el apartado 2.2.

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. En 2020, Willis Towers Watson y Georgeson han prestado servicios en relación con distintas cuestiones en materia retributiva; entre otras cuestiones para efectuar comparaciones con empresas comparables nacionales e internacionales; y KPMG ha colaborado como asesor externo en el proceso de autoevaluación anual del Consejo.

## **5.2. COMPOSICIÓN Y FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES**

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones está formada por cuatro miembros, uno de los cuales (D. Santiago Fernández Valbuena) también es miembro de la Comisión de Auditoría y Control. La presencia cruzada en estas dos 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.

Nombre	Cargo	Tipología de Consejero
D. José Fernando Sánchez-Junco Mans	Presidente	Independiente
D. Bruno Di Leo	Vocal	Independiente
D. Santiago Fernández Valbuena	Vocal	Otro externo
Dña. Hanne Sorensen	Vocal	Independiente

La siguiente tabla muestra la experiencia y conocimientos de los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones:

Nombre	Experiencia y conocimientos
D. José Fernando Sánchez-Junco Mans	Ingeniero Industrial, Infraestructuras, Experiencia internacional, Innovación/ nuevas tecnologías
D. Bruno Di Leo	Finanzas, Estrategia empresarial, Gestión comercial, Nuevas tecnologías, Experiencia internacional
D. Santiago Fernández Valbuena	Economía, Finanzas, tecnologías de la información, Contabilidad y auditoría, Experiencia internacional
Doña Hanne Sorensen	Economía y Gestión, Experiencia internacional, Finanzas, Transporte, Logística, Gestión Comercial

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.

- Analizar el proceso que permita la sucesión ordenada del Presidente y del Consejero Delegado.
- Informar sobre el nombramiento o destitución de los directivos con dependencia inmediata del Consejero Delegado.
- Proponer y revisar periódicamente el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los Consejeros.
- 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.

Por último, en aquellos casos en los que la ley así lo establece, se somete a la Junta General de Accionistas la aprobación de los preceptivos asuntos, incluyendo los planes retributivos otorgados los Consejeros Ejecutivos consistentes en entrega de acciones, de derechos de opción sobre las mismas o que estén referidos al valor de las acciones.

## **5.3. PRINCIPALES ACTIVIDADES LLEVADAS A CABO POR LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO 2020**

En el ejercicio 2020, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se ha reunido en 6 ocasiones. La siguiente tabla muestra la asistencia individualizada de sus miembros:

Nombre	Cargo	Asistencia a las reuniones
D. José Fernando Sánchez-Junco Mans	Presidente	6/6
D. Bruno Di Leo	Vocal	6/6
D. Santiago Fernández Valbuena	Vocal	6/6
Dña. Hanne Sorensen	Vocal	5/6

El siguiente cuadro muestra las actuaciones más relevantes que ha llevado a cabo la Comisión a lo largo del año 2020.

En primer lugar, debemos destacar que, a lo largo de todo el año, se ha realizado la comprobación de la observancia de la política retributiva de la Sociedad.

Trimestre	Actuaciones llevadas a cabo
Primer Trimestre 2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>Propuesta de retribución fija para el ejercicio 2020 de los Consejeros Ejecutivos, e informe sobre la retribución fija del Comité de Dirección para dicho ejercicio. A estos efectos, se ha revisado la información utilizada por la Dirección General de Recursos Humanos para el establecimiento de bandas de retribución fija que resulten adecuadas al puesto y funciones desarrolladas, así como a su posición competitiva en el mercado.</li> <li>Evaluación de la propuesta de retribución variable anual 2019 abonable en 2020 de los Consejeros Ejecutivos, e informe sobre la retribución variable del Comité de Dirección.</li> <li>En relación con la retribución variable de los Consejeros Ejecutivos, se ha revisado: (i) el importe de la retribución variable, expresado como un porcentaje de su retribución fija, (ii) los criterios de cumplimiento a los que se vincula la valoración de la retribución variable y (iii) los objetivos de carácter cuantitativo y cualitativo a los que se vincula.</li> <li>Propuesta de asignación de unidades del Plan de Entrega de Acciones 2020 a los Consejeros Ejecutivos e informe sobre la asignación de unidades a los miembros del Comité de Dirección y valoración del cumplimiento de las métricas correspondientes.</li> <li>Discusión y elevación al Consejo del Plan de incentivos a largo plazo para el periodo 2020-2022.</li> <li>Cierre de retribución de los Consejeros en su condición de tales correspondiente al ejercicio 2019.</li> <li>Nombramientos en Consejos de Administración en compañías del Grupo Ferrovial.</li> </ul>
Segundo Trimestre 2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluación del Consejo realizada con un asesor externo (KPMG).</li> <li>Análisis de la competitividad externa de la remuneración de los Consejeros en su condición de tales, a través de un benchmarking llevado a cabo por la consultora Willis Towers Watson.</li> <li>Nombramientos en Consejos de Administración en compañías del Grupo Ferrovial.</li> </ul>
Tercer Trimestre 2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>Análisis de las iniciativas a llevar a cabo para reducir el gap existente entre las expectativas del mercado y los <i>proxy advisors</i> y la información facilitada, cuyo informe ha sido llevado a cabo por Georgeson. Como resultado de este análisis se llevaron a cabo medidas para aumentar la transparencia, etc.</li> <li>Nombramientos en Consejos de Administración en compañías del Grupo Ferrovial.</li> </ul>
Cuarto Trimestre 2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>Análisis de la implantación de las iniciativas a llevar a cabo para reducir el gap existente entre las expectativas del mercado y los <i>proxy advisors</i> y la información facilitada, cuyo informe fue llevado a cabo por Georgeson.</li> <li>Revisión anual de la dedicación de los Consejeros No Ejecutivos: otras obligaciones profesionales.</li> <li>Análisis de la configuración del Consejo de Administración y sus Comisiones.</li> <li>Actualización de la política de composición del Consejo de Administración.</li> <li>Modificaciones en la Política de Remuneraciones de los Consejeros y adaptación a las recomendaciones del Código de Buen Gobierno.</li> <li>Nombramientos en Consejos de Administración en compañías del Grupo Ferrovial.</li> <li>Informe sobre el funcionamiento de la Comisión.</li> </ul>

En 2021, hasta la fecha de aprobación de este informe, se han realizado las mismas actividades que en el año 2020, revisión y propuesta de los planes retributivos de los Consejeros Ejecutivos que se someterán a votación en la Junta General de Accionistas de 2021.

#### 5.4. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

La tabla C.1.a.i) del Anexo estadístico, recoge en el campo "Otros conceptos", el importe de la Asignación Fija Complementaria.

Ferrovial tiene contratado un *seguro de responsabilidad civil* cuyos asegurados son los administradores y directivos de las sociedades del Grupo cuya sociedad dominante es Ferrovial. Entre dichos asegurados se encuentran los Consejeros. La prima satisfecha en 2020 por el mencionado seguro asciende a 1.059 miles de €.

Las pequeñas diferencias que se puedan producir respecto a los datos incluidos en la nota 6.6 de la memoria se deben a los redondeos producidos por el programa informático Cifradoc y no son relevantes.

**ANEXO ESTADISTICO DEL INFORME ANUAL SOBRE  
REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES  
ANONIMAS COTIZADAS**

**B** RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

B.4 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	515.925.092	70,17%

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	178.669.152	34,63%
Votos a favor	333.532.973	64,65%
Abstenciones	3.722.967	0,72%

**Observaciones**

En abstenciones, se incluye tanto el dato de abstenciones como votos en blanco para que el dato conjunto cuadre con el número total de votos emitidos.

**C** DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2020
Don RAFAEL DEL PINO Y CALVO-SOTELO	Presidente Ejecutivo	Desde 1/1/2020 hasta 31/12/2020
Don OSCAR FANJUL MARTÍN	Consejero Independiente	Desde 1/1/2020 hasta 31/12/2020
Don IGNACIO MADRIDEJOS FERNÁNDEZ	Consejero Delegado	Desde 1/1/2020 hasta 31/12/2020
Doña MARÍA DEL PINO Y CALVO-SOTELO	Consejero Dominical	Desde 1/1/2020 hasta 31/12/2020
Don SANTIAGO FERNÁNDEZ VALBUENA	Consejero Otro externo	Desde 1/1/2020 hasta 31/12/2020
Don JOSÉ FERNANDO SÁNCHEZ-JUNCO MANS	Consejero Independiente	Desde 1/1/2020 hasta 31/12/2020
Don JOAQUÍN DEL PINO Y CALVO-SOTELO	Consejero Dominical	Desde 1/1/2020 hasta 31/12/2020
Don PHILIP BOWMAN	Consejero Independiente	Desde 1/1/2020 hasta 31/12/2020
Don HANNE BIRGITTE BREINBJERG SØRENSEN	Consejero Independiente	Desde 1/1/2020 hasta 31/12/2020
Don BRUNO DI LEO	Consejero Independiente	Desde 1/1/2020 hasta 31/12/2020
Don JUAN HOYOS MARTINEZ DE IRUJO	Consejero Independiente	Desde 1/1/2020 hasta 31/12/2020
Don GONZALO URQUIJO FERNÁNDEZ DE ARAOZ	Consejero Independiente	Desde 1/1/2020 hasta 31/12/2020

C.1 Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a Comisiones del Consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
Don RAFAEL DEL PINO Y CALVO-SOTELO	33	122		1.405	1.620			86	3.266	3.315
Don OSCAR FANJUL MARTÍN	33	83						70	186	152
Don IGNACIO MADRIDEJOS FERNÁNDEZ	33	61		937	810			43	1.884	532
Doña MARÍA DEL PINO Y CALVO-SOTELO	33	61						43	137	144
Don SANTIAGO FERNÁNDEZ VALBUENA	33	69						43	145	160
Don JOSÉ FERNANDO SÁNCHEZ-JUNCO MANS	33	81						43	157	161
Don JOAQUÍN DEL PINO Y CALVO-SOTELO	33	48						43	124	126
Don PHILIP BOWMAN	33	59						43	135	131
Don HANNE BIRGITTE BREINBJERG SØRENSEN	33	56						43	132	130
Don BRUNO DI LEO	33	58						43	134	126
Don JUAN HOYOS MARTINEZ DE IRUJO	33	61						43	137	30
Don GONZALO URQUIJO FERNÁNDEZ DE ARAOZ	33	59						43	135	2

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes / consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumento	Nº Acciones equivalentes
Don RAFAEL DEL PINO Y CALVO-SOTELO	Plan 2016-2018 Otorgamiento 2017	--	76.850	--	--	--	68.496	23,386	1.602	8.354	--	0
	Plan 2016-2018 Otorgamiento 2018	--	73.900	--	--	--	--	--	--	--	--	73.900
	Plan 2019	--	70.000	--	--	--	--	--	--	--	--	70.000
	Plan 2020-2022 Otorgamiento 2020	--	--	--	46.500	--	--	--	--	--	--	--
Don IGNACIO MADRIDE-JOS FERNÁNDEZ	Plan 2019	--	14.468	--	--	--	--	--	--	--	--	14.468
	Plan 2020-2022 Otorgamiento 2020	--	--	--	46.500	--	--	--	--	--	--	46.500

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro (miles €)
Sin datos	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Ejercicio 2020		Ejercicio 2019	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados
	Don IGNACIO MADRIDEJOS FERNÁNDEZ			401	100		503	

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don RAFAEL DEL PINO Y CALVO-SOTELO	Prima seguro de vida	8
Don IGNACIO MADRIDEJOS FERNÁNDEZ	Prima seguro de vida	4

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos de otras sociedades del grupo:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2020	Total ejercicio 2019
Sin datos										

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumento	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Ejercicio 2020		Ejercicio 2019	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados
	Sin datos							

iv) **Detalle de otros conceptos**

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

b) **Resumen de las retribuciones (en miles de €):**

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo
Don RAFAEL DEL PINO Y CALVO-SOTELO	3.266	1.602			4.868					4.868
Don OSCAR FANJUL MARTÍN	186				186					186
Don IGNACIO MADRIDEJOS FERNÁNDEZ	1.884				1.884					1.884
Doña MARÍA DEL PINO Y CALVO-SOTELO	137				137					137
Don SANTIAGO FERNÁNDEZ VALBUENA	145				145					145
Don JOSÉ FERNANDO SÁNCHEZ-JUNCO MANS	157				157					157
Don JOAQUÍN DEL PINO Y CALVO-SOTELO	124				124					124
Don PHILIP BOWMAN	135				135					135
Don HANNE BIRGITTE BREINBJERG SØRENSEN	132				132					132
Don BRUNO DI LEO	134				134					134
Don JUAN HOYOS MARTINEZ DE IRUJO	137				137					137
Don GONZALO URQUIJO FERNÁNDEZ DE ARAOZ	135				135					135
TOTAL	6.572	1.602			8.174					8.174

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 25 de febrero de 2021.

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

Sí

No

Nombre o denominación social del miembros del consejo de administración que no ha votado a favor de la aprobación del presente informe	Motivos (en contra, abstención, no asistencia)	Explique los motivos