

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

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA 31/12/2019

C.I.F. A81939209

Denominación Social:

FERROVIAL, S.A.

Domicilio Social:

PRINCIPE DE VERGARA, 135 MADRID

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

### **A) POLITICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO**

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

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

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

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

#### **A.1.1. Política de remuneraciones vigente aplicable al ejercicio en curso. Principios y fundamentos generales**

La combinación de talento y compromiso de nuestros profesionales constituye uno de los pilares de Ferrovial, S.A. ("**Ferrovial**", la "**Compañía**" o la "**Sociedad**") y, con este objetivo, se determina la política y las prácticas en materia de remuneraciones para atraer, retener y comprometer a los mejores profesionales y lograr así los objetivos a largo plazo de la Sociedad. Adicionalmente, para definir la política de remuneraciones se tiene en consideración el entorno económico, los resultados de la Sociedad, la estrategia del grupo Ferrovial (el "**Grupo**"), las exigencias legales y las mejores prácticas de mercado.

Considerando todo lo anterior, la política de remuneraciones de Ferrovial se fundamenta en los siguientes principios y criterios:

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

La política de remuneraciones vigente para los consejeros de Ferrovial (los "**Consejeros**") es la aprobada, a propuesta del consejo de administración de Ferrovial (el "**Consejo de Administración**"), por la junta general de accionistas de Ferrovial (la "**Junta General de Accionistas**" o la "**Junta General**") celebrada el 5 de abril de 2019.

Sin perjuicio de lo anterior, está previsto someter a la próxima Junta General de Accionistas la aprobación de una nueva política de remuneraciones para los ejercicios 2020 a 2022, que mantiene en términos similares los elementos y características que se aplicaron en el ejercicio 2019, con las modificaciones que se detallan en el apartado A.2. siguiente.

#### **A.1.2. Determinaciones específicas, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal, como por el desempeño de funciones ejecutivas**

La remuneración de los Consejeros en su condición de tales se ha venido estableciendo teniendo en cuenta el límite máximo que fijó la Junta General de Accionistas de 2009 y los ajustes que se produjeran en el IPC. No obstante, como se detalla en el apartado A.2 siguiente, está previsto someter a la próxima Junta General de Accionistas la aprobación de una nueva política de remuneraciones de los Consejeros en la que se propone la modificación de la forma de determinación de esa cantidad anual máxima. Como consecuencia de dicha modificación, la cantidad máxima total para el año 2020 en concepto de remuneración por pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad que se ha propuesto es 1.847.798,15 €, misma cantidad que para 2019 (estando sujeta la aplicación de dicho importe a la aprobación por la Junta General de Accionistas).

La retribución se compone de los siguientes elementos retributivos: (i) asignación fija, (ii) dietas y (iii) asignación fija complementaria. El detalle e importes de estas retribuciones se explican en el apartado A.1.7. siguiente.

En cuanto a la compensación total de los consejeros ejecutivos de Ferrovial (los "Consejeros Ejecutivos"), ésta se compone de diferentes elementos retributivos que consisten fundamentalmente en: (i) una retribución fija, (ii) una retribución variable a corto plazo y (iii) una retribución variable a largo plazo. Estos elementos retributivos se describen en detalle en los apartados A.1.8., A.1.9 y A.1.10.

#### **A.1.3. Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones.**

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

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

- i) La normativa legal aplicable.
- ii) Lo establecido por los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo: El artículo 56 de los Estatutos Sociales establece que los miembros del Consejo de Administración tienen derecho a percibir un importe anual, establecido de forma total y conjunta para todos los miembros del Consejo por la Junta General de Accionistas.

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

- Cualquier remuneración que perciban los Consejeros por el ejercicio o terminación de su cargo y por el desempeño de funciones ejecutivas será acorde con la política de remuneraciones de los Consejeros vigente en cada momento, salvo las remuneraciones que expresamente haya aprobado la Junta General.
- La remuneración de los Consejeros deberá en todo caso guardar una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables.
- Será la necesaria para atraer y retener a los Consejeros del perfil deseado y para retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que el cargo exija, pero no tan elevada como para comprometer la independencia de criterio de los Consejeros No Ejecutivos.
- La determinación de la remuneración de cada Consejero en su condición de tal corresponderá al Consejo de Administración conforme a la ley y los estatutos sociales, y tendrá en cuenta a tal efecto las funciones y responsabilidades atribuidas a cada Consejero, la pertenencia a Comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.
- Corresponderá al Consejo de Administración fijar la retribución de los Consejeros Ejecutivos de conformidad con lo dispuesto en la ley y en la política de remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General.

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

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

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

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

v) Los datos de mercado. Ver, en este sentido, el apartado A.1.4. siguiente.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene la siguiente composición y funciones:

- José Fernando Sánchez-Junco Mans (Presidente), Consejero Externo Independiente.
- Bruno Di Leo, Consejero Externo Independiente.
- Santiago Fernández Valbuena, Consejero Externo Independiente.
- Hanne Sorensen, Consejera Externa Independiente.

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

- Proponer el nombramiento de Consejeros Independientes e informar sobre las propuestas de

nombramiento del resto de Consejeros, así como del Consejero Delegado de Ferrovial (el "Consejero Delegado").

- Informar el nombramiento de los miembros que deben formar parte de cada una de las Comisiones.
- Analizar el proceso que permita la sucesión ordenada del Presidente y del Consejero Delegado.
- Informar sobre el nombramiento o destitución de los directivos con dependencia inmediata del Consejero Delegado.
- Proponer el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los Consejeros.
- Proponer las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos.

En el ejercicio 2019, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se ha reunido en siete ocasiones. Durante 2019 y hasta la fecha de aprobación de este informe, las actuaciones más relevantes de esta Comisión han estado relacionadas con:

- Cierre de retribución de los Consejeros en su condición de tales correspondiente al ejercicio 2018.
- Propuesta de retribución fija para el ejercicio 2019 de los Consejeros Ejecutivos, e informe sobre la retribución fija del Comité de Dirección para dicho ejercicio. A estos efectos, se ha revisado la información utilizada por la Dirección General de Recursos Humanos para el establecimiento de bandas de retribución fija que resulten adecuadas al puesto y funciones desarrolladas, así como a su posición competitiva en el mercado.
- Evaluación de la propuesta de retribución variable anual 2018 abonable en 2019 de los Consejeros Ejecutivos, e informe sobre la retribución variable del Comité de Dirección.
- En relación con la retribución variable de los Consejeros Ejecutivos, se ha revisado: (i) el importe de la retribución variable, expresado como un porcentaje de su retribución fija, (ii) los criterios de cumplimiento a los que se vincula la valoración de la retribución variable y (iii) los objetivos de carácter cuantitativo y cualitativo a los que se vincula.
- Propuesta de asignación de unidades del Plan de Entrega de Acciones 2019 a los Consejeros Ejecutivos e informe sobre la asignación de unidades a los miembros del Comité de Dirección y valoración del cumplimiento de las métricas correspondientes.
- Evaluación del Consejo.
- Comprobación de la observancia de la política retributiva de la Sociedad.
- Discusión y elevación al Consejo del Plan de Incentivos a Largo Plazo de 2019 y del Plan de Incentivos a Largo Plazo para el periodo 2020-2022.

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

#### **A.1.4. Indique y en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.**

Durante el ejercicio 2019 se ha acometido un análisis de la remuneración de los Consejeros en su condición de tales y de los Consejeros Ejecutivos.

Respecto a la remuneración de los Consejeros en su condición de tales, se ha analizado la información de mercado en España, en particular, en las compañías del IBEX35 y también del grupo de comparación que se utiliza para los Consejeros Ejecutivos.

En relación con los Consejeros Ejecutivos, el mercado que toma como referencia la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para el establecimiento de los distintos componentes de la retribución se establece en función de los siguientes criterios: (i) número de compañías suficiente para obtener resultados representativos y estadísticamente fiables y sólidos; (ii) datos de dimensión: facturación, grado de internacionalización, activos y número de empleados; (iii) ámbito de responsabilidad: compañías cotizadas principalmente en el IBEX35 y multinacionales del sector; y (iv) distribución

sectorial: muestra multisectorial con peso relevante de los sectores construcción y servicios, energético y financiero.

Como resultado, el grupo de comparación estará formado, para 2019, por las siguientes 24 compañías: Acciona, ACS, Atlantia, Balfour Beatty, BBVA, Eiffage, Fraport, Naturgy, Granite, Iberdrola, Inditex, Indra, Kier, Mitie, AdP, Repsol, Santander, Serco, Skanska, SNC Lavalin, Strabag, Telefónica, Transurban y Vinci.

De acuerdo con el informe elaborado por Willis Towers Watson, la dimensión de Ferrovial en cuanto a facturación, capitalización bursátil y total de activos del último ejercicio respecto a este grupo de comparación, estaría alineada conforme a la mediana del grupo de comparación, lo que refuerza este grupo de comparación como el adecuado a tener en cuenta para el ejercicio de análisis.

#### **A.1.5. Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.**

La Sociedad se sirve de informes elaborados por asesores externos. En 2019, Garrigues Human Capital Services y Willis Towers Watson han prestado servicios en relación con distintas cuestiones en materia retributiva; entre otras cuestiones para efectuar comparaciones con las organizaciones externas de tamaño y estructura similar y garantizar que la remuneración de los Consejeros Ejecutivos se encuentra en un nivel competitivo.

KPMG ha colaborado como asesor para la evaluación del Consejo, y Egon Zehnder y Alemany & Partners han colaborado en la selección de los miembros del Consejo.

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

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

#### **A.1.6**

En lo que se refiere a los Consejeros en su condición de tales, la política de retribuciones, dentro del marco anteriormente descrito, persigue remunerar a los Consejeros de forma adecuada a su valía profesional y experiencia, así como a la dedicación y responsabilidad asumida por éstos, sin que la remuneración satisfecha pueda comprometer su independencia. En esta línea, la retribución de los Consejeros en su condición de tales comprende una asignación fija en metálico (fija anual más fija complementaria) y dietas por asistencia a las reuniones.

Adicionalmente a la remuneración anterior, la remuneración de los Consejeros Ejecutivos se compone de diferentes elementos retributivos que consisten fundamentalmente en: (i) una retribución fija, (ii) una retribución variable a corto plazo y (iii) una retribución variable a largo plazo.

En lo que se refiere al mix retributivo, la política de remuneración de Ferrovial establece un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. De acuerdo con lo anterior, en un escenario de cumplimiento estándar de los objetivos vinculados a la retribución variable, la retribución fija para los Consejeros Ejecutivos representa en torno al 25/35% del total de la compensación (fijo + variable anual + incentivo a largo plazo a valor de otorgamiento) mientras que un 75/65 % es de carácter variable. Esta proporción se considera suficientemente elevada y no excesiva.

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

- a) Los Planes de Incentivos a Largo Plazo se inscriben en un marco plurianual para garantizar que el proceso de evaluación se basa en los resultados a largo plazo y que tiene en cuenta el ciclo económico subyacente del Grupo. Esta retribución se concede y se abona en forma de acciones sobre la base de la creación de valor, de forma que los intereses de los directivos estén alineados con los de los accionistas. Además, son ciclos solapados que como norma general se encadenan en el tiempo manteniendo un foco permanente en el concepto de largo plazo en todas las decisiones.
- b) Para los Consejeros Ejecutivos, en un escenario de cumplimiento de objetivos estándar, el elemento a largo plazo tiene un peso aproximado del 25/35% del total de la compensación (fijo + variable anual + incentivo a largo plazo a valor de otorgamiento).
- c) Los componentes variables de la remuneración tienen la flexibilidad suficiente para permitir su modulación hasta el punto de que sea posible que su valor sea inexistente. En un escenario donde no se alcanzasen los objetivos vinculados a la retribución variable, los Consejeros Ejecutivos solo percibirían retribución fija.
- d) La Comisión de Nombramientos y Retribuciones está formada por cuatro miembros, uno de los cuales también es miembro de la Comisión de Auditoría y Control. La presencia cruzada en estas dos comisiones favorece la toma en consideración de los riesgos asociados a las retribuciones en las deliberaciones de las citadas comisiones y en sus propuestas al Consejo, tanto en la determinación como en el proceso de evaluación de los incentivos anuales y plurianuales.
- e) Ferrovial tiene implantado un sistema de gestión integral del riesgo denominado Ferrovial Risk Management ("FRM"). Este sistema, orientado hacia una asociación de los riesgos analizados con los objetivos a los que esos riesgos amenazan, se aplica a todas las líneas de negocio del Grupo, incluyendo las sociedades participadas sobre las que se tiene capacidad de gestión. La Dirección Corporativa de Cumplimiento y Riesgos es la unidad responsable de la coordinación de la aplicación y aprovechamiento del FRM.

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

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

Los sistemas retributivos de los Consejeros Ejecutivos anteriormente descritos llevan implícitos en su diseño medidas de control de riesgos excesivos.

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

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

- (i) La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene potestad para proponer al Consejo de Administración la cancelación del pago de la retribución variable ante circunstancias de este tipo.
- (ii) La Comisión de Nombramientos y Retribuciones valorará si circunstancias excepcionales de este tipo pueden conllevar incluso la extinción de la relación con el/los responsable/s correspondiente/s, proponiéndose al Consejo de Administración la adopción de las medidas que resulten oportunas.
- (iii) Los acuerdos contractuales de los Consejeros Ejecutivos incluyen una cláusula que permite a la Sociedad reclamar el reembolso de componentes variables de la retribución cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad.

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

#### **A.1.7.**

La remuneración de los Consejeros en su condición de tales se ha venido estableciendo teniendo en cuenta el límite máximo que fijó la Junta General de Accionistas de 2009 y los ajustes que se produjeran en el IPC. No obstante, como se detalla en el apartado A.2 siguiente, está previsto someter a la próxima Junta General de Accionistas la aprobación de una nueva política de remuneraciones de los Consejeros en la que se propone la modificación de la forma de determinación de esa cantidad anual máxima. Como consecuencia de dicha modificación, la cantidad máxima total para el año 2020 en concepto de remuneración por pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad que se ha propuesto es 1.847.798,15 € misma cantidad que para 2019 (estando sujeta la aplicación de dicho importe a la aprobación por la Junta General de Accionistas).

La retribución se compone de los siguientes elementos retributivos:

a) Asignación fija: retribución estatutaria del Consejo de Administración que se abona mediante liquidaciones de carácter trimestral. El objetivo es remunerar convenientemente la dedicación que el cargo exija, pero sin alcanzar niveles que comprometan la independencia del Consejero. El importe por Consejero asciende a 35.000 € anuales.

b) Dietas:

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

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.

c) Asignación Fija Complementaria: retribución estatutaria que se abona en un único pago una vez finalizado el ejercicio.

- Presidente del Consejo: 92.000 €/año.
- Vicepresidente Primero: 80.500 €/año.
- Vicepresidente Segundo: 57.500 €/año.
- Resto de miembros del Consejo: 46.000 €/año.

Los importes correspondientes a los apartados a), b) y c) mencionados se podrán modificar cada año dentro del marco del artículo 56 de los Estatutos Sociales y dentro de los máximos aprobados por la Junta General.

Si, como consecuencia de un número de reuniones superiores al inicialmente previsto, o por otro motivo, el importe de las dietas sumado al de los componentes fijos fuera superior al importe máximo total en concepto de remuneración por pertenencia al Consejo establecido para el año en curso, la diferencia se deducirá del importe de la asignación fija complementaria proporcionalmente a cada Consejero según su condición.

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

#### **A.1.8.**

Conforme a la Política, la retribución contenida en este apartado es adicional a la establecida en el apartado anterior.

Como ha sido anteriormente indicado, los Consejeros, por el desempeño de funciones ejecutivas en el seno de la Compañía, perciben una Retribución Fija establecida de acuerdo con los criterios expresados en el apartado A.1.4., que se abona mensualmente.

Los importes para el ejercicio 2020 son los siguientes:

- Presidente: 1.500 m €.
- Consejero Delegado (D. Ignacio Madrdejos): 1.000 m €.

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

#### **A.1.9.**

De conformidad a la política de remuneraciones, los Consejeros Ejecutivos pueden destinar una parte de su retribución fija bruta anual a la obtención de algunos de los productos o servicios ofrecidos por la compañía dentro del plan de retribución flexible como, por ejemplo, el seguro vida, seguro de accidentes, seguro de salud, vehículos de empresa.

Adicionalmente, la sociedad tiene suscritas pólizas de seguro de vida para la cobertura del riesgo de fallecimiento e incapacidad de las que resultan beneficiarios los Consejeros Ejecutivos.

- Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable.

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

#### **A.1.10.**

La política de remuneraciones sólo atribuye elementos de componente variable a los Consejeros Ejecutivos.

##### i) Remuneración Variable anual:

Se vincula al desempeño individual y a la consecución de objetivos económico-financieros, industriales y operativos concretos, predeterminados, cuantificables y alineados con el interés social y contemplados en los planes estratégicos de la Sociedad. Todo ello sin perjuicio de la posibilidad de ponderar otros objetivos, en particular, en materia de gobierno corporativo y responsabilidad social corporativa, pudiendo ser de carácter cuantitativo o cualitativo.

De acuerdo con la política de remuneraciones vigente, los objetivos cuantitativos tienen un peso, como mínimo, del 50% en el conjunto del incentivo. No obstante, como se detalla en el apartado A.2 siguiente, está previsto someter a la próxima Junta General de Accionistas la aprobación de una nueva política de remuneraciones en la que se propone elevar la ponderación mínima de éstos del 50% actual a un 60%.

Estos objetivos cuantitativos están compuestos por métricas que garantizan el adecuado balance entre los aspectos financieros y operativos de la gestión de la Sociedad. En concreto, para el ejercicio 2020, tienen un peso del 60% para el Presidente y del 70% para el Consejero Delegado, y son los siguientes:

- 55% Resultado Neto.
- 45% Flujo de Caja.

A la hora de determinar el nivel de cumplimiento de estos objetivos, la Sociedad elimina aquellos resultados extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los criterios de evaluación, ajustándose al resultado proforma.

Por otro lado, los objetivos cualitativos tienen un peso, como mínimo, del 30% en el conjunto de la Retribución Variable anual. Principalmente, están vinculados a la evaluación del desempeño individual de los Consejeros Ejecutivos. No obstante, como se detalla en el apartado A.2 siguiente, está previsto someter a la próxima Junta General de Accionistas la aprobación de una nueva política de remuneraciones en la que se propone establecer la ponderación de éstos a un máximo del 40%.

En concreto, para el ejercicio 2020, estos objetivos tendrán un peso del 40% para el Presidente y del 30% para el Consejero Delegado.

Para el Presidente se tendrán en cuenta los siguientes objetivos:

- Funcionamiento del Consejo y de la Comisión Ejecutiva.
- Gobierno corporativo.
- Plan estratégico.
- Sucesiones.
- Relaciones institucionales.

Para el Consejero Delegado se tendrán en cuenta los siguientes objetivos:

- Cumplimiento del Plan Estratégico.
- Seguridad y salud de los empleados, medido a través de los índices de accidentes de la Sociedad.
- Impulso a la Innovación y Responsabilidad Social Corporativa-Sostenibilidad.
- Desarrollo de equipos profesionales que garanticen la estabilidad en la gestión y consecución de los objetivos estratégicos de la organización.
- Adecuación y seguimiento de los procedimientos vinculados a la asunción de riesgos controlados.
- Relación con grupos de interés.

El importe objetivo (*target*) de la retribución variable anual de los Consejeros Ejecutivos, es decir, aquella que se corresponde con un nivel de consecución estándar de los objetivos, es equivalente a un 125% de la Retribución Fija para el Presidente y un 100% para el Consejero Delegado. Los objetivos cuantitativos tienen asociada una escala que permite recompensar el sobrecumplimiento de objetivos hasta un límite, por lo que la retribución variable anual puede alcanzar hasta un 190% de la Retribución Fija para el Presidente y el 150% para el Consejero Delegado.

#### ii) Planes de Incentivos a Largo Plazo:

Los Consejeros Ejecutivos participan en un sistema de retribución variable a largo plazo basado en planes de entrega de acciones.

A excepción del Plan 2019 que se detallará a continuación, y que se estructura en un único ciclo de tres años de duración, tanto el Plan 2016-2018, como el que está previsto someter a aprobación en la próxima Junta General (Plan 2020-2022), se estructuran en tres ciclos solapados de tres años de duración cada uno, realizándose asignaciones de unidades cada año al comienzo de cada ciclo, que se podrán convertir en acciones al final del ciclo (transcurridos tres años). Las unidades asignadas se podrán convertir en acciones si (i) se permanece en la Sociedad durante un periodo de maduración de tres años a contar desde la fecha de asignación de las unidades, salvo en circunstancias excepcionales tales como jubilación, invalidez o fallecimiento, y (ii) se cumplen determinados objetivos ligados a métricas internas o externas que reflejen objetivos económico financieros y/o de creación de valor para la compañía. Cada métrica tiene asociada una escala de logro que establece

un umbral de cumplimiento mínimo, por debajo del cual no se abona incentivo, y un máximo.

Actualmente se encuentran vigentes los siguientes planes:

Plan 2016-2018:

Este Plan se estructura conforme se ha detallado anteriormente y está vinculado a las siguientes métricas:

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

Respecto al concepto de Activos Netos Productivos, se considerará como tales, el importe total de los activos que figuren en el balance consolidado de la Sociedad, excluyendo los activos asignables a proyectos en fase de construcción no remunerados. Al resultado se añadirá el valor correspondiente a la parte proporcional de los Activos Netos Productivos de las sociedades integradas por puesta en equivalencia, exceptuando en todo caso la parte correspondiente a la revalorización de sociedades derivada de procesos de desinversión con pérdida de control.

- Retorno Total para el Accionista (RTA) en comparación con el siguiente grupo de empresas: ACS, OHL, FCC, Atlantia, AdP, Fraport, Serco, Mitie, Eiffage, Vinci, Strabag, Skanska, Balfour Beatty, Transurban, SNC Lavalin, Kier y AENA.

Plan 2019:

En 2019, la Sociedad aprobó en la Junta General de Accionistas celebrada el 5 de abril de 2019 un nuevo Plan de Incentivos a Largo Plazo de similares características a los anteriores, para la asignación de unidades en 2019, pero que consta de un único ciclo de tres años de duración. Las métricas a las que se vincula este incentivo son las siguientes:

- Resultado de Explotación consolidado entre Activos Netos Productivos (ponderación 50%): Se considerará como Resultado de Explotación consolidado de la Sociedad, el resultado de explotación, añadiendo al mismo el resultado de explotación de las sociedades que se integran por puesta en equivalencia en el proceso de elaboración de los estados financieros consolidados, en aquel porcentaje de participación que sobre las mismas se ostente.

Respecto al concepto de Activos Netos Productivos, se considerará como tales, el importe total de los activos que figuren en el balance consolidado de la Sociedad, excluyendo los activos asignables a proyectos en fase de construcción no remunerados. Al resultado se añadirá el valor correspondiente a la parte proporcional de los Activos Netos Productivos de las sociedades integradas por puesta en equivalencia, exceptuando en todo caso la parte correspondiente a la revalorización de sociedades derivada de procesos de desinversión con pérdida de control.

- Retorno Total para el Accionista (RTA) en comparación con el siguiente grupo de empresas (ponderación 50%): ACS, Downer, Granite, Atlantia, AdP, Fraport, Serco, Mitie, Eiffage, Vinci, Strabag, Skanska, Balfour Beatty, Transurban, SNC Lavalin, Kier y AENA.

En 2019, se realizó la asignación del Plan con la siguiente escala de cumplimiento de las métricas:

<b>PLAN DE PERFORMANCE SHARES 2019</b>		
<b>RESULTADO DE EXPLOTACIÓN / ACTIVOS NETOS PRODUCTIVOS (50%)</b>		<b>% PAGO</b>
Máximo	≥9%	50%
Mínimo	≤ 8%	0%
<b>RETORNO TOTAL PARA EL ACCIONISTA EN COMPARACIÓN CON UN GRUPO DE COMPAÑÍAS (50%)</b>		<b>% PAGO</b>
Máximo	Posiciones 1 a 5	50%
Mínimo	Posiciones 10 a 18	0%

Plan 2020-2022:

Está previsto someter a la próxima Junta General de Accionistas la aprobación de un nuevo Plan de Incentivos a Largo Plazo (Plan 2020-2022) de similares características a los anteriores y estructurado a través de tres ciclos solapados de tres años de duración cada uno. Las condiciones para la conversión de las unidades en acciones al final de cada ciclo serán (i) la permanencia en la Sociedad hasta la conclusión de cada ciclo, salvo circunstancias excepcionales (i.e. jubilación, fallecimiento, invalidez, etc.), y (ii) que se cumplan determinados objetivos ligados a las siguientes métricas:

- Flujo de caja de actividad (ponderación 50 %): Se considerará como flujo de actividad la suma del Flujo de Operaciones antes de Impuestos y el Flujo neto de Inversión, excluyendo las operaciones de inversión o desinversión no comprometidas a la fecha de inicio del Plan, así como los flujos de operaciones relacionados con dichas inversiones.
- Retorno Total para el Accionista (RTA) en comparación con el siguiente grupo de empresas (ponderación 50 %): ACS, CCR, Granite, Atlantia, AdP, Fraport, Sacyr, Getlink, Eiffage, Vinci, Strabag, Skanska, Balfour Beatty, Transurban, SNC Lavalin, Kiery AENA.

En 2020, se realizará la primera asignación dentro del Plan 2020-2022, con la siguiente escala de cumplimiento de las métricas:

<b>PLAN DE PERFORMANCE SHARES 2020-2022 (Otorgamiento 2020)</b>		
<b>FLUJO DE CAJA DE ACTIVIDAD (50%)</b>		<b>% PAGO</b>
Máximo	≥977	50%
Mínimo	≤663	0%
<b>RETORNO TOTAL PARA EL ACCIONISTA EN COMPARACIÓN CON UN GRUPO DE COMPAÑÍAS (50%)</b>		<b>% PAGO</b>
Máximo	Posiciones 1 a 3	50%
Mínimo	Posiciones 10 a 18	0%

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

El incentivo a largo plazo que se abonará en 2020, correspondiente a la asignación de 2017, tiene un valor aproximado (a valor de fecha de asignación) de entre el 85 % y el 115 % de la retribución fija de los Consejeros Ejecutivos.

Adicionalmente, la Política de Remuneraciones de los Consejeros vigente incluye una política de tenencia de acciones en la que se establece que una vez atribuidas las acciones o las opciones o derechos sobre acciones correspondientes a los sistemas retributivos, los Consejeros Ejecutivos deberán mantener (directa o indirectamente) un número de acciones de la Sociedad equivalente en valor como mínimo a dos veces su remuneración fija bruta. Tampoco podrán ejercer las opciones o derechos sobre acciones hasta transcurrido un plazo de, al menos, tres años desde su atribución. Lo anterior no será de aplicación a las acciones que el Consejero Ejecutivo necesite enajenar, en su caso, para satisfacer los costes relacionados con su adquisición.

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

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

#### **A.1.11.**

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

De acuerdo con lo previsto en la vigente política de remuneraciones de los Consejeros de Ferrovial, los Consejeros Ejecutivos pueden participar en un esquema retributivo de carácter diferido que sólo se hará efectivo cuando ocurra la desvinculación del Consejero por mutuo acuerdo con la Sociedad al alcanzar una determinada edad, no existiendo por tanto derechos consolidados.

En la propuesta de política que está previsto que el Consejo de Administración someta a la aprobación de la próxima Junta General de Accionistas se mantiene este mismo esquema retributivo.

De acuerdo con lo previsto en dicha propuesta de política de remuneraciones, un 50% de la compensación que, como consecuencia de la terminación de mutuo acuerdo, pueda percibir el Consejero Delegado, estará condicionada al cumplimiento de un pacto de no competencia post-contractual.

El nuevo Consejero Delegado, D. Ignacio Madrideo, participa en dicho esquema retributivo de carácter diferido de conformidad con lo dispuesto en su contrato mercantil suscrito con la Sociedad.

En el contrato suscrito entre D. Ignacio Madrideo y la Sociedad, se ha establecido que el 50% de la cuantía que, en su caso, perciba el Sr. Madrideo con ocasión de su cese, estará sujeta a un pacto de no competencia post-contractual de dos años de duración.

Para la cobertura de esta retribución extraordinaria, la Sociedad anualmente realizará aportaciones a un seguro colectivo de ahorro, del que la propia Sociedad es el tomador y beneficiario, cuantificadas según un determinado porcentaje que se ha fijado, para 2020, en el 20% de la Retribución Total Anual (retribución fija más retribución variable anual *target* del 100%) del Consejero Delegado.

El derecho a percibir la retribución extraordinaria por parte del Consejero Delegado será incompatible con el cobro de cualquier indemnización que pudiera tener derecho a percibir el consejero como consecuencia de la extinción de su relación con la Sociedad.

- Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia postcontractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

#### **A.1.12.**

No está contemplado el pago de ninguna indemnización a los Consejeros en caso de terminación de sus funciones como tales. Para los Consejeros Ejecutivos se detallan en el apartado A.1.13 siguiente.

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

#### **A.1.13.**

Se describen a continuación las condiciones más relevantes:

- a) Preaviso: en el supuesto de extinción por causas imputables a la Sociedad, ésta deberá comunicar al Consejero Delegado el cese con una antelación de tres (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.
- b) Duración: los contratos de los Consejeros Ejecutivos tienen una duración indefinida.
- c) Supuestos de cese e indemnizaciones:  
En el caso del Presidente, la extinción de su contrato por cualquier causa no devengará a su favor derecho a percibir indemnización alguna.  
Para el Consejero Delegado, el contrato se extinguirá por la sola voluntad de la Sociedad expresada mediante acuerdo del Consejo de Administración.  
También se extinguirá inmediata y automáticamente en caso de (i) cese o no renovación del Consejero Delegado como consejero por la Junta General de Accionistas; o (ii) revocación total o parcial, en su caso, de las facultades delegadas a su favor por el Consejo de Administración o de los poderes otorgados a su favor por la Sociedad.  
En los casos de extinción previstos tendrá derecho a percibir una indemnización bruta por un importe equivalente al mayor de los dos siguientes:
  - (i) la cantidad resultante de sumar el importe anual de la retribución fija y de la retribución variable *target* correspondientes al ejercicio en que se produzca la extinción del contrato; o

(ii) las cantidades acumuladas en la fecha en que se produzca la extinción del contrato en el plan de retribución diferida extraordinaria a que se refiere el Sistema de Ahorro a Largo Plazo con el límite de dos anualidades de la retribución total anual.

d) Exclusividad: los Consejeros Ejecutivos están obligados a prestar servicios de forma exclusiva a la Sociedad, no pudiendo el Consejero firmar contratos con otras empresas competidoras de Ferrovial por sí ni por personas interpuestas, familiares o no que impliquen una efectiva competencia con las actividades de Ferrovial.

e) No competencia: de conformidad con el artículo 41.3 del Reglamento del Consejo de Administración, 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 período de dos 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 dos años a partir de su separación del Consejo. Estas prohibiciones podrán ser dispensadas por el Consejo de Administración.

Los contratos suscritos con los Consejeros Ejecutivos contienen una obligación de no competencia post-contractual durante un plazo de dos años.

En el caso del Presidente, la cláusula de no competencia durante 2 años es equivalente a 2 veces su retribución fija.

En el caso del Consejero Delegado, el 50% de la cuantía que podría llegar a percibir en caso de cese estará sujeta al cumplimiento del pacto de no competencia post-contractual de 2 años de duración.

f) Cláusula de recobro: los acuerdos contractuales de los Consejeros Ejecutivos incluyen una cláusula que permite a la Sociedad reclamar el reembolso de componentes variables de la retribución cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad.

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

#### **A.1.14.**

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

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

#### **A.1.15.**

De conformidad con la política de remuneraciones vigente, no se prevé la concesión de anticipos, créditos o garantías a los Consejeros por parte de la Sociedad por razón de su condición de miembros del Consejo de Ferrovial.

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

**A.1.16.**

A fecha de emisión de este Informe, no se contempla en el sistema de remuneraciones de los Consejeros ningún otro concepto retributivo a los explicados en los anteriores apartados.

En caso de que los Consejeros Ejecutivos de Ferrovial reciban asignaciones fijas o dietas por su asistencia a los Consejos y Comisiones de otras sociedades del Grupo, las cantidades recibidas por este concepto serán minoradas del importe de la retribución variable anual del Consejero.

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

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

Respecto a la política de remuneraciones del ejercicio 2020, está previsto someter a la próxima Junta General de Accionistas la aprobación de una nueva política de remuneraciones para los ejercicios 2020 a 2022, que mantiene en términos similares los elementos y características de la política de remuneraciones vigente, con las siguientes modificaciones:

En concreto:

- Respecto a la remuneración de los Consejeros en su condición de tales, el importe anual máximo se venía determinando conforme al acuerdo de la Junta General de Accionistas de 22 de octubre de 2009, ajustándolo anualmente con la variación de la tasa interanual del mes de diciembre de cada ejercicio correspondiente al Índice de Precios al Consumo (Índice General Nacional), que se publica por el Instituto Nacional de Estadística.

La Comisión entiende que la determinación de dicha cantidad máxima no debe estar vinculada a la evolución del índice mencionado, considerando que el importe anual máximo debe ser la cantidad fija que figure en la Política de Remuneraciones de los consejeros vigente en cada momento, sometiéndose la variación de la misma a la aprobación de la Junta General correspondiente.

- Respecto de la retribución variable anual de los Consejeros Ejecutivos se propone:
  - Respecto a la ponderación de los objetivos cuantitativos, elevar la ponderación mínima de éstos del 50% actual a un 60%.
  - En relación con la ponderación de los objetivos cualitativos, modificar la ponderación de éstos desde un mínimo del 30%, según la redacción actual, a un máximo del 40%.

- Retribución fija: se actualiza el importe de la retribución fija de conformidad con las condiciones establecidas en el contrato mercantil suscrito entre el nuevo Consejero Delegado, D. Ignacio Madrideo, y Ferrovial, así como la del Presidente.
- En lo que se refiere a su indemnización por cese del Consejero Delegado, fijándola en la mayor de las siguientes cantidades: una anualidad de su retribución fija más la retribución variable anual Target, o las cantidades acumuladas el Sistema de Ahorro a Largo Plazo, con el límite de dos anualidades de su retribución total anual.

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

<https://static.ferrovial.com/wp-content/uploads/2019/09/22155513/24PoliticaRemuneracionesConsejeros2018.pdf>

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

El informe de retribuciones contó con el apoyo del 75,54 % de los votos emitidos. Teniendo en cuenta el voto de los accionistas en el informe del año, se han propuesto las modificaciones descritas en el apartado A.2.

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

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

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

En el año 2019, el Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad han aplicado la Política Retributiva de acuerdo con los principios, fundamentos y criterios expuestos en el apartado A.1.1. del presente Informe y tras el correspondiente análisis se ha decidido incluir determinadas modificaciones en la misma tal y como se hace referencia en el apartado A.2 anterior.

B.2 Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e

intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Tal y como se establece en el apartado A.1.3. anterior, Ferrovial ha aplicado en el ejercicio cerrado la Política de Remuneraciones vigente, diseñada considerando la estrategia establecida y los resultados a largo plazo de la Sociedad así como estableciendo un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración de los Consejeros Ejecutivos. En concreto las medidas consisten en:

- No reconocer retribución variable a los Consejeros en su condición de tales.
- No conceder retribuciones variables garantizadas a los Consejeros Ejecutivos.
- Establecer importes máximos de pago.
- Tener reguladas cláusulas de recobro en la Política y en los contratos de los Consejeros Ejecutivos.
- Que la Política contemple una obligación de tenencia de acciones.
- Que los sistemas retributivos de los Consejeros Ejecutivos llevan implícitos en su diseño medidas de control de riesgos excesivos. En particular, los objetivos cualitativos llevan implícito una valoración del desempeño en lo que a asunción de riesgos y cumplimiento de políticas establecidas a estos efectos se refiere.
- Que 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.

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

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

La retribución devengada, tanto fija como variable, cumple con lo dispuesto en la Política Retributiva de los Consejeros vigente, no habiéndose sobrepasado los límites fijados en la misma.

La retribución variable de los Consejeros Ejecutivos y altos directivos de la Sociedad está ligada a diversas métricas de resultados y rentabilidad, tanto corporativos como de área de negocio en ese periodo. Por lo que a los Consejeros Ejecutivos respecta, el cumplimiento de los objetivos de resultados y rentabilidades establecidas al comienzo del ejercicio 2019 ha permitido determinar una retribución variable total agregada de 2.045,5 miles de €.

El detalle y desglose de los importes de la retribución variable a corto y largo plazo se encuentra en el apartado B.7 posterior y en los correspondientes cuadros del apartado C.

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

- Tanto la retribución variable anual como la retribución variable a medio y largo plazo incluyen escalas de consecución definidas que tienen en cuenta objetivos económico-financieros y

operativos del plan estratégico de la Sociedad, y en el caso de la retribución variable a largo plazo, también de creación de valor para el accionista. De este modo, las variaciones en el rendimiento de la Sociedad, a corto y largo plazo, impactarán de forma directa en el importe de las remuneraciones variables a percibir por los Consejeros Ejecutivos.

- Adicionalmente, en el caso de la retribución variable anual, a la hora de determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos de carácter cuantitativo se eliminan aquellos resultados extraordinarios que podrían introducir distorsiones.
- El devengo de la retribución variable anual y a medio y largo plazo únicamente se produce con posterioridad a la fecha de formulación de las correspondientes cuentas anuales, tras haberse podido determinar el grado de consecución de los objetivos cuantitativos.
- Toda la remuneración de carácter variable está sometida a una cláusula de recobro que permite a la Sociedad reclamar a los Consejeros Ejecutivos el reembolso de los componentes variables de la remuneración cuando éstos se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad.
- Además, en el caso de la retribución variable a medio y largo plazo, que se liquida en acciones, se establece una obligación de tenencia de acciones.

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

	Número	% sobre el total
<b>Votos emitidos</b>	491.291.691	66,53%

	Número	% sobre emitidos
<b>Votos negativos</b>	113.872.509	23,18%
<b>Votos a favor</b>	371.129.139	75,54%
<b>Abstenciones</b>	6.290.043	1,28%

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

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

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

La remuneración total máxima aprobada para el año 2019 por todos los conceptos por pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad asciende a 1.847,80 miles de €. La variación respecto al 2018 es consecuencia de la aplicación del IPC, que ascendió a un 1,2% (ver detalle apartado D).

(i) Asignación Fija: en 2019 la asignación fija agregada ascendió a 420 miles de €.

(ii) Asignación fija complementaria: en 2019 la asignación fija complementaria ha ascendido a 515 miles de €.

(iii) Dietas por Asistencia: los Consejeros reciben una cuantía fija por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones Delegadas o asesoras. A continuación, se detallan las cuantías recibidas por reunión en 2019:

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

En total, el importe de las dietas abonadas en 2019 ha ascendido a 912 miles de €.

El importe total abonado en 2019 por pertenencia al Consejo, en su condición de tales, a los Consejeros ha sido de 1.848 miles de €.

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

El importe de la retribución fija de los Consejeros Ejecutivos correspondiente al ejercicio 2019 ha ascendido en global a 2.674 miles de €:

- 1.455 miles de € para el Presidente. No existe variación respecto de la retribución fija abonada en 2018.
- 969 miles € para el anterior Consejero Delegado, D. Iñigo Meirás, hasta su sustitución por el nuevo Consejero Delegado.
- 250 miles de € para el nuevo Consejero Delegado, D. Ignacio Madridejos, desde su nombramiento como Consejero Delegado. De acuerdo con su contrato, su retribución fija anual asciende a 1.000 miles de €.

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

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados.

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

- Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.

- En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

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

De acuerdo tanto con la Política Retributiva vigente, como con la que se prevé someter a aprobación en la próxima Junta General, sólo los Consejeros Ejecutivos pueden percibir retribución variable.

Por lo que se refiere a la Retribución Variable anual, el nivel de consecución de los objetivos del ejercicio 2019 ha sido:

Para el Presidente:

88,4% del *target* (58,2% del máximo posible).

Dichos niveles de consecución implican un pago del 110,5 %de la retribución fija.

El detalle del grado de consecución de los distintos objetivos ha sido el siguiente:

Cuantitativos:

- Objetivo de Resultado neto: no se ha cumplido el objetivo previsto
- Objetivo de Flujo de caja: se ha cumplido el objetivo previsto

Cualitativos: se han cumplido parcialmente los objetivos previstos:

- Funcionamiento del Consejo y de la Comisión Ejecutiva.
- Gobierno Corporativo.
- Plan estratégico.
- Sucesiones.
- Relaciones institucionales.

Anterior Consejero Delegado (D. Iñigo Meirás):

12,5% del *target* (8,2% del máximo posible). Dichos niveles de consecución implican un pago del 15,6% de la retribución fija. En relación con D. Iñigo Meirás, sus objetivos se han medido hasta la fecha de su desvinculación con la Sociedad.

Debido a las especiales circunstancias concurrentes en el proceso de desvinculación de D. Iñigo Meirás de Ferrovial, detalladas en el apartado B.10. siguiente, se acordó abonar su retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2019 en la fecha desvinculación de éste de la Sociedad (31 octubre de 2019), de conformidad con lo establecido en su contrato de extinción de fecha 30 de septiembre de 2019, que fue aprobado por el Consejo de Administración.

En cuanto al grado de consecución de los distintos objetivos ha sido el siguiente:

- Cumplimiento del Plan Estratégico: se ha cumplido parcialmente el objetivo previsto.
- Seguridad y salud de los empleados, medido a través de los índices de accidentes de la Sociedad: se ha cumplido parcialmente el objetivo previsto.
- Impulso a la Innovación y Responsabilidad Social Corporativa-Sostenibilidad: se ha cumplido parcialmente el objetivo previsto.
- Desarrollo de equipos profesionales que garanticen la estabilidad en la gestión y consecución de los objetivos estratégicos de la organización: se ha cumplido parcialmente el objetivo previsto.

- Adecuación y seguimiento de los procedimientos vinculados a la asunción de riesgos controlados: se ha cumplido parcialmente el objetivo previsto.
- Relación con grupos de interés: se ha cumplido parcialmente el objetivo previsto.

El desglose de los importes en concepto de retribución variable para el Presidente y el anterior y nuevo Consejero Delegado, correspondientes a los objetivos marcados para el 2019, es el siguiente:

- Presidente: 1.608 miles de €.
- Anterior Consejero Delegado, D. Iñigo Meirás: 187,5 miles de €.
- Nuevo Consejero Delegado, D. Ignacio Madridejos: 250 miles de €, como parte proporcional de su retribución variable de octubre a diciembre 2019.

En el caso de D. Ignacio Madridejos (nuevo Consejero Delegado), la Comisión de Nombramientos y Retribuciones acordó, en línea con lo establecido en la política de remuneraciones de la Sociedad para el caso de nuevos nombramientos, que en el momento de la firma de su contrato mercantil como Consejero Delegado de Ferrovial se le concediese un bonus de incorporación de 600.000 € brutos abonados mediante la entrega de acciones de la Sociedad. Con dicho incentivo especial se pretende compensar la pérdida de incentivos no devengados en la anterior compañía con motivo de su contratación por Ferrovial.

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

Plan de Incentivos a Largo Plazo: Planes de entrega de acciones.

En 2019 ha vencido el primer ciclo del Plan 2016-2018. La Comisión ha llevado a cabo el proceso de evaluación para determinar el grado de consecución de los objetivos. En este proceso la Comisión ha contado con el soporte de la Dirección General Económico-Financiera, responsable del control de gestión del Grupo, que facilita los resultados económicos del Grupo debidamente auditados y verificados por la Comisión de Auditoría y Control. Se ha abonado en marzo de 2019 el importe correspondiente al otorgamiento realizado en 2016.

El grado de cumplimiento de las distintas métricas ha sido el siguiente: El Resultado Bruto de Explotación entre los Activos Netos Productivos ha sido el 9,84% que junto con el posicionamiento del Retorno Total para el Accionista otorga un grado de cumplimiento del plan del 71,88 %, aplicándose este porcentaje a las unidades otorgadas en 2016.

A precios de otorgamiento, esto supone el 66% de la retribución fija anual del Presidente y del 80% de la retribución fija anual del anterior Consejero Delegado.

Sin embargo, a precios de liquidación, el valor del incentivo ha disminuido un 9% con respecto al ejercicio anterior.

B.8 Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables cuando se hubieran, en el primer caso, consolidado y diferido el pago o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

No se ha producido reducción o reclamación de ningún tipo de componente variable en el ejercicio.

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

Plan de retribución diferida para el Consejero Delegado.

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

Para la cobertura de esta retribución extraordinaria, la Sociedad anualmente realizará aportaciones a un seguro colectivo de ahorro, del que la propia Sociedad es el tomador y beneficiario, cuantificadas en un 20% de la retribución total anual del Consejero Delegado (para 2019, la retribución fija más retribución variable anual *target* del 100%).

El derecho a percibir la retribución extraordinaria por parte del Consejero Delegado será incompatible con el cobro de cualquier indemnización que pudiera tener derecho a percibir el consejero como consecuencia de la extinción de su relación con la Sociedad.

Las aportaciones realizadas por este concepto en 2019 ascendieron a la cantidad de 562 miles de €, siendo el total acumulado a la fecha de cierre de este informe de 100 miles de € para Ignacio Madrdejós, y de 462 miles de € en el caso de Iñigo Meirás.

Por su parte, D. Iñigo Meirás, Consejero Delegado hasta el 30 de septiembre de 2019, participaba asimismo en este esquema retributivo de carácter diferido que se estableció en el momento de su incorporación a la alta dirección de la Sociedad. Para la cobertura de esta retribución extraordinaria, la Sociedad anualmente realizó aportaciones a un seguro colectivo de ahorro, del que la propia Sociedad era tomador y beneficiario, cuantificadas en un 20% de la retribución total anual del Consejero Delegado (para 2019, retribución fija más retribución variable anual *target* del 125%).

El derecho a percibir esta retribución extraordinaria es incompatible con el cobro de cualquier indemnización que hubiese podido tener derecho a percibir el Consejero Delegado como consecuencia de la extinción de su relación con la Sociedad.

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

De acuerdo con lo dispuesto, tanto en su contrato mercantil, como en su contrato laboral previo, que se declaró en suspenso por acuerdo entre las partes en la fecha de su nombramiento como Consejero Delegado de Ferrovial, la fecha prevista de desvinculación de D. Iñigo Meirás por mutuo acuerdo se estableció el día 29 de mayo del 2020.

No obstante lo anterior, en el marco del plan de sucesión de la primera línea ejecutiva del Grupo, y una vez garantizada una sucesión ordenada en la gestión, Ferrovial y D. Iñigo Meirás acordaron adelantar la fecha de extinción inicialmente prevista, extinguiendo por mutuo acuerdo tanto la relación mercantil, como la relación laboral previa que fue declarada en suspenso tras su nombramiento como Consejero Delegado de Ferrovial.

Como consecuencia de lo anterior, D. Iñigo Meirás percibió un importe de 8.166,8 miles de €, que se corresponde con los fondos acumulados en la póliza de seguro colectivo de ahorro contratada por la Sociedad derivados tanto de su contrato laboral como de su relación mercantil, a la que se refiere el apartado B.9 anterior, junto con la rentabilidad acumulada en dicha póliza.

Adicionalmente, se ha abonado a D. Iñigo Meirás en concepto de liquidación, saldo, finiquito e importes de la retribución fija pendientes de abono hasta la fecha inicialmente acordada de extinción de su relación, un importe de 724,9 miles de €.

El importe correspondiente a los fondos acumulados en la póliza de seguro colectivo de ahorro contratada por la Sociedad, a la que se refiere el apartado B.9 anterior, junto con la rentabilidad acumulada en dicha póliza se ha recogido en el apartado C.1.a).1) bajo el campo de "indemnización". Por su parte, el importe correspondiente a los conceptos de liquidación, saldo, finiquito e importes de la retribución fija pendientes de abono hasta la fecha inicialmente acordada de extinción de su relación reflejado en el presente apartado B.10 se ha consignado en el cuadro del apartado C.1.a).1) bajo el campo de "otros conceptos".

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

Como consecuencia de la contratación del nuevo Consejero Delegado, D. Ignacio Madrideo, éste ha suscrito un contrato mercantil con la Sociedad cuyas condiciones se han detallado en el apartado A.1 anterior.

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

No aplica.

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

De conformidad con la política de remuneraciones vigente, no se prevé la concesión de anticipos, créditos o garantías a los Consejeros por parte de la Sociedad por razón de su condición de miembros del Consejo de Ferrovial.

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

La Sociedad tiene suscritas pólizas de seguro de vida para la cobertura del riesgo de fallecimiento e incapacidad de las que resultan beneficiarios los Consejeros Ejecutivos. Para 2019, el importe de la prima del seguro de vida ha ascendido a:

- 8 miles de € para el Presidente.
- 5 miles de € para el anterior Consejero Delegado, D. Iñigo Meirás.

Durante 2019 se ha imputado al actual Consejero Delegado, D. Ignacio Madrideo, la cantidad de 0,4 miles de € como retribución en especie correspondiente a un coche de empresa.

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

No aplica.

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

No aplica.

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

<b>Nombre</b>	<b>Tipología</b>	<b>Periodo de devengo ejercicio t</b>
<b>Don RAFAEL DEL PINO CALVO-SOTELO</b>	Presidente ejecutivo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
<b>Don SANTIAGO BERGARECHE BUSQUET</b>	Vicepresidente otro externo	Desde 01/01/2019 hasta 19/12/2019
<b>Don JOAQUÍN AYUSO GARCÍA</b>	Vicepresidente otro externo	Desde 01/01/2019 hasta 30/09/2019
<b>Don IGNACIO MADRIDEJOS FERNÁNDEZ</b>	Consejero Delegado	Desde 30/09/2019 hasta 31/12/2019
<b>Don ÍÑIGO MEIRÁS AMUSCO</b>	Consejero Delegado	Desde 01/01/2019 hasta 30/09/2019
<b>Doña MARÍA DEL PINO CALVO-SOTELO</b>	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
<b>Don SANTIAGO FERNÁNDEZ VALBUENA</b>	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
<b>Don JOSÉ FERNANDO SÁNCHEZ-JUNCO MANS</b>	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
<b>Don JOAQUÍN DEL PINO CALVO-SOTELO</b>	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
<b>Don OSCAR FANJUL MARTÍN</b>	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
<b>Don PHILIP BOWMAN</b>	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
<b>Doña HANNE BIRGITTE BREINBJERG SØRENSEN</b>	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
<b>Don BRUNO DI LEO</b>	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
<b>Don JUAN HOYOS MARTIENZ DE IRUJO</b>	Consejero Independiente	Desde 02/10/2019 hasta 31/12/2019
<b>Don GONZALO URQUIJO FERNÁNDEZ DE ARAOZ</b>	Consejero Independiente	Desde 19/12/2019 hasta 31/12/2019

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

a) **Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:**

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio t	Total ejercicio t-1
Rafael del Pino y Calvo Sotelo	35	143		1.455	1.608			74	3.135	3.018
Santiago Bergareche Busquet	34	77						63	174	183
Joaquín Ayuso García	26	55						35	116	150
Ignacio Madridejos Fernández	9	14		250	250			9	532	0
Iñigo Meirás Amusco	26	57		969	188		8.167	753	10.160	2.391
María del Pino y Calvo-Sotelo	35	72						37	144	138
Santiago Fernández Valbuena	35	88						37	160	163
José Fernando Sánchez-Junco Mans	35	89						37	161	157
Joaquín del Pino y Calvo-Sotelo	35	54						37	126	131
Oscar Fanjúl Martín	35	80						37	152	143
Philip Bowman	35	59						37	131	138
Hanne Birgitte Breinbjerg Sorensen	35	58						37	130	138
Bruno Di Leo	35	54						37	126	37
Juan Hoyos Martínez de Irujo	9	12						9	30	0
Gonzalo Urquijo Fernández de Araoz	1							1	2	0

Observaciones

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio		Instrumentos financieros concedidos durante el principio del ejercicio		Instrumentos financieros consolidados durante el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final de ejercicio 2019	
		Nº Instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº Instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº Instrumentos	Nº Acciones equivalentes/c onsolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº Instrumentos	Nº Instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Rafael del Pino y Calvo Sotelo	Plan P. Shares 2016		74.000				53.191	20,622	1.096,90	-	-	-
	Plan P. Shares 2017		76.850							-	-	76.850
	Plan P. Shares 2018		73.900							-	-	73.900
	Plan P. Shares 2019				70.000							70.000
Ignacio Madridejos Fernández	Plan P. Shares 2019				14.468							14.468
Íñigo Meirás Amusco	Plan P. Shares 2016		74.000				53.191	20,622	1.096,90			
	Plan P. Shares 2017		76.850									76.850
	Plan P. Shares 2018		73.900									73.900
	Plan P. Shares 2019				70.000							70.000

Observaciones

### iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Ejercicio t		Ejercicio t-1	
	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados
	Ignacio Madridejos			100			100	
Íñigo Meirás			462	542	8.088			7210

Observaciones
La diferencia entre 8.167 miles de € recogidos en el apartado B.10 y en la tabla C.1.a)i) y 8.088 miles de €, es la rentabilidad obtenida en 2019 de las cantidades acumuladas.

iv) **Detalle de otros conceptos**

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Rafael del Pino y Calvo-Sotelo	Primas de seguro de vida	8
Ignacio Madrideo Fernández	Bonus incorporación	600
Iñigo Meirás Amusco	Primas de seguro de vida	5

Observaciones

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio t	Total ejercicio t-1
Joaquín Ayuso García			23						23	38

Observaciones

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

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

Observaciones

--

**iii) Sistemas de ahorro a largo plazo**

	<b>Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro</b>

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Ejercicio t		Ejercicio t-1	
	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Ejercicio t-1	Ejercicio t	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados

<b>Observaciones</b>

**iv) Detalle de otros conceptos**

Nombre	Concepto	Importe retributivo

<b>Observaciones</b>

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio t sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remune ración por otros concept os	Total ejercicio t grupo
Rafael del Pino y Calvo Sotelo	3.315	1.097			4.412					
Santiago Bergareche Busquet	174				174					
Joaquín Ayuso García	116				116	23				23
Ignacio Madrideoj Fernández	532			600	1.132					
Iñigo Meirás Amusco	10.160	1.097			11.257					
María del Pino y Calvo-Sotelo	144				144					
Santiago Fernández Valbuena	160				160					
José Fernando Sánchez-Junco Mans	161				161					
Joaquín del Pino y Calvo-Sotelo	126				126					
Oscar Fanjúl Martín	152				152					
Philip Bowman	131				131					
Hanne Birgitte Breinbjerg Sorensen	130				130					
Bruno di Leo	126				126					
Juan Hoyos Martínez de Irujo	30				30					
Gonzalo Urquijo Fernández de Araoz	2				2					
<b>Total:</b>	<b>15.459</b>	<b>2.194</b>		<b>600</b>	<b>18.253</b>	<b>23</b>				<b>23</b>

### Observaciones

La "remuneración por otros conceptos" de D. Ignacio Madrideoj, corresponde a un bonus de incorporación abonado mediante la entrega de acciones de Ferrovial

## **D** OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

La Junta General de Accionistas de fecha 22 de octubre de 2009 estableció una retribución fija anual, para el conjunto de los miembros que en ese momento formaban parte del Consejo de Administración, de 1.772.727€, ajustable en función de las variaciones que se produzcan en el número de Consejeros y en atención al tiempo de permanencia en el cargo de los Consejeros entrantes y salientes. Adicionalmente, la Junta General de Accionistas determinó que, para ejercicios sucesivos, el importe establecido en 2009 se revisará automáticamente con arreglo a la variación que experimente la tasa interanual del mes de diciembre de cada ejercicio correspondiente al IPC que se publica por el Instituto Nacional de Estadística. En consecuencia, la cantidad fija anual y conjunta de los Consejeros, determinada, por la Junta General de Accionistas de la Sociedad, toma como referencia el importe del ejercicio anterior, revisado conforme a la variación del IPC, y ajustado a las altas y bajas que se hayan producido en el ejercicio.

La tabla C.1.a.i) recoge en el campo "Otros conceptos", el importe de la Asignación Fija Complementaria (ver A.1.7.), y para D. Iñigo Meirás, el importe de liquidación, saldo, finiquito y de la retribución fija pendientes de abono hasta la fecha inicialmente acordada de extinción de su relación (ver apartado B.10).

Ferrovial tiene contratado un seguro de responsabilidad civil cuyos asegurados son los administradores y directivos de las sociedades del Grupo cuya sociedad dominante es Ferrovial. Entre dichos asegurados se encuentran los Consejeros.

La prima satisfecha en 2019 por el mencionado seguro asciende a 621 miles de euros.

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

---

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 27 de febrero de 2020.

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

Sí

No

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

---

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

---

Fecha fin del ejercicio de referencia: [ 31/12/2019 ]

CIF: [ A81939209 ]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

[ PRINCIPE DE VERGARA, 135 MADRID ]

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

---

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	491.291.691	66,56

  

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	113.872.509	23,18
Votos a favor	371.129.139	75,54
Abstenciones	6.290.043	1,28

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2019
Don RAFAEL DEL PINO CALVO-SOTELO	Presidente ejecutivo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don SANTIAGO BERGARECHE BUSQUET	Vicepresidente otro externo	Desde 01/01/2019 hasta 19/12/2019
Don JOAQUÍN AYUSO GARCÍA	Vicepresidente otro externo	Desde 01/01/2019 hasta 30/09/2019
Don IGNACIO MADRIDEJOS FERNÁNDEZ	Consejero Delegado	Desde 30/09/2019 hasta 31/12/2019
Don IÑIGO MEIRÁS AMUSCO	Consejero Delegado	Desde 01/01/2019 hasta 30/09/2019
Doña MARÍA DEL PINO CALVO-SOTELO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don SANTIAGO FERNÁNDEZ VALBUENA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don JOSÉ FERNANDO SÁNCHEZ-JUNCO MANS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don JOAQUÍN DEL PINO CALVO-SOTELO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don OSCAR FANJUL MARTÍN	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don PHILIP BOWMAN	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña HANNE BIRGITTE BREINBJERG SORENSEN	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña BRUNO DI LEO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don JUAN HOYOS MARTÍNEZ DE IRUJO	Consejero Independiente	Desde 02/10/2019 hasta 31/12/2019
Don GONZALO URQUIJO FERNÁNDEZ DE ARAOZ	Consejero Independiente	Desde 19/12/2019 hasta 31/12/2019

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

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2019	Total ejercicio 2018
Don RAFAEL DEL PINO CALVO-SOTELO	35	143		1.455	1.608			74	3.315	3.018
Don SANTIAGO BERGARECHE BUSQUET	34	77						63	174	183
Don JOAQUÍN AYUSO GARCÍA	26	55						35	116	150
Don IGNACIO MADRIDEJOS FERNÁNDEZ	9	14	250	250				9	532	
Don IÑIGO MEIRÁS AMUSCO	26	57		969	188		8.167	753	10.160	2.391
Doña MARÍA DEL PINO CALVO-SOTELO	35	72						37	144	138
Don SANTIAGO FERNÁNDEZ VALBUENA	35	88						37	160	163
Don JOSÉ FERNANDO SÁNCHEZ-JUNCO MANS	35	89						37	161	157
Don JOAQUÍN DEL PINO CALVO-SOTELO	35	54						37	126	131
Don OSCAR FANJUL MARTÍN	35	80						37	152	143
Don PHILIP BOWMAN	35	59						37	131	138
Doña HANNE BIRGITTE BREINBJERG SORENSEN	35	58						37	130	138
Doña BRUNO DI LEO	35	54						37	126	37
Don JUAN HOYOS MARTÍNEZ DE IRUJO	9	12						9	30	
Don GONZALO URQUIJO FERNÁNDEZ DE ARAOZ	1							1	2	

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don RAFAEL DEL PINO CALVO-SOTELO	Plan 2016 P.Shares		74.000				53.191	20,62	1.097			
Don RAFAEL DEL PINO CALVO-SOTELO	Plan 2017 P.Shares		76.850					0,00				76.850
Don RAFAEL DEL PINO CALVO-SOTELO	Plan 2018 P.Shares		73.900					0,00				73.900
Don RAFAEL DEL PINO CALVO-SOTELO	Plan 2019 P.Shares				70.000			0,00				70.000
Don IGNACIO MADRIDEJOS FERNÁNDEZ	Plan 2019 P.Shares				14.468			0,00				14.468
Don IÑIGO MEIRÁS AMUSCO	Plan 2016 P.Shares		74.000				53.191	20,62	1.097			
Don IÑIGO MEIRÁS AMUSCO	Plan 2017 P.Shares		76.850					0,00				76.850
Don IÑIGO MEIRÁS AMUSCO	Plan 2018 P.Shares		73.900					0,00				73.900
Don IÑIGO MEIRÁS AMUSCO	Plan 2019 P.Shares				70.000			0,00				70.000

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Don IGNACIO MADRIDEJOS FERNÁNDEZ			100				100	
Don IÑIGO MEIRÁS AMUSCO			462	542	8.088			7.210

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don RAFAEL DEL PINO CALVO-SOTELO	Prima Seguro Vida	8
Don IGNACIO MADRIDEJOS FERNÁNDEZ	Bonus Incorporación	600
Don IÑIGO MEIRÁS AMUSCO	Prima Seguro Vida	5

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2019	Total ejercicio 2018
Don JOAQUÍN AYUSO GARCÍA			23						23	38

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

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

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Sin datos								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 grupo
Don RAFAEL DEL PINO CALVO-SOTELO	3.315	1.097			4.412					
Don SANTIAGO BERGARECHE BUSQUET	174				174					
Don JOAQUÍN AYUSO GARCÍA	116				116	23				23
Don IGNACIO MADRIDEJOS FERNÁNDEZ	532			600	1.132					
Don IÑIGO MEIRÁS AMUSCO	10.160	1.097			11.257					
Doña MARÍA DEL PINO CALVO-SOTELO	144				144					
Don SANTIAGO FERNÁNDEZ VALBUENA	160				160					
Don JOSÉ FERNANDO SÁNCHEZ-JUNCO MANS	161				161					
Don JOAQUÍN DEL PINO CALVO-SOTELO	126				126					
Don OSCAR FANJUL MARTÍN	152				152					
Don PHILIP BOWMAN	131				131					
Doña HANNE BIRGITTE BREINBJERG SORENSEN	130				130					
Doña BRUNO DI LEO	126				126					
Don JUAN HOYOS MARTÍNEZ DE IRUJO	30				30					

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 grupo
Don GONZALO URQUIJO FERNÁNDEZ DE ARAOZ	2				2					
TOTAL	15.459	2.194		600	18.253	23				23

**D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS**

---

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

[ 27/02/2020 ]

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

- Si  
 No