

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE FERROVIAL SE

Este documento es una traducción no oficial al español de un documento originalmente redactado en inglés. En caso de discrepancia entre esta versión y su original en inglés, la versión inglesa prevalecerá.

INTRODUCCIÓN

El presente documento constituye la Política de Remuneraciones de los Consejeros (“**Política de Remuneraciones**”) de Ferrovial SE (la “**Sociedad**” o “**Ferrovial**”), denominada Ferrovial International SE hasta el momento de efectividad de la fusión entre Ferrovial, S.A. y la Sociedad (el “**Momento de Efectividad de la Fusión**”). La Política de Remuneraciones establece el marco retributivo de los Consejeros Ejecutivos y de los Consejeros No Ejecutivos, así como otras consideraciones para determinar la remuneración de los miembros del Consejo.

La presente Política de Remuneraciones se basa en y es continuista con la Política de Remuneraciones aprobada en 2022 por la junta general de accionistas de Ferrovial, S.A. (la “**Política de Remuneraciones de FSA**”). Los cambios introducidos en esta Política de Remuneraciones reflejan las exigencias de la legislación neerlandesa, así como las referencias correctas a los documentos de gobierno corporativo de la Sociedad. Estos cambios, sin embargo, no suponen ningún cambio sustancial en el marco retributivo vigente establecido en la Política de Remuneraciones de FSA, salvo por lo establecido en el **Anexo**. La Política de Remuneraciones se basa en las mejoras que se introdujeron en la Política de Remuneraciones de FSA (como la mejora del grado de alineamiento entre los intereses de los Consejeros y los accionistas de la Sociedad y la incorporación de las recomendaciones de los asesores de voto (*proxy advisors*)), así como en las consideraciones económicas y estratégicas que se tuvieron en cuenta al elaborar la Política de Remuneraciones de FSA. Dado que la Política de Remuneraciones se basa en y es continuista con la Política de Remuneraciones de FSA, el Consejo no ha contado con los servicios de los asesores externos independientes que colaboraron en la elaboración de dicha política. El presente documento contiene el texto consolidado de la Política de Remuneraciones. El anexo a esta Política de Remuneraciones incluye los cambios materiales respecto de la Política de Remuneraciones de FSA.

VIGENCIA DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La presente Política de Remuneraciones entrará en vigor en el Momento de Efectividad de la Fusión.

La Política de Remuneraciones se volverá a someter a aprobación no más tarde de la Junta General de la Sociedad que se celebre en el ejercicio 2027. No obstante, el Consejo podrá someter a

aprobación una nueva política con anterioridad si lo considerase oportuno o necesario.

A partir del Momento de Efectividad de la Fusión, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad revisará la Política de Remuneraciones de forma periódica, teniendo también en cuenta cualquier comentario u observación que reciba de los diferentes grupos de interés.



ÍNDICE

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

1. PRINCIPIOS

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

Teniendo en cuenta lo anterior, la Política de Remuneraciones se basa en 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 del análisis de sectores y compañías comparables
Vinculación a la acción y la rentabilidad	Participación periódica en planes vinculados al precio de la acción y a determinadas métricas de rentabilidad
Control de riesgos	Consecución 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 a largo plazo), que refleje una adecuada asunción de riesgos combinada con el logro de los objetivos definidos
Transparencia	Transparencia en la política y en el informe sobre remuneraciones

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

Adoptamos buenas prácticas retributivas	Evitamos las siguientes prácticas retributivas
Consejeros Ejecutivos	
Vinculación del pago de la retribución a los resultados	Ausencia de cláusulas de indemnización por

de la Sociedad ("pay for performance")	extinción de la relación con 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 estableciera su pago en metálico)	Ausencia de obligaciones contractuales en supuestos de cambio de control
Análisis retributivo comparativo	Ausencia de compromisos por pensiones
Paquete de beneficios sociales conservador, en línea con la política de gestión del Grupo	No concesión de préstamos ni anticipos
Tenencia de acciones por un valor equivalente al doble de su retribución fija	
No ejercicio de derechos sobre acciones hasta pasados 3 años desde su atribución	
Sus contratos incluyen cláusulas para la devolución de la retribución variable	
Publicación del grupo de comparación	
Proceso periódico de consulta con los accionistas	
Asesoramiento externo	

Consejeros en su condición de tales

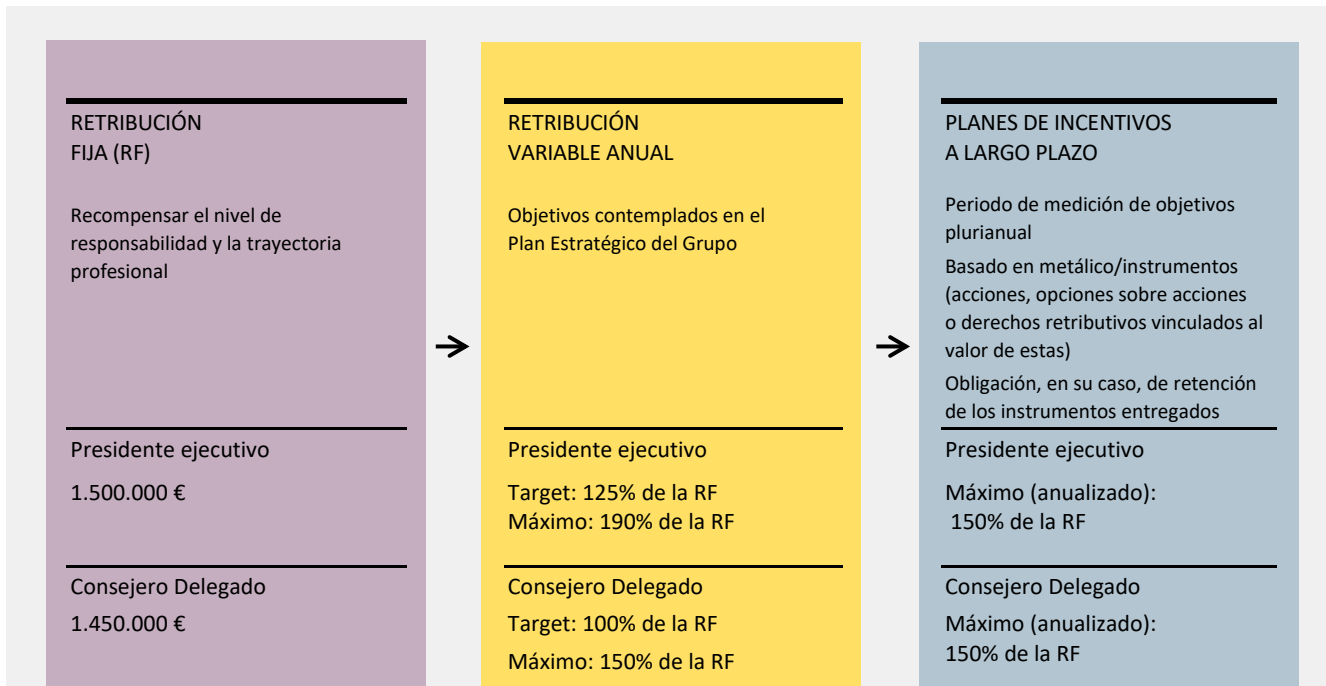
No participan en sistemas de remuneración basados en la entrega de acciones o el otorgamiento de derechos de opción sobre acciones de la Sociedad, en instrumentos referenciados al valor de la acción o que estén vinculados al rendimiento de la Sociedad



2. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

2.1. ELEMENTOS RETRIBUTIVOS

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



Adicionalmente, los Consejeros Ejecutivos pueden ser beneficiarios de retribuciones en especie. Esta cuestión se detalla en el apartado 2.3. Por otro lado, el Consejero Delegado participa en un sistema de remuneración de carácter diferido que sólo se hará efectivo cuando el Consejero Delegado, de mutuo acuerdo con la Sociedad, abandone la misma al alcanzar una determinada edad, no existiendo por tanto derechos consolidados. Se recogen detalles sobre este aspecto en el apartado 2.3.

2.2. MIX RETRIBUTIVO

La Política de Remuneraciones establece un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En este sentido, la mayor parte de la remuneración de nuestros Consejeros Ejecutivos es variable, dependiente de ciertas métricas (en riesgo o *at risk*) y vinculada a los resultados.

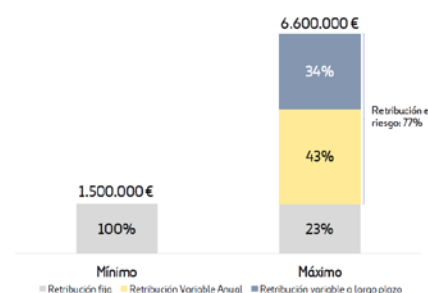
El gráfico muestra ejemplos del potencial nivel de remuneración futura para cada Consejero Ejecutivo, así como el *mix* retributivo para un escenario de cumplimiento de objetivos mínimo y máximo.

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

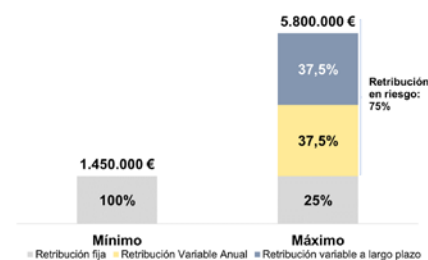
¹ El incentivo a largo plazo refleja el valor al precio inicial a fecha de otorgamiento.

No se tiene en cuenta la potencial revalorización de la acción durante el periodo de medición de los objetivos a los que está vinculada la entrega de las acciones.

Presidente Ejecutivo



Consejero Delegado



2.3. ELEMENTOS FIJOS

RETRIBUCIÓN FIJA	FUNCIONAMIENTO
Recompensar atendiendo al nivel de responsabilidad y a la trayectoria profesional	Se determina teniendo en cuenta el contenido de las funciones ejecutivas asociadas al cargo y la información comparativa de sociedades cotizadas similares a la Sociedad. Se paga mensualmente. La retribución permanecerá fija durante el periodo de vigencia de la presente Política de Remuneraciones.
	IMPORTE
	Presidente: 1.500.000 €. Consejero Delegado: 1.450.000 €.
RETRIBUCIONES EN ESPECIE	FUNCIONAMIENTO
Ofrecer un paquete de compensación competitivo	En línea con la política establecida para los directivos del Grupo, la Sociedad tiene suscritas pólizas de seguro de vida para la cobertura del riesgo de fallecimiento e incapacidad, de las que los Consejeros Ejecutivos son beneficiarios. Además, los Consejeros Ejecutivos son elegibles para 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 alguno de los productos o servicios ofrecidos por la Sociedad dentro del plan de retribución flexible.
	IMPORTE MÁXIMO
	Presidente: 50.000 €. Consejero Delegado: 50.000 €.
SISTEMAS DE AHORRO A LARGO PLAZO	FUNCIONAMIENTO
Fidelización a muy largo plazo	Retribución diferida extraordinaria que sólo se hará efectiva cuando ocurra la desvinculación del Consejero Ejecutivo, de mutuo acuerdo con la Sociedad al alcanzar una determinada edad, no existiendo por tanto derechos consolidados. Para la cobertura de esta retribución extraordinaria, la Sociedad realizará aportaciones anuales a un seguro colectivo de ahorro, del que la propia Sociedad es el tomador y beneficiario. El 50% de la prestación que, en su caso, perciba el Consejero Ejecutivo con ocasión de su cese, estará sujeta a un pacto de no competencia post-contractual de 2 años de duración suscrito entre el Consejero Ejecutivo y la Sociedad. El derecho a percibir la retribución extraordinaria será incompatible con el cobro de cualquier indemnización que pudiera tener derecho a percibir el Consejero Ejecutivo como consecuencia de la extinción de su relación con la Sociedad.
	IMPORTE MÁXIMO
	Presidente: No aplica. Consejero Delegado: 20% de la retribución total anual (retribución fija más retribución variable anual <i>target</i> del 100%). Este concepto sólo es de aplicación al Consejero Delegado.
REMUNERACIÓN POR PERTENENCIA Y ASISTENCIA AL CONSEJO	FUNCIONAMIENTO
Remunerar la dedicación al Consejo y sus Comisiones	De acuerdo al sistema de remuneración de los Consejeros en su condición de tales, tal y como se determina más adelante.
	IMPORTE MÁXIMO
	El importe anual máximo se establece en esta Política de Remuneraciones, sometida a la aprobación de la Junta General.

2.4. ELEMENTOS VARIABLES

<p>RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL</p> <p>Recompensar la creación de valor a través de la consecución de los objetivos contemplados en los planes estratégicos del Grupo</p>	<p>FUNCIONAMIENTO</p> <p>Los Consejeros Ejecutivos participan en el sistema general de retribución variable anual del Grupo.</p> <p>Una vez finalizado el año, el Consejo, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determina la retribución variable devengada durante el ejercicio sobre la base del nivel de cumplimiento de los objetivos cuantitativos y cualitativos. Con el fin de garantizar que la retribución variable anual guarde una relación efectiva con el desempeño profesional de los beneficiarios, a la hora de determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos de carácter cuantitativo se eliminan aquellos resultados extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los criterios de evaluación, ajustándose al resultado proforma. La comprobación del pago de los componentes variables se detallará en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.</p> <p>La Remuneración Variable Anual se paga 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 de cada Consejero Ejecutivo.</p> <p>La Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá proponer al Consejo, si se dan circunstancias excepcionales debidas a factores internos o externos, ajustes sobre la retribución variable. El detalle sobre estos ajustes se desglosaría en el informe de remuneraciones correspondiente. La remuneración vinculada a los resultados de la Sociedad tendrá en cuenta cualquier salvedad incluida en el informe del auditor externo y que pueda alterar dichos resultados.</p>									
	<p>IMPORTE</p> <p>Se determina teniendo en cuenta el contenido de las funciones ejecutivas asociadas al cargo y la información comparativa de sociedades cotizadas similares a la Sociedad:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;"></th> <th style="width: 35%;">TARGET</th> <th style="width: 35%;">MÁXIMO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Presidente</td> <td>125% de la retribución fija</td> <td>190% de la retribución fija</td> </tr> <tr> <td>Consejero Delegado</td> <td>100% de la retribución fija</td> <td>150% de la retribución fija</td> </tr> </tbody> </table>		TARGET	MÁXIMO	Presidente	125% de la retribución fija	190% de la retribución fija	Consejero Delegado	100% de la retribución fija	150% de la retribución fija
	TARGET	MÁXIMO								
Presidente	125% de la retribución fija	190% de la retribución fija								
Consejero Delegado	100% de la retribución fija	150% de la retribución fija								
	<p>OBJETIVOS</p> <p>La retribución variable anual está vinculada al desempeño individual y a la consecución de objetivos económico-financieros, industriales y operativos concretos, predeterminados, cuantificables y alineados con el interés social, contemplados en los planes estratégicos de la Sociedad (tales como el beneficio neto, flujos de caja, etc.). Todo ello sin perjuicio de la posibilidad de analizar otros objetivos, en particular, en materia de gobierno corporativo y responsabilidad social corporativa, pudiendo ser de carácter cuantitativo o cualitativo (por ejemplo, relaciones con los grupos de interés, seguridad y salud de los empleados, desarrollo de personas, innovación, etc.).</p> <p>Los objetivos cuantitativos tienen un peso, como mínimo, del 70% en el conjunto del incentivo. Están compuestos por métricas que garantizan un equilibrio adecuado entre los aspectos financieros y operativos de la gestión de la Sociedad.</p> <p>Los objetivos cualitativos y los relativos a factores ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG, por sus siglas en inglés) tienen un peso, como máximo, del 30% en el conjunto del incentivo. Estos objetivos están vinculados, principalmente, a la evaluación del desempeño individual de los Consejeros Ejecutivos.</p>									

<p>REMUNERACIÓN VARIABLE A LARGO PLAZO</p> <p>Recompensar la creación de valor sostenible para el accionista a largo plazo</p>	<p>FUNCIONAMIENTO</p> <p>Podrá incluir entrega de acciones, opciones sobre acciones o derechos retributivos vinculados al valor de estas o, en el caso del Presidente, de metálico, si así se especificase en el correspondiente Plan que se aprobara por la Junta General de Accionistas, sujeto al cumplimiento de determinadas métricas ligadas al plan estratégico, así como a objetivos de creación de valor para los accionistas. De esta manera, se cumple con la recomendación de diferir parte de los componentes variables. No se superará el límite del 3% del capital social en ningún periodo de 10 años consecutivos, de acuerdo con las mejores prácticas. Los derechos otorgados en virtud de los planes de remuneración variable a largo plazo de la Sociedad se consolidan en el tercer aniversario de su concesión. El pago se efectuará dentro de los treinta días siguientes a la fecha de formulación de las cuentas anuales consolidadas correspondientes al ejercicio anterior a aquel en que tenga lugar la consolidación.</p>
	<p>IMPORTE MÁXIMO</p> <p>El valor a la fecha de concesión podrá alcanzar hasta el 150% de la retribución fija.</p>
	<p>OBJETIVOS</p>

Objetivos económico-financieros y operativos contenidos en el plan estratégico, así como objetivos de creación de valor para los accionistas. Se podrán incluir objetivos relativos a factores ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG). Algunas de las métricas podrán medirse en términos relativos, respecto de un grupo de comparación compuesto por compañías competidoras.

Las métricas de retorno para el accionista tendrá un peso mínimo del 30%.

PLANES ESTABLECIDOS EN POLÍTICAS DE REMUNERACIONES ANTERIORES

Los Consejeros Ejecutivos son beneficiarios de los planes de entrega de acciones aprobados por la Junta General. Durante la vigencia de esta Política de Remuneraciones se podrán realizar pagos derivados de estos Planes.

2.5. POLÍTICA DE TENENCIA DE ACCIONES

Una vez atribuidas las acciones, o las opciones u otros 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 de 3 años. Se exceptúa el caso en el que el Consejero Ejecutivo 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 el doble de 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 Ejecutivo precise enajenar, en su caso, para satisfacer los costes relacionados con su adquisición o, sujeto a la opinión favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, para hacer frente a situaciones extraordinarias que lo requieran.

2.6. 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 neta, ya sea dineraria o en acciones, 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 la cuenta de resultados de la Sociedad correspondiente a cualquiera de los ejercicios del indicado periodo de 3 años.

El Consejo determinará si concurre tal circunstancia y la cantidad que debe devolverse, sobre la base, en su caso, de los informes previos de las Comisiones consultivas 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 la cancelación del pago de la retribución variable si se dan circunstancias de la clase indicada en el apartado anterior.
- iii. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones valorará si circunstancias excepcionales de este tipo pueden conllevar incluso a la extinción de la relación con el/los responsable/s correspondiente/s, proponiéndose al Consejo la adopción de las medidas que resulten oportunas.
- iv. En cualquier caso, de conformidad con la legislación neerlandesa, la remuneración de los Consejeros Ejecutivos puede reducirse o los Consejeros Ejecutivos pueden verse obligados a reembolsar (parte de) su remuneración variable a la Sociedad si concurren determinadas circunstancias.

Conforme a la legislación neerlandesa, si, de acuerdo con los principios de razonabilidad y equidad, el pago de un *bonus* fuera inaceptable, el Consejo tiene la facultad de modificar el nivel del *bonus* hasta un nivel adecuado. A estos efectos, se entiende por *bonus* una parte no fija de la remuneración, cuya concesión depende total o parcialmente del cumplimiento de determinados objetivos o de la concurrencia de determinadas circunstancias. Además, la Sociedad estará facultada, en virtud de la legislación neerlandesa (artículo 2:135 (8) del Código Civil Neerlandés), para exigir la devolución por parte de un Consejero Ejecutivo de cualquier retribución variable concedida sobre la base de datos financieros u otro tipo de datos que fueran incorrectos.

- v. No obstante lo anterior, los componentes variables de la remuneración pagados o concedidos a los Consejeros Ejecutivos estarán sujetos a cualquier "política de recuperación" (*clawback policy*) o política o acuerdo similar adoptado por la Sociedad que prevea el reembolso de la remuneración variable o de incentivos en la medida exigida por las leyes, normas y reglamentos aplicables, incluidas las normas y reglamentos de la *Securities and Exchange Commission* y de cualquier bolsa de valores estadounidense en la que se encuentren admitidas a negociación las acciones de la Sociedad, independientemente de que dicha política esté o no en vigor en el momento de la concesión o pago del componente variable de la remuneración.

2.7. ANTICIPOS, CRÉDITOS Y GARANTÍAS

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

2.8. CONDICIONES CONTRACTUALES

	FUNCIONAMIENTO
DURACIÓN	Los contratos de los Consejeros Ejecutivos tienen una duración indefinida.
PREAVISO	En el caso del Consejero Delegado, en el supuesto de extinción por causas imputables a la Sociedad, ésta deberá comunicar el cese con una antelación de 3 meses con respecto a la fecha de extinción. En el supuesto de incumplimiento de dicho plazo, la Sociedad deberá abonar una cantidad equivalente a la retribución correspondiente al periodo de preaviso incumplido.
SUPUESTOS DE CESE E INDEMNIZACIONES Y RESOLUCIONES DE CONTRATO	<p>Presidente: la extinción de su contrato por cualquier causa no devengará a su favor derecho a percibir indemnización alguna.</p> <p>Consejero Delegado: el contrato se extinguirá por la sola voluntad de la Sociedad, expresada mediante acuerdo del Consejo. 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 o de los poderes otorgados a su favor por la Sociedad. En los casos de extinción previstos, el Consejero Delegado tendrá derecho a percibir una indemnización bruta por un importe equivalente al mayor de los 2 siguientes: (i) la cantidad resultante de sumar el importe anual de la retribución fija y de la retribución variable anual <i>target</i> correspondientes al ejercicio en que se produzca la extinción del contrato; o (ii) las cantidades acumuladas, en la fecha de extinción del contrato, en el plan de retribución diferida extraordinaria al que se refiere el Sistema de Ahorro a Largo Plazo, con el límite de 2 anualidades de la retribución total anual.</p>

EXCLUSIVIDAD	Los contratos de los Consejeros Ejecutivos recogen la obligación de prestar servicios de forma exclusiva a la Sociedad, no pudiendo el Consejero Ejecutivo firmar contratos con otras empresas competidoras de Ferrovial, ya sea en su propio nombre o a través de personas interpuestas, familiares o no, que pudieran implicar una efectiva competencia con las actividades de Ferrovial.
NO COMPETENCIA POST-CONTRACTUAL	<p>Los contratos de los Consejeros Ejecutivos recogen una obligación de no competencia post-contractual durante un plazo de 2 años.</p> <p>En el caso del Presidente, la cláusula de no competencia será remunerada con 2 anualidades de su retribución fija en el momento del cese.</p> <p>En el caso del Consejero Delegado, el 50% de la retribución a percibir en el supuesto de cese estará sujeta al cumplimiento del pacto de no competencia post-contractual de 2 años de duración.</p>
COMPATIBILIDAD CON OTROS CARGOS	Los contratos suscritos con los Consejeros Ejecutivos declaran compatible su relación contractual con el desempeño de otros cargos representativos, de administración y gestión, y con otras situaciones profesionales que puedan ser atendidas en otras sociedades del Grupo, o fuera de él, con la debida autorización del Grupo.

3. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES

El importe máximo de la remuneración anual para el conjunto de los consejeros por su pertenencia al Consejo de la Sociedad y sus comisiones (según lo mencionado en este apartado 3) se establece en 1.900.000 €. El resumen que figura a continuación también refleja los elementos retributivos a los que puede tener derecho un Consejero No Ejecutivo. La retribución se compone de los siguientes elementos retributivos:

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

Los importes mencionados anteriormente se podrán modificar cada año dentro de los importes máximos aprobados por la Junta General. La remuneración de los Consejeros en su condición de tales no prevé la concesión de créditos, anticipos ni garantías. Tampoco se establece la participación de los

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

4. POLÍTICA DE REMUNERACIONES PARA NUEVOS NOMBRAMIENTOS

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

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

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

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

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

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



5. CONSIDERACIONES AL DETERMINAR LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

La presente Política de Remuneraciones se basa en la Política de Remuneraciones de FSA. Este párrafo explica las consideraciones que fueron tenidas en cuenta para determinar la Política de Remuneraciones de FSA. Igualmente, se incluyen las consideraciones que se observarán en relación con la presente Política de Remuneraciones y con cualquier futura revisión o modificación de la misma.

5.1. PROCEDIMIENTOS Y ÓRGANOS DE LA SOCIEDAD INVOLUCRADOS EN LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES A PARTIR DEL MOMENTO DE EFECTIVIDAD DE LA FUSIÓN

Al menos cada cuatro años, la Sociedad someterá la Política de Remuneraciones a la votación de la Junta General, a propuesta del Consejo y previa recomendación de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. En caso de revisión de la Política de Remuneraciones, se presentará una descripción y explicación de todos los cambios significativos, incluyendo la justificación de dichas revisiones y otros aspectos exigidos por la ley o el Código de Gobierno Corporativo neerlandés. Constituye una política de la Sociedad recabar la opinión de los grupos de interés, incluidos los asesores de voto (*proxy advisors*), en caso de que se propongan cambios significativos en los sistemas de remuneración.

El Consejo es responsable de la ejecución de la Política de Remuneraciones, todo ello de conformidad con los estatutos sociales de la Sociedad y el resto de la normativa interna societaria que sea aplicable en cada momento.

5.2. FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES A PARTIR DEL MOMENTO DE EFECTIVIDAD DE LA FUSIÓN

En el contexto de los asuntos relativos a la remuneración de los Consejeros, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones auxiliará en la toma de decisiones del Consejo en relación con, entre otras cuestiones:

- Cualquier propuesta relativa a la Política de Remuneraciones que deba ser aprobada por la Junta General.
- La determinación de la remuneración de los Consejeros, incluyendo las indemnizaciones por cese de los Consejeros Ejecutivos.
- Informe Anual sobre Remuneraciones.

Además, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones realizará las siguientes funciones:

- Supervisar el cumplimiento de la Política de Remuneraciones.
- Revisar periódicamente la Política de Remuneraciones, incluyendo los sistemas de remuneración basados en acciones y su aplicación.

5.3. TOMA EN CONSIDERACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Esta Política de Remuneraciones es continuista con la Política de Remuneraciones de FSA. En la determinación de la Política de Remuneraciones de FSA, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Ferrovial, S.A. tuvo en cuenta las exigencias de

los inversores institucionales, así como las políticas y exigencias de los principales asesores de voto (*proxy advisors*), con el fin de incrementar el grado de alineación con las mejores prácticas del mercado, y dar respuesta a las exigencias de los diferentes grupos de interés y el consenso social.

5.4. REMUNERACIÓN Y CONDICIONES RETRIBUTIVAS DE LOS EMPLEADOS EN SU CONJUNTO A PARTIR DEL MOMENTO DE EFECTIVIDAD DE LA FUSIÓN

Mientras que nuestra Política de Remuneraciones, que se basa en la Política de Remuneraciones de FSA, sigue los mismos principios fundamentales en todo el Grupo, los paquetes retributivos ofrecidos a los empleados reflejan diferencias dependiendo de las prácticas del mercado, su rol y su experiencia.

A este respecto, los principios que comparten las políticas de remuneración del Grupo son los siguientes:

- Estructura de la retribución total: la retribución total en el Grupo puede estar compuesta por elementos fijos y variables, así como por retribuciones en especie y otros beneficios sociales. En todo caso, la retribución fija tiene un peso relevante en la medida en que, en determinadas circunstancias, la retribución variable puede llegar a ser cero. Adicionalmente, los importes y el peso relativo de los elementos retributivos se adaptan a las prácticas locales de los mercados en los que opera Ferrovial. En particular, los elementos del paquete retributivo de los Consejeros Ejecutivos son esencialmente los mismos que los de los directivos del Grupo, con diferencias en cuanto a su magnitud.
- Equidad retributiva: garantiza la no discriminación por razón de género, edad, cultura, religión o raza a la hora de aplicar las prácticas y políticas retributivas. A este respecto, los profesionales de Ferrovial son remunerados de forma coherente con su nivel de responsabilidad, liderazgo y nivel de desempeño dentro de la organización, favoreciendo la retención de profesionales clave y la atracción del mejor talento.
- *Pay for performance*: una parte significativa de la retribución total del equipo directivo de la Sociedad tiene carácter variable y su percepción está vinculada a la consecución de objetivos financieros, de negocio y de creación de valor, predeterminados, concretos, cuantificables y alineados con el interés social de Ferrovial.
- Proporcionalidad y gestión de los riesgos: los niveles de remuneración son adecuados a la importancia de la Sociedad, a su situación económica en cada momento y a los estándares de mercado en sectores y compañías comparables. Además, se incluyen disposiciones para mitigar la toma de riesgos inapropiados.

- Valores: la Política de Remuneraciones se diseña con objeto de atraer y retener a los mejores profesionales y motivar una cultura de alto rendimiento.

5.5. CONDICIONES DE MERCADO ANALIZADAS

La presente Política de Remuneraciones es continuista con la Política de Remuneraciones de FSA. En la elaboración de la Política de Remuneraciones de FSA, Ferrovial S.A. tomó en consideración el posicionamiento relativo de la remuneración de los Consejeros de Ferrovial S.A. respecto al mercado de referencia, así como la información sobre prácticas y tendencias de mercado. El detalle sobre este tipo de análisis, así como las compañías consideradas dentro del grupo de comparación, se incluye en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de Ferrovial S.A.

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

- i) un número de compañías suficiente para obtener resultados representativos y estadísticamente fiables y sólidos;
- ii) datos de dimensión: facturación, capitalización bursátil, activos, número de empleados y alcance geográfico;

iii) ámbito de responsabilidad: compañías cotizadas principalmente en el IBEX 35 y multinacionales del sector; y

iv) distribución sectorial: con un peso relevante de los sectores donde operaba Ferrovial S.A.

Igualmente, se consideró, cuando resultó ser aplicable, la homogeneidad con el grupo de comparación establecido para medir el Rendimiento Total Relativo para el Accionista.

Las compañías del IBEX 35 también podrían considerarse como mercado de referencia respecto de la remuneración de los Consejeros en su condición de tales.

5.6. ASESORAMIENTO EXTERNO

La presente Política de Remuneraciones es continuista con la Política de Remuneraciones de FSA. Por consiguiente, el Consejo no ha vuelto a contar con los asesores externos independientes que asistieron a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Ferrovial, S.A. en la elaboración de la Política de Remuneraciones de FSA.

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

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

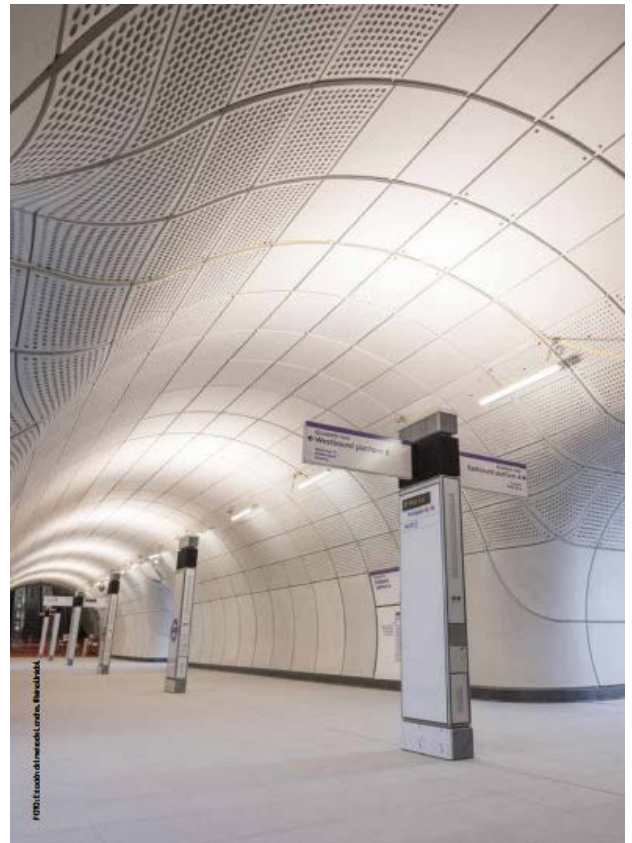
- a. La retribución total de los Consejeros Ejecutivos se compone de diferentes elementos retributivos, que consisten fundamentalmente en:
 - Elementos fijos, cuyo propósito es recompensar atendiendo al nivel de responsabilidad del puesto en la organización, a la trayectoria profesional y a la práctica de mercado, nacional e internacional, de empresas comparables.
 - Retribución variable anual, cuya finalidad 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, con el fin de recompensar la creación de valor sostenible para el accionista en el largo plazo.
 - b. Estos Planes de Incentivos a Largo Plazo se inscriben en un marco plurianual, para garantizar que el proceso de evaluación se basa en los resultados a largo plazo y que tiene en cuenta el ciclo económico subyacente del Grupo. Esta retribución se concede y se paga, 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, se trata de ciclos solapados que, como norma general, se suceden en el tiempo, lo que permite mantener siempre la perspectiva del largo plazo en todas las decisiones.
 - c. En particular, la retribución variable está vinculada a objetivos sociales, medioambientales y de buen gobierno (ESG). Por ejemplo, y, entre otros, ratios de seguridad y salud de los empleados, sostenibilidad medioambiental, diversidad, gestión del talento y relaciones 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:
- a. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones está formada por cuatro miembros, uno de los cuales también es miembro de la Comisión de Auditoría y Control. La pertenencia simultánea a estas 2 Comisiones favorece la toma en consideración, en las deliberaciones de las citadas Comisiones, de los riesgos asociados a las retribuciones, así como en sus propuestas al Consejo, tanto en la determinación como en el proceso de evaluación de los incentivos anuales y plurianuales.
 - b. El devengo de la retribución variable únicamente se produce con posterioridad a la fecha de formulación de las correspondientes cuentas anuales, tras haberse podido determinar el grado de consecución de los objetivos cuantitativos.
 - c. En el caso de la retribución variable anual, a la hora de determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos de carácter cuantitativo, se eliminan aquellos resultados extraordinarios que podrían introducir distorsiones.
 - d. Los componentes variables de la remuneración tienen la flexibilidad suficiente para permitir su modulación hasta el punto de que sea posible que su valor sea inexistente. En un escenario donde no se alcanzasen los objetivos vinculados a la retribución variable, los Consejeros Ejecutivos sólo percibirían retribución fija.
 - e. No existen remuneraciones variables garantizadas.
 - f. Para los Consejeros Ejecutivos, el elemento a largo plazo tiene un peso aproximado del 35/40% del total de la retribución en un escenario de cumplimiento máximo (retribución fija + retribución variable anual + incentivo a largo plazo a valor de otorgamiento).
 - g. Para reforzar el compromiso de los Consejeros Ejecutivos con los intereses de la Sociedad a largo plazo y el alineamiento con los intereses de los accionistas, la Política de Remuneraciones incluye requisitos de retención y/o tenencia permanente de instrumentos financieros.
 - h. Tal y como se ha explicado en el apartado 2.6., toda la remuneración de carácter variable está sometida a una cláusula de devolución (*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. Además, la retribución variable está sujeta a las normas de *clawback* del Código Civil neerlandés.
 - i. Ferrovial cuenta con un sistema de gestión integral del riesgo denominado Ferrovial Risk Management (“FRM”), que incluye los 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.

Política de Remuneraciones de los administradores

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.
- Conocimiento 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 incluyen, de modo implícito, medidas de control de riesgos excesivos. Por un lado, los objetivos cualitativos (el 30% de la retribución variable anual del Consejero Delegado) llevan implícita 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 del alineamiento con los intereses a largo plazo de la Sociedad y de una toma de decisiones prudente.



Anexo

CAMBIOS SIGNIFICATIVOS EN COMPARACIÓN CON LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE FSA

La Política de Remuneraciones refleja los siguientes cambios materiales respecto de la Política de Remuneraciones de FSA, aprobada por la Junta General de Accionistas de Ferrovial, S.A. celebrada en 2022. Los cambios se reflejan en **negrita**.

1. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

	Política de Remuneraciones de FSA	Modificación propuesta
2.4. ELEMENTOS VARIABLES. REMUNERACIÓN VARIABLE A LARGO PLAZO	Podrá incluir entrega de acciones, opciones sobre acciones o derechos retributivos vinculados al valor de estas o, metálico en el caso del Presidente, si así se especificase en el correspondiente Plan que se aprobara por la Junta General de Accionistas, bajo la condición de cumplimiento de determinadas métricas ligadas al plan estratégico así como a objetivos de creación de valor para los accionistas, cumpliendo de esta manera la recomendación de diferir parte de los componentes variables. No se superaría el límite del 3% del capital social en cualquier periodo de 10 años consecutivos, de acuerdo con las mejores prácticas.	Podrá incluir entrega de acciones, opciones sobre acciones o derechos retributivos vinculados al valor de estas o, en el caso del Presidente, de metálico, si así se especificase en el correspondiente Plan que se aprobara por la Junta General de Accionistas, sujeto al cumplimiento de determinadas métricas ligadas al plan estratégico, así como a objetivos de creación de valor para los accionistas. De esta manera, se cumple con la recomendación de diferir parte de los componentes variables. No se superaría el límite del 3% del capital social en ningún periodo de 10 años consecutivos, de acuerdo con las mejores prácticas. Los derechos otorgados en virtud de los planes de remuneración variable a largo plazo de la Sociedad se consolidan en el tercer aniversario de su concesión. El pago se efectuará dentro de los treinta días siguientes a la fecha de formulación de las cuentas anuales consolidadas correspondientes al ejercicio anterior a aquel en que tenga lugar la consolidación.
2.6. iv. y v. CLÁUSULAS MALUS Y CLAWBACK	N/A	<p>iv. En cualquier caso, de conformidad con la legislación neerlandesa, la remuneración de los Consejeros Ejecutivos puede reducirse o los Consejeros Ejecutivos pueden verse obligados a reembolsar (parte de) su remuneración variable a la Sociedad si concurren determinadas circunstancias.</p> <p>Conforme a la legislación neerlandesa, si, de acuerdo con los principios de razonabilidad y equidad, el pago de un bonus fuera inaceptable, el Consejo tiene la facultad de modificar el nivel del bonus hasta un nivel adecuado. A estos efectos, se entiende por bonus una parte no fija de la remuneración, cuya concesión depende total o parcialmente del cumplimiento de determinados objetivos o de la concurrencia de determinadas circunstancias. Además, la Sociedad estará facultada, en virtud de la legislación neerlandesa (artículo 2:135 (8) del Código Civil Neerlandés), para exigir la devolución por parte de un Consejero Ejecutivo de cualquier retribución variable concedida sobre la base de datos financieros u otro tipo de datos que fueran incorrectos.</p> <p>v. No obstante lo anterior, los componentes variables de la remuneración pagados o concedidos a los Consejeros Ejecutivos estarán sujetos a cualquier “política de recuperación” (<i>clawback policy</i>) o política o acuerdo similar adoptado por la Sociedad que prevea el reembolso de la remuneración variable o de incentivos en la medida</p>

Este documento es una traducción no oficial al español de un documento originalmente redactado en inglés. En caso de discrepancia entre esta versión y su original en inglés, la versión inglesa prevalecerá.

Política de Remuneraciones de los administradores

exigida por las leyes, normas y reglamentos aplicables, incluidas las normas y reglamentos de la *Securities and Exchange Commission* y de cualquier bolsa de valores estadounidense en la que se encuentren admitidas a negociación las acciones de la Sociedad, independientemente de que dicha política esté o no en vigor en el momento de la concesión o pago del componente variable de la remuneración.

2. OTROS

	Política de remuneraciones de FSA	Enmienda propuesta
2.3 RETRIBUCIÓN FIJA DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS	Consejero Delegado: 1.150.000 €.	El importe se incrementará hasta 1.450.000 € para reflejar el incremento del coste de vida en Ámsterdam (en lugar de Madrid), así como incentivo en relación con el cambio de residencia a otro país. En consecuencia, el importe máximo agregado aumenta hasta los 5.800.000 € .