

INFORME ANUAL SOBRE  
REMUNERACIONES DE LOS  
CONSEJEROS DE  
SOCIEDADES ANÓNIMAS  
COTIZADAS

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

## DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

---

**FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA:** 31/12/2022

**CIF:** A81939209

---

## **DENOMINACIÓN SOCIAL:**

FERROVIAL, S.A.

---

## **DOMICILIO SOCIAL**

PRINCIPE DE VERGARA, 135 MADRID

## ÍNDICE

1. Introducción a cargo del Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones	3
2. Política de Remuneraciones de los Consejeros en 2023	5
3. Aplicación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros en 2022	13
4. Alineación de la remuneración en el grupo con el rendimiento sostenible y a largo plazo de la compañía y a la reducción de riesgos	19
5. Procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la Política de Remuneraciones. Principales actividades llevadas a cabo por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones durante el ejercicio 2022	20
Anexo estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de Sociedades Anónimas Cotizadas	24

# 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 de 2022 (IARC), el cual incluye información sobre la política de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso, 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.

## Resultados 2022

A lo largo de 2022, la compañía ha mostrado un sólido comportamiento operativo en sus principales activos de infraestructuras, además de alcanzar una cifra *record* en la cartera de construcción.

En este sentido, se presentan a continuación algunos de los resultados más relevantes obtenidos en 2022:

- Las Managed Lanes de EE.UU. y la autopista 407ETR de Canadá, tuvieron un fuerte crecimiento en ventas frente al 2021, a pesar del entorno macroeconómico y a la lenta reapertura a la movilidad que se produjo en Canadá este año.
- La división de Aeropuertos también vio cómo sus tráficos se recuperaban tras el levantamiento de las restricciones, destacando el comportamiento de Heathrow, en Londres, y Dalaman en Turquía, este último alcanzó en diciembre un tráfico por encima de los niveles de 2019.
- La división de Construcción se ha visto impactada este año por un entorno con presiones inflacionistas, aunque gracias a una gestión activa y medidas mitigadoras los márgenes han permanecido en positivo a lo largo del año. La cartera ha alcanzado máximos históricos tras conseguir algunos proyectos de gran tamaño como la obra del metro de Toronto.
- Sólida situación financiera: la posición de tesorería neta ex-infraestructuras ha cerrado el año en 1.418 millones de euros, gracias a los dividendos obtenidos de los proyectos de infraestructuras (475 millones de euros), el buen comportamiento del flujo de Construcción, así como la caja obtenida de los procesos de desinversión ocurridos en el año, entre los que destaca la salida del negocio de Servicios, tras la venta de Amey.
- Durante el año, también se han realizado importantes inversiones que permitirán el crecimiento futuro de Ferrovial:
  - o Destacamos las inyecciones de capital en la autopista I-66 en Virginia (la cuál abrió al tráfico a finales de 2022) y en la NTE 3C, extensión de la autopista NTE35W en Texas.

- o La compra de un 7,135% adicional en la I-77 en Carolina del Norte.
- o Las aportaciones de capital para la nueva terminal uno (New terminal One) en el aeropuerto de JFK, en Nueva York, tras la entrada este año con un 49% en el consorcio que construirá y operará dicha terminal.
- o La adquisición de un 60% en el Aeropuerto Internacional de Dalaman, en Turquía.

Tras estas transacciones, el flujo neto de inversión del año ha cerrado con un flujo de caja bruto de inversiones de 856 millones de euros y un flujo de caja bruto de desinversiones de 429 millones de euros.

- La remuneración a los accionistas ascendió a 578 millones de euros, por encima de los 463 millones de euros en 2021. El importe del año se compone de 132 millones del scrip dividend y 445 millones de euros en recompra de acciones, incluyendo el programa de recompra de acciones en 2022 y la autocartera discrecional.
- El Retorno Total para el Accionista (RTA) relativo del último año ha sido del -8,6%, mientras que el de los últimos dos años ha ascendido al +13,6 % (2020-22).

## Decisiones sobre remuneraciones

A la luz de los resultados anteriores, se ha realizado el abono en el primer trimestre de 2023 de la retribución variable anual correspondiente a los resultados del ejercicio 2022, cuyo nivel de pago para el Presidente asciende a un 139,1% del *target* (91,5% del máximo y 173,9% de la retribución fija) y para el Consejero Delegado asciende a un 133,7% del *target* (89,2% del máximo y 133,7% de la retribución fija). Este proceso se detalla en el apartado 3 “Aplicación de la política de remuneraciones de los consejeros en 2022”.

Por otro lado, se ha llevado a cabo la liquidación en marzo de 2022 de la asignación del año 2019 correspondiente al Plan de incentivos a largo plazo 2019, cuyo nivel de pago ascendió a un 50% del incentivo máximo.

Asimismo, está previsto someter a la próxima Junta General de Accionistas la aprobación de un nuevo Plan de Incentivos a Largo Plazo (Plan 2023-2025). El Plan es continuista respecto a los planes aprobados con anterioridad, incluyendo en el que se propone, adicional al flujo de caja de actividad y el retorno total para el accionista en relación con un grupo de comparación y de acuerdo a las mejores prácticas y recomendaciones de inversores y *proxy advisors*, una métrica ESG que contempla objetivos de reducción de gases de efecto invernadero, diversidad y seguridad y salud en el trabajo.

El nivel de apoyo obtenido en la Junta General de Accionistas celebrada el 7 de abril de 2022, en relación con los puntos del orden del día relativos a remuneraciones, fue significativamente superior al de los dos ejercicios anteriores. Esto se debió principalmente a las mejoras introducidas en la Política de Remuneraciones de los Consejeros y en el informe sobre remuneraciones de los consejeros (IARC) de 2021.

## Personas y diversidad

En 2021 se incorporaron al Consejo de Administración Dña. Hildegard Wortmann y Dña. Alicia Reyes, completando y elevando el perfil del Consejo con sus conocimientos sobre distintos sectores de actividad relevantes para Ferrovial (automoción, financiero y tecnología) y su experiencia previa en gestión, aprobándose en la Junta General de Accionistas celebrada el 7 de abril de 2022, la ratificación de su cooptación y su nombramiento por 3 años. Asimismo, aprobó la reelección por 3 años de la Consejera Dña. María del Pino. Como resultado, el Consejo de Administración de Ferrovial está conformado por 12 miembros, de los que 33,3% son mujeres. Este porcentaje se elevaría hasta el 40% si excluimos a los Consejeros Ejecutivos, con lo que Ferrovial ya estaría cumpliendo con la directiva europea (Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de noviembre de 2022 relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas) pendiente de trasposición.

## 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 de 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.

Conforme a la normativa aplicable, el presente informe anual de remuneraciones será sometido a votación consultiva, de forma separada, en la Junta General de Accionistas de 2023.

Fdo.: Bruno Di Leo



## 2. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS EN 2023

### 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 7 de abril de 2022, cuya vigencia se mantendrá hasta el ejercicio 2025 (inclusive).

La Política de Remuneraciones de los Consejeros es accesible en el siguiente enlace: <https://www.ferrovial.com/wp-content/uploads/2022/05/politica-de-remuneraciones.pdf>

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

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

Creación de valor a largo plazo	Creación de valor a largo plazo, alineando los sistemas retributivos con el plan estratégico, los intereses de los accionistas y el resto de grupos de interés y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad
Atracción y retención	Atracción y retención de los mejores profesionales
Competitividad	Competitividad externa en la fijación de las remuneraciones con referencias de mercado a través de análisis con sectores y compañías comparables
Vinculación a la acción y rentabilidad	Participación periódica en planes vinculados a la acción y ligados a la consecución de determinadas métricas de rentabilidad
Control de riesgos	Logro responsable de objetivos de acuerdo con la política de gestión de riesgos de la Sociedad
Mix retributivo equilibrado	Mantenimiento de un equilibrio razonable entre los distintos componentes de la retribución fija y variable (anual y largo plazo), que refleje una adecuada asunción de riesgos combinada con el logro de los objetivos definidos
Transparencia	Transparencia en la política y en el informe sobre remuneraciones

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 las siguientes prácticas retributivas
<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 (salvo en el caso del Presidente si el correspondiente Plan que se aprobara por la Junta General de Accionistas estableciera su pago en metálico)	No existen obligaciones contractuales en supuestos de cambios de control
Análisis retributivo comparativo	No existen compromisos por pensiones
Paquete de beneficios sociales conservador, en línea con la política de los directivos del Grupo	No se conceden préstamos ni anticipos
Tenencia de acciones por valor de 2 veces su retribución fija	
No ejercicio de derechos sobre acciones hasta pasados 3 años desde su atribución	
Sus contratos incluyen cláusulas de recobro de su retribución variable	
Publicación del grupo de comparación	
Proceso periódico de consulta con los accionistas	
Asesoramiento externo	
<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, con el apoyo de asesores externos de reconocido prestigio en la materia.

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 relativo en el Plan de incentivos a largo plazo 2020-2022. Se excluye CCR, dado que la información pública del primer ejecutivo es limitada. Se añaden compañías del IBEX-35, competidoras por talento.

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

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 analiza periódicamente el grupo de comparación que se utiliza para los Consejeros Ejecutivos.

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)	Retribución variable a largo plazo (Planes de incentivos largo plazo)
Importes	1.500.000 €	<i>Target:</i> 125% de la RF <i>Máximo:</i> 190% de la RF	<i>Máximo</i> (anualizado): 150% de la RF
Objetivos	N/A	80% Cuantitativos: <ul style="list-style-type: none"> <li>Resultado Neto (55%)</li> <li>Flujo de Caja (45%)</li> </ul> 20% ESG y Cualitativos	Plan 2020-2022 (otorgamientos 2020, 2021 y 2022): <ul style="list-style-type: none"> <li>50% Flujo de caja de actividad</li> <li>50% RTA relativo</li> </ul> Plan 2023-2025 (otorgamiento 2023): <ul style="list-style-type: none"> <li>40% Flujo de caja de actividad</li> <li>50% RTA relativo</li> <li>10% ESG (reducción de gases de efecto invernadero, diversidad y seguridad y salud en el trabajo)</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>

CONSEJERO DELEGADO*	Retribución fija (RF)	Retribución variable anual (RVA)	Retribución variable a largo plazo (Planes de incentivos largo plazo)
<b>Importes</b>	1.150.000€	<b>Target:</b> 100% de la RF <b>Máximo:</b> 150% de la RF	<b>Máximo</b> (anualizado): 150% de la RF
<b>Objetivos</b>	N/A	70% Cuantitativos: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Resultado Neto (55%)</li> <li>• Flujo de Caja (45%)</li> </ul> 30% ESG y Cualitativos	Plan 2020-2022 (otorgamientos 2020, 2021 y 2022): <ul style="list-style-type: none"> <li>• 50% Flujo de caja de actividad</li> <li>• 50% RTA relativo</li> </ul> Plan 2023-2025 (otorgamiento 2023): <ul style="list-style-type: none"> <li>• 40% Flujo de caja de actividad</li> <li>• 50% RTA relativo</li> <li>• 10% ESG (reducción de gases de efecto invernadero, diversidad y seguridad y salud en el trabajo)</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>

\* 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 o 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.

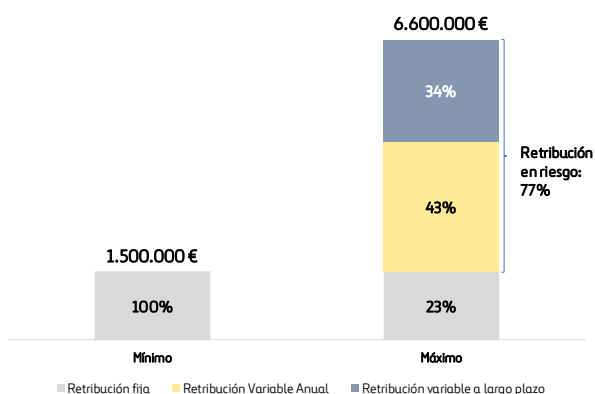
La retribución fija del Presidente y del Consejero Delegado permanecen constantes en 2023.

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 la retribución variable anual máxima (190% de la retribución fija para el Presidente y 150% de la retribución fija para el Consejero Delegado) y la retribución variable a largo plazo anualizada máxima (150% de la retribución fija).
- El valor de la retribución variable a largo plazo máximo anualizado se define en función del precio inicial de la acción a fecha de otorgamiento. No se contempla la potencial variación de la acción durante el periodo de medición de objetivos.

### Presidente



### Consejero Delegado





### 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:

<b>Retribución fija</b>	<b>Funcionamiento</b>
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: 1.150.000€.</li></ul>
<b>Retribuciones en especie</b>	<b>Funcionamiento</b>
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 2023, en el 20% de la Retribución Total Anual (retribución fija más retribución variable anual target del 100%) del Consejero Delegado.

El derecho a recibir esta 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>	<b>Máximo</b>
Presidente	125% de la Retribución fija	190% de la Retribución fija
Consejero Delegado	100% de la Retribución fija	150% de la Retribución fija

**Objetivos**

La Retribución Variable Anual se vincula al desempeño individual y a la consecución de objetivos económico-financieros, industriales y operativos concretos, predeterminados, cuantificables y alineados con el interés social, contemplados en los planes estratégicos de la Sociedad (por ejemplo y entre otros, Resultado Neto, Flujo de Caja, etc.). Todo ello sin perjuicio de la posibilidad de ponderar otros objetivos, en particular, en materia de gobierno corporativo y responsabilidad social corporativa, pudiendo ser de carácter cuantitativo o cualitativo (por ejemplo y entre otros, relación con grupos de interés, seguridad y salud de los empleados, desarrollo de personas, innovación, etc.).

En concreto, para el ejercicio 2023, los objetivos establecidos son los siguientes:

	OBJETIVOS CUANTITATIVOS		OBJETIVOS ESGY CUALITATIVOS	
	Peso	Métricas	Peso	Métricas
Presidente	80%	55% • Resultado Neto 45% • Flujo de Caja	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%	55% • Resultado Neto 45% • Flujo de Caja	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, Responsabilidad Social Corporativa, Diversidad, Reducción de emisiones y 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>

**Retribución variable 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 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 2023 se encuentran en vigor el segundo otorgamiento (2021-2023) y el tercer otorgamiento (2022-2024).

Por otro lado, está previsto someter a la próxima Junta General de Accionistas la aprobación de un nuevo Plan de Incentivos a Largo Plazo (Plan 2023-2025) de similares características a los anteriores.

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		
				Grado de consecución		% pago
Plan 2020-2022	Otorgamiento 2021	50%	Flujo de caja de actividad	Máximo	≥ 1.932 M€	50%
				Mínimo	≤ 1.126 M€	0%
	Otorgamiento 2022	50%	RTA relativo	Máximo	Posición 1 a 3	50%
				Mínimo	Posición 10 a 18	0%
Plan 2023-2025 (*)	Otorgamiento 2023	40%	Flujo de caja de actividad	Máximo	≥ 836 M€	40%
				Mínimo	≤ 571 M€	0%
	Otorgamiento 2023	50%	RTA relativo	Máximo	Posición 1 a 3	50%
				Mínimo	Posición 10 a 18	0%
10%		Emisiones CO <sub>2</sub>	Máximo	≥ 26,9%	5%	
			Mínimo	≤ 21,5%	0%	
10%	Diversidad	Máximo	≥ 32,0%	2,5%		
		Mínimo	≤ 27,2%	0%		
10%	Seguridad y salud	Máximo	≥ 27,1%	2,5%		
		Mínimo	≤ 19,0%	0%		

(\*) Sujeto a aprobación por la Junta General de Accionistas.

A este respecto:

- 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.
- Emisiones CO<sub>2</sub>: El % de reducción de las toneladas equivalentes de CO<sub>2</sub> tomando como referencia el año base de 2009.
- Diversidad: El % de mujeres en equipo de liderazgo de Ferrovial (FLT) comparado con el total de los componentes de ese grupo.

- Seguridad y salud: Reducción índice de frecuencia de accidentes graves y mortales, calculado como el número de accidentes graves y mortales multiplicado por 1.000.000 y dividido por el total de horas trabajadas aplicado a Ferrovial y sus contratistas.
- RTA Relativo: Retorno Total para el Accionista (RTA) relativo en comparación con los siguientes grupos de empresas:
  - Para el Plan 2020-2022 – Segundo y Tercer otorgamiento: ACS, CCR, Granite, Atlantia, AdP, Fraport, Sacyr, Getlink, Eiffage, Vinci, Strabag, Skanska, Balfour Beatty, Transurban, SNC Lavalin, Kier y AENA.
  - Para el Plan 2023-2025 – Primer otorgamiento: ACS, CCR, Granite, BIP, AdP, Fraport, Sacyr, Getlink, Eiffage, Vinci, Tutor Perini, Skanska, Balfour Beatty, Transurban, SNC Lavalin, Webuild 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 no podrán transferir su titularidad o ejercitarlos hasta transcurrido un plazo de al menos 3 años.

Se exceptúa el caso en el que el Consejero mantenga, en el momento de la transmisión o ejercicio, una exposición económica neta a la variación del precio de las acciones por un valor de mercado equivalente a un importe de al menos 2 veces su remuneración fija anual mediante la titularidad de acciones, opciones u otros instrumentos financieros.

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

### 2.3.3. CLÁUSULAS MALUS Y CLAWBACK

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 o en acciones neta abonada a los Consejeros Ejecutivos en un año determinado cuando, durante los 3 años siguientes a la fecha de abono, se ponga de manifiesto y acredite (conforme a lo previsto en su caso en la cláusula) que el mismo se produjo, total o parcialmente, atendiendo a datos inexactos, si dicha inexactitud ha causado un efecto negativo significativo sobre las cuentas de resultados de la Sociedad de cualquiera de los ejercicios del indicado periodo de 3 años.

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

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

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

- ii) La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene potestad para proponer al Consejo de Administración la cancelación del pago de la retribución variable ante el tipo de circunstancias indicadas en el apartado anterior.
- iii) La Comisión de Nombramientos y Retribuciones valorará si circunstancias excepcionales de este tipo pueden conllevar

incluso la extinción de la relación con el/los responsable/s correspondiente/s, proponiéndose al Consejo de Administración la adopción de las medidas que resulten oportunas.

### 2.3.4. 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 contrato 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 contrato 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 el supuesto 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 vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros, el importe anual máximo se establece conforme a lo aprobado por la Junta General de Accionistas. Por ello, la cantidad máxima total para el año 2023 en concepto de remuneración por pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad asciende a 1.900.000 €.

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 exija.

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 al final del 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 se superase la cantidad máxima anual, se reducirá, en primer lugar, la asignación fija complementaria proporcionalmente a cada Consejero según su condición.

En caso de no alcanzarse el importe anual máximo, el Consejo decidirá de acuerdo con las facultades que tiene otorgadas.

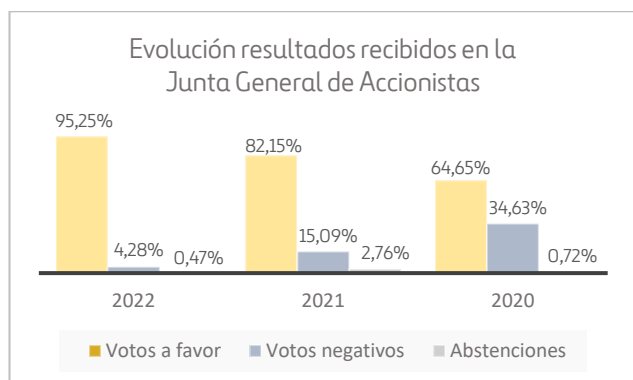
### 3. APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS EN 2022

#### 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 relativo al ejercicio 2021.

	NÚMERO	% SOBRE CAPITAL SOCIAL TOTAL
Votos emitidos	532.355.281	72,57%
	NÚMERO	% SOBRE EMITIDOS
Votos negativos	22.791.490	4,28%
Votos a favor	507.049.091	95,25%
Abstenciones	2.514.314	0,47%
Votos en blanco	386	0,00%

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



El nivel de apoyo obtenido en la Junta General de Accionistas celebrada el 7 de abril de 2022, en relación con los puntos del orden del día relativos a remuneraciones, fue significativamente superior al de los dos ejercicios anteriores. Esto se debió principalmente a las mejoras introducidas en la Política de Remuneraciones de los Consejeros, aprobada por la Junta General de Accionistas de 2022 con un 95,81% de votos a favor, y en el IARC de 2021 (publicado un año más en un formato libre).

Como siempre y durante el segundo trimestre de 2022, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha revisado en profundidad los comentarios, recomendaciones y sugerencias recibidas por parte de inversores institucionales y *proxy advisors*, para continuar avanzado en materia de gobierno corporativo.

En el Apartado 5 se describen todas las medidas llevadas a cabo a lo largo del ejercicio 2022.

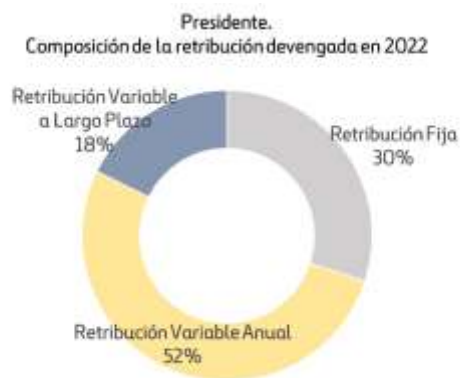
#### 3.2. APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS EN 2022

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

La remuneración devengada en el ejercicio 2022 ha seguido los términos de la Política de Remuneraciones vigente aprobada con carácter vinculante por la Junta General de Accionistas celebrada el 7 de abril de 2022, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 529 novodécimos de la Ley de Sociedades de Capital. Se hace constar que no se ha producido ninguna desviación del procedimiento para la aplicación de la Política de Remuneraciones, no se han sobrepasado los límites vigentes y no se ha aplicado excepción temporal a la misma.

#### 3.3. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS DEVENGADA EN 2022

Durante el ejercicio 2022 el Consejo de Administración contaba con 2 Consejeros Ejecutivos: D. Rafael del Pino y Calvo-Sotelo, Presidente, y D. Ignacio Madridejos Fernández, Consejero Delegado. Sus contratos no han sufrido ninguna modificación durante el ejercicio. El Apartado 2.3. detalla los elementos retributivos que componen su remuneración. 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 2022 para el Presidente:



A continuación, se incluye una descripción de cada uno de los componentes de la remuneración de los Consejeros Ejecutivos.

### 3.3.1 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.

El importe de la retribución fija en su condición de Consejeros Ejecutivos correspondiente al ejercicio 2022 ha ascendido en agregado a 2.650 miles de €, que se desglosa como sigue:

- 1.500 miles de € para el Presidente, que se mantiene inalterada respecto a 2020 (excluyendo la reducción del 20% que se aplicó sobre la retribución fija entre el 7 de abril y el 31 de julio de 2020, como consecuencia de la pandemia mundial COVID-19).
- 1.150 miles de € para el Consejero Delegado.

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 3.5.

### 3.3.2. 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. Asimismo, ha sido verificado por el auditor externo.

#### 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 2022 el nivel de pago es el siguiente:

- Para el Presidente, 2.609 miles de €, que supone un 139,1% del *target* (91,5% del máximo posible y 173,9% de la retribución fija 2022).
- En el caso del Consejero Delegado, 1.538 miles de €, que supone un 133,7% del *target* (89,2% del máximo posible y 133,7% de la retribución fija 2022).

Las siguientes tablas muestran el desglose de la retribución variable a corto plazo incluyendo los objetivos que finalmente se aplicarán 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	80%	55%	Resultado Neto	0 M€	139 M€	229 M€	189 M€	1.120 m€
		45%	Flujo de Caja	-24 M€	-8 M€	20 M€	587 M€	1.114 m€
OBJETIVOS CUALITATIVOS Y ESG (FACTORES AMBIENTALES, SOCIALES Y DE GOBIERNO CORPORATIVO)	20%		Funcionamiento del Consejo y de la Comisión Ejecutiva (20%)				100%	375 m€
			Plan Estratégico (20%)				100%	
			Factor ESG: Gobierno corporativo (20%)				100%	
			Factor ESG: Sucesiones (20%)				100%	
			Factor ESG: Relaciones institucionales (20%)				100%	
<b>2.609 m€</b>								

CONSEJERO DELEGADO	PESO		MÉTRICAS	GRADO DE CONSECUCCIÓN DE OBJETIVOS				Nivel Incentivo Final
				Mínimo	Target	Máximo	Real	
OBJETIVOS CUANTITATIVOS	70%	55%	Resultado Neto	0 M€	139 M€	229 M€	189 M€	617 m€
		45%	Flujo de Caja	-24 M€	-8 M€	20 M€	587 M€	621 m€
OBJETIVOS CUALITATIVOS Y ESG (FACTORES AMBIENTALES, SOCIALES Y DE GOBIERNO CORPORATIVO)	30%		Plan Estratégico (30%)				100%	300 m€
			Factor ESG: Seguridad y salud de los empleados, medido a través de los índices de accidentes de la Sociedad (15%)				63%	
			Factor ESG: Impulso a la Innovación, Responsabilidad Social Corporativa, Diversidad, Reducción de emisiones y Sostenibilidad (20%)				75%	
			Factor ESG: Desarrollo de equipos profesionales que garanticen la estabilidad en la gestión y consecución de los objetivos estratégicos de la organización (20%)				97%	
			Factor ESG: Adecuación y seguimiento de los procedimientos vinculados a la asunción de riesgos controlados (5%)				100%	
			Factor ESG: Relación con grupos de interés (10%)				83%	
<b>1.538 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.

El dato de cumplimiento del Resultado Neto asciende a 189 M€, y se calcula de la siguiente manera:

- Parte del Resultado Neto publicados en el Informe Integrado en el epígrafe 2 de Cuentas Anuales Consolidadas, Estado B de Cuenta de Resultados consolidada 186 M€.
- Se excluyen los impactos extraordinarios de -35 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.
- Adicionalmente, se excluye el coste derivado de las coberturas de dólares canadienses aplicadas a la remuneración de la caja (38 M€), no consideradas en el objetivo por tratarse de un cambio de criterio (anteriormente considerado como reservas, sin impacto en cuenta de resultados).

En cuanto al dato de flujo de caja de 587 M€ se corresponde con el flujo de actividad ex proyectos 66 M€, publicado en la Sección 5.3 de Flujo de Caja de las Cuentas Anuales Consolidadas, eliminando: el pago de impuestos detallado en dicho Estado (91 M€); la inversión no comprometida a fecha de fijación del objetivo en compañías adquiridas en 2021 (Dalaman 119 M€, JFK 59 M€) y la compra de participaciones en proyectos brownfield existentes (adquisición 7,135% de la I-77 por 104 M€; sociedades del sector Servicios y Energía en el caso de Budimex por 12 M€); y el flujo operativo de la división de Servicios (cuya venta se ha completado en 2022), así como sus costes relativos de transacción (27 M€). Por último, en base a la definición, se considera entrada de caja derivada de la venta de Alba la parte relativa al Vendor Loan (152 MGBP; 178 M€).

## 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.

Como se informó en el IARC 2021, en 2022 se ha realizado la entrega de las acciones correspondiente al otorgamiento del Plan 2019, cuyo periodo de medición de objetivos comprendió el periodo 2019-2021. El nivel de incentivo para el Presidente ha ascendido a 883 miles de € y a 183 miles de € para el Consejero Delegado, que se corresponde con 35.000 y 7.234 acciones correspondientes valoradas a fecha 16 de marzo de 2022. Este número de acciones entregadas es equivalente a un 50% de las inicialmente otorgadas.

En 2022 venció el primer otorgamiento del Plan 2020-2022 cuyo periodo de medición de objetivos comprendía el periodo 2020-2022. El número de acciones que se entregará en 2023 será equivalente al 63,88% de las unidades otorgadas en 2020:

Otorgamiento 2020	Peso	Grado de consecución de los objetivos			% Pago
		Mínimo	Máximo	Real	
Flujo de caja de actividad	50%	≤ 663 M€	≥ 977 M€	839 M€	33,88%
RTA relativo*	50%	Posición 10 a 18	Posición 1 a 3	Posición 9	30%
<b>% de Pago agregado</b>					<b>63,88%</b>

\* Grupo de comparación: ACS, CCR, Granite, Atlantia, AdP, Fraport, Sacyr, Getlink, Eiffage, Vinci, Strabag, Skanska, Balfour Beatty, Transurban, SNC Lavalin, Kier y AENA.

A cierre de 2022 se encuentran en vigor los siguientes planes de incentivos a largo plazo:

- El primer otorgamiento del Plan 2020-2022, cuyo periodo de medición de objetivos comprende el periodo 2020-2022.
- El segundo otorgamiento del Plan 2020-2022, cuyo periodo de medición de objetivos comprende el periodo 2021-2023.
- El tercer otorgamiento del Plan 2020-2022, cuyo periodo de medición de objetivos comprende el periodo 2022-2024.

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 2022		Concedidos durante el ejercicio 2022		Consolidados durante el ejercicio 2022				Instrumentos vencidos y no ejercidos	
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	2019	2019	70.000	--	35.000	35.000	25,242	883	35.000	--	
	2020- 2022	2020	46.500	--	--	--	--	--	--	46.500	
		2021	67.500	--	--	--	--	--	--	67.500	
		2022	--	56.400	--	--	--	--	--	56.400	
Consejero Delegado	2019	2019	14.468	--	7.234	7.234	25,242	183	7.234	--	
	2020- 2022	2020	46.500	--	--	--	--	--	--	46.500	
		2021	67.500	--	--	--	--	--	--	67.500	
		2022	--	56.400	--	--	--	--	--	56.400	

**Nota:** El nº de acciones que se le otorgan anualmente al Presidente, supone un 0,04% 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 2018-2022 ha sido del 93%, por debajo del límite del 150% establecido en la Política de Remuneraciones.

### 3.3.3 OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS EN 2022

#### - 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 2022, el importe de la prima del seguro de vida ha ascendido a:

- 10 miles de € para el Presidente.
- 5 miles de € para el Consejero Delegado.

Durante 2022, se ha imputado al actual Consejero Delegado, D. Ignacio Madrdejos, 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 Madrdejos 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 2022, 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 2022 ascendieron a la cantidad de 461 miles de €, siendo el total acumulado a la fecha de cierre de este informe de 1.451 miles de € para D. Ignacio Madrdejos.

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.

### 3.3.4 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 2022 son las mismas que las establecidas en el apartado 2.3.4. anterior.

### 3.4. 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	2022	2021	2020	2019	2018
Retribución fija	1.500	1.500	1.405 <sup>1</sup>	1.455	1.455
Retribución variable	2.609	2.275	1.620	1.608	1.337
Planes vinculados a acciones	883	490	1.602	1.097	1.204
Otros <sup>2</sup>	10	9	8	8	8
<b>Total</b>	<b>5.002</b>	<b>4.274</b>	<b>4.635</b>	<b>4.168</b>	<b>4.004</b>

<sup>1</sup>Como consecuencia de la COVID-19, el Consejo de Administración acordó una reducción de la retribución fija del Presidente del 20% desde el 7 de abril al 31 de julio de 2020.

<sup>2</sup>Primas seguro de vida.

CONSEJERO DELEGADO	2022	2021	2020	2019 <sup>1</sup>	2018
Retribución fija	1.150	1.100	937 <sup>2</sup>	250	-
Retribución variable	1.538	1.283	810	250	-
Planes vinculados a acciones	183	0	0	0	-
Otros	5 <sup>3</sup>	4 <sup>3</sup>	4 <sup>3</sup>	600 <sup>4</sup>	-
<b>Total</b>	<b>2.876</b>	<b>2.387</b>	<b>1.751</b>	<b>1.100</b>	<b>-</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>Como consecuencia de la COVID-19, el Consejo de Administración acordó una reducción de la retribución fija del Consejero Delegado del 20% desde el 7 de abril al 31 de julio de 2020.

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

<sup>4</sup>Bonus de incorporación.

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

En 2022 la retribución total devengada del Presidente ascendió a 4.992 miles de €, la retribución total devengada promedio ascendió a 45 miles de € y el ratio de estas cuantías es 112.

Ferrovial cuenta con 24.191 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 y planes vinculados a acciones).

### 3.5. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS 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 para el año 2022 por pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad establecida en la Política de Remuneraciones vigente asciende a 1.900 miles de €.

- Asignación fija: en 2022 ha ascendido a un total de 420 miles de €.
- Asignación fija complementaria (se incluye también el remanente de 185 miles de €): en 2022 ha ascendido a un total de 818 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.

A continuación, se detallan las cuantías recibidas por reunión en 2022:

- 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.

La cuantía de las dietas de los presidentes de estos órganos duplica los importes indicados.

En total, el importe de las dietas abonadas en 2022 ha ascendido a 662 miles de €.

De conformidad con lo acordado por el Consejo de Administración en su reunión de 24 de febrero de 2022, dado que la remuneración total de los Consejeros en dicho ejercicio no ha alcanzado la cuantía anual máxima establecida en la vigente Política de Remuneraciones, la diferencia (que asciende a 185 miles de € para el conjunto del Consejo) se ha distribuido entre los Consejeros en concepto de asignación fija teniendo en cuenta su tiempo de permanencia en el Consejo durante 2022.

Por tanto, el importe total abonado en 2022 a los Consejeros en su condición de tales, ha sido de 1.900 miles de €.

La siguiente tabla muestra los Consejeros a los que aplica la remuneración, en su condición de tal, en el ejercicio 2022:

Nombre	Cargo en el Consejo	Tipología de Consejero	Periodo de devengo ejercicio t
D. RAFAEL DEL PINO Y CALVO-SOTELO	Presidente	Ejecutivo	Desde 1/1/2022 hasta 31/12/2022
D. OSCAR FANJUL MARTÍN	Vicepresidente	Independiente	Desde 1/1/2022 hasta 31/12/2022
D. IGNACIO MADRIDEJOS FERNÁNDEZ	Consejero Delegado	Ejecutivo	Desde 1/1/2022 hasta 31/12/2022
Dña. MARÍA DEL PINO Y CALVO-SOTELO	Consejero	Dominical	Desde 1/1/2022 hasta 31/12/2022
D. JOSÉ FERNANDO SÁNCHEZ-JUNCO MANS	Consejero	Otro Externo	Desde 1/1/2022 hasta 31/12/2022
D. PHILIP BOWMAN	Consejero	Independiente	Desde 1/1/2022 hasta 31/12/2022
Dña. HANNE BIRGITTE BREINBJERG SØRENSEN	Consejero	Independiente	Desde 1/1/2022 hasta 31/12/2022
D. BRUNO DI LEO	Consejero	Independiente	Desde 1/1/2022 hasta 31/12/2022
D. JUAN HOYOS MARTINEZ DE IRUJO	Consejero	Independiente	Desde 1/1/2022 hasta 31/12/2022
D. GONZALO URQUIJO FERNÁNDEZ DE ARAOZ	Consejero	Independiente	Desde 1/1/2022 hasta 31/12/2022
Dña. HILDEGARD WORTMANN	Consejero	Independiente	Desde 1/1/2022 hasta 31/12/2022
Dña. ALICIA REYES REVUELTA	Consejero	Independiente	Desde 1/1/2022 hasta 31/12/2022

## 4. ALINEACIÓN DE LA REMUNERACIÓN EN EL GRUPO CON EL RENDIMIENTO SOSTENIBLE Y A LARGO PLAZO DE LA COMPAÑÍA Y A LA REDUCCIÓN DE RIESGOS

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

- La retribución total de los Consejeros Ejecutivos se compone de diferentes elementos retributivos que consisten fundamentalmente en:
  - Elementos fijos, cuyo propósito es recompensar atendiendo al nivel de responsabilidad del puesto en la organización, a la trayectoria profesional y a la práctica de mercado, nacional e internacional, de empresas comparables.
  - Retribución variable anual cuyo propósito es recompensar la creación de valor a través de la consecución de los objetivos financieros y no financieros contemplados en los planes estratégicos del grupo.
  - Incentivos a largo plazo cuyo propósito es recompensar la creación de valor sostenible para el accionista en el largo plazo.
- Estos Planes de Incentivos a Largo Plazo se inscriben en un marco plurianual para garantizar que el proceso de evaluación se basa en los resultados a largo plazo y que tiene en cuenta el ciclo económico subyacente del Grupo. Esta retribución se concede y se abona, principalmente, en forma de acciones sobre la base de la creación de valor, de forma que los intereses de los directivos estén alineados con los de los accionistas. Además, son ciclos solapados que como norma general se

encadenan en el tiempo manteniendo un foco permanente en el concepto de largo plazo en todas las decisiones.

- En particular, la retribución variable está vinculada a objetivos sociales, medioambientales y de buen gobierno (ESG por sus siglas en inglés). Por ejemplo y, entre otros, ratios de seguridad y salud de los empleados, sostenibilidad medioambiental, diversidad, gestión del talento y relación con los grupos de interés.

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

- La Comisión de Nombramientos y Retribuciones está formada por 4 miembros, uno de los cuales también es miembro de la Comisión de Auditoría y Control. La presencia cruzada en estas 2 Comisiones favorece la toma en consideración de los riesgos asociados a las retribuciones en las deliberaciones de las citadas Comisiones y en sus propuestas al Consejo, tanto en la determinación como en el proceso de evaluación de los incentivos anuales y plurianuales.
- 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.
- 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.
- No existen remuneraciones variables garantizadas.

- f. Para los Consejeros Ejecutivos, el elemento a largo plazo tiene un peso aproximado del 35/40% del total de la retribución total en un escenario de cumplimiento máximo (retribución fija + retribución variable anual + incentivo a largo plazo a valor de otorgamiento).
- g. Para reforzar el compromiso de los consejeros ejecutivos con los intereses de la Sociedad a largo plazo y el alineamiento con los intereses de los accionistas, la Política de Remuneraciones incluye requisitos de retención y/o tenencia permanente de instrumentos financieros.
- h. Tal y como se ha explicado en el apartado 2.3.3., toda la remuneración de carácter variable está sometida a una cláusula *clawback* que permite a la Sociedad reclamar a los Consejeros Ejecutivos el reembolso de los componentes variables de la remuneración cuando estos se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad.
- i. Ferrovial tiene implantado un sistema de gestión integral del riesgo denominado Ferrovial Risk Management (FRM), que incluye riesgos relacionados con potenciales conflictos de interés. Este sistema, orientado hacia una asociación de los riesgos analizados con los objetivos a los que esos riesgos amenazan, se aplica a todas las líneas de negocio del Grupo, incluyendo las sociedades participadas sobre las que se tiene capacidad de gestión. La Dirección Corporativa de Cumplimiento y Riesgos es la unidad responsable de la coordinación de la aplicación y aprovechamiento del FRM. El funcionamiento del FRM se describe con detalle en el Informe Anual de Gobierno Corporativo.

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

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

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

## 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 2022

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

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

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

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

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

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

- Cualquier remuneración que perciban los Consejeros por el ejercicio o terminación de su cargo y por el desempeño de funciones ejecutivas será acorde con la Política de Remuneraciones de los Consejeros vigente en cada momento y con el sistema de remuneración previsto estatutariamente.
- La remuneración de los Consejeros deberá en todo caso guardar una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables.
- Esa remuneración será la necesaria para atraer y retener a los Consejeros del perfil deseado y para retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que el cargo exija, pero no tan elevada como para comprometer la independencia de criterio de los Consejeros No Ejecutivos.
- Corresponderá al Consejo de Administración la fijación individual de la remuneración de cada Consejero en su condición de tal dentro del marco estatutario y de la Política de Remuneraciones de los Consejeros, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

- Corresponde al Consejo de Administración la determinación individual de la remuneración de los Consejeros Ejecutivos dentro del marco de la Política de Remuneraciones de los Consejeros y de conformidad con lo previsto en sus contratos, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

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

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

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

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

v) Los datos de mercado. 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 2022, WTW, Garrigues 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, así como alinear el presente informe con las demandas de los inversores institucionales; 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:

Nombre	Cargo	Tipología de Consejero
D. Bruno Di Leo	Presidente	Independiente
D. José Fernando Sánchez-Junco Mans	Vocal	Otro Externo
Dña. Hanne Sørensen	Vocal	Independiente
D. Gonzalo Urquijo	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. Bruno Di Leo	Financial Services, Administración Empresas, Estrategia empresarial, Gestión comercial, Nuevas tecnologías, Experiencia internacional, Innovación, Transformación digital
D. José Fernando Sánchez-Junco	Ingeniería Industrial, Infraestructuras, Experiencia internacional, Innovación/ nuevas tecnologías, Finanzas, Operaciones, Estrategia
Dña. Hanne Sørensen	Economía y Gestión, Experiencia internacional, Finanzas, Transporte, Logística, Gestión Comercial, Operaciones, Estrategia, Innovación, Transformación Digital
D. Gonzalo Urquijo	Economía y Ciencias Políticas, Estrategia y Gestión Empresarial, Experiencia internacional, Finanzas, Producción Industrial, Logística

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

- Proponer el nombramiento de Consejeros Independientes e informar sobre las propuestas de nombramiento del resto de Consejeros, así como del Consejero Delegado de Ferrovial.
- Informar el nombramiento de los miembros que deben formar parte de cada una de las Comisiones, teniendo en cuenta los conocimientos, aptitudes y experiencia de los Consejeros y los cometidos de cada Comisión.
- Examinar y organizar la sucesión del Presidente del Consejo de Administración y del primer ejecutivo de la Sociedad y, en su caso, formular propuestas al Consejo de Administración para que dicha sucesión se produzca de forma ordenada y planificada.
- Informar las propuestas de nombramiento y separación de los Altos Directivos.
- Proponer las condiciones básicas de los contratos de los Altos Directivos.
- Comprobar la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad.
- Revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los Consejeros y Altos Directivos, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, así como garantizar que su remuneración individual sea proporcionada a la que se pague a los demás Consejeros y Altos Directivos de la Sociedad.
- Verificar la información sobre remuneraciones de los Consejeros y Altos Directivos contenida en los distintos documentos corporativos, incluido el informe anual sobre remuneraciones de los Consejeros.
- Proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, o de la Comisión Ejecutiva o el o los Consejeros Delegados, en su caso, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia.

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 COMISION DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO 2022**

En el ejercicio 2022, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se ha reunido en 4 ocasiones. La siguiente tabla muestra la asistencia individualizada de sus miembros:

Nombre	Cargo	Asistencia a las reuniones
D. José Fernando Sánchez-Junco	Vocal	4/4
D. Bruno Di Leo	Presidente	4/4
Dña. Hanne Sørensen	Vocal	3/4 <sup>1</sup>
D. Gonzalo Urquijo	Vocal	4/4

<sup>1</sup> Dña. Hanne Sørensen delegó la representación en la reunión de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones a la que no asistió.

El siguiente cuadro muestra las actuaciones más relevantes que ha llevado a cabo la Comisión a lo largo del año 2022.

Debe destacarse 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 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>Propuesta de Política de Remuneraciones de los Consejeros y de Informe Anual sobre remuneraciones de los Consejeros de 2021.</li> <li>Informe sobre el importe anual máximo de la remuneración de los Consejeros en su condición de tales para el ejercicio 2022 establecido en la Política de Remuneraciones aprobada en la Junta General de 2022, y el sistema de distribución de dicha cantidad entre los Consejeros.</li> <li>Informe sobre la retribución fija para el ejercicio 2022 de los Consejeros Ejecutivos, y revisión de 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>Informe sobre la propuesta de retribución variable anual 2021 abonable en 2022 de los Consejeros Ejecutivos y revisión de 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>Informe sobre la asignación de unidades del tercer otorgamiento del Plan de incentivos a largo plazo 2020-2022 a los Consejeros Ejecutivos y revisión de la asignación de unidades a los miembros del Comité de Dirección.</li> <li>Evaluación del cumplimiento de las métricas a las que está vinculado el único otorgamiento del Plan de incentivos a largo plazo 2019 y propuesta del coeficiente de pago agregado para determinar el número de acciones a entregar.</li> <li>Informe sobre el cierre de retribución de los Consejeros en su condición de tales correspondiente al ejercicio 2021.</li> <li>Informe sobre nombramientos en Consejos de Administración en compañías del Grupo Ferrovial.</li> <li>Formulación del informe sobre las competencias requeridas por el Consejo de Administración.</li> <li>Análisis de la composición del Consejo de Administración y sus Comisiones.</li> <li>Informe sobre la flexibilidad y el teletrabajo.</li> </ul>
Segundo Trimestre 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>Involucración en el proceso de evaluación anual del Consejo y de sus Comisiones realizada con un asesor externo (KPMG), que comprende, entre otras cosas, cuestiones generales, la dinámica de su funcionamiento y sus responsabilidades.</li> <li>Informe sobre nombramientos en Consejos de Administración en compañías del Grupo Ferrovial.</li> <li>Informe sobre la diversidad.</li> <li>Información sobre la evolución de las recomendaciones de voto de proxy advisors en relación con la Política de Remuneraciones de los Consejeros y el Informe Anual de Remuneraciones, y sobre el resultado de la votación de estos dos documentos en la Junta General.</li> <li>Análisis de prácticas de mercado sobre los planes de incentivo a largo plazo.</li> </ul>
Tercer Trimestre 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informe sobre nombramientos en Consejos de Administración en compañías del Grupo Ferrovial.</li> <li>Verificación de la Política de Composición del Consejo.</li> <li>Informe sobre gestión del compromiso de los empleados del Grupo.</li> <li>Análisis del Plan de incentivos a largo plazo para los Consejeros Ejecutivos y directivos del grupo Ferrovial para el periodo 2023-2025.</li> </ul>

Cuarto  
Trimestre  
2022

- Revisión anual de la dedicación de los Consejeros No Ejecutivos: otras obligaciones profesionales.
  - Informe sobre nombramientos en Consejos de Administración en compañías del Grupo Ferrovial.
  - Informe sobre el plan de sucesión del Presidente, el Consejero Delegado, la alta dirección y otras posiciones directivas.
  - Informe sobre la gestión del talento.
  - Propuesta de Plan de incentivos a largo plazo para los Consejeros Ejecutivos y directivos del grupo Ferrovial para el periodo 2023-2025.
- 

En 2023, hasta la fecha de aprobación de este informe, se han realizado las mismas actividades que en el año 2022, revisión y propuesta de los planes retributivos de los Consejeros Ejecutivos que se someterán a votación en la Junta General de Accionistas de 2023.

#### **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 (incluye también el remanente indicado en el Apartado 3.5 anterior).

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 2022 por el mencionado seguro asciende a 1.097 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 abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que en su caso se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	532.355.281	72,57%

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	22.791.490	4,28%
Votos a favor	507.049.091	95,25%
Votos en blanco	386	0,00%
Abstenciones	2.514.314	0,47%

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2022
Don RAFAEL DEL PINO Y CALVO-SOTELO	Presidente Ejecutivo	Desde 1/1/2022 hasta 31/12/2022
Don OSCAR FANJUL MARTÍN	Vicepresidente Independiente	Desde 1/1/2022 hasta 31/12/2022
Don IGNACIO MADRIDEJOS FERNÁNDEZ	Consejero Delegado	Desde 1/1/2022 hasta 31/12/2022
Doña MARÍA DEL PINO Y CALVO-SOTELO	Consejero Dominical	Desde 1/1/2022 hasta 31/12/2022
Don JOSÉ FERNANDO SÁNCHEZ- JUNCO MANS	Consejero Otro Externo	Desde 1/1/2022 hasta 31/12/2022
Don PHILIP BOWMAN	Consejero Independiente	Desde 1/1/2022 hasta 31/12/2022
Doña HANNE BIRGITTE BREINBJERG SØRENSEN	Consejero Independiente	Desde 1/1/2022 hasta 31/12/2022
Don BRUNO DI LEO	Consejero Independiente	Desde 1/1/2022 hasta 31/12/2022
Don JUAN HOYOS MARTINEZ DE IRUJO	Consejero Independiente	Desde 1/1/2022 hasta 31/12/2022
Don GONZALO URQUIJO FERNÁNDEZ DE ARAOZ	Consejero Independiente	Desde 1/1/2022 hasta 31/12/2022
Doña HILDEGARD WORTMANN	Consejero Independiente	Desde 1/1/2022 hasta 31/12/2022
Doña ALICIA REYES REVUELTA	Consejero Independiente	Desde 1/1/2022 hasta 31/12/2022

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 2022	Total ejercicio 2021
Don RAFAEL DEL PINO Y CALVO-SOTELO	35	103		1.500	2.609			107	4.354	4.024
Don OSCAR FANJUL MARTÍN	35	73						96	204	199
Don IGNACIO MADRIDEJOS FERNÁNDEZ	35	51		1.150	1.538			61	2.835	2.525
Doña MARÍA DEL PINO Y CALVO-SOTELO	35	51						61	147	142
Don JOSÉ FERNANDO SÁNCHEZ- JUNCO MANS	35	58						61	154	157
Don PHILIP BOWMAN	35	47						61	143	140
Doña HANNE BIRGITTE BREINBJERG SØRENSEN	35	41						61	137	131
Don BRUNO DI LEO	35	49						61	145	139
Don JUAN HOYOS MARTINEZ DE IRUJO	35	51						61	147	142
Don GONZALO URQUIJO FERNÁNDEZ DE ARAOZ	35	54						61	150	140
Doña HILDEGARD WORTMANN	35	36						61	132	89
Doña ALICIA REYES REVUELTA	35	47						61	143	89

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 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		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 Performance Shares 2019	--	70.000	--	--	--	35.000	25,24	883	35.000	--	--
	Plan Performance Shares 2020	--	46.500	--	--	--	--	--	--	--	--	46.500
	Plan Performance Shares 2021	--	67.500	--	--	--	--	--	--	--	--	67.500
	Plan Performance Shares 2022	--	--	--	56.400	--	--	--	--	--	--	56.400

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		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 IGNACIO MADRIDE-JOS FERNÁN-DEZ	Plan Performance Shares 2019	--	14.468	--	--	--	7.234	25,24	183	7.234	--	--
	Plan Performance Shares 2020	--	46.500	--	--	--	--	--	--	--	--	46.500
	Plan Performance Shares 2021	--	67.500	--	--	--	--	--	--	--	--	67.500
	Plan Performance Shares 2022	--	--	--	56.400	--	--	--	--	--	--	56.400

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		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Don IGNACIO MADRIDEJOS FERNÁNDEZ			461	441			1.451	957

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don RAFAEL DEL PINO Y CALVO-SOTELO	Prima seguro de vida	10
Don IGNACIO MADRIDEJOS FERNÁNDEZ	Prima seguro de vida	5
Don IGNACIO MADRIDEJOS FERNÁNDEZ	Imputación vehículo renting	8

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 2022	Total ejercicio 2021
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 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		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	

	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
Nombre	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 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Don RAFAEL DEL PINO Y CALVO-SOTELO								
Don OSCAR FANJUL MARTÍN								
Don IGNACIO MADRIDEJOS FERNÁNDEZ								
Doña MARÍA DEL PINO Y CALVO-SOTELO								
Don JOSÉ FERNANDO SÁNCHEZ-JUNCO MANS								
Don PHILIP BOWMAN								
Doña HANNE BIRGITTE BREINBJERG SØRENSEN								
Don BRUNO DI LEO								
Don JUAN HOYOS MARTINEZ DE IRUJO								
Don GONZALO URQUIJO FERNÁNDEZ DE ARAOZ								



Doña HILDEGARD WORTMANN								
Doña ALICIA REYES REVUELTA								

**iv) Detalle de otros conceptos**

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

**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 2022 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remun. por sistemas de ahorro	Remun. por otros conceptos	Total ejercicio 2022 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remun. por sistemas de ahorro	Remun. por otros conceptos	Total ejercicio 2022 grupo	
Don RAFAEL DEL PINO Y CALVO-SOTELO	4.354	883			5.237						5.237
Don OSCAR FANJUL MARTÍN	204				204						204
Don IGNACIO MADRIDEJOS FERNÁNDEZ	2.835	183			3.018						3.018
Doña MARÍA DEL PINO Y CALVO-SOTELO	147				147						147
Don JOSÉ FERNANDO SÁNCHEZ-JUNCO MANS	154				154						154
Don PHILIP BOWMAN	143				143						143
Doña HANNE BIRGITTE BREINBJERG SØRENSEN	137				137						137
Don BRUNO DI LEO	145				145						145
Don JUAN HOYOS MARTINEZ DE IRUJO	147				147						147
Don GONZALO URQUIJO FERNÁNDEZ DE ARAOZ	150				150						150
Doña HILDEGARD WORTMANN	132				132						132
Doña ALICIA REYES REVUELTA	143				143						143
<b>TOTAL:</b>	<b>8.691</b>	<b>1.066</b>			<b>9.757</b>						<b>9.757</b>

C.2. Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2022	% variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% variación 2019/2018	Ejercicio 2018
<b>Consejeros Ejecutivos (miles €)</b>									
Don RAFAEL DEL PINO Y CALVO-SOTELO	5.237	16,02	4.514	-7,27	4.868	10,34	4.412	4,50	4.222
Don IGNACIO MADRIDEJOS FERNÁNDEZ	3.018	19,52	2.525	34,02	1.884	66,43	1.132	-	0
<b>Consejeros Externos (miles €)</b>									
Don OSCAR FANJUL MARTÍN	204	2,51	199	6,99	186	22,37	152	6,29	143
Doña MARÍA DEL PINO Y CALVO-SOTELO	147	3,52	142	3,65	137	-4,86	144	4,35	138
Don JOSÉ FERNANDO SÁNCHEZ-JUNCO MANS	154	-1,91	157	0,00	157	-2,48	161	2,55	157
Don PHILIP BOWMAN	143	2,14	140	3,70	135	3,05	131	-5,07	138
Doña HANNE BIRGITTE BREINBJERG SØRENSEN	137	4,58	131	-0,76	132	1,54	130	-5,80	138
Don BRUNO DI LEO	145	4,32	139	3,73	134	6,35	126	240,54	37
Don JUAN HOYOS MARTINEZ DE IRUJO	147	3,52	142	3,65	137	356,67	30	-	0
Don GONZALO URQUIJO FERNÁNDEZ DE ARAOZ	150	7,14	140	3,70	135	n.s.	2	-	0
Doña HILDEGARD WORTMANN	132	48,31	89	-	0	-	0	-	0
Doña ALICIA REYES REVUELTA	143	60,67	89	-	0	-	0	-	0
<b>Resultados consolidados de la Sociedad (millones €)</b>	268	-72,26	966	-	-427	-	504	4,78	481
<b>Remuneración media de los empleados (miles €)</b>	44	46,67	30	-6,25	32	-8,57	35	-10,26	39

## Observaciones

Nota sobre la remuneración de Don BRUNO DI LEO entre 2018 y 2019: la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2018 y en 2019. Estas cifras no son comparables dado que el Consejero fue nombrado el 25 de septiembre de 2018 y, por tanto, la remuneración se corresponde al periodo desde el 25 de septiembre al 31 de diciembre de 2018. En 2019 fue miembro del Consejo durante el ejercicio completo.

Nota sobre la remuneración de Don JUAN HOYOS MARTINEZ DE IRUJO entre 2019 y 2020: la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2019 y en 2020. Estas cifras no son comparables dado que el Consejero fue nombrado el 2 de octubre de 2019 y, por tanto, la remuneración se corresponde al periodo desde el 2 de octubre al 31 de diciembre de 2019. En 2020 fue miembro del Consejo durante el ejercicio completo.

Nota sobre la remuneración de Don IGNACIO MADRIDEJOS FERNÁNDEZ entre 2019 y 2020: la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2019 y en 2020. Estas cifras no son comparables dado que el Consejero fue nombrado el 30 de septiembre de 2019 y, por tanto, la remuneración se corresponde al periodo desde el 30 de septiembre al 31 de diciembre de 2019. En 2020 fue miembro del Consejo durante el ejercicio completo.

Nota sobre la remuneración de Doña HILDEGARD WORTMANN entre 2021 y 2022: la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2021 y en 2022. Estas cifras no son comparables dado que el Consejero fue nombrado el 6 de mayo de 2021 y, por tanto, la remuneración se corresponde al periodo desde el 6 de mayo al 31 de diciembre de 2021. En 2022 fue miembro del Consejo durante el ejercicio completo.

Nota sobre la remuneración de Doña ALICIA REYES REVUELTA entre 2021 y 2022: la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2021 y en 2022. Estas cifras no son comparables dado que el Consejero fue nombrado el 6 de mayo de 2021 y, por tanto, la remuneración se corresponde al periodo desde el 6 de mayo al 31 de diciembre de 2021. En 2022 fue miembro del Consejo durante el ejercicio completo.

Nota sobre la remuneración de Don RAFAEL DEL PINO Y CALVO-SOTELO: las variaciones en la remuneración devengada del Presidente han sido derivadas del diferente cumplimiento de las métricas de la retribución en riesgo del mismo tanto a corto como largo plazo.

Nota sobre RESULTADOS CONSOLIDADOS DE LA SOCIEDAD: datos de "RESULTADO CONSOLIDADO ANTES DE IMPUESTOS" facilitados en los Informes Anuales Integrados.

Nota sobre REMUNERACIÓN MEDIA DE LOS EMPLEADOS: datos de "CUENTA DE SUELDOS Y SALARIOS" entre "PLANTILLA MEDIA", excluyendo a los Consejeros Ejecutivos en ambos datos. El incremento producido entre el período 2021 a 2022 es debido a la venta de la mayor parte de la división de Servicios.

**D** OTRAS INFORMACIÓN DE INTERÉS

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 28 de febrero de 2023.

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