

## **FERROVIAL SE ("FERROVIAL" O LA "SOCIEDAD") ANUNCIA LOS ACUERDOS ADOPTADOS EN SU JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS**

**Ámsterdam, 12 de abril de 2024.** Ferrovial (Ticker: "FER") anuncia los acuerdos adoptados en su Junta General de Accionistas (en adelante, "Junta General") sobre las siguientes materias:

- Aprobación de las cuentas anuales del ejercicio 2023.
- Aprobación de la gestión de los Consejeros en el ejercicio de sus funciones durante 2023.
- Reelección de Ernst & Young Accountants LLP como auditor externo para el ejercicio 2024.
- Autorización al Consejo de Administración para emitir acciones y otorgar derechos sobre acciones para (i) fines generales y (ii) a efectos del dividendo flexible, hasta un máximo del 10% y del 5%, respectivamente, del capital social emitido a la fecha de la Junta General de 2024.
- Autorización al Consejo para limitar o excluir el derecho de suscripción preferente de acciones para (i) fines generales y (ii) a efectos del dividendo flexible, hasta un máximo del 10% y 5%, respectivamente, del capital social emitido a la fecha de la Junta General de 2024.
- Autorización al Consejo para adquirir acciones hasta un importe igual al 10% del capital social emitido a la fecha de la Junta General de 2024.
- Amortización de acciones en un número a determinar por el Consejo. La amortización podrá llevarse a cabo en uno o más tramos.

Las autorizaciones al Consejo anteriormente indicadas serán válidas durante un período de 18 meses a partir de la fecha de la Junta General (hasta el 10 de octubre de 2025 inclusive).

El informe de remuneraciones del Consejo y el informe de estrategia climática de la Sociedad del ejercicio 2023 (se adjuntan) se han sometido a votación consultiva. El resultado de dichas votaciones consultivas ha sido favorable.

Los resultados de las votaciones estarán disponibles en la página web de Ferrovial ([www.ferrovial.com](http://www.ferrovial.com)).

*Traducción al español a efectos meramente informativos.  
En caso de discrepancias entre la versión española y la  
inglesa, prevalecerá la versión inglesa.*

INFORME DE REMUNERACIONES

# CRECIMIENTO SOSTENIBLE

Introducción a cargo del Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

Política de Remuneraciones de los Consejeros en 2024

Aplicación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros en 2023

Alineación de la remuneración en el grupo con el rendimiento sostenible y a largo plazo de la compañía y a la reducción de riesgos

Procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la Política de Remuneraciones. Principales actividades llevadas a cabo por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones durante el ejercicio 2023

Tablas resumen de la remuneración

## 1. INTRODUCCIÓN A CARGO DEL PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES

Estimado accionista,

En nombre de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Ferrovial, es un placer presentar el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros de 2023 (IARC), el cual incluye información sobre la política de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso, un resumen sobre la aplicación de la política de remuneraciones y el detalle individual de las remuneraciones percibidas por los Consejeros durante el ejercicio cerrado.

### Decisiones sobre remuneraciones

Una nueva Política de Remuneraciones, que entró en vigor el 16 de junio de 2023 con motivo de la efectiva fusión, fue aprobada en la Junta General de Accionistas celebrada el 13 de abril de 2023 debido a la fusión transfronteriza entre Ferrovial, S.A. y Ferrovial SE (en adelante, "Política de Remuneraciones").

La nueva Política de Remuneraciones refleja las exigencias de la legislación neerlandesa, y un cambio principal que introduce el aumento de la remuneración fija del CEO a 1.450.000€ para reflejar el aumento del coste de vida en Ámsterdam (en lugar de Madrid), así como un incentivo por su traslado a otro país.

Se ha realizado el abono en el primer trimestre de 2024 de la retribución variable anual correspondiente a los resultados del ejercicio 2023, cuyo nivel de pago para el Presidente asciende a 149,8% del objetivo, y para el Consejero Delegado asciende a 146,7% del objetivo. Este proceso se detalla en el apartado 3 "Aplicación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros en 2023".

Por otro lado, se ha llevado a cabo la liquidación en marzo de 2023 de la asignación del año 2020 correspondiente al Plan de Incentivos a Largo Plazo 2020, cuyo nivel de pago ascendió a un 63,88% del incentivo máximo.

Asimismo, la Junta General de Accionistas aprobó un nuevo Plan de Incentivos a Largo Plazo (Plan 2023-2025). El Plan incluye adicional al Flujo de Caja de actividad y al Retorno Total para el Accionista en relación con un grupo de comparación, una métrica ESG con objetivos de reducción de gases de efecto invernadero, diversidad y seguridad y salud en el trabajo.

El nivel de apoyo obtenido en la Junta General de Accionistas celebrada el 13 de abril de 2023, para los puntos del orden del día relacionados con la remuneración, fue significativamente alto y en línea con los resultados obtenidos en 2022.

### Personas y diversidad

El Consejo de Administración de Ferrovial está compuesto por 12 miembros, de los cuales el 33,3% son mujeres. Este porcentaje se elevaría al 40% si excluimos a los Consejeros Ejecutivos, lo que significa que Ferrovial ya cumpliría con la Directiva Europea (Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de noviembre de 2022 relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y medidas conexas), pendiente de transposición.

### Observaciones finales

Para finalizar, quisiera agradecer las aportaciones y el apoyo recibido para la elaboración del presente informe. La Comisión está comprometida en seguir alineando la política de remuneraciones con la estrategia empresarial y de sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, así como con los intereses de nuestros accionistas y demás grupos de interés. Asimismo, los miembros de la Comisión están comprometidos en continuar mejorando el nivel de interacción existente con inversores institucionales y proxy advisors.

Conforme a la normativa aplicable, el presente informe anual sobre remuneraciones de los consejeros será sometido a votación consultiva en la Junta General de Accionistas de 2024.

*Bruno Di Leo*

## 2. REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS EN 2024

### 2.1 . Aspectos principales de la política

La Política de Remuneraciones vigente para los consejeros de Ferrovial (los “Consejeros”) es la aprobada, a propuesta del Consejo de Administración de Ferrovial (el “Consejo de Administración”), por la Junta General de Accionistas de Ferrovial (la “Junta General de Accionistas” o la “Junta General”) celebrada el 13 de abril de 2023 con motivo de la fusión transfronteriza entre Ferrovial S.A y Ferrovial SE, cuya vigencia se mantendrá desde el 16 de junio de 2023 momento de la efectiva fusión hasta la Junta General que se celebre en 2027.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros es accesible en el siguiente enlace: <https://static.ferrovial.com/wp-content/uploads/2023/06/16130606/politica-de-remuneraciones-consejeros-fse.pdf>

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

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

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

Adicionalmente, para definir la Política de Remuneraciones se tiene en consideración el entorno económico, los resultados de la Sociedad, la estrategia del grupo Ferrovial (el "Grupo"), las exigencias legales y las mejores prácticas de mercado.

Adoptamos prácticas retributivas sólidas	Evitamos las siguientes prácticas retributivas
<b>Consejeros Ejecutivos</b>	
Vinculación del pago de la retribución a los resultados de la sociedad ("pay for performance")	No existen cláusulas de extinción de la relación para el Presidente
Pago de parte de la retribución en acciones y/u opciones sobre acciones de la Sociedad (salvo en el caso del Presidente si el correspondiente Plan que se aprobara por la Junta General de Accionistas estableciera su pago en metálico)	No existen obligaciones contractuales en supuestos de cambios de control
Análisis retributivo comparativo	No existen compromisos por pensiones
Paquete de beneficios sociales conservador, en línea con la política de los directivos del Grupo	No se conceden préstamos ni anticipos
Tenencia de acciones por valor de 2 veces su retribución fija	
No ejercicio de derechos hasta pasados 3 años desde su atribución	
Sus contratos incluyen cláusulas de recobro de la retribución variable	
Publicación del grupo de comparación	
Proceso periódico de consulta con los accionistas	
Asesoramiento externo	
<b>Consejeros en su condición de tales</b>	
No participan en fórmulas de remuneraciones consistentes en la entrega de acciones u opciones sobre acciones de la Sociedad, ni instrumentos referenciados al valor de la acción o sistemas vinculados al rendimiento de la Sociedad	

## 2.2. Empresas comparables utilizadas para determinar la política de remuneraciones

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones evalúa periódicamente la información de mercado en relación con los niveles, el mix y las prácticas retributivas.

En concreto, hasta la fecha de realización de este informe, se han acometido distintos análisis sobre la remuneración de los Consejeros Ejecutivos y de los Consejeros en su condición de tales, con el apoyo de asesores externos de reconocido prestigio en la materia.

En relación con los Consejeros Ejecutivos, el mercado que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones toma como referencia para el establecimiento de los distintos componentes de la retribución se establece en función de los siguientes criterios:

- número de compañías suficiente para obtener resultados representativos y estadísticamente fiables y sólidos;
- datos de dimensión: facturación, capitalización bursátil, activos, número de empleados y alcance geográfico;
- ámbito de responsabilidad: compañías cotizadas principalmente en el IBEX35 y multinacionales del sector; y
- distribución sectorial: muestra multisectorial con peso relevante de los sectores construcción, energético y financiero
- coherencia con el grupo de comparación establecido para medir el Retorno Total del Accionista Relativo en el Plan de Incentivo a Largo Plazo. Por lo tanto, Tutor Perini y Webuild entran en el grupo en lugar de Atlantia, Kier y Strabag.

Como resultado, el grupo de comparación está formado por las siguientes 23 compañías:

<b>Acciona</b>	<b>Eiffage</b>	<b>Indra</b>	<b>Telefónica</b>
<b>ACS</b>	<b>Fraport</b>	<b>Naturgy</b>	<b>Transurban</b>
<b>AdP</b>	<b>Getlink</b>	<b>Repsol</b>	<b>Tutor Perini</b>
<b>Balfour Beatty</b>	<b>Granite</b>	<b>Sacyr</b>	<b>Vinci</b>
<b>Banco Santander</b>	<b>Iberdrola</b>	<b>Skanska</b>	<b>Webuild</b>
<b>BBVA</b>	<b>Inditex</b>	<b>SNC Lavalin</b>	

Ferrovial se encuentra alrededor de la mediana del grupo de comparación de 23 empresas en tamaño.

Respecto a la remuneración de los Consejeros en su condición de tales, se ha analizado la información de mercado en España y Países Bajos. Ferrovial se sitúa en torno a la mediana por remuneración respecto del IBEX35 y entre la mediana y el percentil 75 respecto del AEX25.

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

La Comisión considera la información de mercado en el proceso de toma de decisiones, si bien no aplica un enfoque mecánico en la determinación de los niveles de remuneración.

### 2.3. Remuneración de consejeros los ejecutivos

La remuneración total de los Consejeros Ejecutivos de Ferrovial se compone de diferentes elementos retributivos que consisten fundamentalmente en: (i) una retribución fija, (ii) una retribución variable anual y (iii) una retribución variable a largo plazo.

Presidente*	Retribución fija (RF)	Retribución variable anual (RVA)	Retribución variable a largo plazo (Planes de incentivos largo plazo)
Importes	1.500.000€	<b>Target:</b> 125% de la RF <b>Máximo:</b> 190% de la RF	<b>Máximo</b> (anualizado): 150% de la RF
Objetivos	N/A	80% Cuantitativos: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Resultado Neto (55%)</li> <li>• Flujo de Caja (45%)</li> </ul> 20% ESG y Cualitativos	Plan 2020-2022 (otorgamiento 2022): <ul style="list-style-type: none"> <li>• 50% Flujo de Caja de actividad</li> <li>• 50% RTA relativo</li> </ul> Plan 2023-2025 (otorgamiento 2023 y 2024): <ul style="list-style-type: none"> <li>• 40% Flujo de Caja de actividad</li> <li>• 50% RTA relativo</li> <li>• 10% ESG (reducción de gases de efecto invernadero, diversidad y seguridad y salud en el trabajo)</li> </ul>
Diseño	N/A	100% en metálico Cláusulas <i>malus</i> y <i>clawback</i> Discrecionalidad del Consejo ante circunstancias excepcionales	100% en acciones 3 años de medición de objetivos Cláusulas <i>malus</i> y <i>clawback</i>

Consejero delegado*	Retribución fija (FR)	Retribución variable anual (RVA)	Retribución variable a largo plazo (Planes de incentivos largo plazo)
Importes	1.450.000€	<b>Target:</b> 100% of the FR <b>Máximo:</b> 150% of the FR	<b>Máximo</b> (anualizado): 150% de la RF
Objetivos	N/A	70% Cuantitativos: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Resultado Neto (55%)</li> <li>• Flujo de Caja (45%)</li> </ul> 30% ESG y Cualitativos	2020-2022 Plan (2022 grant): <ul style="list-style-type: none"> <li>• 50% Activity cash flow</li> <li>• 50% Relative TSR</li> </ul> 2023-2025 Plan (2023 and 2024 grant): <ul style="list-style-type: none"> <li>• 40% Activity cash flow</li> <li>• 50% Relative TSR</li> <li>• 10% ESG metrics (greenhouse gas reduction, diversity and occupational health and safety goals)</li> </ul>
Diseño	N/A	100% en metálico Cláusulas <i>malus</i> y <i>clawback</i> Discrecionalidad del Consejo ante circunstancias excepcionales	100% en acciones 3 años de medición de objetivos Cláusulas <i>malus</i> y <i>clawback</i>

\* Los Consejeros Ejecutivos pueden destinar una parte de su retribución fija bruta anual a la obtención de algunos de los productos o servicios ofrecidos por la compañía dentro del plan de retribución flexible como, por ejemplo, el seguro de vida, seguro de accidentes, seguro de salud o vehículos de empresa. Adicionalmente, la Sociedad tiene suscritas pólizas de seguro de vida para la cobertura del riesgo de fallecimiento e incapacidad de las que resultan beneficiarios los Consejeros Ejecutivos.

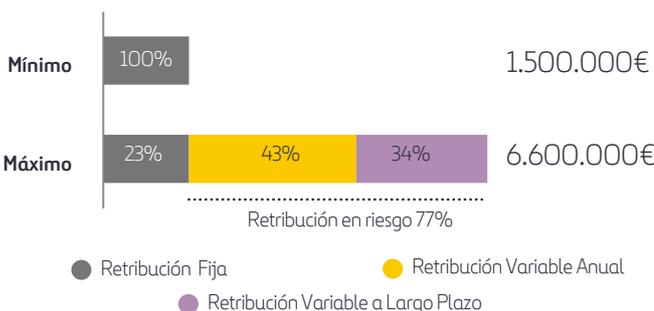
Adicionalmente, el Consejero Delegado participa en un esquema retributivo de ahorro a largo plazo de carácter diferido que sólo se hará efectivo cuando ocurra su desvinculación por mutuo acuerdo con la Sociedad al alcanzar una determinada edad, no existiendo por tanto derechos consolidados (ver 2.3.1).

La remuneración fija del Presidente se mantiene constante en 2024. En el caso del Consejero Delegado, la cuantía se incrementó a €1,450,000 con efectos desde la fecha de la fusión para reflejar el aumento del coste de vida en Ámsterdam (en lugar de Madrid), así como incentivo motivado por su traslado a otro país.

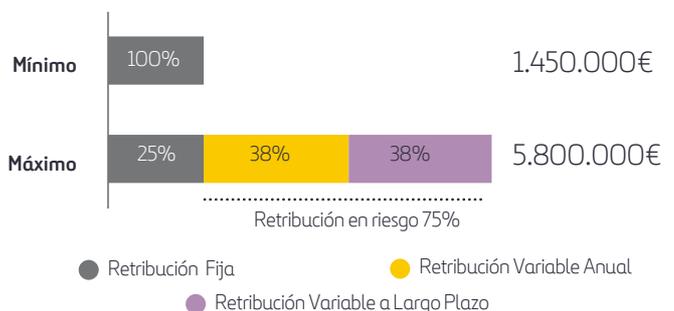
En lo que se refiere al mix retributivo, la Política de Remuneraciones de Ferrovial establece un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. El peso de la retribución en riesgo para los Consejeros Ejecutivos supone, al menos, un 75% de la retribución total para un escenario máximo que contempla un otorgamiento del incentivo a largo plazo máximo y sobrecumplimiento de los objetivos. Los gráficos detallan el nivel de retribución total, así como el mix retributivo para un escenario de cumplimiento de objetivos mínimo y máximo:

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

**PRESIDENTE**



**CONSEJERO DELEGADO**



### 2.3.1. Detalle de los elementos retributivos de los consejeros ejecutivos

Los elementos que componen la retribución de los consejeros ejecutivos son los siguientes:

Retribución fija	Funcionamiento
Recompensar atendiendo al nivel de responsabilidad y a la trayectoria profesional	Se determina teniendo en cuenta el contenido de las funciones ejecutivas asociadas al cargo y la información sobre remuneraciones de sociedades cotizadas comparables a la Sociedad. Se abona mensualmente.
	Importe
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presidente: 1.500.000€</li> <li>Consejero Delegado: 1.450.000€</li> </ul>

Retribuciones en especie	Funcionamiento
Ofrecer un paquete de compensación competitivo	En línea con la política de los directivos del Grupo, la Sociedad tiene suscritas pólizas de seguro de vida para la cobertura del riesgo de fallecimiento e incapacidad de las que resultan beneficiarios los Consejeros Ejecutivos. Además, los Consejeros Ejecutivos son elegibles a otros beneficios sociales como coche de empresa, seguro médico, seguro de vida y accidentes, seguro de responsabilidad civil y otros beneficios no materiales. Los Consejeros Ejecutivos pueden destinar una parte de su retribución fija bruta anual a la obtención de algunos de los productos o servicios ofrecidos por la compañía dentro del plan de retribución flexible.
	Importe máximo
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presidente: 50.000€</li> <li>Consejero Delegado: 50.000€</li> </ul>

#### **Sistemas de ahorro a largo plazo (aplicable solo al Consejero Delegado)**

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

De acuerdo con lo previsto en la vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros de Ferrovial, el Consejero Delegado es elegible a un esquema retributivo de carácter diferido que sólo se hará efectivo cuando ocurra la desvinculación del Consejero por mutuo acuerdo con la Sociedad al alcanzar una determinada edad, no existiendo por tanto derechos consolidados.

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

Para la cobertura de esta retribución extraordinaria, la Sociedad anualmente realizará aportaciones a un seguro colectivo de ahorro, del que la propia Sociedad es el tomador y beneficiario, cuantificadas según un determinado porcentaje que se ha fijado, para 2024, en el 20% de la Retribución Total Anual (retribución fija más retribución variable anual target del 100%) del Consejero Delegado.

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

Retribución variable anual

Funcionamiento

Los Consejeros Ejecutivos participan en el sistema general de retribución variable anual del Grupo. Esta retribución se abona en metálico. En caso de que los Consejeros Ejecutivos de la Sociedad reciban dietas por su asistencia a los Consejos y Comisiones de otras sociedades del Grupo, las cantidades recibidas por este concepto serán minoradas del importe de la retribución variable anual del Consejero. Se han realizado análisis sobre el impacto en la retribución variable de distintos escenarios de desempeño financiero, considerando diferentes niveles de estrés de las métricas de rendimiento, con el fin de asegurar la alineación entre *pay* y *performance*.

Importe

	Target	Máximo
Presidente	125% de la Retribución fija	190% de la Retribución fija
Consejero Delegado	100% de la Retribución fija	150% de la Retribución fija

Objetivos

La Retribución Variable Anual se vincula al desempeño individual y a la consecución de objetivos económico- financieros, industriales y operativos concretos, predeterminados, cuantificables y alineados con el interés social, contemplados en los planes estratégicos de la Sociedad (por ejemplo y entre otros, Resultado Neto, Flujo de Caja, etc.). Todo ello sin perjuicio de la posibilidad de ponderar otros objetivos, en particular, en materia de gobierno corporativo y responsabilidad social corporativa, pudiendo ser de carácter cuantitativo o cualitativo (por ejemplo y entre otros, relación con grupos de interés, seguridad y salud de los empleados, desarrollo de personas, innovación, etc.). En concreto, para el ejercicio 2024, los objetivos establecidos son los siguientes:

Recompensar la creación de valor a través de la consecución de los objetivos contemplados en los planes estratégicos del Grupo

	Objetivos Cuantitativos		Objetivos Cualitativos y ESG	
	Peso	Métricas	Peso	Métricas
Presidente	80 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resultado Neto</li> <li>• Flujo de Caja</li> </ul>	20 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Funcionamiento Consejo y de la Comisión Ejecutiva</li> <li>• Planificación Estratégica</li> <li>• Factores ambientales, sociales y de gobierno Corporativo (ESG):                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gobierno Corporativo.</li> <li>- Plan de sucesiones.</li> <li>- Relación con grupos de interés.</li> </ul> </li> </ul>
CEO	70 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resultado Neto</li> <li>• Flujo de Caja</li> </ul>	30 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan Estratégico.</li> <li>• Factores ambientales, sociales y de gobierno Corporativo (ESG):                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Seguridad y salud de los empleados, medido a través de los índices de accidentes de la Sociedad.</li> <li>- Impulso a la Innovación, Responsabilidad Social Corporativa, Diversidad, Reducción de emisiones y Sostenibilidad.</li> <li>- Desarrollo de equipos profesionales garanticen la estabilidad en la gestión y consecución de los objetivos estratégicos de la organización.</li> <li>- Adecuación y seguimiento de los procedimientos vinculados a la asunción de riesgos controlados.</li> <li>- Relación con grupos de interés.</li> </ul> </li> </ul>

## Retribución variable a largo plazo

## Funcionamiento

Los Consejeros Ejecutivos participan en un sistema de retribución variable a largo plazo basado en planes de entrega de acciones, en el que también participan otros directivos y profesionales clave del Grupo.

El Plan 2020-2022, que se aprobó en la Junta General de Accionistas de 17 de abril de 2020, contempla la asignación de unidades en 2020, 2021 y 2022. Las acciones se entregarán, según corresponda, en el año en que se alcance el tercer aniversario de la asignación de las unidades correspondientes. En 2024, está en vigor el tercer otorgamiento (2022-2024). El nuevo Plan de Incentivos a Largo Plazo (Plan 2023-2025), similar a los anteriores, fue aprobado por la Junta General de Accionistas celebrada el 13 de abril de 2023. Las acciones serán entregadas, en su caso, en el ejercicio en que se cumpla el tercer aniversario de la asignación de las unidades correspondientes. En 2024, se encuentran en vigor la primera asignación (2023-2025) y la segunda asignación (2024-2026).

Las unidades asignadas se podrán convertir en acciones si (i) se permanece en la Sociedad durante un periodo de maduración de 3 años a contar desde la fecha de asignación de las unidades, salvo en circunstancias excepcionales tales como jubilación, invalidez o fallecimiento, y (ii) se cumplen determinados objetivos ligados a métricas internas o externas que reflejen objetivos económico-financieros y/o de creación de valor para la compañía, en los términos aprobados por las respectivas Juntas Generales.

Se han realizado análisis sobre el impacto en la retribución variable de distintos escenarios de desempeño financiero, considerando diferentes niveles de estrés de las métricas de rendimiento, con el fin de asegurar la alineación entre *pay* y *performance*.

## Importe

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

## Recompensar la creación de valor sostenible para el accionista en el largo plazo

## Objetivos

		Escala de logro				
		%	Métrica	Grado de consecución	% pago	
Plan 2020-2022	Asignación 2022	50 %	Flujo de Caja de actividad	Máximo	1.635 M€	50%
				Mínimo	1.242 M€	25%
		50 %	RTA relativo	Máximo	Posición 1 a 3	50%
				Mínimo	Posición 4 a 6 Posición 7 a 9 Posición 10 a 18	40% 30% 0%
Plan 2023-2025	Asignación 2023	40 %	Flujo de Caja de actividad	Máximo	836 M€	40%
				Mínimo	671 M€	20%
		50 %	RTA relativo	Máximo	Posición 1 a 3	50%
				Mínimo	Posición 4 a 6 Posición 7 a 9 Posición 10 a 18	40% 30% 0%
		10 %	Emisiones CO <sub>2</sub>	Máximo	≥ 26,9%	5%
				Mínimo	≤ 21,5%	0%
			Diversidad	Máximo	≥ 32,0%	2,5%
				Mínimo	≤ 27,2 %	0%
Seguridad y Salud	Máximo	≥ 27,1%	2,5%			
	Mínimo	≤ 19,0 %	0%			

A este respecto:

- Flujo de Caja de actividad: la suma del Flujo de Operaciones antes de Impuestos y el Flujo neto de Inversión, excluyendo las operaciones de inversión o desinversión no comprometidas a la fecha de inicio del Plan, así como los flujos de operaciones relacionados con dichas inversiones.
- Emisiones CO<sub>2</sub>: El % de reducción de las toneladas equivalentes de CO<sub>2</sub> tomando como referencia el año base de 2009.
- Diversidad: El % de mujeres en equipo de liderazgo de Ferrovial (FLT) comparado con el total de los componentes de ese grupo.
- Seguridad y salud: Reducción del índice de frecuencia de accidentes graves y mortales, calculado como el número de accidentes graves y mortales multiplicado por 1.000.000 y dividido por el total de horas trabajadas aplicado a Ferrovial y sus contratistas tomando como referencia 2022.

Para todas las métricas anteriores, los valores intermedios se calcularán mediante interpolación lineal entre los distintos umbrales.

- RTA Relativo: Retorno Total para el Accionista (RTA) relativo en comparación con los siguientes grupos de empresas:
  - Para el Plan 2020-2022 – Tercer otorgamiento: ACS, CCR, Granite, Atlantia\*, AdP, Fraport, Sacyr, Getlink, Eiffage, Vinci, Strabag, Skanska, Balfour Beatty, Transurban, SNC Lavalin, Kier y AENA.
  - Para el Plan 2023-2025 – Primer y Segundo otorgamiento: ACS, CCR, Granite, BIP, AdP, Fraport, Sacyr, Getlink, Eiffage, Vinci, Tutor Perini, Skanska, Balfour Beatty, Transurban, SNC Lavalin, Webuild y AENA.

\* De acuerdo con el Artículo 1.4 de las Condiciones Generales del Plan, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Compañía cambiará las empresas que conforman el grupo de entidades de comparación para los fines de este Plan en caso de que una compañía deje de cotizar en un mercado secundario oficial. En este sentido, el 10 de octubre de 2022, la compañía Atlantia fue objeto de una oferta pública de adquisición. Por lo tanto, se tomó la siguiente decisión:

- Para el Plan 2020-2022, dado que la fecha en que Atlantia dejó de cotizar en un mercado secundario estaba muy próxima al final del año, el precio medio de cierre, considerado a efectos del cálculo del RTA, fue el precio de la última sesión en que cotizó, sin realizar modificaciones sobre el grupo de comparación.
- Desde esa fecha y para el Plan 2021-2023 y el Plan 2022-2024, Atlantia fue sustituida por una combinación de tres nuevas compañías: Webuild, Brookfield Infrastructure Partners (BIP) y Tutor Perini.

El proceso de sustitución estuvo en línea con el análisis del grupo de comparación realizado para la actualización de las Condiciones Generales de las Acciones del Plan para el próximo periodo de 3 años (2023-2025). En este sentido, se acordó que Atlantia, Strabag (centrada en los mercados austriaco y alemán) y Kier (principalmente exposición en el Reino Unido) debían ser sustituidas por tres compañías más adecuadas a la tendencia actual de la Compañía: Webuild (con un pipeline similar y competidor en Estados Unidos), Tutor Perini (compañía constructora cotizada en Estados Unidos) y Brookfield Infra. Parnerts (fondo de inversión especializado en infraestructuras).

Entendido como la evolución del índice de "Retorno Total para el Accionista" (en adelante "RTA") de la Compañía, para los tres ejercicios financieros cerrados siguientes a la correspondiente Fecha de Asignación de Unidades, debe estar por encima de una determinada posición en la clasificación de RTA entre un grupo de entidades de comparación, para el mismo periodo de medición (en adelante, el "Período de Medición").

RTA significa el índice que mide el valor generado para el accionista según la siguiente fórmula:

$$RTA = (\text{Cotización al cierre del Período de Medición} - \text{Cotización al inicio del Período de Medición} + \text{Dividendos u otros elementos relacionados}) / \text{Cotización al inicio del Período de Medición}.$$

Para determinar la cotización al inicio y al final del Período de Medición, se utilizará el promedio aritmético del precio de cierre de los 15 días hábiles anteriores y posteriores al último día hábil bursátil del año correspondiente (excluyendo la sesión de negociación del último día hábil).

### 2.3.2. Política de tenencia de acciones

Una vez atribuidas las acciones o las opciones o derechos sobre acciones correspondientes a los sistemas retributivos, los Consejeros Ejecutivos no podrán transferir su titularidad a ejercitarlos hasta transcurrido un plazo de al menos 3 años.

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

Lo anterior no será de aplicación a las acciones que el Consejero necesite enajenar, en su caso, para satisfacer los costes relacionados con su adquisición o, previa apreciación favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, para hacer frente a situaciones extraordinarias sobrevenidas que lo requieran (Ver el apartado 8 "Cumplimiento de los Requisitos de Gobierno Corporativo", dentro del informe de Gobierno Corporativo).

### 2.3.3. Cláusula Malus y Clawback

En relación con las fórmulas o cláusulas de reducción de la remuneración (malus), o de recuperación de los componentes variables de la remuneración (clawback), es importante destacar:

- Los acuerdos contractuales de los Consejeros Ejecutivos incluyen una cláusula que permite a la Sociedad exigir a dichos Consejeros la devolución de hasta el cien por cien de la remuneración variable dineraria o en acciones neta abonada a los Consejeros Ejecutivos en un año determinado cuando, durante los 3 años siguientes a la fecha de abono, se ponga de manifiesto y acredite (conforme a lo previsto en su caso en la cláusula) que el mismo se produjo, total o parcialmente, atendiendo a datos inexactos, si dicha inexactitud ha causado un efecto negativo significativo sobre las cuentas de resultados de la Sociedad de cualquiera de los ejercicios del indicado periodo de 3 años.

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

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

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

- La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene potestad para proponer al Consejo de Administración la cancelación del pago de la retribución variable ante el tipo de circunstancias indicadas en el apartado anterior.
- 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 Consejero de Administración la adopción de las medidas que resulten oportunas.
- En cualquier caso, de acuerdo con la legislación neerlandesa, la remuneración de los Consejeros Ejecutivos puede ser reducida o pueden ser obligados a reembolsar (parte de) su remuneración variable a la Compañía si concurren determinadas circunstancias.

Según la ley neerlandesa, si de acuerdo con los principios de razonabilidad y equidad, el pago de una retribución variable fuera inaceptable, el Consejo de Administración tiene el poder de modificar el nivel de la misma a un nivel adecuado. A estos efectos, una retribución variable se considera una parte no fija de la remuneración, cuyo abono depende total o parcialmente del logro de ciertos objetivos o la ocurrencia de ciertas circunstancias. Además, la Compañía tendrá la autoridad, según la ley neerlandesa (sección 2:135 (8) del Código Civil Neerlandés), para recuperar cualquier retribución variable abonada a los Consejeros Ejecutivos con base en datos financieros u otros incorrectos.

- Sin perjuicio de lo indicado anteriormente, los componentes variables de la remuneración pagada o concedida a los Consejeros Ejecutivos estarán sujetos a cualquier "política de recuperación" o política similar o acuerdo adoptado por la Compañía que prevea el reembolso de retribuciones variables o de incentivos en la medida requerida por las leyes, reglas y regulaciones aplicables.

### 2.3.4. Condiciones de los contratos, incluyendo las indemnizaciones por cese de la actividad y pactos por no competencia

Se describen a continuación las condiciones más relevantes del contrato del Presidente:

- **Duración:** Indefinida
- **Supuestos de cese e indemnizaciones:** la extinción de su contrato por cualquier causa no devengará derecho a percibir indemnización alguna.
- **Exclusividad:** está obligado a prestar servicios de forma exclusiva a la Sociedad, no pudiendo firmar contratos con otras empresas competidoras de Ferrovial por sí ni por personas interpuestas, familiares o no que impliquen una efectiva competencia con las actividades de Ferrovial.
- **No competencia:** el contrato contiene una obligación de no competencia post-contractual durante un plazo de 2 años remunerada con 2 anualidades de su retribución fija.
- **Cláusula de recobro:** según se ha indicado en el apartado 2.3.3. anterior.

Se describen a continuación las condiciones más relevantes del contrato del Consejero Delegado:

- **Duración:** indefinida
- **Preaviso:** en el supuesto de extinción por causas imputables a la Sociedad, ésta deberá comunicar al Consejero Delegado el cese con una antelación de tres meses con respecto a la fecha de extinción. En el supuesto de incumplimiento de dicho plazo, la Sociedad deberá abonar una cantidad equivalente a la retribución correspondiente al periodo de preaviso incumplido.
- **Supuestos de cese e indemnizaciones:** el contrato se extinguirá por la sola voluntad de la Sociedad expresada mediante acuerdo del Consejo de Administración. También se extinguirá inmediata y automáticamente en caso de (i) cese o no renovación del Consejero Delegado como consejero por la Junta General de Accionistas; o (ii) revocación total o parcial, en su caso, de las facultades delegadas a su favor por el Consejo de Administración o de los poderes otorgados a su favor por la Sociedad. En los casos de extinción previstos tendrá derecho a percibir una indemnización bruta por un importe equivalente al mayor de los dos siguientes: (i) la cantidad resultante de sumar el importe anual de la retribución fija y de la retribución variable anual target correspondientes al ejercicio en que se produzca la extinción del contrato; o (ii) las cantidades acumuladas en la fecha en que se produzca la extinción del contrato en el plan de retribución diferida extraordinaria a que se refiere el Sistema de Ahorro a Largo Plazo con el límite de 2 anualidades de la retribución total anual (Ver el apartado 8 “Cumplimiento de los Requisitos de Gobierno Corporativo”, dentro del informe de Gobierno Corporativo).
- **Exclusividad:** está obligado a prestar servicios de forma exclusiva a la Sociedad, no pudiendo el Consejero firmar contratos con otras empresas competidoras de Ferrovial por sí ni por personas interpuestas, familiares o no que impliquen una efectiva competencia con las actividades de Ferrovial.
- **No competencia:** el 50% de la cuantía que podría llegar a percibir en el supuesto de cese estará sujeta al cumplimiento del pacto de no competencia post-contractual de 2 años de duración.
- **Cláusula de recobro:** según se ha indicado en el apartado 2.3.3 anterior.

#### 2.4. Remuneración de los Consejeros en su condición de tales

De acuerdo con la vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros, el importe anual máximo se establece conforme a lo aprobado por la Junta General de Accionistas. Por ello, la cantidad máxima total para el año 2024 en concepto de remuneración por pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad asciende a 1.900.000 €.

Concepto		Retribución
Asignación fija		35.000€
Asignación fija complementaria	Presidente	92.000€
	Vicepresidente 1º	80.500€
	Vicepresidente 2º	57.500€
	Resto de miembros del Consejo	46.000€
Dietas* (€ por reunión)	Consejo de administración	6.000€
	C. Ejecutiva	2.200€
	C. Auditoría y control	2.200€
	C. Nombramientos y retribuciones	1.650€

\*El importe de las dietas correspondiente a los Presidentes de estos órganos duplica los importes indicados, en línea con el principio retributivo de recompensar atendiendo al nivel de responsabilidad y a la dedicación que el cargo exige.

La asignación fija se trata de una retribución estatutaria del Consejo de Administración que se abona mediante liquidaciones de carácter trimestral, y la asignación fija complementaria se abona en un único pago al final del ejercicio.

Los importes mencionados anteriormente se podrán modificar cada año por el Consejo de Administración dentro del marco del artículo 8.5.3 de los Estatutos Sociales, de la política de remuneraciones de los Consejeros vigente en cada momento y dentro del importe máximo anual aprobado por la Junta General.

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

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

### 3. APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS EN 2023

#### 3.1. Evolución e impacto de los resultados de las votaciones obtenidos en la junta general de accionistas

La siguiente tabla muestra el resultado de la votación consultiva de la Junta General al informe anual sobre remuneraciones de los consejeros, con respecto al ejercicio 2022.

	Número	% Sobre el total
Votos emitidos	562.279.368	77,30%
	Número	% Sobre emitidos
Votos negativos	24.018.307	4,27%
Votos a favor	536.745.966	95,46%
Abstenciones	1.507.838	0,27%
Votos en blanco	7.257	0,00%

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



El nivel de apoyo obtenido en la Junta General de Accionistas celebrada el 13 de abril de 2023, en relación con los puntos del orden del día relativos a remuneraciones, estuvo en línea con los resultados de 2022. Esto se debió principalmente a las mejoras introducidas en la Política de Remuneraciones de los Consejeros, aprobada por la Junta General de Accionistas de 2022 con un 95,81% de votos a favor, que permaneció estable respecto a la Política de Remuneraciones aprobada en 2023 con motivo de la fusión (88,99% de votos a favor), así como a las mejoras introducidas en el IARC desde 2021.

Como siempre y durante el segundo semestre de 2023, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha revisado en profundidad los comentarios, recomendaciones y sugerencias recibidas por parte de inversores institucionales y proxy advisors, y para continuar avanzado en materia de gobierno corporativo.

En el Apartado 5 se describen todas las medidas llevadas a cabo a lo largo del ejercicio 2023.

### 3.2. Aplicación de la política de remuneraciones de los consejeros en 2023

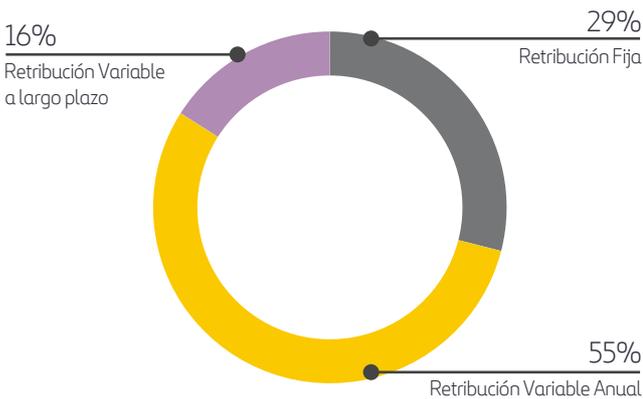
El Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones han aplicado la Política de Remuneraciones siguiendo los principios establecidos en la misma de manera estricta.

La remuneración devengada en el ejercicio 2023 ha seguido los términos de la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 7 de abril de 2022, hasta la fecha de la efectiva fusión de Ferrovial, S.A. y Ferrovial SE, cuando entró en vigor la actual Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 13 de abril de 2023. Se hace constar que no se ha producido ninguna desviación del procedimiento para la aplicación de la política de remuneraciones, no se han sobrepasado los límites vigentes y no se ha aplicado excepción temporal a la misma.

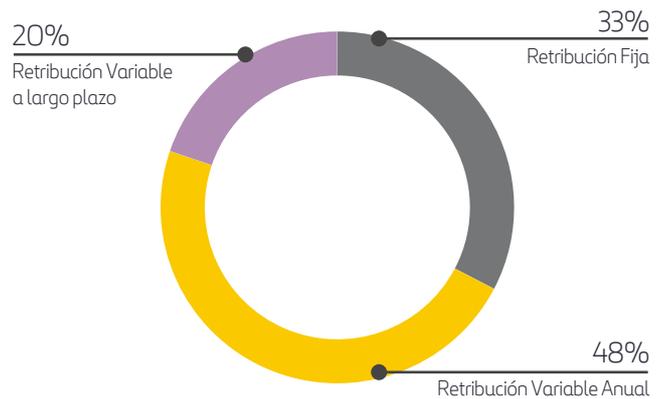
### 3.3. Remuneración de los consejeros ejecutivos devengada en 2023

Durante el ejercicio 2023 el Consejo de Administración contaba con 2 Consejeros Ejecutivos: D. Rafael del Pino y Calvo-Sotelo, Presidente, y D. Ignacio Madrideo Fernández, Consejero Delegado. Sus contratos no han sufrido ninguna modificación durante el ejercicio excepto el cambio mencionado en el salario fijo del Consejero Delegado. El apartado 2.3. detalla los elementos retributivos que componen la remuneración de los Consejeros Ejecutivos. El mix retributivo de los Consejeros Ejecutivos establece un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. Los siguientes gráficos muestran el peso de cada uno de los componentes retributivos devengados en 2023 para el Presidente y para el Consejero Delegado:

#### PRESIDENTE COMPOSICIÓN DE LA RETRIBUCIÓN DEVENGADA EN 2023



#### CONSEJERO DELEGADO COMPOSICIÓN DE LA RETRIBUCIÓN DEVENGADA EN 2023



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

### 3.3.1. Retribución Fija

El importe de la retribución fija en su condición de Consejeros Ejecutivos correspondiente al ejercicio 2023 ha ascendido en agregado a 2.813 miles de €, que se desglosa como sigue:

- 1.500 miles de € para el Presidente, que se mantiene inalterada respecto a 2020 (excluyendo la reducción del 20% que se aplicó sobre la retribución fija entre el 7 de abril y el 31 de julio de 2020, como consecuencia de la pandemia mundial COVID-19).
- 1.313 miles de € para el Consejero Delegado (1.150 miles de € hasta el 15 de junio y 1.450 miles de € desde el 16 de junio en adelante).

La información sobre su asignación fija y complementaria, al igual que para el resto de los Consejeros en su condición de tales, se puede encontrar en el apartado 3.5.

### 3.3.2. Retribución Variable

La retribución variable de los Consejeros Ejecutivos está ligada a diversas métricas corporativas de resultados y rentabilidad, que ofrecen una visión completa de la actividad de Ferrovial.

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

- Tanto la retribución variable anual como la retribución variable a largo plazo incluyen escalas de consecución definidas que tienen en cuenta objetivos económicos-financieros y operativos del Plan Estratégico de la Sociedad y 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.
- En el caso de la retribución variable anual se eliminan aquellos resultados extraordinarios que podrían introducir distorsiones.
- El devengo de la retribución variable anual y a largo plazo únicamente se produce con posterioridad a la fecha de formulación de las correspondientes cuentas anuales.
- Toda la remuneración de carácter variable está sometida a una cláusula de recobro que permite a la Sociedad reclamar a los Consejeros Ejecutivos el reembolso de los componentes variables de la remuneración cuando estos se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad.
- Además, en el caso de la retribución variable a largo plazo, que se liquida en acciones, se establece una obligación de tenencia de acciones.
- La Comisión ha llevado a cabo el proceso de evaluación para determinar el grado de consecución de los objetivos. En este proceso la Comisión ha contado con el soporte de la Dirección General Económico-Financiera, responsable del control de gestión del Grupo, que facilita los resultados económicos del Grupo debidamente auditados y verificados por la Comisión de Auditoría y Control. Asimismo, ha sido verificado por el auditor externo.

### a) Retribución variable anual

Los Consejeros Ejecutivos reciben una retribución variable anual para recompensar la creación de valor a través de la consecución de los objetivos contemplados en los planes estratégicos del Grupo.

En 2023 el nivel de pago es el siguiente:

- Para el Presidente, 2.809 miles de €, que supone un 149,8% del target (98,6% máximo posible y 187,3% de la retribución fija 2023).
- En el caso del Consejero Delegado, 1.926 miles de €, que supone un 146,7% del target (97,8% del máximo posible y 146,7% de la retribución fija 2023).

Las siguientes tablas muestran el desglose de la retribución variable a corto plazo incluyendo los objetivos que finalmente se aplicarán para determinar la remuneración anual del Presidente y el Consejero Delegado:

Presidente	Peso	Métricas	Grado de consecución de objetivos				Nivel Incentivo Final
			Mínimo	Target	Máximo	Real	
<b>Objetivos cuantitativos 80%</b>	55 %	Resultado Neto	68,7 %	100 %	131,3 %	157,5 %	1.361,3 Miles €
	45 %	Flujo de caja	-737,8%	100 %	1.344,6 %	3.006,9 %	1.113,8 Miles €
<b>Objetivos cualitativos y ESG</b> (Factores ambientales, sociales y de Gobierno Corporativo) <b>20%</b>		Funcionamiento del Consejo y de la Comisión Ejecutiva (20%)	0%		100 %	90 %	333,8 Miles €
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación del Consejo y Comité de Dirección por una firma externa.</li> <li>• Transición del Consejo a Países Bajos.</li> <li>• Alineamiento de la composición del Consejo a los requerimientos de Países Bajos y cotización en EE.UU.</li> </ul>				
		Planificación Estratégica (20%)	0%		100 %	90 %	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión del plan estratégico.</li> <li>• Impulso al crecimiento.</li> <li>• Implementación del plan de fusión y cotización.</li> </ul>				
		Métricas ESG: Gobierno Corporativo (20%)	0%		100 %	100 %	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantener DJSI (los 3 mejores de nuestro sector) y CDP (nivel A).</li> <li>• Término reducciones absolutas (tCO2): - 23,5% respecto del año base (2009).</li> <li>• Reducción del 10% de la ratio de frecuencia de accidentes graves.</li> <li>• Reducción de accidentes mortales.</li> </ul>				
		Métricas ESG: Plan de Sucesiones (20%)	0%		100 %	80 %	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo de los planes de sucesión de Presidente y CEO.</li> </ul>					
	Métricas ESG: Representación institucional (20%)	0%		100 %	85 %		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo de la relación con todos los grupos de interés clave.</li> </ul>					
							2.808,8 Miles €

Consejero Delegado	Peso	Métricas	Grado de consecución de objetivos				
			Mínimo	Target	Máximo	Real	Nivel Incentivo Final
<b>Objetivos cuantitativos 70%</b>	55 %	Resultado Neto	68,7 %	100 %	131,3 %	157,5 %	866,3 Miles €
	45 %	Flujo de caja	-737,8%	100 %	1.344,6 %	3.006,9 %	708,8 Miles €
<b>Objetivos cualitativos y ESG</b> (Factores ambientales, sociales y de Gobierno Corporativo) <b>30%</b>			0%		100 %		350,5 Miles €
		Plan estratégico (30%)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisión del plan estratégico.</li> <li>Crecimiento y nuevos negocios.</li> <li>Ejecutar el plan de desinversiones.</li> <li>Desarrollo exitoso de fusión y cotización en Países Bajos y EE. UU.</li> </ul>			80 %	
		Métrica ESG: Seguridad y salud de los empleados, medido a través de los índices de accidentes de la Sociedad (15%)	0%		100 %	100 %	
		Métrica ESG: Impulso a la Innovación y Responsabilidad Social Corporativa-Sostenibilidad (15%)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollo de plataforma de IA.</li> <li>Implantación del plan Horizon Digital 24.</li> <li>Mantener DJSI (los 3 mejores de nuestro sector) y CDP (nivel A).</li> <li>Término reducciones absolutas (tCO2): - 23,5% respecto del año base (2009).</li> </ul>			90 %	
		Métrica ESG: Desarrollo de equipos profesionales que garanticen la estabilidad en la gestión y consecución de los objetivos estratégicos de la organización (20%)	0%		100 %	82,6 %	
		Métrica ESG: Adecuación y seguimiento de los procedimientos vinculados a la asunción de riesgos controlados(5%)	<ul style="list-style-type: none"> <li>% Implantación de recomendaciones derivadas de los procesos de auditoría interna.</li> </ul>			100 %	
		Métrica ESG: Relación con grupos de interés (15%)	0%		100 %	100 %	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Relación con grupos de interés para llevar a cabo la reorganización corporativa.</li> <li>Relación con inversores con foco especial en inversores estadounidenses.</li> </ul>			100 %	
<b>Notas:</b>							1.925,5 Miles €

Algunas métricas no se publican debido a su sensibilidad estratégica o comercial.

El proceso de verificación de los datos correspondientes a la evaluación de los objetivos financieros de los Consejeros Ejecutivos se han realizado conforme a las definiciones y procedimiento internos de validación.

El dato de cumplimiento del Resultado Neto asciende a 331 M€ (que supone un 157,53% de cumplimiento sobre el presupuesto ajustado), y se calcula de la siguiente manera:

- Parte del Resultado Neto publicados en el Informe Integrado en el epígrafe 6 de Cuentas Anuales Consolidadas, Estado B de Cuenta de Resultados consolidada 460 M€.
- Se excluyen los impactos extraordinarios de 177 M€ detallados en la tabla de la Sección 2 Resultado del ejercicio, según definición de proforma recogido en el Anexo de Medidas Alternativas de Rendimiento.
- Además, los costes derivados del cambio de sede social a Países Bajos, así como los relativos al proceso en marcha para la cotización en Estados Unidos (30 M€).
- Adicionalmente, se excluye el impacto derivado de la actualización del valor razonable del PPA de I-66 (9 M€) y de Dalaman (9 M€), no considerado en el objetivo por tratarse de un cambio en el método de cálculo no previsto.

En cuanto al dato de flujo de caja de 712 M€ (que supone un 3006,88% de cumplimiento sobre el presupuesto) se corresponde con el flujo de actividad ex proyectos 292 M€, publicado en la Sección 5.3 de Flujo de Caja de las Cuentas Anuales Consolidadas, eliminando: el pago de impuestos detallado en dicho Estado (155 M€); los costes relativos a la venta de la división de Servicios (15 M€), los costes derivados del cambio de sede social a Países Bajos, así como los relativos al proceso en marcha para la cotización en Estados Unidos (26 M€), la inversión en el activo JFK (214 M€) y la necesaria por temas fiscales en el activo Centella (10 M€), todo ello en base a la definición del objetivo.

## b) Retribución Variable a Largo Plazo

Los Consejeros Ejecutivos reciben una retribución variable a largo plazo para recompensar la creación de valor sostenible para el accionista en el largo plazo.

Conforme a la política de remuneraciones vigente, y como se ha detallado en el apartado 2.3, el valor máximo aproximado de las unidades que se otorguen al amparo de los Planes de incentivos a largo plazo, a precios de la fecha de otorgamiento, puede alcanzar hasta el 150% de la retribución fija de los Consejeros Ejecutivos.

En 2023 se ha realizado la entrega de las acciones correspondiente al otorgamiento del Plan 2020, cuyo periodo de medición de objetivos comprendió el periodo 2020-2022. El nivel de incentivo para el Presidente y para el Consejero Delegado ha ascendido a 795 miles de €, que se corresponde con 29.704 acciones correspondientes valoradas a fecha 8 de marzo de 2023. Este número de acciones entregadas es equivalente a un 63,88% de las inicialmente otorgadas.

En 2023 venció el segundo otorgamiento del Plan 2020-2022 cuyo periodo de medición de objetivos comprendía el periodo 2021-2023. El número de acciones que se entregará en 2024 será equivalente al 80 % de las unidades otorgadas en 2021:

Otorgamiento 2021	Peso	Grado de consecución de los objetivos			% Pago
		Mínimo	Máximo	Real	
Flujo de Caja de actividad	50 %	≤1.126 M€	≥1.932 M€	2.742 M€	50%
RTA Relativo*	50 %	Posición 10 a 18	Posición 1 a 3	Posición 8	30%
% de Pago agregado					80%

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

Dado que Atlantia dejó de cotizar en un mercado secundario el 10 de octubre de 2022 (el día en que se inició la OPA) fue sustituida por una combinación de tres nuevas compañías: Webuild, Brookfield Infrastructure Partners (BIP) y Tutor Perini.

A cierre de 2023 se encuentran en vigor los siguientes planes de incentivos a largo plazo:

- El segundo otorgamiento del Plan 2020-2022, cuyo periodo de medición de objetivos comprende el periodo 2021-2023.
- El tercer otorgamiento del Plan 2020-2022, cuyo periodo de medición de objetivos comprende el periodo 2022-2024.
- El primer otorgamiento del Plan 2023-2025, cuyo periodo de medición de objetivos comprende el periodo 2023-2025.

El siguiente cuadro muestra los movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones consolidadas.

Planes Incentivos a largo plazo	Plan	Otorgamiento	Al principio del ejercicio 2023	Concedidos durante el ejercicio 2023	Consolidados durante el ejercicio 2023			Instrumentos vencidos y no ejercidos	Al final del ejercicio 2023	
			Nº Acciones Equivalentes	Nº Acciones Equivalentes	Nº Acciones Equivalentes	Nº Acciones Equivalentes consolidadas	Precio de las acciones consolidadas (€)	Beneficio Bruto de las acciones consolidadas (miles de€)	Nº instrumentos (unidades)	Nº Acciones Equivalentes
Presidente	2020-2022	2020	46.500	--	29.704	29.704	26,773	795	16.796	--
		2021	67.500	--	--	--	--	--	--	67.500
		2022	56.400	--	--	--	--	--	--	56.400
	2023-2025	2023	--	50.680	--	--	--	--	--	50.680
Consejero Delegado	2020-2022	2020	46.500	--	29.704	29.704	26,773	795	16.796	--
		2021	67.500	--	--	--	--	--	--	67.500
		2022	56.400	--	--	--	--	--	--	56.400
	2023-2025	2023	--	69.925	--	--	--	--	--	69.925

**Note:** El nº de acciones que se le otorgan anualmente al Presidente, supone un 0,04% de su participación en el capital de la compañía y por tanto, supone un importe no relevante respecto al mismo. Adicionalmente, no existe dilución en el momento de la liquidación de los Planes de Incentivos a Largo Plazo ya que no hay aumento de capital en ningún caso. Por tanto, no afecta a los accionistas minoritarios.

En el caso del Presidente, la asignación media de unidades (a precios de otorgamiento) sobre retribución fija en el periodo 2019-2023 ha sido del 93%, por debajo del límite del 150% establecido en la Política de Remuneraciones.

### 3.3.3. Otros conceptos retributivos de los Consejeros Ejecutivos en 2023

#### Remuneración en especie

La Sociedad tiene suscritas pólizas de seguro de vida para la cobertura del riesgo de fallecimiento e incapacidad de las que resultan beneficiarios los Consejeros Ejecutivos. Para 2023, el importe de la prima del seguro de vida ha ascendido a:

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

Durante 2023, se ha imputado al actual Consejero Delegado, D. Ignacio Madrdejos, la cantidad de 13 miles de € como retribución en especie correspondiente a un coche de empresa, asesoramiento fiscal y relocation. En el caso del Presidente, 3 miles de € como asesoramiento fiscal.

#### Sistemas de ahorro a largo plazo y otras retribuciones:

Plan de retribución diferida para el Consejero Delegado:

D. Ignacio Madrdejos participa en un esquema retributivo de carácter diferido. Este concepto consiste en una retribución extraordinaria, que sólo se hará efectiva cuando ocurra su desvinculación por mutuo acuerdo con la Sociedad, al alcanzar una determinada edad, no existiendo por tanto derechos consolidados. (ver 2.3.1).

Las aportaciones realizadas por este concepto en 2023 ascendieron a la cantidad de 527 miles de €, siendo el total acumulado a la fecha de cierre de este informe de 2.016 miles de € para D. Ignacio Madrideojos.

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

### 3.3.4. Condiciones de los contratos. Incluyendo las indemnizaciones por cese de la actividad y pactos por no competencia

Los términos y condiciones de los contratos de los Consejeros aplicables en 2023 son los mismos que los expuestos en la sección 2.3.4. anterior.

### 3.4. Evolución de la remuneración de los ejecutivos

Las tablas siguientes muestran la evolución durante los últimos cinco años de la remuneración de los Consejeros Ejecutivos.

#### Remuneración total devengada (en miles de €)

Presidente	2023	2022	2021	2020	2019
Retribución fija	1.500	1.500	1.500	1.405 <sup>1</sup>	1.455
Retribución variable	2.809	2.609	2.275	1.620	1.608
Planes vinculados a acciones	795	883	490	1.602	1.097
Otros <sup>2</sup>	13	10	9	8	8
<b>Total</b>	<b>5.117</b>	<b>5.002</b>	<b>4.274</b>	<b>4.635</b>	<b>4.168</b>

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

<sup>2</sup> Prima Seguro de vida y otra remuneración en especie.

Consejero Delegado	2023	2022	2021	2020	2019 <sup>1</sup>
Retribución fija	1.313 <sup>5</sup>	1.150	1.100	937 <sup>2</sup>	250
Retribución variable	1.926	1.538	1.283	810	250
Planes vinculados a acciones	795	183	0	0	0
Otros	18 <sup>3</sup>	13 <sup>3</sup>	12 <sup>3</sup>	12 <sup>3</sup>	600 <sup>4</sup>
<b>Total</b>	<b>4.052</b>	<b>2.884</b>	<b>2.395</b>	<b>1.759</b>	<b>1.100</b>

<sup>1</sup> D. Ignacio Madrideojos Fernández fue nombrado consejero el 30 de septiembre de 2019, la remuneración aplica desde dicha fecha.

<sup>2</sup> Como consecuencia de la COVID-19, el Consejo de Administración acordó una reducción de la retribución fija del Consejero Delegado del 20% desde el 7 de abril al 31 de julio de 2020.

<sup>3</sup> Prima Seguro de vida y otra remuneración en especie.

<sup>4</sup> Bonus de incorporación.

<sup>5</sup> 1.150 miles de € hasta el 15 de junio y 1.450 miles de € desde el 16 de junio en adelante.

### 3.5. Remuneración de los Consejeros en su condición de tales

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

La remuneración total máxima para 2023 por pertenecer al Consejo de Administración de la Compañía, establecida en ambas Políticas de Remuneraciones vigentes durante 2023, asciende a 1.900 mil euros.

- Asignación fija: en 2023 ha ascendido a un total de 420 miles de €.
- Asignación fija complementaria (se incluye también el remanente de 83 miles de €): en 2023 ha ascendido a un total de 716 miles de €.
- Dietas por asistencia: los Consejeros reciben una cuantía fija por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones Delegadas o asesoras.

En total, el importe de las dietas abonadas en 2023 ha ascendido a 764 miles de €.

De conformidad con lo acordado por el Consejo de Administración en su reunión de 14 de junio de 2023, desde la fusión entre Ferrovial S.A. y Ferrovial Internacional SE (Ferrovial SE), dado que la remuneración total de los Consejeros en dicho ejercicio no ha alcanzado la cuantía anual máxima establecida en la vigente Política de Remuneraciones, la diferencia (que asciende a 83 miles de € para el conjunto del Consejo) se ha distribuido entre los Consejeros en concepto de asignación fija teniendo en cuenta su tiempo de permanencia en el Consejo durante 2023.

Por tanto, el importe total abonado en 2023 a los Consejeros en su condición de tales, ha sido de 1.900 miles de €.

La siguiente tabla muestra los Consejeros a los que aplica la remuneración, en su condición de tal, en el ejercicio 2023:

Consejero (miles €)	Tipología de Consejero	Periodo de devengo ejercicio t	Remuneración fija del Consejo	Dietas asistencia	Otros conceptos	Total
D. Rafael del Pino y Calvo-Sotelo	Presidente - Ejecutivo	Desde 1/1/2023 hasta 31/12/2023	35	119	99	253
D. Oscar Fanjul Martín	Vicepresidente - No ejecutivo. Independiente	Desde 1/1/2023 hasta 31/12/2023	35	86	87	208
D. Ignacio Madrideo Fernández	Consejero Delegado - Ejecutivo	Desde 1/1/2023 hasta 31/12/2023	35	60	53	148
D <sup>a</sup> . María del Pino y Calvo-Sotelo	No ejecutivo	Desde 1/1/2023 hasta 31/12/2023	35	57	53	145
D. José Fernando Sánchez-Junco Mans	No ejecutivo. Independiente	Desde 1/1/2023 hasta 31/12/2023	35	66	53	154
D. Philip Bowman	No ejecutivo. Independiente	Desde 1/1/2023 hasta 31/12/2023	35	55	53	143
D <sup>a</sup> . Hanne Birgitte Breinbjerg Sørensen	No ejecutivo. Independiente	Desde 1/1/2023 hasta 31/12/2023	35	47	53	135
D. Bruno Di Leo	No ejecutivo. Independiente	Desde 1/1/2023 hasta 31/12/2023	35	55	53	143
D. Juan Hoyos Martínez de Irujo	No ejecutivo. Independiente	Desde 1/1/2023 hasta 31/12/2023	35	60	53	148
D. Gonzalo Urquijo Fernández de Aroz	No ejecutivo. Independiente	Desde 1/1/2023 hasta 31/12/2023	35	62	53	150
D <sup>a</sup> . Hildegard Wortmann	No ejecutivo. Independiente	Desde 1/1/2023 hasta 31/12/2023	35	42	53	130
D <sup>a</sup> . Alicia Reyes Revuelta	No ejecutivo. Independiente	Desde 1/1/2023 hasta 31/12/2023	35	55	53	143
<b>TOTAL</b>			<b>420</b>	<b>764</b>	<b>716</b>	<b>1.900</b>

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

En 2023 la retribución total devengada del Presidente ascendió a 5.370 miles de € (5.117 miles de € como Consejero Ejecutivo más 253 miles de € por remuneración del Consejo), la retribución total devengada promedio ascendió a 46 miles de € y el ratio de estas cuantías es 117.

Ferrovial cuenta con 24.799 empleados y tiene presencia en 6 mercados principales (España, Estados Unidos, Canadá, Reino Unido, Polonia y Latinoamérica) donde existen condiciones retributivas específicas. Determinamos la retribución total devengada considerando todos los elementos retributivos (retribución fija, remuneración del Consejo, retribución variable anual, planes vinculados a acciones y remuneración en especie).

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

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

- La retribución total de los Consejeros Ejecutivos se compone de diferentes elementos retributivos que consisten fundamentalmente en:
  - Elementos fijos para recompensar atendiendo al nivel de responsabilidad del puesto, a la trayectoria profesional y a la práctica de mercado, nacional e internacional, de empresas comparables.
  - Retribución variable anual para recompensar la creación de valor a través de la consecución de los objetivos financieros y no financieros.
  - Incentivos a largo plazo cuyo propósito es recompensar la creación de valor sostenible para el accionista en el largo plazo.
- 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. Esta retribución se concede y se abona, principalmente, en forma de acciones sobre la base de la creación de valor, de forma que los intereses de los directivos estén alineados con los de los accionistas.
- La retribución variable está vinculada a objetivos sociales, medioambientales y de buen gobierno (ESG por sus siglas en inglés). Por ejemplo y, entre otros, ratios de seguridad y salud de los empleados, sostenibilidad medioambiental, diversidad, gestión del talento y relación con los grupos de interés.

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

- La Comisión de Nombramientos y Retribuciones está formada por 4 miembros, uno de los cuales también es miembro de la Comisión de Auditoría y Control. La presencia cruzada en estas 2 Comisiones favorece la toma en consideración de los riesgos asociados a las retribuciones en las deliberaciones de las Comisiones y en sus propuestas al Consejo.
- El devengo de la retribución variable únicamente se produce con posterioridad a la fecha de formulación de las correspondientes cuentas anuales.
- 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.
- En un escenario donde no se alcanzasen los objetivos vinculados a la retribución variable, los Consejeros Ejecutivos solo percibirían retribución fija.

- No existen remuneraciones variables garantizadas.
- Para los Consejeros Ejecutivos, el elemento a largo plazo tiene un peso aproximado del 35/40% del total de la retribución total en un escenario de cumplimiento máximo.
- Para reforzar el compromiso de los consejeros ejecutivos con los intereses de la Sociedad a largo plazo, la Política de Remuneraciones incluye requisitos de retención y/o tenencia permanente de instrumentos financieros.
- Tal y como se ha explicado en el apartado 2.3.3., toda la remuneración de carácter variable está sometida a una cláusula clawback.
- Ferrovial tiene implantado un sistema de gestión integral del riesgo denominado Ferrovial Risk Management (FRM), que incluye riesgos relacionados con potenciales conflictos de interés. El funcionamiento del FRM se describe con detalle en el Informe Anual de Gobierno Corporativo.

Además, el artículo 10 del Reglamento del Consejo relativo a la gestión de riesgos es tenido en cuenta.

Los sistemas de remuneración de los Consejeros Ejecutivos anteriormente descritos llevan implícitos en su diseño medidas de control de riesgos excesivos. Por un lado, los objetivos cualitativos (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. El diseño de los Planes de Incentivos a Largo plazo con ciclos de 3 años de duración cada uno produce una interrelación de los resultados de cada año, actuando por lo tanto como catalizador de alineamiento con los intereses a largo plazo de la Sociedad y de una toma de decisiones prudente.

## **5. PROCEDIMIENTOS Y ÓRGANOS DE LA SOCIEDAD INVOLUCRADOS EN LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES. PRINCIPALES ACTIVIDADES LLEVADAS A CABO POR LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO 2023**

### 5.1. Procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la política de remuneración

Cada cuatro años, la Sociedad someterá la Política de Remuneraciones a votación por parte de la Junta General de Accionistas, a propuesta del Consejo de Administración siguiendo la recomendación de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Es política de la Sociedad solicitar y conocer la opinión de los principales grupos de interés, incluidos proxy advisors, en caso de que se propongan cambios significativos en los acuerdos relativos a la remuneración.

Los órganos involucrados en la aprobación de la Política de Remuneración son la Junta Directiva, la Comisión de Nominaciones y Remuneraciones, y la Junta General de Accionistas, siendo esta última el órgano competente para su aprobación, de acuerdo con el artículo 8.5.2 de los Estatutos Sociales, el Reglamento del Consejo 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:

- La normativa legal aplicable.
- Lo establecido por los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo (artículo 36):

- Los siguientes criterios internos en lo que respecta a los Consejeros Ejecutivos:
  - 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.
- 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.
- Los datos de mercado. Ver, en este sentido, el apartado 2.2.

Asimismo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, siguiendo las prácticas de buen gobierno corporativo, se sirve de informes elaborados por asesores externos independientes. En 2023, WTW y Georgeson han prestado servicios en relación con distintas cuestiones en materia retributiva; entre otros asuntos para efectuar comparaciones con empresas comparables nacionales e internacionales, así como alinear el presente informe con las demandas de los inversores institucionales; y KPMG ha colaborado como asesor externo en el proceso de autoevaluación anual del Consejo.

## 5.2. Composición y funciones de la comisión de nombramiento y retribuciones

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones está formada por cuatro miembros:

Nombre	Cargo	Tipología de Consejero
D. Bruno Di Leo	Presidente	No ejecutivo.Independiente
D. José Fernando Sánchez-Junco Mans	Vocal	No ejecutivo.Independiente
D <sup>a</sup> . Hanne Sørensen	Vocal	No ejecutivo.Independiente
D. Gonzalo Urquijo	Vocal	No ejecutivo.Independiente

La siguiente tabla muestra la experiencia y conocimiento de los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones:

Nombre	Experiencia y conocimientos
D. Bruno Di Leo	Servicios financieros, Administración de empresas, Estrategia empresarial, Gestión comercial, Nuevas tecnologías, Experiencia internacional, Innovación, Transformación digital.
D. José Fernando Sánchez-Junco	Ingeniería Industrial, Infraestructuras, Experiencia internacional, Innovación/Nuevas tecnologías, Finanzas, Operaciones, Estrategia.
D <sup>a</sup> . Hanne Sørensen	Economía y Gestión, Experiencia internacional, Finanzas, Transporte, Logística, Gestión Comercial, Operaciones, Estrategia, Innovación, Transformación Digital.
D. Gonzalo Urquijo	Economía y Ciencias Políticas, Estrategia y Gestión Empresarial, Experiencia Internacional, Finanzas, Producción Industrial, Logística.

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

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

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

### 5.3. Principales actividades llevadas a cabo por la comisión de nombramiento y retribuciones durante el ejercicio 2023

En el ejercicio 2023, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se ha reunido en 4 ocasiones. La siguiente tabla muestra la asistencia individualizada de sus miembros:

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

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

El siguiente cuadro muestra las actuaciones más relevantes que ha llevado a cabo la Comisión a lo largo del año 2023.

Debe destacarse que, a lo largo de todo el año, se ha realizado la comprobación de la observancia de la política retributiva de la Sociedad

Trimestre	Actuaciones llevadas a cabo
Primer Trimestre 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>Propuesta de Política de Remuneraciones de los Consejeros y de Informe Anual sobre remuneraciones de los Consejeros de 2022.</li> <li>Informe sobre el importe anual máximo de la remuneración de los Consejeros en su condición de tales para el ejercicio 2023 establecido en la Política de Remuneraciones aprobada en la Junta General de 2023, y el sistema de distribución de dicha cantidad entre los Consejeros.</li> <li>Informe sobre la retribución fija para el ejercicio 2023 de los Consejeros Ejecutivos, y revisión de la retribución fija del Comité de Dirección.</li> <li>Propuesta de retribución variable anual 2022 abonable en 2023 de los Consejeros Ejecutivos y revisión de la retribución variable del Comité de Dirección.</li> <li>Revisión de: (i) el importe de la retribución variable, expresado como un porcentaje de su retribución fija, (ii) los criterios de cumplimiento a los que se vincula la valoración de la retribución variable y (iii) los objetivos de carácter cuantitativo y cualitativo a los que se vincula.</li> <li>Informe sobre la asignación de unidades del primer otorgamiento del Plan de incentivos a largo plazo 2023-2025 a los Consejeros Ejecutivos y revisión de la asignación de unidades a los miembros del Comité de Dirección.</li> <li>Cumplimiento de las métricas a las que está vinculado el primer otorgamiento del Plan de incentivos a largo plazo 2020-2022 y propuesta del coeficiente de pago agregado para determinar el número de acciones a entregar.</li> <li>Cierre de retribución de los Consejeros en su condición de tales correspondiente al ejercicio 2022.</li> <li>Composición del Consejero de Administración y sus Comisiones y revisión de las categorías asignadas a cada consejero.</li> <li>Competencias requeridas por el Consejo de Administración.</li> <li>Planes de Incentivo a Largo Plazo: Análisis del impacto de Atlantia en el grupo de comparación del TSR.</li> </ul>

<p>Segundo Trimestre 2023</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Involucración en el proceso de evaluación anual del Consejo y de sus Comisiones realizada con un asesor externo (KPMG).</li> <li>• Verificación de la información sobre la remuneración de los Consejeros y altos directivos recogida en los documentos corporativos y observancia de la política de remuneración de la Sociedad.</li> <li>• Información sobre la evolución de las recomendaciones de voto de los proxy advisors en relación con la Política de Remuneraciones de los Consejeros y el Informe Anual sobre Remuneraciones, y sobre el resultado de la votación de estos dos documentos en la Junta General de Accionistas.</li> <li>• Informe sobre nombramientos en Consejos de Administración en compañías del Grupo Ferrovial</li> <li>• Informe sobre compromiso.</li> </ul>
<p>Tercer Trimestre 2023</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe sobre nombramientos en Consejos de Administración en compañías del Grupo Ferrovial.</li> <li>• Verificación de la Política de Composición del Consejo.</li> <li>• Política de Diversidad e Inclusión</li> <li>• Informe sobre Diversidad, Igualdad e Inclusión</li> <li>• Informe sobre la gestión del talento.</li> </ul>
<p>Cuarto Trimestre 2023</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinación de la independencia de los Consejeros y de los miembros de las Comisiones.</li> <li>• Política de recuperación de retribuciones satisfechas erróneamente (Política de Clawback)</li> <li>• Informe sobre una nueva Política global contra la discriminación y el acoso.</li> <li>• Informe sobre el plan de sucesión del Presidente, el Consejero Delegado, la alta dirección y otras posiciones directivas.</li> <li>• Informe sobre el funcionamiento de la Comisión.</li> </ul>

En 2024, hasta la fecha de aprobación de este informe, se han realizado las mismas actividades que en el año 2023, revisión y propuesta de los planes retributivos de los Consejeros Ejecutivos que se someterán a votación en la Junta General de Accionistas de 2024.

#### 5.4. Otras informaciones de interés

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 2023 por el mencionado seguro asciende a 1.073 miles de €.



## 6. RESUMEN DE LA RETRIBUCIÓN TOTAL

### 6.1. Retribución total de los consejeros ejecutivos (en miles de €)

Consejero	Ejercicio	Retribución Fija	Otros conceptos	Remuneración fija del Consejo	Dietas de asistencia	Remuneración en especie	Total Fijo	% Fijo	Retribución Variable Anual	Incentivo a Largo Plazo	Total Variable	% Variable	Retribución Total
D. Rafael del Pino y Calvo-Sotelo	<b>2023</b>	<b>1.500</b>	<b>99</b>	<b>35</b>	<b>119</b>	<b>13</b>	<b>1.766</b>	<b>33%</b>	<b>2.809</b>	<b>795</b>	<b>3.604</b>	<b>67%</b>	<b>5.370</b>
	2022	1.500	107	35	103	10	1.755	33%	2.609	883	3.492	67%	5.247
	2021	1.500	92	35	122	9	1.758	39%	2.275	490	2.765	61%	4.523
	2020	1.405	86	33	122	8	1.654	34%	1.620	1.602	3.222	66%	4.876
	2019	1.455	74	35	143	8	1.715	39%	1.608	1.097	2.705	61%	4.420
D. Ignacio Madridejos Fernández <sup>1</sup>	<b>2023</b>	<b>1.313</b>	<b>53</b>	<b>35</b>	<b>60</b>	<b>18</b>	<b>1.479</b>	<b>35%</b>	<b>1.926</b>	<b>795</b>	<b>2.721</b>	<b>65%</b>	<b>4.200</b>
	2022	1.150	61	35	51	13	1.310	43%	1.538	183	1.721	57%	3.031
	2021	1.100	46	35	61	12	1.254	49%	1.283	-	1.283	51%	2.537
	2020	937	43	33	61	12	1.086	57%	810	-	810	43%	1.896
	2019	250	609	9	14	-	882	78%	250	-	250	22%	1.132

<sup>1</sup>D. Ignacio Madridejos participa en un esquema retributivo de carácter diferido que sólo se hará efectivo cuando ocurra su desvinculación por mutuo acuerdo con la Sociedad al alcanzar una determinada edad, no existiendo por tanto derechos consolidados. Las aportaciones anuales ascienden al 20% de la Retribución Total (retribución fija más la retribución variable anual target del 100%). El derecho a percibir esta retribución extraordinaria será incompatible con el cobro de cualquier indemnización que pudiera tener derecho a percibir el Consejero Delegado como consecuencia de la extinción de su relación con la Sociedad.

### 6.2. Retribución total de los consejeros no ejecutivos (en miles de €)

Consejero	Ejercicio	Remuneración fija del Consejo	Dietas de asistencia	Otros conceptos	Retribución Total
D. Óscar Fanjul Martín	<b>2023</b>	<b>35</b>	<b>86</b>	<b>87</b>	<b>208</b>
	2022	35	73	96	204
	2021	35	83	81	199
	2020	33	83	70	186
	2019	35	80	37	152
D <sup>a</sup> . María del Pino y Calvo-Sotelo	<b>2023</b>	<b>35</b>	<b>57</b>	<b>53</b>	<b>145</b>
	2022	35	51	61	147
	2021	35	61	46	142
	2020	33	61	43	137
	2019	35	72	37	144
D. José Fernando Sánchez-Junco Mans	<b>2023</b>	<b>35</b>	<b>66</b>	<b>53</b>	<b>154</b>
	2022	35	58	61	154
	2021	35	76	46	157
	2020	33	81	43	157
	2019	35	89	37	161

	<b>2023</b>	<b>35</b>	<b>55</b>	<b>53</b>	<b>143</b>
	2022	35	47	61	143
D. Philip Bowman	2021	35	59	46	140
	2020	33	59	43	135
	2019	35	59	37	131
	<b>2023</b>	<b>35</b>	<b>47</b>	<b>53</b>	<b>135</b>
	2022	35	41	61	137
D <sup>a</sup> . Hanne Birgitte Breinbjerg Sørensen	2021	35	50	46	131
	2020	33	56	43	132
	2019	35	58	37	130
	<b>2023</b>	<b>35</b>	<b>55</b>	<b>53</b>	<b>143</b>
	2022	35	49	61	145
D. Bruno Di Leo	2021	35	58	46	139
	2020	33	58	43	134
	2019	35	54	37	126
	<b>2023</b>	<b>35</b>	<b>60</b>	<b>53</b>	<b>148</b>
	2022	35	51	61	147
D. Juan Hoyos Martínez De Irujo	2021	35	61	46	142
	2020	33	61	43	137
	2019	9	12	9	30
	<b>2023</b>	<b>35</b>	<b>62</b>	<b>53</b>	<b>150</b>
	2022	35	54	61	150
D. Gonzalo Urquijo Fernández De Aroz	2021	35	59	46	140
	2020	33	59	43	135
	2019	1	-	1	2
	<b>2023</b>	<b>35</b>	<b>42</b>	<b>53</b>	<b>130</b>
	2022	35	36	61	132
D <sup>a</sup> . Hildegard Wortmann <sup>1</sup>	2021	23	36	30	89
	<b>2023</b>	<b>35</b>	<b>55</b>	<b>53</b>	<b>143</b>
	2022	35	47	61	143
D <sup>a</sup> . Alicia Reyes Revuelta <sup>1</sup>	2021	23	36	30	89

<sup>1</sup>Nombrada Consejera no Ejecutiva en mayo de 2021.

### 6.3. Relación entre la retribución total de los consejeros, los resultados de la sociedad y la remuneración media de los empleados

Los datos referentes a los ejercicios desde 2019 a 2022 de la siguiente tabla corresponden a los reportados en los Informes Anuales sobre Remuneraciones de los Consejeros referentes a cada ejercicio, de acuerdo con los requerimientos normativos en España (remuneración en especie no incluida en los totales).

		2023	Variación (%)	2022	Variación (%)	2021	Variación (%)	2020	Variación (%)	2019
<b>Retribución total consejeros ejecutivos (miles de €)</b>	D. Rafael Del Pino Y Calvo-Sotelo <sup>1</sup>	5.370	2,54	5.237	16,02	4.514	-7,27	4.868	10,34	4.412
	D. Ignacio Madrیدهjos Fernández <sup>2</sup>	4.200	39,17	3.018	19,52	2.525	34,02	1.884	66,43	1.132
<b>Retribución total consejeros no ejecutivos (miles de €)</b>	D. Oscar Fanjul Martín	208	1,96	204	2,51	199	6,99	186	22,37	152
	D <sup>a</sup> . María Del Pino Y Calvo-Sotelo	145	-1,36	147	3,52	142	3,65	137	-4,86	144
	D. José Fernando Sánchez-Junco Mans	154	0	154	-1,91	157	0	157	-2,48	161
	D. Philip Bowman	143	0	143	2,14	140	3,70	135	3,05	131
	D <sup>a</sup> . Hanne Birgitte Breinbjerg Sørensen	135	-1,46	137	4,58	131	-0,76	132	1,54	130
	D. Bruno Di Leo	143	-1,38	145	4,32	139	3,73	134	6,35	126
	D. Juan Hoyos Martínez De Irujo <sup>3</sup>	148	0,68	147	3,52	142	3,65	137	356,67	30
	D. Gonzalo Urquijo Fernández De Araoz	150	0	150	7,14	140	3,70	135	n.s.	2
	D <sup>a</sup> . Hildegard Wortmann <sup>4</sup>	130	-1,52	132	48,31	89	-	0	-	0
	D <sup>a</sup> . Alicia Reyes Revuelta <sup>5</sup>	143	0	143	60,67	89	-	0	-	0
<b>Resultados de la sociedad</b>	Retorno Total para el Accionista (%)	38,4								
	Ingresos totales (millones €)	8.514								
	Beneficio consolidado antes de impuestos (millones €) <sup>6</sup>	656	144,78	268	-72,26	966	-	-427	-	504
<b>Retribución de los empleados</b>	Media (miles de €) <sup>7</sup>	46	4,55	44	46,67	30	-6,25	32	-8,57	35
<b>Pay Ratio</b>	Ratio de la retribución del Presidente entre la retribución media de los empleados <sup>8</sup>	117								

<sup>1</sup>Las variaciones en la remuneración devengada por el Presidente se han derivado del diferente cumplimiento de las métricas de la retribución en riesgo del Presidente tanto a corto como a largo plazo.

<sup>2</sup>Retribución en 2019 y 2020: la cifra indicada muestra la variación entre la retribución efectivamente devengada en 2019 y en 2020. Estas cifras no son comparables dado que el Consejero fue nombrado el 30 de septiembre de 2019 y, por tanto, la retribución se refiere al periodo comprendido entre el 30 de septiembre y el 31 de diciembre de 2019. En 2020, fue miembro del Consejo durante todo el ejercicio.

<sup>3</sup>Retribución de 2019 a 2020: la cifra indicada muestra la variación entre la retribución efectivamente devengada en 2019 y en 2020. Estas cifras no son comparables dado que el Consejero fue nombrado el 2 de octubre de 2019 y, por tanto, la retribución se refiere al periodo comprendido entre el 2 de octubre y el 31 de diciembre de 2019. En 2020, fue miembro del Consejo durante todo el ejercicio.

<sup>4</sup>Retribución entre 2021 y 2022: la cifra indicada muestra la variación entre la retribución efectivamente devengada en 2021 y en 2022. Estas cifras no son comparables dado que la Consejera fue nombrada el 6 de mayo de 2021 y, por tanto, la retribución se refiere al periodo comprendido entre el 6 de mayo y el 31 de diciembre de 2021. En 2022, fue miembro del Consejo durante todo el ejercicio.

<sup>5</sup>Retribución entre 2021 y 2022: la cifra indicada muestra la variación entre la retribución efectivamente devengada en 2021 y en 2022. Estas cifras no son comparables dado que la Consejera fue nombrada el 6 de mayo de 2021 y, por tanto, la retribución se refiere al periodo comprendido entre el 6 de mayo y el 31 de diciembre de 2021. En 2022, fue miembro del Consejo durante todo el ejercicio.

<sup>6</sup>"BENEFICIO CONSOLIDADO ANTES DE IMPUESTOS" datos facilitados en los Informes Anuales Integrados.

<sup>7</sup>"CUENTA DE SUELDOS Y SALARIOS" entre "PLANTILLA MEDIA", excluidos los Consejeros Ejecutivos en ambos datos. El aumento en el periodo 2021-2022 se debe a la venta de la mayor parte de la división de Servicios.

<sup>8</sup>Ratio entre (i) la remuneración anual total del Presidente y (ii) la remuneración anual media de los empleados de la empresa, siendo:

- La remuneración total del Presidente incluye todos los componentes de la remuneración (como la remuneración fija, remuneración del Consejo, la remuneración variable anual, los planes vinculados a acciones y la remuneración en especie).
- La remuneración media anual de los empleados se determina dividiendo la cuenta de sueldos y salarios por el número medio de empleados.

#### 6.4. Remuneración total de la alta dirección

Además de los Consejeros Ejecutivos, los miembros de la Alta Dirección de la Sociedad tienen un paquete retributivo compuesto por su retribución fija y variable (anual y a largo plazo), así como por otros conceptos retributivos. Para el año 2023, han devengado de forma conjunta las siguientes retribuciones:

Retribución alta dirección (en miles de €)	2023	2022
Retribución Fija	5.094	4.755
Retribución Variable	5.534	4.822
Plan de acciones vinculado a objetivos	1.934	1.629
Otros <sup>1</sup>	585	51
Otros <sup>2</sup>	486	0
<b>TOTAL</b>	<b>13.633</b>	<b>11.257</b>

<sup>1</sup>Primas de seguro de vida/pertenencia al Consejo de otras filiales/pagos a expatriados.

<sup>2</sup>Fin de la relación de miembros del Comité de Dirección en 2023 (importe sujeto a IRPF o impuesto análogo).

\*La remuneración media de la Alta Dirección no se desglosa por género para mantener su confidencialidad, dado que sólo hay dos mujeres en este grupo.

ESTRATEGIA  
CLIMÁTICA



2023

ferroviario

Dirección de  
Sostenibilidad

*Traducción al español a efectos  
meramente informativos.  
En caso de discrepancias entre la versión  
española y la inglesa, prevalecerá la  
versión inglesa.*

# Índice



## **Alineamiento con las recomendaciones del TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosure) and CDSB.**

Este informe incluye información relativa al gobierno, estrategia, gestión de riesgos y oportunidades, objetivos, métricas y evolución relacionados con cambio climático, siguiendo así las recomendaciones del Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) y Climate Disclosure Standards Board (CDSB).

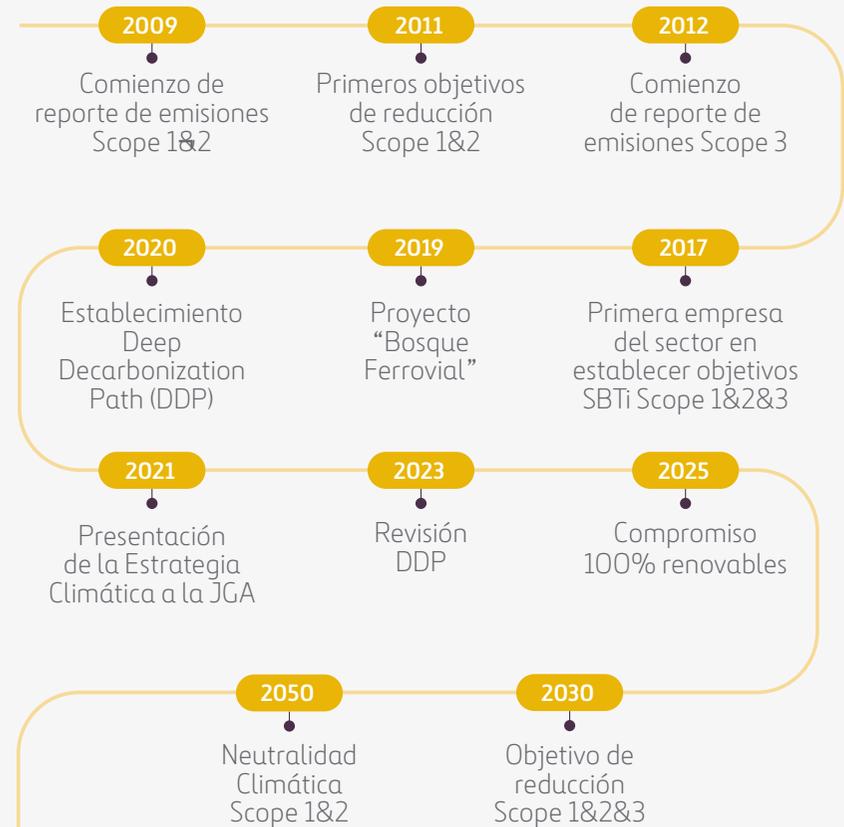
**Las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) reportadas en este informe han sido verificadas bajo aseguramiento limitado por PwC, conforme a la norma NIEA 3410 del “Assurance Engagements on Greenhouse Gas Statements”.** En esta revisión también se ha comprobado que el procedimiento interno “Cálculo y Reporte de la Huella de Carbono”, aprobado por la Dirección de Ferrovial, ha sido preparado de acuerdo a lo señalado en el estándar internacional ISO 14064-1.

<b>RESUMEN EJECUTIVO</b>	<b>03</b>
<b>ESTRATEGIA</b>	<b>05</b>
Estrategia climática	06
Gobernanza	07
Hitos, objetivos y plan de descarbonización	08
Herramientas	10
Riesgos y oportunidades climáticas TFCO	11
<b>EVOLUCIÓN DE LAS EMISIONES</b>	<b>13</b>
Huella de carbono 2023	13
Métricas	13
Distribución de emisiones	13
Emisiones evitadas	14
Cumplimiento de objetivos	14
<b>ANEXOS</b>	<b>16</b>
Metodología	16
Tablas de evolución de emisiones	21
Reconocimientos	25
Informe de verificación	26

# 01

## Resumen ejecutivo

### NUESTROS HITOS



Ferrovial cuenta desde hace años con una **firme Estrategia Climática** enmarcada en el Plan Estratégico de la compañía y alineada con la Estrategia de Sostenibilidad y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Desde 2009, se realiza la medición del 100% de las emisiones de gases de efecto invernadero originadas por las actividades de la compañía en todo el mundo. Con el fin de cumplir con el Acuerdo de París y la Agenda 2030, la estrategia recoge ambiciosos objetivos de reducción de emisiones, la hoja de ruta para alcanzar la neutralidad climática a mediados de siglo y el consumo de energías renovables en detrimento de los combustibles fósiles, a la vez que desarrolla nuevas líneas de negocio dirigidas a alcanzar la descarbonización de la economía y combatir los efectos del cambio climático.

En esta línea, a lo largo del presente Informe se da a conocer a los grupos de interés cómo **la compañía avanza en la hoja de ruta climática**, gestionando los riesgos y oportunidades y cumpliendo con sus objetivos aprobados por *Science Based Target Initiative (SBTi)*.

Durante el ejercicio 2023, ha continuado cumpliendo con la hoja de ruta marcada, con una reducción del 45,58% en emisiones del Scope 1 y Scope 2 en términos absolutos y 73,35% en términos de intensidad; en relación a las emisiones del Scope 3, ha conseguido una reducción del 36,64% en términos absolutos.

Desde 2022 (FY 2021), la compañía se ha comprometido con la iniciativa “Say on Climate”, que implica la presentación del Informe Anual de Estrategia Climática de Ferrovial en la Junta General de Accionistas, para su votación con carácter consultivo.

De este modo, se ha convertido en la primera empresa de origen español en asumir este compromiso, y la primera de su sector a escala global.

Ferrovial se enfrenta a **numerosos retos en términos de descarbonización**, entre los que destacan:

**FALTA DE DISPONIBILIDAD DE TECNOLOGÍAS PARA LA DESCARBONIZACIÓN.** No existen en el mercado tecnologías para la descarbonización de determinados procesos de gran relevancia en la huella de la compañía (principalmente relacionados con emisiones estacionarias, fundamentalmente fuentes fijas y gran maquinaria de obra). Entre otras actuaciones, en 2023 Ferrovial ha puesto en marcha un proyecto piloto para la utilización de combustibles alternativos (HVO), para su uso en maquinaria pesada, tanto móvil como fija, reemplazando los carburantes fósiles. Los HVO son una familia de combustibles fabricados a partir de materias primas de origen renovable.

**RELEVANCIA DE LAS EMISIONES ASOCIADAS AL SCOPE 3**, que representan más de 85% del total de huella del grupo.

**CÁLCULO DETALLADO DEL SCOPE 3**, incluyendo todas aquellas fuentes que no están bajo el control de la compañía (por ejemplo, las emisiones por tráfico de activos sobre los que no se tiene control operacional).

No obstante, Ferrovial se ha comprometido con optimizar su influencia para la reducción de esta categoría de emisiones, que

incluyen tanto los activos bajo control de la firma (“Use of sold products”) como aquellos otros donde la compañía tiene control operacional (“Investments”). Entre las medidas que Ferrovial activa para reducir las emisiones del Scope 3, destacan:

- **Desarrollo de infraestructuras de transporte por carretera hipocarbónicas**, como las denominadas “Managed Lanes”, donde la hibridación entre la infraestructura propiamente dicha y la tecnología más avanzada permiten reducir las emisiones del tráfico rodado (en términos vehículo/km recorrido).
- **Progresiva implantación de infraestructuras para el abastecimiento de SAF** (combustibles sostenibles para aviación) en aeropuertos operados por Ferrovial.
- **Mejoras en la eficiencia energética y las energías renovables** en activos sobre los que no se tiene control operacional.
- **Gestión proactiva de la cadena de suministro** para aumentar la proporción de materiales bajos en carbono, a través de un Programa específico de Colaboración con Proveedores.

**CAMINO HACIA EL NET-ZERO**, siendo más ambiciosos con el compromiso climático. Actualmente, la compañía está trabajando en la revisión del plan de descarbonización para dotarlo de más ambición, tanto en sus objetivos de reducción, como en la estrategia de compensación, con el objeto de actualizar el compromiso de neutralidad hacia un escenario Net-Zero.

# 02

## Estrategia

### INFRAESTRUCTURAS SOSTENIBLES

Ferrovial ha completado el cuarto año de su plan estratégico Horizon 24, consolidando su estrategia en el desarrollo y explotación de infraestructuras sostenibles con foco en Norteamérica.

Según el estudio Global Infrastructure Outlook, en los países en los que Ferrovial tiene presencia, existe un déficit de infraestructuras que demanda una inversión adicional de 1,5 billones de dólares anuales hasta el año 2040. En Estados Unidos, se estima que la inversión total requerida para infraestructuras alcanzará los 4 billones de dólares hasta 2040, con una parte significativa destinada a carreteras y aeropuertos, que son los sectores clave en los que la compañía desarrolla su actividad.

La Estrategia de Cambio Climático de Ferrovial forma parte de la estrategia corporativa de la compañía y, por ello, se trata y se toman decisiones al respecto en las reuniones del Comité de Dirección y en el Consejo de Administración regularmente.

“ La compañía continúa trabajando posicionando la sostenibilidad en el centro de su actividad de forma transversal.

## Estrategia climática

Ferrovial cuenta desde hace años con una firme **Estrategia Climática** enmarcada en el **Plan Estratégico de la compañía** y alineada con la **Estrategia de Sostenibilidad** y los **Objetivos de Desarrollo Sostenible**.

Con el fin de cumplir con el Acuerdo de París y la Agenda 2030, nuestra estrategia recoge ambiciosos objetivos de reducción de emisiones, la hoja de ruta para alcanzar la neutralidad climática a mediados de siglo, el consumo de energías renovables en detrimento de los combustibles fósiles, a la vez que desarrolla nuevas líneas de negocio dirigidas a alcanzar la descarbonización de la economía y combatir los efectos del cambio climático. Esta estrategia recoge nuestros objetivos de reducción avalados por la iniciativa *Science Based Target* (SBTi), la evolución de nuestras emisiones, el cumplimiento con la hoja de ruta establecida, el análisis de riesgos climáticos y el impulso de modelos de negocio sostenibles.



## Gobernanza

El **Comité de Sostenibilidad**, presidido por el Director de Sostenibilidad, está compuesto por representantes de las áreas de negocio (*Aeropuertos, Infraestructuras, Construcción, Movilidad y Energía*) y de las áreas corporativas (*Sostenibilidad (presidencia y secretaría), Seguridad laboral, Cumplimiento y riesgos, Innovación, Recursos Humanos, Comunicación y RSC, Secretaría General, Responsabilidad Corporativa, Estrategia, Relación con Inversores y Dirección de compras*). Constituyendo el vínculo entre el negocio y la alta dirección, el presidente del comité reporta con



la periodicidad necesaria al Consejo de Administración, al Comité de Dirección y mensualmente al CEO.

En este aspecto, la figura del consejero delegado toma una relevancia significativa al incluir en su agenda mensual el seguimiento y puesta en marcha de las iniciativas relacionadas con el cambio climático.

Por su parte, el **Q&E Steering Committee**, presidido por el Director de Sostenibilidad (desde donde se lleva también la secretaria del comité), es el órgano que articula la estrategia corporativa de cambio climático a lo largo de las empresas que constituyen la compañía. Es donde se debaten, toman decisiones, establecen las iniciativas y revisan los resultados relacionados con proyectos, en materia de cambio climático, así como la implementación de la política de Calidad y Medio Ambiente en toda la empresa. En este comité se analizan aspectos tales como legislación, nuevos retos legislativos en los países en los que opera la compañía y tendencias de mercado, así como recomendaciones de los organismos gubernamentales y otras organizaciones.

El **Q&E Steering Committee** está integrado, además de por el director de Sostenibilidad corporativo, por los máximos representantes del negocio en la materia. Las reuniones del comité tienen una frecuencia mínima trimestral, pudiéndose efectuar con mayor frecuencia si fuese necesario.

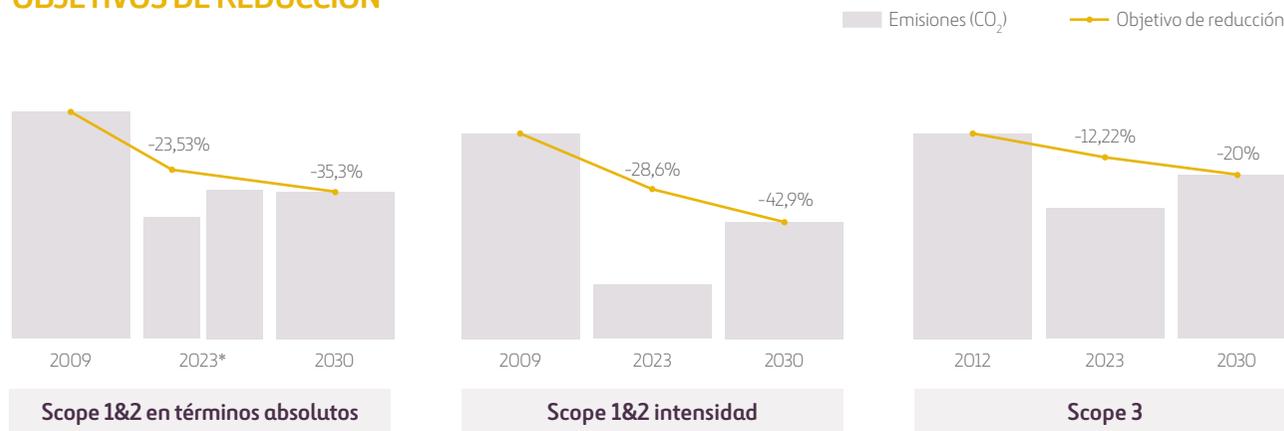
Este informe se somete a la aprobación del Consejo de Administración y la votación consultiva de la Junta General de Accionistas.





## Hitos, objetivos y plan de descarbonización

### OBJETIVOS DE REDUCCIÓN



### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

#### Hacia la neutralidad climática

Ferrovial ha establecido el objetivo de **alcanzar la neutralidad climática en 2050** para las emisiones directas mediante la reducción de emisiones y la compensación voluntaria de aquellas que no puedan ser reducidas. La compensación se realiza a través de la neutralización y mitigación más allá de la cadena de valor, apostando por soluciones basadas en la naturaleza.

La compañía cuenta con un proyecto piloto denominado **Proyecto Compensa**, de reforestación de zonas incendiadas o agrícolas desarrollado en Madrid. Este proyecto genera un

doble impacto positivo, ambiental y social, puesto que consiste en la restauración de terrenos degradados mediante el empleo de población local. Se ha desarrollado en Torremocha del Jarama, donde se han repoblado 7,7 hectáreas con un total de 4.000 árboles, que absorberán unas 2.000 toneladas de CO<sub>2</sub>.

Cabe destacar que el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico ha concedido a Ferrovial el máximo reconocimiento alcanzado a su labor por **“Calcular”, “Reducir” y “Compensar”** a través del proyecto de reforestación Compensa.

Asimismo disponemos de compensación voluntaria en **proyectos de generación de energía renovable y soluciones basadas en la naturaleza**.

“  
Objetivo:  
**100%**  
renovable en 2025

\*2023: La columna izquierda representa el valor de reducción sin considerar el cambio de propiedad en uno de los activos de UK con mayor intensidad de emisiones (planta de tratamiento de Allerton; más detalles en apartado “Análisis de la Evolución”).

## Deep Decarbonization Path

Medidas <i>low carbon</i>	Objetivos de reducción de emisiones (vs. 2009)			Compensación de emisiones remanentes	
	Año	Reducción	Emisiones remanentes (tCO <sub>2</sub> e)	Reducción	Compensación (tCO <sub>2</sub> e)
<b>100%</b> Electricidad procedente de fuentes renovables (2025)	2025	28,1%	432.669	10%	43.267
<b>33%</b> Reducción emisiones de flota	2030	35,3%	389.341	20%	77.868
<b>20%</b> Eficiencia energética en plantas de asfalto	2035	44%	336.988	35%	117.946
<b>10%</b> Eficiencia energética en maquinaria de obra	2040	52%	288.847	50%	144.423
	2045	66%	204.600	75%	153.450
	2050	80%	120.353	100%	120.353

## Herramientas

La compañía aplica una metodología para cuantificar económicamente el riesgo climático potencial de sus inversiones más relevantes en la modalidad *Shadow Carbon Pricing*, con el objetivo de considerar este impacto en nuevas inversiones.

La herramienta tiene en cuenta las emisiones directas e indirectas del proyecto en su totalidad, aplicando precios variables de la tonelada de carbono para diferentes horizontes temporales, geografías y tipos de infraestructuras.

## Riesgos y oportunidades climáticas TCFD



Ferrovial incorpora las recomendaciones del *Task Force on Climate-related Financial Disclosure (TCFD)* en su proceso de identificación, análisis y gestión de riesgos y oportunidades relacionadas con el cambio climático.

Realiza periódicamente una valoración y cuantificación de riesgos y oportunidades en todos sus negocios y geografías en diferentes horizontes temporales: corto (2025), medio (2030) y largo plazo (2050), así como diferentes escenarios.

La metodología contempla escenarios de transición, enfocados en el grado de implementación de políticas frente al cambio climático, presentados anualmente por la Agencia Internacional de Energía en el World Energy Outlook, así

### HORIZONTE DE TIEMPO

2030 · 2040 · 2050

### MEDIA PRECIO EMISIONES

2030 **60€**

2040 **114€**

2050 **173€**

### GEOGRAFÍAS

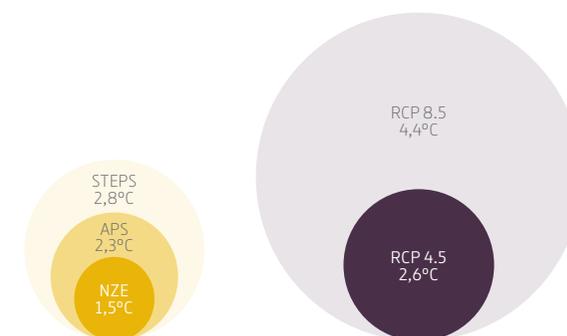


### TIPOS DE PROYECTOS

- Aeropuertos
- Autopistas
- Gestión de agua
- Activos de energía (gas natural)
- Gestión de residuos

como escenarios físicos que recogen diversas casuísticas de concentración de emisiones de GEI y sus impactos físicos en el clima, analizados por expertos del Panel Intergubernamental del Cambio Climático (IPCC, por sus siglas en inglés).

En el análisis de riesgos realizado, la magnitud e impacto de estos difiere según la duración del contrato (dados los horizontes temporales climáticos) y el rol que la empresa ostenta (promotor y/u operador). A continuación, se muestran los riesgos climáticos identificados:



\*Riesgos de transición: Fuente de información: Agencia internacional de la energía.

\*\*Riesgos físicos: Fuente de información: IPCC.

## RIESGOS Y OPORTUNIDADES

**Riesgos de transición:** la transición hacia una economía baja en emisiones de carbono puede originar potenciales cambios políticos, jurídicos, tecnológicos y en el mercado para abordar los requisitos de mitigación y adaptación relacionados con el cambio climático. Dependiendo de la naturaleza, la velocidad y el enfoque de estos cambios, los riesgos de transición pueden implicar riesgos financieros y/o reputacionales de diferentes niveles.

Escenarios de transición climáticos	Principales riesgos climáticos	Medidas de mitigación y/o adaptación
<p><i>Stated Policies Scenario (STEPS)</i></p> <p><i>Announced Pledges Scenario (APS)</i></p> <p><i>NetZero by 2050 Scenario (NZE)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incremento del coste de la energía, tanto de combustibles fósiles como de electricidad, y de otras materias primas particulares de las actividades.</li> <li>Cambio de comportamiento de clientes y/o usuarios en el uso del transporte.</li> <li>Nuevas regulaciones que limiten o modifiquen el uso de ciertas modalidades de transporte.</li> <li>Mayor obligación de reporte de emisiones y otros aspectos ambientales climáticos.</li> <li>Falta de disponibilidad de nuevas tecnologías.</li> <li>Pérdida de competitividad en licitaciones por no cumplir con requisitos ambientales.</li> <li>Penalización o coste adicional debido al incumplimiento de objetivos asociados al <i>Sustainable-Linked Bond (SLB)</i>.</li> <li>Donaciones potenciales en el programa <i>Euro Commercial Paper (ECP)</i> por incumplimiento de cada objetivo de sostenibilidad.</li> <li>Pago de prima sobre el margen de la deuda de líneas de crédito por incumplimiento del ESG score en DJSI.</li> <li>Impacto en la cotización de Ferrovial derivado del incumplimiento de objetivos de SBTi y su potencial impacto financiero sobre el valor de la acción debido a la reacción negativa del mercado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisión y controles con los sistemas de gobernanza implantados en la compañía (gestión de riesgos, retribuciones, etc.).</li> <li>Monitorización y gestión de los consumos energéticos para el seguimiento del cumplimiento de los objetivos de reducción de emisiones.</li> <li>Verificación de las emisiones de gases de efecto invernadero conforme a la norma internacional ISAE 3410 del <i>Assurance Engagements on Greenhouse Gas Statements</i>, lo que garantiza la fiabilidad de los datos.</li> <li>Desarrollo e implementación del <i>Deep Decarbonization Path</i>, plan de reducción de emisiones internas, a través del uso de energías renovables, autogeneración eléctrica, eficiencia energética o sustitución de maquinaria y vehículos.</li> <li>Diseño y aplicación de mecanismos de <i>Shadow Carbon Price</i> para nuevas inversiones.</li> <li>Previsión del aumento de costes operacionales asociados al cambio climático en las propuestas de licitaciones.</li> <li>Búsqueda de soluciones tecnológicas innovadoras que permitan reducir los consumos energéticos y las emisiones.</li> <li>Estudio y colaboración con grupos de interés clave para el desarrollo de proyectos que favorezcan la transición hacia una economía baja en carbono.</li> </ul>

**Riesgos físicos:** los riesgos físicos derivados del cambio climático pueden provocar potenciales eventos (agudos) o cambios a largo plazo (crónicos) en los patrones climáticos. Los riesgos físicos pueden conllevar repercusiones financieras para las organizaciones, por ejemplo, daños directos a los activos o impactos indirectos provocados por interrupciones en la cadena de producción.

Escenarios físicos climáticos	Principales riesgos climáticos	Medidas de mitigación y/o adaptación
<p><i>Representative Concentration Pathways (RCP) 4.5</i></p> <p><i>Representative Concentration Pathways (RCP) 8.5</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>En el ejercicio inicial, se han identificado los primeros riesgos significativos sobre determinados activos de las infraestructuras que se podrían traducir en un incremento en el mantenimiento y las reparaciones extraordinarias, siendo las temperaturas extremas (olas de calor) y la sequía los principales peligros climáticos detectados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ADAPTARE: implementación de una metodología y herramienta de identificación y análisis de riesgos climáticos físicos que considere las proyecciones climáticas previstas por el IPCC en el corto, medio y largo plazo en los proyectos.</li> <li>Se cuenta con numerosas medidas que garantizan la resiliencia de las infraestructuras frente al cambio climático, definidas a lo largo de décadas de experiencia en el diseño de las mismas, considerando las variaciones en las condiciones climáticas, desarrollando planes de continuidad del negocio, planes de mantenimiento invernal y transfiriendo riesgos mediante una alta cobertura en las pólizas de seguros.</li> </ul>

## OPORTUNIDADES RELACIONADAS CON EL CAMBIO CLIMÁTICO



Movilidad	Agua	Energía	Infraestructuras
<p>Soluciones innovadoras para mitigar las emisiones asociadas a la movilidad que consideran la conectividad entre infraestructuras, vehículos y usuarios, el uso compartido de vehículos y la electrificación del transporte, reduciendo la congestión y contaminación de las ciudades.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Managed lanes.</b> Servicio de movilidad ofrecido en corredores urbanos congestionados. La estructura tarifaria dinámica permite aliviar el tráfico y reducir las emisiones relativas.</li> <li>• <b>AIVIA.</b> Consorcio liderado por Ferrovial cuyo objetivo es desarrollar, probar e implementar soluciones tecnológicas para corredores digitales sostenibles más seguros, cómodos e interconectados por medio de tecnologías como 5G o Inteligencia Artificial, mejorando la congestión de tráfico y reduciendo las emisiones relativas.</li> <li>• <b>Vertipuertos.</b> Diseño, construcción y explotación de las infraestructuras que necesitan los vehículos eVTOL.</li> <li>• <b>Puntos de carga de vehículos.</b> Servicio ofrecido a gobiernos locales e instituciones públicas, empresas, propietarios, etc., fomentando el empleo de vehículos de bajas emisiones.</li> </ul>	<p>Cada agua ayuda a solventar los efectos del cambio climático sobre el recurso hídrico, orientando su negocio al diseño, construcción, operación y mantenimiento de instalaciones de tratamiento de agua, favoreciendo la disponibilidad del recurso en el medio natural y para consumo humano.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Estaciones depuradoras de aguas residuales (EDAR).</b> Depuración tanto en instalaciones industriales como urbanas para asegurar el suministro de agua potable, proteger el medio ambiente y prevenir la contaminación.</li> <li>• <b>Estaciones de tratamiento de agua potable (ETAP).</b> Potabilización de aguas mediante diversos procesos que permiten tratar aguas superficiales o subterráneas para la obtención de agua.</li> <li>• <b>Instalaciones desaladoras de agua de mar (IDAM).</b> La desalinización constituye una solución a los desafíos de abastecimiento, especialmente en zonas con estrés hídrico.</li> </ul>	<p>Soluciones integrales para el desarrollo, construcción, gestión y explotación de infraestructuras energéticas, así como servicios de gestión energética.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Servicios de eficiencia energética.</b> Para un ahorro constante y una mejora continua de las instalaciones, reduciendo consumos energéticos y emisiones.</li> <li>• <b>Construcción y mantenimiento de infraestructuras de energía renovable.</b> Servicios de alta tecnificación de ingeniería, construcción, instalación y mantenimientos técnicos eléctricos para los sectores de energía renovable.</li> <li>• <b>Generación de energías renovables.</b> Desarrollo de plantas de energía solar fotovoltaica, parques eólicos y cogeneración en plantas de tratamiento de residuos, así como proyectos PPA (<i>Power Purchase Agreement</i>). Se apuesta por la generación de energía limpia, con el fin de agilizar la transición energética.</li> <li>• <b>Líneas de transmisión de energía.</b> Soluciones integrales para el desarrollo y la gestión de redes de transmisión eléctrica.</li> <li>• <b>Rehabilitación de edificios.</b> Transformación de edificios incorporando soluciones constructivas para reducir la demanda energética y facilitar el aprovechamiento de energías renovables.</li> </ul>	<p>Nuevas oportunidades de desarrollo de infraestructuras sostenibles y resilientes que ofrecen soluciones de adaptación al cambio climático, lo que puede proporcionar ventajas competitivas al aportar soluciones diferenciales.</p> <p><b>ADAPTARE.</b> La compañía, en colaboración con un experto del IPCC, ha desarrollado una metodología exclusiva para identificar, analizar y evaluar los riesgos físicos relacionados con el cambio climático y proponer medidas de adaptación para mitigar los impactos que pueden causar sobre las infraestructuras. Esta metodología se aplica a los diferentes tipos de proyectos que la compañía desarrolla y opera en todo el mundo. El análisis se realiza a corto, medio y largo plazo en diferentes escenarios climáticos.</p> <p>Tiene en cuenta el marco de riesgo definido por el IPCC, así como los criterios de adaptación establecidos en el Reglamento de Taxonomía de la UE.</p> <p>ADAPTARE automatiza esta metodología y facilita el análisis y la interpretación a los gestores y promotores de los proyectos.</p>

## 03

Evolución  
de las  
emisiones

## Huella de carbono 2023

## Métricas

300.648 Scope 1 (tCO<sub>2</sub>e)150.482  
Estacionarias64.841  
Difusas85.145  
Móviles180  
Fugitivas26.926 Scope 2 (tCO<sub>2</sub>e)3.878.812 Scope 3 (tCO<sub>2</sub>e)1.470.452  
Inversiones1.117.291  
Otros726.585  
Compra de bienes  
y servicios564.484  
Uso de productos

## Distribución de emisiones

Scopes 1&2 (tCO<sub>2</sub>)

## Emisiones evitadas

	2009	2021	2022	2023
Compra de electricidad renovable	4.813	38.010	36.952	37.057
Por la captación de biogás en plantas de tratamiento de agua	-	553.059	529.337	518.353
Por generación de energía en plantas de tratamiento de agua	18.603	52.435	29.326	29.625
<b>TOTAL</b>	<b>23.416</b>	<b>812.010</b>	<b>764.682</b>	<b>585.035</b>

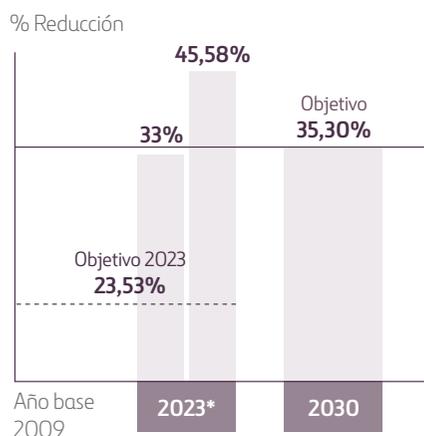


Ferrovial continúa avanzando en su hoja de ruta para descarbonizar su actividad cumpliendo los objetivos fijados.



## Cumplimientos de objetivos

Scope 1&2 en términos absolutos (tCO<sub>2</sub>e)



Scope 1&2 en intensidad (tCO<sub>2</sub>e)



Scope 3 en términos absolutos (tCO<sub>2</sub>e)



Electricidad renovable (tCO<sub>2</sub>e)



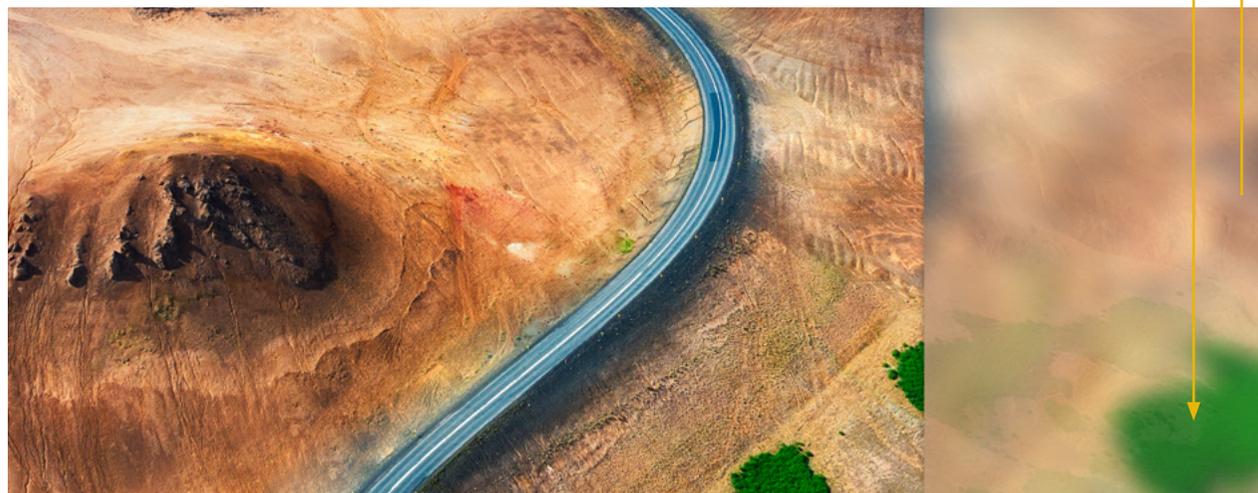
## ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN

### Scope 1&2

El objetivo avalado por SBTi asumido por Ferrovial requiere una reducción de sus emisiones de Scope 1&2 en un 35,3% en términos absolutos (tCO<sub>2</sub>e) y un 42,9% en intensidad (tCO<sub>2</sub>e/millón €), al 2030 respecto al 2009, que es el año base. En el ejercicio 2023, **las reducciones alcanzadas han sido muy superiores a los objetivos establecidos** en el año, superando el objetivo anual del 23,53% en absolutas.

De hecho, en el último año se han reducido las emisiones de Scope 1&2 un 45,58%, en términos absolutos con respecto al año base y un 28,97% frente al año anterior. Este detrimento tan pronunciado se debe, en gran medida, a que durante este último ejercicio Ferrovial ha transferido la titularidad de uno de sus activos más intensivos en emisiones (la instalación industrial de Allerton en UK). Descontando esta desinversión, la reducción frente al año anterior es de un 33% y respecto al año base un 13%, que suponen reducciones también superiores a lo previsto en la hoja de ruta.

A escala global, las emisiones en términos absolutos del negocio de construcción han disminuido respecto al año anterior (2,2% o en términos absolutos), aun habiendo aumentado su facturación un 9%, lo que refleja el desacoplamiento entre reducción de emisiones y crecimiento económico. Este desacoplamiento se debe fundamentalmente al notable incremento en el consumo de energía renovable y a la mejora de la eficiencia energética de la maquinaria pesada.



Adicionalmente, Budimex ha dado un paso adelante en su compromiso de compra de electricidad de origen renovable, reduciendo sus emisiones asociadas al Scope 2 en un 71% con respecto a ejercicios anteriores, lo cual ha redundado en la reducción global de emisiones del conjunto de Ferrovial.

### Scope 3

El objetivo avalado por SBTi de la compañía contempla reducir sus emisiones de Scope 3 en un 20% en términos absolutos (tCO<sub>2</sub>e) al 2030, excluyendo “Capital goods” y “Purchased goods and services”, respecto al 2012 (año base).

Siguiendo este criterio, se han alcanzado reducciones del 28,37% y, en el caso de considerar todas las categorías, del 36,25% respecto al año base.

En el último ejercicio, las emisiones relacionadas a las categorías de “Investments” y “Use of sold products”, que incluyen las emisiones derivadas de los tráficos tanto en autopistas como en aeropuertos, continúan creciendo (un 19,51 % y un 13,17% con respecto al año anterior, respectivamente) debido a la recuperación total de la actividad tras la situación vivida durante la pandemia por COVID y todos los efectos sobre la movilidad de personas derivados. A pesar de ello, este incremento de reducciones se ha visto frenado gracias a la disminución de las emisiones asociadas a la compra y el transporte de materiales (un 16,29% y un 14,85%, respectivamente) Dichas reducciones se deben en buena medida a la fase de ejecución de obras civiles capitales, con mayor protagonismo de aquellas en las que la compra de materiales intensivos en emisiones se reduce notablemente.

# 04

## Anexos

### Metodología

Ferrovial mide desde 2009 el 100% de las emisiones de gases de efecto invernadero originadas por sus actividades en todo el mundo. La metodología de cálculo está basada principalmente en el GHG Protocol (WRI&WBCSD) por ser la más aceptada internacionalmente, manteniendo además la conformidad con la ISO14064-1.

Sin embargo, se han utilizado otras metodologías para tener en cuenta aspectos específicos del negocio como, por ejemplo, la metodología DEFRA y DECC para las operaciones en Reino Unido, y la metodología EPER para la estimación de las emisiones difusas de vertederos.

Para el cálculo se considera el control operacional como límite organizacional. Bajo este enfoque una empresa contabiliza las emisiones de aquellas fuentes sobre las que tiene autoridad plena para introducir e implementar sus políticas operativas, con independencia de su participación accionarial en la sociedad.



**El primer paso para avanzar en la hoja de ruta con paso firme es el cálculo del inventario de emisiones de GEI.**

Las emisiones de GEI que se generan en las actividades de Ferrovial se clasifican en:

## EMISIONES DIRECTAS (SCOPE 1)

Aquellas procedentes de fuentes que son propiedad o están controladas por la empresa. Principalmente proceden de:

- **Combustión de combustibles** en equipos estacionarios (calderas, hornos, turbinas...) para producir electricidad, calor o vapor. Combustión de combustibles en vehículos que son propiedad o están controlados por la empresa.
- **Emisiones difusas.** Aquellas no asociadas a un foco emisor determinado, tales como las emisiones de biogás procedentes de vertedero.
- **Emisiones canalizadas.** Emisiones de gases de efecto invernadero generadas a través de un foco, excluidas las que proceden de combustión de combustibles.
- **Emisiones fugitivas.** Refrigerantes.

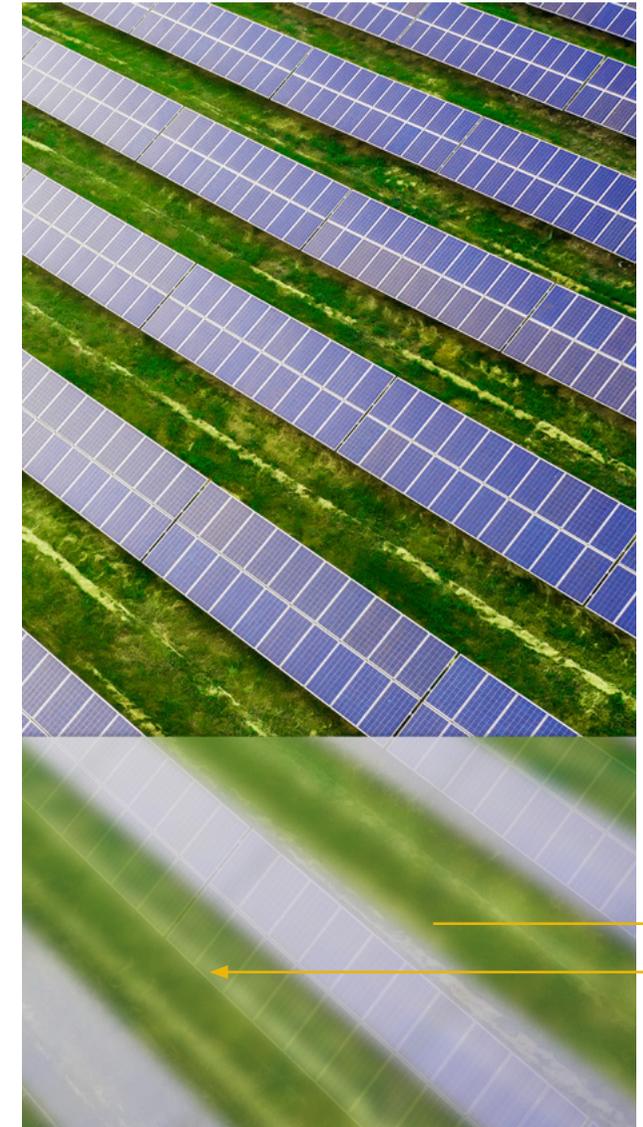
## EMISIONES INDIRECTAS (SCOPE 2)

Generadas a consecuencia del consumo de electricidad comprada a otras empresas que la producen o controlan. Se ha seguido la “GHG Protocol Scope 2 Guidance” publicada en enero del 2015 y el método de “Market based” en lugar de “Local based”. “Market based” considera el mix energético del proveedor y “Local Based” tiene en cuenta el mix energético del país.

## EMISIONES INDIRECTAS (SCOPE 3)

Ferrovial calcula la totalidad de las emisiones del Scope 3 siguiendo las pautas recogidas en el *Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard* publicado por GHG Protocol Initiative, el WRI y el WBCSD. Ferrovial calcula 11 de las 15 categorías recogidas en el documento *Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard*. Las categorías que no son de aplicación son:

- **Downstream transportation and distribution.** Ferrovial no vende productos que sean transportados o almacenados.
- **Processing of sold products.** Ferrovial no tiene productos que vayan a ser transformados o incluidos en otro proceso para la obtención de otro producto.
- **Downstream leased assets.** Ferrovial no dispone de activos que alquile a otras empresas.
- **Franchises.** Ferrovial no actúa como franquiciador.



A continuación, se detalla el método de cálculo de las categorías que son de aplicación:

### INVESTMENTS

Contabiliza las emisiones relacionadas con las inversiones en aeropuertos y autopistas sobre las que no se tiene el control operacional. Considerando la participación que se tiene en la mismos para las siguientes fuentes:

- Scope 1&2.
- Las partidas del Scope 3 más significativas, siendo estas: Air traffic movements, Employee Commuting y Passenger transport en el caso de los aeropuertos y las emisiones producidas por el uso de la autopista por los vehículos.

Todos los aeropuertos llevan a cabo una verificación externa independiente de sus emisiones. Una vez verificados los datos (consumos y emisiones), estos son proporcionados a Ferrovial para ser incorporados en su inventario.

### PURCHASED GOODS AND SERVICES

En este apartado se incluyen las emisiones relacionadas con los materiales comprados por Ferrovial para su uso en productos o servicios que la empresa ofrece. Incluye las emisiones procedentes de las distintas fases del ciclo de vida: extracción, procesamiento previo y fabricación. Excluye la fase de uso y transporte. En esta categoría se han considerado los materiales

más relevantes desde el punto de vista medioambiental y de volumen de compra como el papel, madera, agua, hormigón, asfalto, acero y aglomerado asfáltico.

La metodología consiste en aplicar un factor de conversión específico de Defra a la cantidad comprada de estos materiales.

### USE OF SOLD PRODUCTS

Ferrovial calcula las emisiones procedentes del uso de las infraestructuras de transporte por los usuarios gestionadas por Cintra.

La metodología utilizada depende de la ubicación de las autopistas:

- En cuanto a las autopistas europeas, la herramienta de cálculo necesita los siguientes datos de entrada: Longitud, IMD, % de vehículos ligeros y pesados y la velocidad máxima por la que se permite circular en la autopista.
- En cuanto a las autopistas americanas, la herramienta de cálculo necesita los siguientes datos de entrada: Longitud, IMD, % de vehículos ligeros y pesados y la velocidad máxima por la que se permite circular en la autopista, el estado, el condado y el tipo de autopista.

### CAPITAL GOODS

Esta categoría incluye todas las emisiones aguas arriba (es decir, de la cuna a la puerta) de la producción de bienes de equipo comprados o adquiridos por la compañía en el año.

La metodología consiste en aplicar un factor de conversión específico de Defra a la cantidad invertida en equipos, maquinaria, proyectos de construcción y equipos y mobiliario de oficina.

### UPSTREAM TRANSPORTATION AND DISTRIBUTION

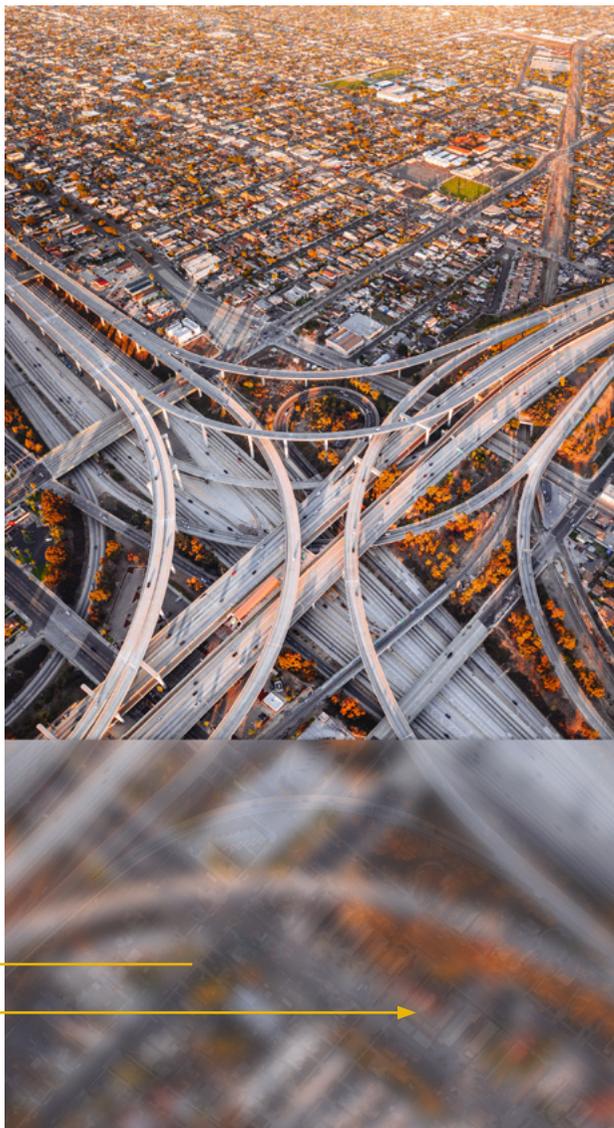
Incluye las emisiones procedentes del transporte y la distribución de los productos reportados en la categoría de *Purchased good and services*. Para el cálculo se utiliza la hoja del *GHG Protocol*.

La información requerida para calcular esta categoría es:

- Cantidad de los productos y materiales más relevantes desde el punto de vista medioambiental.
- Origen de los materiales y cantidad comprada en cada país.
- Tipo de transporte utilizado.
- Distancia.



**Contar con una sólida metodología de cálculo ayuda a Ferrovial a definir de forma más certera sus objetivos y medidas.**



### WASTE GENERATED IN OPERATIONS

Las emisiones en este apartado están relacionadas con los residuos generados por la actividad de la empresa que han sido reportados en el ejercicio. A cada una de las cantidades de estos residuos se les aplica un factor de conversión de Defra. En esta sección se incluyen:

- Residuos de Construcción y Demolición.
- Residuos no Peligrosos: Asimilables a urbanos, madera, residuos vegetales.
- Residuos Peligrosos.
- Tierras de excavación llevadas a vertederos.

### FUEL AND ENERGY RELATED ACTIVITIES (NOT INCLUDED IN SCOPE 1 OR 2)

Dentro de este apartado se considera la energía que es necesaria para producir los combustibles y la electricidad que la empresa consume, así como las pérdidas de la electricidad en el transporte y distribución.

Para calcular las emisiones correspondientes a los combustibles (gasolina, gasóleo, gas natural, propano, LPG...) y electricidad comprados se aplican unos factores de conversión, según la fuente "Well-to-tank" de Defra. En cuanto a la pérdida de la electricidad por el transporte el factor de conversión aplicado es

específico para cada país y proviene de la Agencia Internacional de la Energía.

### END OF LIFE TREATMENT OF SOLD PRODUCTS

Esta categoría incluye las emisiones procedentes de la eliminación de residuos generados al final de la vida útil de los productos vendidos por Ferrovial en el año de reporte.

Ferrovial ofrece servicios y productos. Los servicios al ser mano de obra no generan emisiones asociadas a esta categoría. En cuanto a los productos vendidos, estos se corresponden con la construcción de infraestructuras. En este caso los materiales más relevantes, desde el punto de vista medioambiental y por volumen, que son incluidos en la construcción de infraestructuras son la madera, el papel, la barrera, el asfalto y el hormigón. Por ello, al final de la vida útil de las infraestructuras los residuos que hay que gestionar se corresponden con los mismos.

A estos productos se les aplica un factor de conversión de Defra para obtener las emisiones procedentes de la eliminación de residuos generados al final de la vida útil de las infraestructuras.

### BUSINESS TRAVEL

Se incluyen las emisiones asociadas a viajes de empresa, ya sea en tren, avión, taxis o vehículos utilizados alquilados para realizar viajes.

Para esta categoría, se utilizan datos proporcionados por la agencia de viajes o bien de contabilidad tales como tipo de viajes,

recorridos o gastos. A estos datos se les aplican unos factores de conversión para obtener las emisiones relacionadas con cada tipo de desplazamiento. La fuente de los mismos varía según el país.

### UPSTREAM LEASED ASSETS

Incluye las emisiones relacionadas con el consumo de electricidad de aquellos edificios de sus clientes en los que Amey lleva el mantenimiento y limpieza.

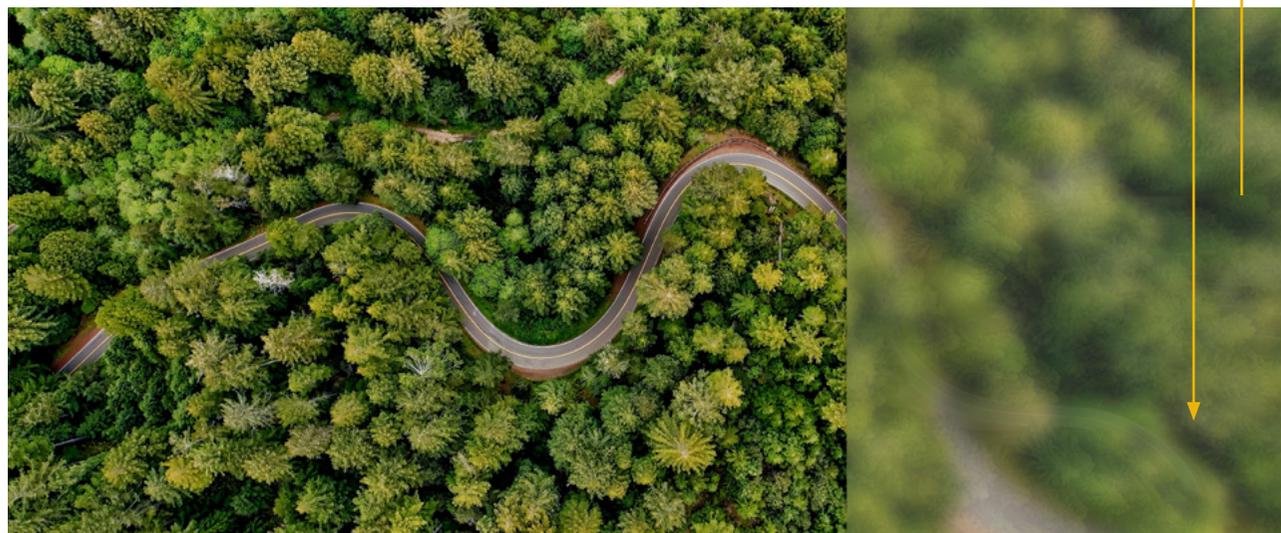
A estos consumos energéticos se les aplica un factor de conversión de Defra para obtener las emisiones relacionadas.

### EMPLOYEE COMMUTING

Esta categoría incluye emisiones procedentes del desplazamiento de los empleados desde sus domicilios hasta sus puestos de trabajo. Ferrovia dentro de este apartado calcula las emisiones de los empleados de construcción, servicios, infraestructuras y Grupo Ferrovia que trabajan en oficinas centrales.

La información requerida es:

- Número de trabajadores.
- Distancia desde los domicilios de los empleados a la oficina.
- Tipo de transporte utilizado en caso de no llegar andando a las oficinas: coche, moto, metro, bus o tren.



Para obtener la información del tipo de transporte utilizado y distancias, se realizaron encuestas. A estos datos se les aplican unos factores de conversión, utilizando la hoja del GHG Protocol, para obtener las emisiones relacionadas con cada tipo de desplazamiento.

- **Emisiones “Biogenic CO<sub>2</sub>”.** De acuerdo con el IPCC (*Intergovernmental Panel on Climate Change*) y el estándar “*Protocol for the quantification of greenhouse gas emissions from waste management activities*”, el CO<sub>2</sub> procedente de la combustión del biogás captado y canalizado que es quemado en antorcha, en procesos de cogeneración o en calderas debe ser reportado como cero. Esto se debe a que este gas procede de la descomposición de productos

que contienen materia orgánica de origen animal o vegetal que fue anteriormente capturado por los organismos vivos y, por tanto, pertenece a un ciclo neutro de carbono. Dentro de estas emisiones también se incluye la incineración de materia orgánica en las plantas de incineración.

Ferrovia en su procedimiento de “**Cálculo y Reporte de la Huella de Carbono**” recoge que su año base es 2009 y que procederá al recálculo de su inventario siempre que haya un cambio estructural o nuevas actividades relevantes para la compañía, un cambio en la metodología de cálculo (factores de emisión, enfoque...) o cambios en los consumos anuales, con el objetivo de asegurar la comparabilidad de la información entre los diferentes años.

## Tablas de evolución de emisiones

### Emisiones GEI. Scope 1&2 (tCO<sub>2</sub>e)

	2009	2021	2022	2023	2023 vs. 2009	2023 vs. 2022
<b>Aeropuertos</b>	<b>8.920</b>	<b>8.920</b>	<b>8.920</b>	<b>8.709</b>	<b>-2,37%</b>	<b>-2,4%</b>
Dalaman	8.920	8.920	8.920	8.709	-2,37%	-2,4%
<b>Construcción</b>	<b>298.144</b>	<b>237.197</b>	<b>214.613</b>	<b>209.823</b>	<b>-29,62%</b>	<b>-2,2%</b>
Budimex	76.702	99.694	90.565	72.391	-5,62%	-20,1%
Cadagua	63.221	994	854	573	-99,09%	-32,8%
Ferrovial Construcción	74.934	87.169	73.382	81.071	8,19%	10,5%
Webber	83.287	49.339	49.812	55.787	-33,02%	12,0%
<b>Corporación</b>	<b>896</b>	<b>539</b>	<b>372</b>	<b>154</b>	<b>-82,79%</b>	<b>-58,6%</b>
Ferrovial Corporación	896	539	372	154	-82,79%	-58,6%
<b>Infraestructuras</b>	<b>26.598</b>	<b>4.098</b>	<b>4.549</b>	<b>5.553</b>	<b>-79,12%</b>	<b>22,1%</b>
Cintra	26.598	4.098	4.549	5.553	-79,12%	22,1%
<b>Energía</b>	<b>267.335</b>	<b>225.939</b>	<b>232.702</b>	<b>103.335</b>	<b>-61,35%</b>	<b>-55,6%</b>
Transchile	45	13	14	12	-72,58%	-9,5%
Thalia	267.290	225.926	232.688	103.323	-61,34%	-55,6%
<b>En términos absolutos (tCO<sub>2</sub>e)</b>	<b>601.893</b>	<b>476.692</b>	<b>461.156</b>	<b>327.574</b>	<b>-45,58%</b>	<b>-28,97%</b>
<b>En términos absolutos sin tener en cuenta desinversión UK (tCO<sub>2</sub>e)</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>401.926</b>	<b>-33,22%</b>	<b>-12,84%</b>
<b>En términos de intensidad (tCO<sub>2</sub>e/ millón €)</b>	<b>162,36</b>	<b>67,48</b>	<b>42,91</b>	<b>43,26</b>	<b>-73,35%</b>	<b>0,82%</b>

Emisiones de Scope 1 (tCO<sub>2</sub>e)

	2009	2021	2022	2023	2023 vs. 2009	2023 vs. 2022
<b>Aeropuertos</b>	<b>1.296</b>	<b>1.296</b>	<b>1.296</b>	<b>1.014</b>	-	<b>-21,79%</b>
Dalaman	1.296	1.296	1.296	1.014	-	-21,79%
<b>Construcción</b>	<b>202.652</b>	<b>209.155</b>	<b>184.418</b>	<b>193.104</b>	-	<b>4,71%</b>
Budimex	49.432	77.319	65.400	65.043	-	-0,55%
Cadagua	18.669	605	440	386	-	-12,27%
Ferrovial Construcción	61.287	84.000	70.161	73.250	-	4,40%
Webber	73.265	47.232	48.417	54.426	-	12,41%
<b>Corporación</b>	<b>375</b>	<b>166</b>	<b>54</b>	<b>154</b>	-	<b>188,32%</b>
Ferrovial Corporación	375	166	54	154	-	188,32%
<b>Infraestructuras</b>	<b>6.593</b>	<b>2.353</b>	<b>2.918</b>	<b>3.765</b>	-	<b>29,03%</b>
Cintra	6.593	2.353	2.918	3.765	-	29,03%
<b>Energía</b>	<b>253.040</b>	<b>225.837</b>	<b>232.076</b>	<b>102.611</b>	-	<b>-55,79%</b>
Transchile	41	13	14	12	-	-9,55%
Thalia	252.999	225.824	232.062	102.599	-	-55,79%
<b>Total</b>	<b>463.957</b>	<b>438.807</b>	<b>420.761</b>	<b>300.648</b>	<b>-35,20%</b>	<b>-28,55%</b>

Emisiones de Scope 2 (tCO<sub>2</sub>e)

	2009	2021	2022	2023	2023 vs. 2009	2023 vs. 2022
<b>Aeropuertos</b>	<b>7.624</b>	<b>7.624</b>	<b>7.624</b>	<b>7.695</b>	-	<b>0,93%</b>
Dalaman	7.624	7.624	7.624	7.695	-	0,93%
<b>Construcción</b>	<b>95.492</b>	<b>28.041</b>	<b>30.194</b>	<b>16.719</b>	-	<b>-44,63%</b>
Budimex	27.270	22.375	25.165	7.349	-	-70,80%
Cadagua	44.552	390	413	187	-	-54,75%
Ferrovial Construcción	13.647	3.169	3.221	7.822	-	142,86%
Webber	10.023	2.107	1.395	1.362	-	-2,41%
<b>Corporación</b>	<b>521</b>	<b>373</b>	<b>319</b>	-	-	<b>-100,00%</b>
Ferrovial Corporación	521	373	319	-	-	-100,00%
<b>Infraestructuras</b>	<b>20.006</b>	<b>1.745</b>	<b>1.631</b>	<b>1.788</b>	-	<b>9,64%</b>
Cintra	20.006	1.745	1.631	1.788	-	9,64%
<b>Energía</b>	<b>14.295</b>	<b>102</b>	<b>626</b>	<b>724</b>	-	<b>15,50%</b>
Transchile	4	-	-	-	-	-
Thalia	14.291	102	626	724	-	15,50%
<b>Total</b>	<b>137.937</b>	<b>37.885</b>	<b>40.394</b>	<b>26.926</b>	<b>-80,48%</b>	<b>-33,34%</b>

	2009	2021	2022	2023	2023 vs. 2009	2023 vs. 2022
<b>Market Based<sup>1</sup></b>	137.937	37.885	40.394	26.926	<b>-80,5%</b>	<b>-33,3%</b>
<b>Location Based<sup>2</sup></b>	142.543	87.257	79.935	74.579	<b>-47,7%</b>	<b>-6,7%</b>

<sup>1</sup>**Market based** es el método utilizado para calcular las emisiones del Scope 2. Tiene en cuenta el mix eléctrico residual para la energía eléctrica no renovable en aquellos países donde está disponible y el factor de conversión de la electricidad procedente de fuentes renovables con certificado de origen es cero.

<sup>2</sup>**Local based** es el método utilizado para calcular las emisiones del Scope 2 teniendo en cuenta el mix eléctrico nacional y la cantidad total de energía consumida.

## Emisiones de Scope 3 (tCO<sub>2</sub>e)

	2012	2021	2022	2023	2023 vs. 2012	2023 vs. 2022
<b>Purchased goods and services</b>	1.756.724	1.144.190	867.951	726.585	<b>-58,64%</b>	<b>-16,29%</b>
<b>Capital Goods</b>	569.407	191.884	761.835	454.202	<b>-20,23%</b>	<b>-40,38%</b>
<b>Fuel and energy related activities</b>	124.282	65.458	69.525	72.449	<b>-41,71%</b>	<b>4,21%</b>
<b>Upstream transportation and distribution</b>	560.420	552.731	454.426	386.948	<b>-30,95%</b>	<b>-14,85%</b>
<b>Waste generated in operations</b>	191.948	94.059	122.540	186.121	<b>-3,04%</b>	<b>51,89%</b>
<b>Business travel</b>	5.065	1.964	3.805	3.147	<b>-37,86%</b>	<b>-17,29%</b>
<b>Employee commuting</b>	792	1.673	1.245	1.219	<b>53,92%</b>	<b>-2,09%</b>
<b>Upstream leased</b>	1.405	-	-	-	<b>-100,00%</b>	<b>-</b>
<b>Downstream transportation and distribution</b>	-	-	-	-	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Processing of sold products</b>	-	-	-	-	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Use of sold product</b>	686.941	473.640	498.782	564.484	<b>-17,83%</b>	<b>13,17%</b>
<b>End of life treatment of sold products</b>	57.368	59.894	19.224	13.205	<b>-76,98%</b>	<b>-31,31%</b>
<b>Downstream leased assets</b>	-	-	-	-	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Franchises</b>	-	-	-	-	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Investments</b>	2.167.571	1.241.041	1.250.462	1.470.452	<b>-32,16%</b>	<b>17,59%</b>
<b>Total</b>	<b>6.121.922</b>	<b>3.826.535</b>	<b>4.049.796</b>	<b>3.878.812</b>	<b>-36,64%</b>	<b>-4,22%</b>



## Reconocimientos

Member of  
**Dow Jones  
Sustainability Indices**  
Powered by the S&P Global CSA



**Sustainability Award**  
Silver Class 2022  
**S&P Global**





## **Ferrovial SE y sociedades dependientes**

Informe de verificación independiente  
Inventario de emisiones de gases de efecto invernadero  
31 de diciembre de 2023



## Informe de aseguramiento limitado independiente del Inventario de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)

A la dirección de Ferrovial SE:

Hemos llevado a cabo un encargo de aseguramiento limitado del Inventario GEI de Ferrovial SE (Sociedad dominante) y ciertas de sus sociedades dependientes Ferrovial Corporación, S.A., Budimex S.A., Cadagua, S.A., Ferrovial Construcción S.A., Webber LLC, Cintra Global SE, Cintra Infraestructuras SE, Cintra Infraestructuras España S.L., Ferrovial Airports Turkey BV, Transchile Charrua Transmision S.A. y Thalia Waste Management Limited (en adelante, “Ferrovial” o “Ferrovial SE y sociedades dependientes”) correspondiente al ejercicio financiero anual terminado el 31 de diciembre de 2023, compuesto por el Inventario GEI y las notas explicativas incluidas en el apéndice adjunto a este informe. Este encargo ha sido realizado por un equipo de auditoría experto en materia de sostenibilidad y cambio climático.

### Responsabilidad de la dirección de Ferrovial SE sobre el Inventario GEI

La dirección de Ferrovial SE es responsable de la preparación del Inventario GEI, de acuerdo con su procedimiento interno, “Calculo y Reporte de la Huella de Carbono”, descrito en el informe “Estrategia Climática 2023” *disponible en el siguiente link <https://www.ferrovial.com/es/sostenibilidad/medio-ambiente/huella-carbono/>*. Esta responsabilidad incluye el diseño, la implantación y el mantenimiento de los sistemas de control interno relevantes para permitir que el Inventario GEI esté libre de incorrecciones materiales, debido a fraude o a error.

La cuantificación de las emisiones de GEI está sujeta a incertidumbres inherentes debido al conocimiento científico incompleto necesario para determinar los factores de emisión y los valores necesarios para combinar las emisiones de diferentes gases.

### Nuestra independencia y gestión de la calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluyendo las Normas Internacionales de Independencia) emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código del IESBA, por sus siglas en inglés), que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC)<sup>1</sup> que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluye políticas o procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios aplicables.



### Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar una conclusión de aseguramiento limitado sobre el Inventario de GEI, basado en los procedimientos que hemos realizado y en las evidencias que hemos obtenido. Hemos realizado nuestro encargo de aseguramiento limitado de acuerdo con la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3410, (NIEA 3410), “Encargos de Aseguramiento sobre Gases de Efecto Invernadero”, emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC). Esta norma requiere que planifiquemos y ejecutemos nuestro encargo con el fin de obtener una seguridad limitada de que el Inventario GEI está libre de incorrecciones materiales.

Un encargo de aseguramiento limitado realizado de conformidad con la NIEA 3410 supone evaluar la idoneidad del criterio utilizado por Ferrovial en la preparación del Inventario de GEI, evaluar el riesgo de incorrecciones materiales en el Inventario de GEI debido a fraude o error, responder a los riesgos identificados según sea necesario, y evaluar la presentación general del Inventario de GEI. El alcance de un encargo de aseguramiento limitado es sustancialmente inferior al de un encargo de aseguramiento razonable, tanto en los procedimientos de evaluación de riesgos, incluyendo el entendimiento del control interno, como en los procedimientos realizados en respuesta a los riesgos evaluados.

Los procedimientos que realizamos se basan en nuestro juicio profesional e incluyeron consultas, observación de procesos, inspección de documentación, procedimientos analíticos, evaluación de la idoneidad de los métodos de cuantificación y de las políticas de difusión de información, así como su conciliación con los datos subyacentes:

Atendiendo a las circunstancias del encargo, en la realización de los procedimientos antes mencionados hemos:

- A través de consultas y reuniones con el personal de los diversos departamentos de Ferrovial involucrados en la elaboración del Inventario GEI, obtenido un entendimiento del ambiente de control de Ferrovial y de los sistemas de información relevantes para la cuantificación de las emisiones y presentación de informes, pero no hemos evaluado el diseño de determinadas actividades de control, ni hemos obtenido evidencias acerca de su aplicación, ni tampoco hemos probado su efectividad operativa.
- Evaluado si los métodos de Ferrovial para desarrollar estimaciones son apropiados y han sido aplicados en forma consistente. Sin embargo, nuestros procedimientos no han incluido pruebas sobre los datos en los que se han basado las estimaciones ni hemos calculado nuestras propias estimaciones para compararlas con las de Ferrovial.
- Comprobado, mediante pruebas analíticas y sustantivas en base a la selección de una muestra, de la información cuantitativa (datos de actividad, cálculos e información generada) para la determinación del Inventario GEI de Ferrovial, y su adecuada compilación de acuerdo con el procedimiento interno aplicado.

Los procedimientos realizados en un encargo de aseguramiento limitado varían en naturaleza y plazos, y son menos extensos que para un encargo de aseguramiento razonable. Por consiguiente, el nivel de garantía obtenido en un encargo de aseguramiento limitado es sustancialmente inferior a la garantía que se habría obtenido si hubiéramos realizado un aseguramiento razonable. En consecuencia, no expresamos una opinión de aseguramiento razonable sobre si el Inventario GEI de Ferrovial ha sido elaborado, en todos los aspectos materiales, de acuerdo con el documento “Cálculo y Reporte de la Huella de Carbono” de Ferrovial, aplicado tal y como se explica en la página 2 de la “Estrategia Climática 2023”.



### Conclusión de aseguramiento limitado

Como resultado de los procedimientos que hemos realizado y de las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto ningún aspecto que nos haga creer que el Inventario GEI 2023 de Ferrovial SE y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023, no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con el procedimiento interno aplicado, "Cálculo y Reporte de la Huella de Carbono" de Ferrovial, descrito en el informe "Estrategia Climática 2023".

### Uso y distribución

Nuestro informe se emite únicamente a la dirección de Ferrovial SE de acuerdo con los términos de nuestra carta de encargo. No asumimos ninguna responsabilidad frente a terceros distintos de la dirección de Ferrovial SE.

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Pablo Bascones Ilundain', written in a cursive style.

Pablo Bascones Ilundain

26 de febrero de 2024

## Anexo

**Inventario de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) de Ferrovial SE y sociedades dependientes Ferrovial Corporación, S.A., Budimex S.A., Cadagua, S.A., Ferrovial Construcción S.A., Webber LLC, Cintra Global SE, Cintra Infraestructuras SE, Cintra Infraestructuras España S.L., Ferrovial Airports Turkey BV, Transchile Charrua Transmision S.A. y Thalia Waste Management Limited correspondientes al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2023**

Inventario de emisiones de GEI 2023	tCO <sub>2</sub> -eq
<b>Alcance 1</b>	<b>300.648</b>
Construcción	193.104
Corporación	154
Infraestructuras	3.765
Aeropuertos	1.014
Energía	102.611
<b>Alcance 2</b>	<b>26.926</b>
Construcción	16.719
Corporación	0
Infraestructuras	1.788
Aeropuertos	7.695
Energía	724
<b>Alcance 3</b>	<b>3.878.812</b>
1. Purchased goods & services	726,585
2. Capital goods	454.202
3. Activities related to fuel and energy not included in Scopes 1 and 2	72.449
4. Upstream transportation & distribution	386.948
5. Waste generated in operations	186.121
6. Business travel	3.147
7. Employee commuting	1.219
8. Upstream leased assets	0
9. Downstream transportation & distribution <sup>1</sup>	N/A
10. Processing of sold products <sup>1</sup>	N/A
11. Use of sold products	564.484
12. End of life treatment of sold products	13.205
13. Downstream leased assets <sup>1</sup>	N/A
14. Franchises <sup>1</sup>	N/A
15. Investments	1.470.452

*1 Se considera que estas categorías propuestas por el GHG Protocol en su estándar "Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard", no aplican a la actividad de Ferrovial.*

El Inventario GEI 2023 de Ferrovial ha sido calculado a partir de los siguientes consumos energéticos:

<b>Consumos energéticos en valor absoluto 2023</b>	<b>GJ</b>
<b>Combustibles utilizados en fuentes estacionarias y móviles</b>	<b>2.619.033</b>
Diésel	1.618.549
Fuel	33.843
Gasolina	686.106
Gas Natural	68.929
Carbón	208.847
Propano	2.443
GLP	316
<b>Consumo de electricidad no renovable</b>	<b>197.541</b>
Construcción	101.123
Infraestructuras	16.004
Corporación	0
Aeropuertos	66.944
Energía	13.469
<b>Consumo de electricidad renovable</b>	<b>430.214</b>
Construcción	354.943
Infraestructuras	31.632
Corporación	3.688
Aeropuertos	0
Energía	39.951

#### **Criterio de cuantificación**

El Inventario GEI 2023 de Ferrovial se ha preparado de acuerdo con el procedimiento “Cálculo y reporte de la Huella de Carbono” descrito en el informe “Estrategia Climática 2023”.

El informe se encuentra disponible en la página web de la organización a través del siguiente enlace:

<https://www.ferrovial.com/es-es/sostenibilidad/medio-ambiente/huella-carbono/>

An aerial photograph of a winding asphalt road in a mountainous, forested area. The road features two large, symmetrical hairpin turns. The surrounding landscape is lush green with dense evergreen trees and some rocky patches. The word "ferrovial" is overlaid in white text in the center of the image.

ferrovial