

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**”). 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 (el “**Consejo**”).

La Política de Remuneraciones se adoptó inicialmente en 2023 en el contexto de la fusión transfronteriza entre Ferrovial, S.A. y la Sociedad, y es continuista con la política de remuneraciones aprobada en 2022 por la junta general de accionistas de Ferrovial, S.A. Esta Política de Remuneraciones, adoptada por la junta general anual de la Sociedad en 2025, se basa en mejoras como la creación de una mejor alineación entre los intereses de los Consejeros y los grupos de interés de la Sociedad, e incorpora recomendaciones de asesores de voto (*proxy advisors*), los resultados de la votación consultiva sobre el informe de remuneraciones en las juntas generales anuales, así como las consideraciones económicas y estratégicas que se tuvieron en cuenta al preparar la Política de Remuneraciones.

El presente documento contiene el texto consolidado de la Política de Remuneraciones. El anexo de esta Política de Remuneraciones incluye una visión general de los cambios materiales que se han introducido en 2025 en comparación con la versión anterior de la Política de Remuneraciones, así como una explicación de la justificación detrás de dichos cambios.

EFFECTIVIDAD DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Tras la adopción por parte de la junta general anual de la Sociedad en 2025, esta Política de Remuneraciones entra en vigor a partir del 1 de enero de 2025. La Política de Remuneraciones se volverá a someter a adopción a más tardar en la junta general anual de la Sociedad que se celebrará en 2029. Sin embargo, el Consejo puede presentar una nueva política para su adopción en una fecha anterior si se considera apropiado o necesario.

La Comisión de Nombramientos y Remuneraciones 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	9
Cap. 4 Política de remuneraciones para nuevos nombramientos	10
Cap. 5 Consideraciones para determinar la Política de Remuneraciones	11
Cap. 6 Contribución a la estrategia empresarial, a los intereses y a la sostenibilidad a largo plazo de la sociedad	13
Anexo	15

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 mediante el 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

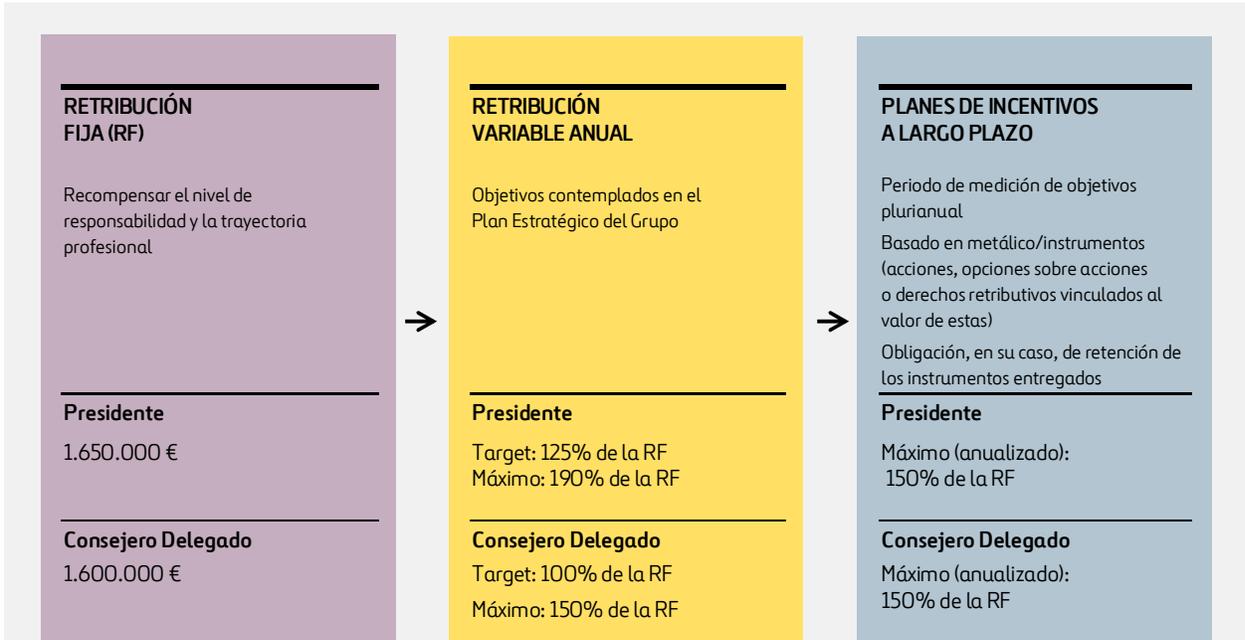
Participan en esquemas de remuneración que no están vinculados al desempeño de la Sociedad



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) retribución fija, (ii) otros elementos de retribución fija, (iii) retribución por pertenencia y asistencia al Consejo (como se establece en la sección 3 a continuación), (iv) retribución variable a corto plazo y (v) retribución variable a largo plazo.



Como parte de los elementos de remuneración fija, los Consejeros Ejecutivos pueden ser beneficiarios de retribuciones en especie. Los detalles de los elementos fijos de la remuneración fija se describen en el apartado 2.3. Como parte de estos elementos fijos, 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.

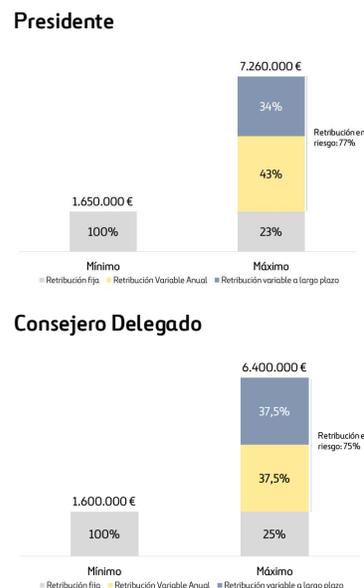
2.2. MIXRETRIBUTIVO

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.



Política de Remuneraciones de los Consejeros

2.3. ELEMENTOS FIJOS

RETRIBUCIÓN FIJA Recompensar atendiendo al nivel de responsabilidad y a la trayectoria profesional	FUNCIONAMIENTO 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: 1.650.000 €. Consejero Delegado: 1.600.000 €.
RETRIBUCIONES EN ESPECIE Ofrecer un paquete de compensación competitivo	FUNCIONAMIENTO 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 Fidelización a muy largo plazo	FUNCIONAMIENTO 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 Remunerar la dedicación al Consejo y sus Comisiones	FUNCIONAMIENTO 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.

Política de Remuneraciones de los Consejeros

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 salvadía 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"> <thead> <tr> <th></th> <th>TARGET</th> <th>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 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.</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> <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.</p> <p>Las métricas de retorno para el accionista tendrán un peso mínimo del 30%.</p>

PLANES ESTABLECIDOS EN POLÍTICAS DE REMUNERACIONES ANTERIORES

Política de Remuneraciones de los Consejeros

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 *MALUSY 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 período 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.

Política de Remuneraciones de los Consejeros

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, excluyendo la remuneración pagada a los Consejeros Ejecutivos como se menciona en la sección 2) se establece en 2.280.000 €. El resumen que figura a continuación también refleja los elementos retributivos a los que puede tener derecho un Consejero Ejecutivo y No Ejecutivo en su condición de miembros del Consejo. La retribución se compone de los siguientes elementos retributivos:

	IMPORTE	PROPÓSITO	FUNCIONAMIENTO
ASIGNACIÓN FIJA	Presidente: 152.400€ Vicepresidente 1º: 138.600€ Vicepresidente 2º: 111.000€ Resto de miembros del Consejo: 97.200€	Remunerar convenientemente la responsabilidad y dedicación que exige el puesto, pero sin alcanzar niveles que comprometan la independencia del Consejero.	Se abona mediante liquidaciones de carácter trimestral, y el resto al final del ejercicio. Si se superase la cantidad máxima anual de remuneración de todos los Consejeros, se reducirá, en primer lugar, la asignación fija proporcionalmente a cada Consejero según su condición. En caso de no alcanzarse el importe anual máximo de remuneración de todos los Consejeros, el Consejo decidirá de acuerdo con las facultades que tiene otorgadas.
DIETAS POR ASISTENCIA	Consejo de administración: 7.200€ Comisión Ejecutiva: 2.640€ Comisión Auditoría y control: 2.640€ Comisión Nombramientos y retribuciones: 1.980€	Remunerar la asistencia efectiva a las reuniones del Consejo y sus Comisiones	Su abono se realiza con carácter trimestral. 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.
PAGO EN ACCIONES	Los Consejeros en su condición de tales pueden recibir en acciones un máximo del 20% de su remuneración anual total, tal y como se establece en esta sección 3. La adjudicación de estas acciones no está vinculada a ningún indicador de rendimiento. Se otorgan para inversión a largo plazo, estando sujetas a un período de tenencia de 3 años o hasta el final del mandato como Consejero, lo que suceda antes. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones puede establecer términos y condiciones adicionales dentro de los límites de esta Política de Remuneraciones con respecto a dicho pago en acciones.		
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 y según corresponda, 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

Este párrafo explica las consideraciones que fueron tenidas en cuenta al determinar la Política de Remuneraciones. Igualmente, describe 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

Al menos cada 4 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

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

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Ferrovial ha tenido en cuenta los comentarios de los grupos de interés, incluidos los inversores, los resultados de la votación consultiva sobre el informe de remuneraciones en las juntas generales anuales, y los asesores de voto (*proxy advisors*), con el fin de alinearse con las mejores prácticas del mercado, responder a las demandas de los diferentes grupos de interés y al consenso social.

5.4. REMUNERACIÓN Y CONDICIONES RETRIBUTIVAS DE LOS EMPLEADOS EN SU CONJUNTO

Mientras esta Política de Remuneraciones 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

Esta Política de Remuneraciones tomó en consideración el posicionamiento relativo de la remuneración de los Consejeros 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.

Política de Remuneraciones de los Consejeros

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, AEX25 y S&P500 y multinacionales del sector; y
- iv) distribución sectorial: con un peso relevante de los sectores donde opera Ferrovial.

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, AEX25 y S&P500 también podrían considerarse como mercado de referencia respecto de la remuneración de los Consejeros en su condición de tales.

5.6. ASESORAMIENTO EXTERNO

Esta Política de Remuneraciones ha sido revisada con la asistencia de asesores externos independientes.

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 34/38% 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. Para reforzar el compromiso de los Consejeros en su condición de tales, pueden recibir acciones como pago por sus servicios. De acuerdo con la sección 3 anterior, estas acciones no estarían vinculadas a ningún indicador de desempeño y se otorgarían para inversión a largo plazo, sujetas a un periodo de retención de 3 años o hasta el final de su mandato como Consejero, lo que ocurra primero.

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.

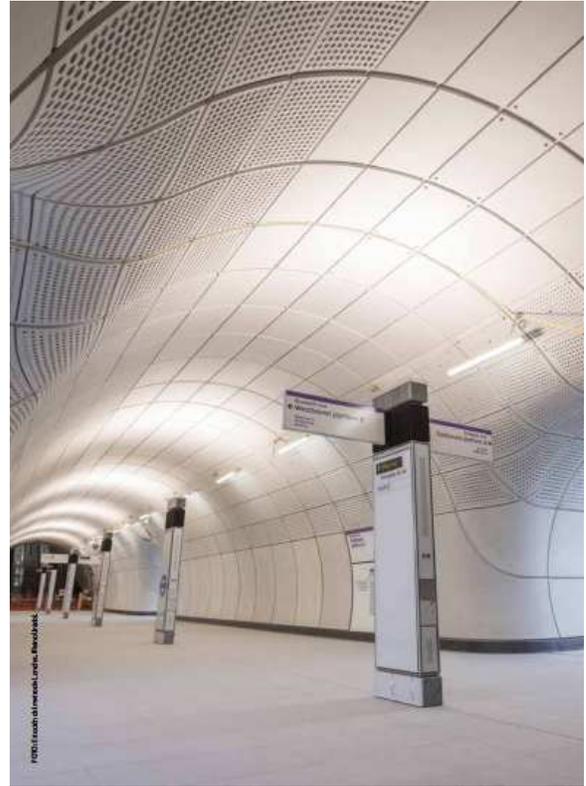
i. Ferrovial cuenta con un sistema de gestión integral del riesgo denominado Ferrovial Risk Management ("FRM"), que incluye los riesgos relacionados con potenciales conflictos de interés. Este sistema, orientado hacia una asociación de los riesgos analizados con los objetivos a los que esos riesgos amenazan, 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 Consejeros

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 ANTERIOR

Desde que la Política de Remuneraciones se aprobó inicialmente en 2023, el Consejo y, en particular, la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones han revisado la Política de Remuneraciones. Teniendo en cuenta el análisis comparativo realizado y el compromiso con los grupos de interés, incluidos los accionistas y los asesores de voto (*proxy advisors*), a través de reuniones bilaterales y según lo expresado por los accionistas mediante su voto en el informe anual de remuneraciones, que recibió un 96,65% de votos a favor durante la junta general anual de 2024, se propusieron los siguientes cambios:

En relación con la remuneración de los Consejeros Ejecutivos, se propone aumentar la remuneración fija del Presidente en un 10%, de 1.500.000€ a 1.650.000€ y la remuneración fija del Consejero Delegado en un 10,3%, de 1.450.000€ a 1.600.000€. Para establecer la compensación fija del Presidente y del Consejero Delegado, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha considerado lo siguiente:

- La complejidad de los roles de los Consejeros Ejecutivos se ha incrementado significativamente, con responsabilidades adicionales derivadas de la cotización de la compañía en España, Países Bajos y EE.UU. Estas nuevas responsabilidades incluyen el cumplimiento de los requisitos de la SEC y Nasdaq; como los derivados de la Ley Sarbanes Oxley, o los requisitos de gobierno corporativo de diferentes organismos reguladores y mercados de valores. Además, la creciente presencia internacional de Ferrovial implica un aumento de la complejidad en el desarrollo e implementación de la estrategia de la compañía.
- La remuneración del Presidente no se ha modificado desde 2021. Durante este período, las tasas de inflación acumuladas en España y los Países Bajos han superado el 18%. Además, el incremento acumulado promedio de la retribución para los empleados de Ferrovial en sus principales mercados (España, Polonia, Reino Unido, EE.UU. y Canadá) ha sido del 18.5%.
- La remuneración del Consejero Delegado no se ha revisado desde 2023. Durante este periodo, las tasas de inflación acumuladas en España y los Países Bajos han superado el 5% y el 6% respectivamente. Adicionalmente, el incremento acumulado promedio de la retribución para los empleados de Ferrovial en sus principales mercados ha sido del 8.5%.
- La actual compensación total *target* para los Consejeros Ejecutivos está posicionada en el percentil 27 en comparación con las 26 empresas utilizadas como referencia de compensación en el Informe de Remuneraciones, a pesar de que la capitalización de mercado de la empresa se encuentra en el percentil 72 de dichas empresas.

En relación con los Consejeros en su condición de tales, se proponen los siguientes cambios en su remuneración:

- La estructura de remuneración para los Consejeros en su condición de tales puede simplificarse fusionando las asignaciones fijas y complementarias en una única asignación fija, abonada trimestralmente. Esto tiene como objetivo clarificar la estructura para los Consejeros y lo grupos de interés, alineándose con las mejores prácticas de gobernanza.
- La remuneración anual máxima total agregada para los Consejeros en su condición de tales puede aumentar de 1.900.000 € a 2.280.000 €, un incremento del 20%, aplicado uniformemente a todos los componentes de la remuneración. Ferrovial considera que este ajuste es crucial para poder atraer a Consejeros con experiencia en el mercado estadounidense, ya que América del Norte es el principal mercado actual y estratégico de Ferrovial. Sin embargo, la remuneración anual total por Consejero en su condición de tal está por debajo del percentil 10 de las empresas del S&P 500 y en el percentil 33 en comparación con las 26 empresas, incluidas en el benchmarking de remuneración de los Consejeros Ejecutivos de la Sociedad. Además, la cotización en Nasdaq ha ampliado sustancialmente las responsabilidades de los Consejeros No Ejecutivos, incluyendo el cumplimiento de los requisitos de la SEC y Nasdaq, como el cumplimiento de los requisitos derivados de Sarbanes Oxley. Las responsabilidades de los Consejeros también se han ampliado en otros aspectos, por ejemplo, en lo que respecta a la presentación de informes ESG y la ciberseguridad. A pesar de estas mayores responsabilidades, la remuneración de los Consejeros no se ha revisado desde 2022, después de lo cual se experimentó un aumento significativo de la inflación.
- Un máximo del 20% de la remuneración anual total para los Consejeros en su condición de tales puede pagarse en acciones, y el resto en efectivo. La adjudicación de estas acciones no está vinculada a ningún indicador de rendimiento y se otorgarán para inversión a largo plazo, sujetas a un período de retención de 3 años o hasta el final de su mandato como Consejero, lo que ocurra primero. Esta estructura de remuneración se alinea con las prácticas de las empresas estadounidenses, mejorando la atracción para los Consejeros norteamericanos y coincidiendo con la mayoría de las empresas del S&P 500 y los competidores de Ferrovial en EE.UU., al tiempo que mantiene la alineación con las mejores prácticas europeas.

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 Consejeros

También se menciona la explicación en la agenda y las notas explicativas de la junta general anual de la Compañía de 2025.

La Política de Remuneraciones refleja los siguientes cambios materiales respecto de la Política de Remuneraciones, aprobada inicialmente en 2023 en el contexto de la fusión transfronteriza entre Ferrovial S.A. y la Sociedad. Los cambios se reflejan en **negrita**.

1. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

	Política de Remuneraciones de FSE	Modificación
RETRIBUCIÓN FIJA	Presidente: 1.500.000 € Consejero Delegado: 1.450.000 €	Presidente: 1.650.000 € Consejero Delegado: 1.600.000 €

2. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES

	Política de Remuneraciones de FSE	Modificación
PAGO EN ACCIONES	N/A	PAGO EN ACCIONES: Los Consejeros pueden recibir un máximo del 20% de su remuneración anual total en su condición de tales en acciones. Estas acciones no están vinculadas a ningún indicador de rendimiento y se otorgarían para inversión a largo plazo, sujetas a un período de retención de 3 años o hasta el final de su mandato como Consejero, lo que ocurra primero.

IMPORTE	Importe máximo total agregado: 1.900.000€	Importe máximo total agregado: 2.280.000€
	Asignación fija: 35.000 € Complemento Fijo - Presidente: 92.000€ Complemento Fijo - Vicepresidente 1º: 80.500€ Complemento Fijo - Vicepresidente 2º: 57.500€ Complemento Fijo - Consejero: 46.000 €	Asignación fija: Presidente: 152.400€ Vicepresidente 1º: 138.600€ Vicepresidente 2º: 111.000€ Consejero: 97.200€
	Dietas por asistencia*: Consejo de administración: 6.000€ Comisión Ejecutiva: 2.200€ Comisión de Auditoría y Control: 2.200€ Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 1.650€	Dietas por asistencia*: Consejo de administración: 7.200€ Comisión Ejecutiva: 2.640€ Comisión de Auditoría y Control: 2.640€ Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 1.980€
	* El importe de las dietas correspondiente a los Presidentes de estos órganos duplica los importes indicados	* El importe de las dietas correspondiente a los Presidentes de estos órganos duplica los importes indicados