CÓDIGO: PG.FER.RH-007

TÍTULO: Procedimiento interno de recuperación de retribuciones otorgadas erróneamente

VERSIÓN: 1

ALCANCE: General

FECHA PRIMERA PUBLICACIÓN: 08/06/2026

CANCELA A:

FECHA DE PUBLICACIÓN DE LA VERSIÓN VIGENTE: 08/06/2026

IDIOMA VERSIÓN ORIGINAL Español

APROBADO POR: Comisión de Nombramientos y Retribuciones

ÁREA EMISIÓN: Departamento de Recursos Humanos y Asesoría Jurídica

1. Introducción.

El 9 de mayo de 2024 entró en vigor la Política de Recuperación de Remuneración Otorgada Erróneamente (la Política), aprobada por el Consejo de Administración. El propósito de este Procedimiento es desarrollar cuestiones específicas sobre la aplicación práctica de dicha Política.

Los términos definidos en este Procedimiento tendrán el significado indicado en la Política.

2. Cuestiones cubiertas por este Procedimiento :

a) Definición de los empleados sujetos a la Política
b) Remuneración sujeta a la Política
c) Definición de la reformulación que activará la recuperación de remuneración
d) Cómo se calculará la recuperación de remuneración

---

a) Definición de los empleados sujetos a la Política
Adicionalmente a quienes estén comprendidos en la definición de Officer establecida en la Política, con carácter anual el CEO de Ferrovial aprobará una lista de empleados sujetos a la Política.

Esta lista incluirá a todos los empleados que, en relación con su área de responsabilidad, puedan tomar decisiones que puedan tener impacto en las Medidas de Información Financiera utilizadas para el cálculo de la Remuneración Basada en Incentivos.

El Departamento de Recursos Humanos (RRHH) comunicará a los empleados su inclusión en el ámbito de la Política y solicitará el correspondiente acuse de recibo.

b) Remuneración sujeta a la Política.
Son las siguientes:
- La retribución variable anual a abonar, en su caso, con periodicidad anual, en la parte de dicha retribución variable que se calcule sobre la base de métricas

financieras.

- Los sistemas de retribución a largo plazo basados en métricas financieras, incluidos los planes de acciones por desempeño. De acuerdo con las "Normas aplicables" (Sección 10D de la U.S. Exchange Act) y a efectos de los planes de acciones por desempeño, todas las métricas relacionadas con la evolución de la acción se considerarán métricas financieras.

Toda la retribución variable otorgada durante el año a un empleado incluido en el ámbito de la Política en ese mismo año está sujeta a recuperación, con independencia del momento en que se efectúe el pago.

c) Reformulaciones sujetas a la Política

Solo una reformulación material relativa a los Estados Financieros Consolidados del grupo tendrá impacto a efectos de la Recuperación de Remuneración Otorgada Erróneamente. La evaluación de materialidad será realizada por la dirección y revisada por la Comisión de Auditoría, y deberá tener en cuenta todos los hechos y circunstancias relevantes en torno al error, incluidos factores cuantitativos y cualitativos, para determinar si un error es material para los inversores[1]. La evaluación de si un error es material o no deberá realizarse aplicando un enfoque fundamentado, holístico y objetivo desde la perspectiva de un inversor razonable, sobre la base del conjunto total de información disponible. Para este análisis, deberán considerarse las normas de auditoría y las orientaciones de los reguladores (por ejemplo, el SEC ACCOUNTING BULLETIN 99 sobre materialidad).

La fuente de la reformulación puede ser información reportada por sociedades controladas, pero también información reportada por sociedades puestas en equivalencia.

[1] Definiciones de materialidad según el derecho y la jurisprudencia de EE. UU.:

- Existe una probabilidad sustancial de que un inversor razonable lo considere "importante" al tomar una decisión de inversión (es decir, la decisión de comprar, vender, mantener o votar un valor).
- "Dicho de otro modo, debe existir una probabilidad sustancial de que la revelación del hecho omitido hubiera sido considerada por un inversor razonable como algo que habría alterado significativamente el 'conjunto total' de la información disponible" (Tribunal Supremo de EE. UU. en TSC Indus., Inc. v. Northway, Inc., 426 U.S. 438, 449 (1976)).

Los ajustes fuera de período, cuando el error no sea material respecto de los estados financieros previamente emitidos y la corrección del error tampoco sea material respecto del período actual, así como otros cambios en estados financieros de ejercicios anteriores que no sean consecuencia de un error, tales como cambios derivados de la adopción de una nueva norma contable y cambios realizados exclusivamente para adaptar la presentación de períodos anteriores a la del período actual, no se considerarán reformulaciones contables debidas a un incumplimiento material y no deberán activar el análisis de recuperación.

d) Cómo se calculará la recuperación de la remuneración

Una vez identificada una reformulación, la Dirección Financiera del Grupo evaluará el impacto de la reformulación en todas las métricas financieras incluidas en la Remuneración Basada en Incentivos sujeta a la Política. Podrá ser necesaria una opinión externa de un tercero independiente.

En el caso de medidas de reporte relacionadas con la evolución de la acción frente a un índice o un grupo de comparables, se evaluará el impacto de la reformulación en la evolución del valor de la acción. A estos efectos, solo se considerarán aquellas reformulaciones contables que puedan tener un impacto directo en el valor de la acción, como, por ejemplo, el reconocimiento de pasivos que deban incluirse en un ejercicio de valoración o un deterioro de activos cuando la valoración sea inferior a la implícita en el valor de la acción.

Solo las métricas financieras afectadas por la reformulación activarán la aplicación de la Política.

Como regla general, una vez realizado el cálculo por el Departamento Financiero, en el caso de la retribución variable anual, RRHH evaluará el impacto de dicho cambio en el plan de retribución. La recuperación se efectuará mediante deducción en el siguiente ciclo de pago de la retribución variable anual. Podrán contemplarse otras situaciones específicas.

Como regla general en el caso de acciones, una vez que el Departamento Financiero haya comunicado el valor a recuperar, RRHH calculará el valor en acciones que deberá deducirse de la asignación posterior. Podrán contemplarse otras situaciones específicas.

Todos estos cálculos serán revisados por el CEO y se someterán a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.