


# INFORME DE REMUNERACIONES

1. INTRODUCCIÓN DEL PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES	[253]
2. POLÍTICA DE REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN 2026	[254]
3. APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN 2025	[260]
4. ALINEACIÓN DE LA REMUNERACIÓN EN EL GRUPO CON LOS RESULTADOS SOSTENIBLES Y A LARGO PLAZO DE LA COMPAÑÍA Y LA REDUCCIÓN DE RIESGOS	[267]
5. PROCEDIMIENTOS Y ÓRGANOS DE LA COMPAÑÍA IMPLICADOS EN LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN. PRINCIPALES ACTIVIDADES REALIZADAS POR LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO 2025	[267]
6. TABLAS RESUMEN DE LA REMUNERACIÓN TOTAL	[270]





## INFORME DE REMUNERACIONES

# Crecimiento sostenible

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

Estimado accionista,

En nombre de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, me complace presentar el Informe Anual sobre Remuneración de los Consejeros de 2025 (IARC) de Ferrovial. Nuestro marco retributivo sigue centrado en la creación de valor a largo plazo, una gobernanza sólida y la alineación con los intereses de los accionistas.

#### **Resultados de remuneración 2025**

La Comisión ha revisado los resultados respecto de los parámetros preestablecidos y ha aprobado el incentivo variable anual para 2025 al 148,0% del objetivo para el Presidente y al 143,6% para el Consejero Delegado. En el apartado 3 del informe se detallan los objetivos y resultados.

El ciclo 2022-2024 del Plan de Incentivos a Largo Plazo se llevó a cabo en marzo de 2025. El nivel de pago ascendió al 90% de su máximo.

#### **Apoyo de los accionistas y mejoras en la política**

En la Junta General Anual de Accionistas de 2025, los accionistas aprobaron una Política de Remuneraciones revisada con más del 95% de votos a favor. El nivel apoyo obtenido en la reunión para los puntos del orden del día relacionados con la remuneración también fue elevado, en consonancia con los resultados de años anteriores.

En la Junta General de Accionistas de 2026, propondremos el Plan de Incentivos a Largo Plazo 2026-2028, que mantiene la continuidad con el modelo existente y sigue alineado con nuestra estrategia a largo plazo.

#### **Composición y gobernanza del Consejo**

En 2025, el Consejo de Ferrovial ha estado compuesto por 12 miembros (actualmente 11 tras la dimisión de D.ª Alicia Reyes efectiva a partir del 19 de enero de 2026). En 2025, las mujeres representaban el 33% del Consejo. Excluyendo a los Consejeros Ejecutivos, este porcentaje se eleva al 40%, superando la cuota obligatoria prevista en la legislación neerlandesa. La Comisión sigue comprometida con un Consejo diverso y equilibrado, que respalde las prioridades estratégicas de Ferrovial.

#### **Observaciones finales**

La Comisión sigue centrada en mantener un marco retributivo orientado al rendimiento, transparente y alineado con los compromisos a largo plazo de Ferrovial. De conformidad con la normativa aplicable, este informe se someterá a votación consultiva en la Junta General Anual de Accionistas de 2026.

*Un cordial saludo,*

*Bruno Di Leo*

*Presidente, Comisión de Nombramientos y Retribuciones*

## 2. POLÍTICA DE REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN 2026

### 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 24 de abril de 2025.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros puede consultarse en el siguiente enlace: [Política de remuneraciones de los consejeros](#)

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 a la 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 a largo plazo), que refleje una adecuada asunción de riesgos combinada con la consecución de los objetivos definidos
<b>Transparencia</b>	Transparencia de la política y en el informe sobre las 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.

<b>Adoptamos prácticas retributivas sólidas</b>	<b>Evitamos las siguientes prácticas retributivas</b>
<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 con el Presidente
Pago de parte de la retribución en acciones y/u opciones sobre acciones de la Sociedad (salvo en el caso del Presidente si el correspondiente Plan que se aprobara por la Junta General de Accionistas estableciera su pago en metálico)	No existen obligaciones contractuales en supuestos de cambio de control
Análisis retributivo comparativo	No existen compromisos para pensiones
Paquete de beneficios sociales conservador, en línea con la política de gestión del Grupo	No se conceden préstamos ni anticipos
Tenencia de acciones por valor de dos veces su remuneración fija	
No ejercicio de derechos sobre las acciones hasta 3 años después de la fecha de asignación	
Sus contratos incluyen cláusulas de recobro de la retribución variable	
Publicación del grupo de comparación	
Proceso periódico de consulta a los accionistas	
Asesoramiento externo	
<b>Consejeros en su condición de tales</b>	
Participan en esquemas de remuneración que no están vinculados a los resultados de la Compañía	

### 2.2. EMPRESAS COMPARABLES UTILIZADAS PARA DETERMINAR LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES

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

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, el AEX25 y el S&P500 y multinacionales del sector; y
- distribución sectorial: muestra multisectorial con peso relevante de los sectores construcción, infraestructuras y energético.
- 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, Canadian Pacific Kansas City Limited, Exelon y Norfolk Southern se han incluido en el grupo de este año en lugar de Banco Santander, BBVA e Inditex.

Como resultado, el grupo de comparación está formado por las siguientes 26 compañías:

<b>Acciona</b>	<b>Eiffage</b>	<b>Norfolk Southern</b>	<b>Transurban</b>
<b>ACS</b>	<b>Exelon</b>	<b>NVR Inc.</b>	<b>Tutor Perini</b>
<b>AECOM</b>	<b>Fluor</b>	<b>Quanta Services</b>	<b>Vinci</b>
<b>AdP</b>	<b>Fraport</b>	<b>Repsol</b>	<b>Webuild</b>
<b>Ahold Delhaize</b>	<b>Granite</b>	<b>Sacyr</b>	<b>Wolters Kluwer</b>
<b>BIP (Brookfield Infrastructure Partners)</b>	<b>Iberdrola</b>	<b>Skanska</b>	
<b>Canadian Pacific Kansas City Limited</b>	<b>Naturgy</b>	<b>Telefónica</b>	

Ferrovial se sitúa entre el percentil 25 y la mediana en ingresos, en la mediana en activos totales y por encima del percentil 75 en capitalización bursátil, en comparación con las 26 empresas incluidas en el grupo de comparación.

La Comisión considera la información del 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 LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

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

#### 2.3.1. Detalles de los elementos de la remuneración de los Consejeros Ejecutivos

Los elementos que componen la remuneración de los Consejeros Ejecutivos son:

<b>Retribución fija</b>	<b>Funcionamiento</b>
<b>Recompensar atendiendo al nivel de responsabilidad y a la trayectoria profesional</b>	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 Compañía. Se abona mensualmente.
	<b>Importe</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Presidente: 1.650.000€</li> <li>• Consejero Delegado 1.600.000€</li> </ul>
<b>Retribuciones en especie</b>	<b>Funcionamiento</b>
<b>Ofrecer un paquete retributivo competitivo</b>	De acuerdo con la política de los directivos del Grupo, la Sociedad ha suscrito pólizas de seguro de vida para cubrir el riesgo de fallecimiento e incapacidad, de las que son beneficiarios los Consejeros Ejecutivos. Además, los Consejeros Ejecutivos pueden optar 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 alguno de los productos o servicios ofrecidos por la compañía en el plan de retribución flexible.
	<b>Importe máximo</b> <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 obligaciones contraídas 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 puede disponer de un esquema retributivo de carácter diferido que solo se hará efectivo cuando el Consejero se desvincule de mutuo acuerdo de la Sociedad al alcanzar una determinada edad, no existiendo por tanto derechos consolidados.

El Consejero Delegado, D. Ignacio Madrdejós, participa en dicho esquema retributivo de carácter diferido de conformidad con lo dispuesto en el contrato 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 2025, 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 la remuneración y el desempeño.					
	Importe					
		Objetivo		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 2026, los objetivos establecidos son los siguientes:					
<b>Recompensar la creación de valor mediante la consecución de los objetivos previstos en los planes estratégicos del Grupo</b>	Objetivos cuantitativos			Objetivos cualitativos y ESG		
		Peso	Métrica	Peso	Métrica	
	Presidente	80 %	55 %	Resultado neto	20 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Funcionamiento del Consejo y de la Comisión Ejecutiva</li> <li>• Planificación estratégica</li> <li>• Factores medioambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG):                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gobierno corporativo</li> <li>- Plan de sucesiones</li> <li>- Representación institucional</li> </ul> </li> </ul>
			45 %	Flujo de caja		
CEO	70 %	55 %	Resultado neto	30 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación estratégica</li> <li>• Factores medioambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG):                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Seguridad y Salud</li> <li>- Innovación, sostenibilidad y responsabilidad social corporativa</li> <li>- Desarrollo de equipos profesionales</li> <li>- Adecuación y seguimiento de los procedimientos vinculados a la asunción de riesgos controlados</li> <li>- Relaciones con grupos de interés</li> </ul> </li> </ul>	
			45 %			Flujo de caja

## 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 2023-2025, 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 2026, estarán en vigor la primera asignación (el periodo de medición de objetivos abarca 2023-2025), la segunda asignación (el periodo de medición de objetivos abarca 2024-2026) y la tercera asignación (el periodo de medición de objetivos abarca 2025-2027).

Además, está previsto someter a la aprobación de la próxima Junta General de Accionistas un nuevo Plan de Incentivos a Largo Plazo (el Plan 2026-2028), similar a los anteriores.

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

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 remuneración y desempeño.

### 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.

### Objetivos

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

			Escala de logro			
			%	Métricas	Grado de consecución	% pago
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 7 a 9	30%
		10 %	Emisiones de CO2	Máximo	≥26,9%	5%
				Mínimo	≤21,5%	0%
	Diversidad		Máximo	≥32,0%	2,5%	
			Mínimo	≤27,2 %	0%	
	Asignación 2024	40 %	Flujo de caja de actividad	Máximo	1.352 M€	40%
				Mínimo	1.102 M€	20%
		50 %	RTA relativo	Máximo	Posición 1 a 3	50%
				Mínimo	Posición 7 a 9	30%
10 %		Emisiones de CO2	Máximo	≥172.021	5%	
			Mínimo	<151.737	0%	
	Diversidad	Máximo	≥32,0%	2,5%		
		Mínimo	<27,2 %	0%		
Seguridad y Salud	Máximo	≥31,8%	2,5%			
	Mínimo	<20,29 %	0%			

Asignación 2025	40 %	Flujo de caja de actividad	Máximo	3.236 M€	40 %
				2.666 M€	20 %
			Mínimo	2.221 M€	0 %
	50 %	RTA relativo a un grupo comparable	Máximo	Posición 1 a 3	35 %
				Posición 4 a 6	18 %
				Posición 7 a 9	21 %
			Mínimo	Posición 9 a 16	0 %
	50 %	RTA relativo al índice S&P500	Máximo	En el 20% superior de las compañías.	15 %
				Entre el 40%-60% superior de las compañías.	7,5 %
	50 %	RTA relativo al índice S&P500	Mínimo	Por debajo del 60% superior de las compañías	0 %
	10 %	Emisiones de CO <sub>2</sub>	Máximo	≥29,4%	5 %
Mínimo			<25,2%	0 %	
Pertenenencia e Inclusión		Máximo	≥8,2	2,5 %	
			=7,5	1,25 %	
		Mínimo	≤7,0	0 %	
Seguridad y Salud		Máximo	≥34,8%	2,5 %	
		=33,3%	1,25 %		
		Mínimo	<33,3%	0 %	

A este respecto:

- Toda remuneración concedida se ajustará a las leyes y reglamentos aplicables.
- Flujo de caja de actividad: la suma del flujo de tesorería de explotación antes de impuestos y el flujo de tesorería neto de la inversión, y los pagos de arrendamiento según la NIIF 16, excluidos los intereses financieros recibidos, las operaciones de inversión o desinversión no comprometidas en la fecha de inicio del Plan, así como los flujos de tesorería de explotación relacionados con dichas inversiones.
- Emisiones de CO<sub>2</sub>: La reducción de las toneladas equivalentes de CO<sub>2</sub>, considerando la base del año 2009 como referencia para las asignaciones de 2023 y 2024, y la disminución de emisiones de CO<sub>2</sub>, considerando el año base de 2020 como referencia en 2025. Para comparar la información, los porcentajes de CO<sub>2</sub> para el año 2024 se detallan a continuación: en el objetivo 25,21%, máximo 28,58%.
- Diversidad: Asegurar que ningún género represente menos de un determinado % del equipo de liderazgo de Ferroviario (FLT) en comparación con el número total de miembros de ese grupo.
- Pertenenencia e Inclusión: la media aritmética de las puntuaciones del ítem "Pertenenencia e Inclusión" en la Encuesta de Opinión de los Empleados para los años 2025, 2026 y 2027.
- Seguridad y Salud: Reducción del índice de frecuencia de accidentes graves y mortales, que se calcula multiplicando el número de accidentes graves y mortales por 1.000.000 y se divide por el número total de horas trabajadas aplicadas a Ferroviario 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) comparado con los siguientes grupos de compañías:
  - Para el Plan 2023-2025 - Primera y segunda asignación: ACS, CCR, Granite, BIP, AdP, Fraport, Sacyr, Getlink, Eiffage, Vinci, Tutor Perini, Skanska, Balfour Beatty, Transurban, SNC Lavalin, Webuild y AENA.
  - Para el Plan 2023-2025 (tercera asignación): la métrica RTA se ha dividido en dos partes: 70% RTA, con mayor énfasis en el grupo de pares del sector de infraestructuras (ACS, AENA, Brookfield I.P., Sacyr, Eiffage, Fraport, Granite, AdP, Transurban, Vinci, Acciona, Fluor, Webuild, Skanska, Tutor Perini), y 30% RTA en comparación con el índice S&P 500.

RTA es 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 hace referencia al 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).

En cuanto al mix retributivo, la política retributiva de Ferroviario establece un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la retribución. El peso de la remuneración en riesgo para los Consejeros Ejecutivos es de al menos el 75% de la remuneración total para un escenario

máximo que prevé un incentivo máximo a largo plazo y la superación de los objetivos. Las tablas siguientes detallan el nivel de remuneración total, así como la combinación de remuneraciones para un escenario de cumplimiento mínimo y máximo de los objetivos:

- El valor máximo supone que se devengaría la máxima retribución variable anual (190% de la retribución fija para el Presidente y 150% de la retribución fija para el Consejero Delegado) y la máxima retribución variable anualizada a largo plazo (150% de la retribución fija).
- El valor de la remuneración variable máxima anualizada a largo plazo se define en función del precio inicial de la acción en la fecha de asignación. No se tiene en cuenta la posible variación de la acción durante el periodo de medición del objetivo.

PRESIDENTE	Retribución fija	Retribución variable anual	Incentivo a largo plazo	Total
Mix de retribución	23 %	43 %	34%	7.260.000€
Riesgo	Libre de riesgo 23% (1.650.000 €)	Remuneración de riesgo 77%		

CONSEJERO DELEGADO	Retribución fija	Retribución variable anual	Incentivo a largo plazo	Total
Mix de retribución	25 %	37,5 %	37,5 %	6.400.000€
Riesgo	Libre de riesgo 25% (1.600.000 €)	Remuneración de riesgo 75%		

### 2.3.2. Política de tenencia de acciones

Una vez entregadas las acciones o las opciones o derechos sobre acciones correspondientes a los sistemas retributivos, los Consejeros Ejecutivos no podrán transmitir su titularidad ni ejercerlas hasta transcurrido un plazo mínimo de tres 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, previo dictamen favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, para hacer frente a situaciones extraordinarias que así lo requieran (Ver apartado 8 "Cumplimiento de los Requisitos de Gobierno Corporativo" del Informe de Gobierno Corporativo).

### 2.3.3. Cláusula Malus y Clawback

En el marco de la Política de Remuneración, los contratos de los Consejeros Ejecutivos incluyen cláusulas de malus y clawback que permiten a la Compañía reducir o recuperar hasta el 100% de la retribución variable -ya se pague en efectivo o en acciones- cuando, en el plazo de tres años desde el pago, se determine que dicha retribución se basó en datos inexactos que tuvieron un impacto materialmente negativo en los resultados financieros de la Compañía. Las decisiones relativas a estas circunstancias son competencia del Consejo de Administración, que puede basarse en informes de comités consultivos y compensar los importes a recuperar con futuras retribuciones variables.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones puede proponer la cancelación de la retribución variable en tales situaciones y evaluar si casos excepcionales justifican la terminación de la relación con el ejecutivo en cuestión.

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. La Compañía también está facultada por la legislación civil neerlandesa para recuperar cualquier retribución variable abonada sobre la base de información inexacta.

Además, los componentes variables de la remuneración están sujetos a cualquier política de recuperación adoptada por la empresa para cumplir con las leyes y reglamentos aplicables, incluidos los de la SEC y cualquier bolsa de valores de EE.UU. en la que cotice la empresa, independientemente de si dichas políticas estaban en vigor en el momento de la concesión o el pago.

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

A continuación, se describen las condiciones más relevantes del contrato del Presidente:

- **Duración:** Indefinida.
- **Supuestos de cese e indemnización:** la extinción de su contrato por cualquier causa no devengará derecho a percibir indemnización alguna.
- **Exclusividad:** El Presidente prestará sus servicios exclusivamente a la Sociedad y al Grupo Ferrovial, no pudiendo, salvo autorización expresa, prestar ningún tipo de servicios a terceros, directa o indirectamente.
- **No competencia:** el contrato contiene una obligación de no competencia post-contractual por un período de dos años remunerada con dos anualidades de su retribución fija.
- **Cláusula de recobro:** como se indica 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, esta deberá notificarlo al Consejero Delegado con una antelación mínima de tres meses con respecto a la fecha de extinción. En caso de incumplimiento de dicho plazo, la Sociedad deberá abonar una cantidad equivalente a la remuneración correspondiente al periodo de preaviso restante.
- **Supuestos de cese e indemnizaciones:** El Contrato se extinguirá por la sola voluntad de la Sociedad manifestada mediante acuerdo del Consejo de Administración. También se extinguirá de forma inmediata y automática en caso de (i) destitución o no renovación del Consejero Delegado

como administrador por la Junta General de Accionistas; o (ii) revocación total o parcial, según el caso, de las facultades que les haya delegado el Consejo de Administración o de los poderes que les haya otorgado la Sociedad. En caso de extinción, tendrán derecho a una indemnización bruta igual a la mayor de las dos cantidades siguientes: (i) la cantidad que resulte de sumar el importe anual de la retribución fija y la retribución variable anual por objetivos correspondiente al año en que se extinga el contrato; o (ii) las cantidades acumuladas en la fecha de extinción del contrato en el plan extraordinario de retribución diferida que se refiere al Reglamento de Largo Plazo con el límite de dos anualidades del total de la retribución anual (Ver apartado 8 "Cumplimiento de los Requisitos de Gobierno Corporativo" del Informe de Gobierno Corporativo).

- **Exclusividad:** El Consejero está obligado a prestar servicios exclusivamente a la Sociedad y no podrá celebrar contratos con otras sociedades competidoras de Ferrovial, por sí o por persona interpuesta, familiar o de otro modo, que impliquen competencia efectiva 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:** como se indica en el apartado 2.3.3 anterior.

## 2.4 REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES

De acuerdo con la política de remuneración de los Consejeros aprobada, el importe máximo total asciende a 2.280.000 euros, que se aplicaría durante el tiempo en que esté en vigor la actual política de remuneración de los Consejeros (incluido 2026):

Concepto	Remuneración	
Asignación fija	Presidente	152.400€
	Vicepresidente 1º	138.600€
	Vicepresidente 2º	111.000€
	Resto de miembros del Consejo	97.200€
Dietas* (€ por reunión)	Consejo	7.200€
	Comisión Ejecutiva	2.640€
	Comisión de Auditoría y Control	2.640€
	Comisión de Nombramientos y Retribuciones	1.980€

\* El importe de las dietas correspondientes al Presidente de estos órganos duplica las cantidades indicadas, de acuerdo con el principio de retribución en función del nivel de responsabilidad y dedicación que exige el cargo.

La asignación fija se paga en liquidaciones trimestrales, y el resto a final del ejercicio.

Los consejeros pueden recibir en acciones un máximo del 20% de su remuneración total anual en su calidad de tales. La adjudicación de tales acciones (i) no está vinculada a ningún indicador de rendimiento; y (ii) es una inversión a largo plazo, sujeta a un periodo de tenencia de tres años o al final de su mandato como Consejero, lo que ocurra primero.

Los importes mencionados podrán ser modificados cada año por el Consejo de Administración en el marco del artículo 8.5.3 de los Estatutos, de la política de remuneración de los Consejeros vigente en cada momento y dentro del importe máximo anual aprobado por la Junta General de Accionistas.

Si se supera el importe máximo de la remuneración anual para todos los Consejeros, la asignación fija se reducirá primero proporcionalmente a cada Consejero según su condición.

En caso de que no se alcance el importe máximo de la remuneración anual para todos los Consejeros, el Consejo decidirá de acuerdo con las facultades que tiene conferidas.

## 3. APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS EN 2025

### 3.1. EVOLUCIÓN E IMPACTO DE LOS RESULTADOS DE LAS VOTACIONES OBTENIDAS EN LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS

La siguiente tabla muestra el resultado de la votación consultiva de la JGA sobre el informe anual relativo a la remuneración de los consejeros correspondiente al ejercicio 2024.

	Número	% sobre el capital social total
Votos emitidos	506.112.839	70,43 %
	Número	% sobre emitidos
Votos en contra	24.208.270	4,79 %
Votos a favor	481.534.167	95,21 %
Abstenciones	370.402	

La siguiente tabla muestra la evolución del voto consultivo de la Junta General de Accionistas sobre el informe anual relativo a las remuneraciones en los tres últimos ejercicios:

#### Evolución de resultados recibidos en la Junta General de Accionistas

Año	Votos a favor	Votos en contra	Abstenciones
2025	95,21 %	4,79 %	
2024	96,7 %	3,4 %	
2023	95,5 %	4,3 %	0,3 %

El nivel de apoyo obtenido en la Junta General de Accionistas celebrada el 24 de abril de 2025 para los puntos del orden del día relativos a la remuneración estuvo en línea con el de años anteriores.

Como en ocasiones previas, y durante el segundo trimestre de 2025, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones revisó en profundidad los comentarios, recomendaciones y sugerencias recibidos de inversores institucionales y asesores de voto para seguir avanzando en materia de gobierno corporativo.

En el apartado 5 se describen todas las medidas llevadas a cabo durante el ejercicio 2025.

### 3.2. APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS EN 2025

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

La remuneración devengada en el ejercicio 2025 ha seguido los términos de la Política Retributiva aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 24 de abril de 2025. Se constata que no se ha producido ninguna desviación del procedimiento de aplicación de la política de remuneración, que no se han rebasado los límites vigentes y que no se ha aplicado ninguna excepción temporal a la misma.

### 3.3. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS DEVENGADA EN 2025

Durante el ejercicio 2025, el Consejo de Administración contó con dos Consejeros Ejecutivos: D. Rafael del Pino y Calvo-Sotelo, Presidente, y D. Ignacio Madríguez Fernández, Consejero Delegado. El contrato del Presidente se modificó en 2025 para alinear la relación contractual entre Ferrovial y su Presidente con la de otros grupos multinacionales holandeses, adecuándola a los estándares del mercado. No se han introducido cambios sustanciales en las condiciones sustantivas del contrato. El contrato del Consejero Delegado no se modificó durante el año. En el apartado 2.3. se detallan los elementos retributivos que componen su remuneración. El mix retributivo de los Consejeros Ejecutivos establece un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración (excluidos los honorarios del Consejo y la retribución en especie). Los siguientes gráficos muestran el peso de cada uno de los componentes de la remuneración devengada en 2025 por el Presidente y el Consejero Delegado:

#### Presidente Composición de la retribución devengada en 2025

Fija	24 %
Variable anual	45 %
Incentivo a largo plazo	30 %

#### Consejero Delegado Composición de la retribución devengada en 2025

Fija	27 %
Variable anual	39 %
Incentivo a largo plazo	34 %

A continuación se describe cada uno de los componentes de la remuneración de los Consejeros Ejecutivos:

#### 3.3.1. Retribución fija

El importe de las retribuciones fijas en su calidad de Consejeros Ejecutivos para el ejercicio 2025 ascendió en total a 3.250 miles de euros, desglosados del siguiente modo:

- 1.650 miles de euros para el Presidente.
- 1.600 miles de euros para el Consejero Delegado.

La información sobre su asignación fija y dietas, así como la del resto de los Consejeros en su condición de tales, se encuentra en el apartado 3.5.

#### 3.3.2. Retribución variable

La retribución variable de los Consejeros Ejecutivos está vinculada a diversas métricas corporativas relacionadas con los resultados y la rentabilidad.

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

- Tanto la retribución variable anual como la retribución variable a largo plazo incluyen escalas de logro definidas que tienen en cuenta los objetivos económico-financieros y operativos del plan estratégico de la Compañía, así como la creación de valor para el accionista. Así pues, la evolución de los resultados de la empresa, tanto a corto como a largo plazo, repercutirá directamente en el importe de la remuneración variable.
- En el caso de la remuneración variable anual, se eliminan los resultados extraordinarios que pudieran introducir distorsiones.
- La retribución variable anual y a largo plazo solo se devenga después de la fecha de elaboración de los estados financieros correspondientes.
- Toda la retribución variable está sujeta a una cláusula de recuperación que permite a la Sociedad reclamar a los Consejeros Ejecutivos el reembolso de los componentes variables de la remuneración cuando estos hayan sido abonados sobre la base de datos cuya inexactitud quede demostrada posteriormente.
- Se establece la obligación de tenencia de acciones, en el caso de la remuneración variable a largo plazo.
- 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 podido contar con el apoyo de la Dirección Financiera, responsable del control de gestión del Grupo, lo que facilita que los resultados financieros del Grupo sean debidamente auditados y verificados por la Comisión de Auditoría y Control. Estos resultados también han sido verificados 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 tenidos en cuenta en los planes estratégicos del Grupo.

En 2025, el nivel de pago es el siguiente:

- Para el Presidente, 3.053 miles de euros, lo que representa el 148,0% del objetivo (97,4% del máximo posible y 185,0% de la retribución fija de 2025).
- En el caso del Consejero Delegado, 2.298 miles de euros, lo que supone el 143,6% del objetivo (95,8% del máximo posible y 143,6% de la retribución fija de 2025).

Las tablas siguientes muestran el desglose de la remuneración variable a corto plazo:

Presidente	Peso	Métricas	Grado de consecución de objetivos				Nivel de Incentivo Final	
			Mínimo	Objetivo	Máximo	Real		
<b>Objetivos cuantitativos 80%</b>	55 %	Resultado neto	73,38 %	100	126,62 %	129,77 % <sup>(3)</sup>	1.497,38€ miles	
	45 %	Flujo de caja	87,52 %	100	120,17 %	130,73 % <sup>(4)</sup>	1.225,13€ miles	
<b>Objetivos cualitativos y ESG (factores ambientales, sociales y de gobierno corporativo) 20%</b>	20 %	Funcionamiento del Consejo y de la Comisión Ejecutiva	0 %		100 %	50 %	330,00€ miles	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluación del Consejo y Comisión Ejecutiva por una firma externa.</li> <li>Transición del Consejo a EE.UU.</li> <li>Alineamiento de la composición del Consejo a las exigencias de cotización de Países Bajos y EE.UU</li> </ul>					
			0 %		100%			
	20 %	Planificación estratégica	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisión estratégica.</li> <li>Crecimiento y nuevos negocios.</li> </ul>			75 %		
			0 %		100%	75 %		
	20 %	Métricas ESG: Gobierno corporativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mantenimiento dentro de los índices pertinentes.</li> <li>Reducción de las emisiones de CO<sub>2</sub>.</li> <li>Seguridad y Salud<sup>(1)</sup>: <ul style="list-style-type: none"> <li>La tasa de accidentes laborales mortales debe estar dentro de los ratios del sector.</li> <li>Reducción tasa AGF.</li> </ul> </li> </ul>					75 %
			0 %		100 %			100 %
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Planes de desarrollo para garantizar un sólido plan de sucesiones.</li> </ul>					
	20 %	Métricas ESG: Plan de sucesiones	0 %		100 %	100 %		
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Aplicar la agenda de Relaciones Institucionales en EE.UU.</li> </ul>					
							3.052,50€ miles	

Consejero Delegado	Peso	Métricas	Grado de consecución de objetivos				Nivel de Incentivo Final
			Mínimo	Objetivo	Máximo	Real	
<b>Objetivos cuantitativos 70%</b>	55 %	Resultado neto	73,38 %	100 %	126,62 %	129,77 % <sup>(3)</sup>	1.056,00€ miles
	45 %	Flujo de caja	87,52 %	100 %	120,17 %	130,73 % <sup>(4)</sup>	864,00€ miles
<b>Objetivos cualitativos y ESG (factores ambientales, sociales y de gobierno corporativo) 30%</b>	39 %	Planificación estratégica	0 %		100 %	75 %	378,00€ miles
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisión estratégica.</li> <li>Crecimiento y nuevos negocios.</li> <li>Ejecutar el plan de desinversión.</li> </ul>				
	17 %	Métricas ESG: Seguridad y Salud <sup>(1) (2)</sup>	0 %		100 %	50 %	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>La tasa de accidentes laborales mortales debe estar dentro de los ratios del sector.</li> <li>Reducción tasa AGF.</li> <li>Indicadores líderes.</li> </ul>				
	8 %	Métricas ESG: Impulsar la innovación, sostenibilidad y responsabilidad social corporativa	0 %		100 %	100 %	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Aplicar la IA y los datos pertinentes.</li> <li>Mantenimiento dentro de los índices pertinentes.</li> <li>Reducción de las emisiones de CO<sub>2</sub>.</li> </ul>				
	23 %	Métricas ESG: Desarrollo de equipos profesionales	0 %		100 %	87 %	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestión del talento.</li> <li>Compromiso.</li> <li>Adaptar la organización a las necesidades de la empresa.</li> </ul>				
	5 %	Métricas ESG: Adecuación y seguimiento de los procedimientos asociados a los riesgos controlados	0 %		100 %	100 %	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Aplicar las recomendaciones de las auditorías internas.</li> <li>Implantación de SOX.</li> </ul>				
8 %	Métricas ESG: Relaciones con grupos de interés	0 %		100 %	100 %		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Promoción de Managed Lanes en Estados Unidos.</li> <li>Implantación de la agenda de Relaciones con el Inversor en EE.UU.</li> </ul>					
							2.298,00€ miles

Nota: 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 ha realizado conforme a las definiciones y procedimientos internos de validación.

<sup>(1)</sup>En 2025, el objetivo de Seguridad y Salud es garantizar que la tasa de accidentes laborales mortales se mantenga dentro de la media ponderada del sector, que sirve como requisito de referencia para una evaluación positiva del marco general de resultados de Seguridad y Salud. Alcanzar esta línea de base desbloquea la evaluación del resto de los KPI de Seguridad y Salud: lograr una reducción del 27,1% en la tasa de Accidentes Graves y Fatales (AGF) en comparación con la línea de base de 2022.

<sup>(2)</sup>El segundo objetivo básico consiste en cumplir los compromisos anuales en materia de indicadores principales establecidos y revisados periódicamente con cada gestor informador. Este objetivo respalda el objetivo a largo plazo de la compañía hacia la consecución de cero accidentes mortales y refuerza la responsabilidad de los directivos, la gestión proactiva de los riesgos y una sólida cultura de la seguridad en todas las unidades de negocio.

<sup>(3)</sup>El dato de cumplimiento del Resultado Neto asciende a 336 M€ (que supone un 129,77% 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 Estados Financieros Consolidados, Estado B de Cuenta de Resultados consolidada 888 M€.

Se excluyen los impactos extraordinarios de 553 M€ detallados en la tabla de la Sección 2 Resultado del ejercicio, según definición de proforma recogida en el Anexo de Medidas Alternativas de Rendimiento.

<sup>(4)</sup>En cuanto al dato de flujo de caja de 2.029 M€ (que supone un 130,73% de cumplimiento sobre el presupuesto) se corresponde con el flujo de actividad ex proyectos 603 M€, publicado en la Sección 5.3 de Flujo de Caja de los Estados Financieros Consolidados, eliminando: el pago de impuestos detallado en dicho Estado (100 M€); la inversión derivada del desarrollo de la nueva división de Ferrovial Digital Infrastructure (134 M€), la inversión en el activo JFK (236 M€), así como de otros nuevos activos cuya inversión no estaba comprometida a fecha de fijación del objetivo (Milano 51 M€), la compra ya efectuada en 2024 del proyecto Ganga relativo a IRB (52 M€), los pagos del proyecto Piña excluidos del objetivo (11 M€), la homogeneización del flujo previsto de Leon (-39 M€), la adquisición del 5.06% de la 407-ETR (1.271 M€) y sus respectivos dividendos adicionales (-35 M€), y aquellos necesarios ajustes surgidos tras el cambio de presentación del flujo para adecuarse a la normativa SEC (se excluyen intereses recibidos 121 M€ y el movimiento de caja restringida 9 M€ y se incluyen pagos relativos a la IFRS 16 121 M€), todo ello en base a la definición del objetivo.

## b. Retribución variable a largo plazo

Los Consejeros Ejecutivos reciben una remuneración variable a largo plazo para recompensar la creación de valor sostenible para los accionistas a largo plazo.

De acuerdo con la política retributiva vigente, y según se detalla en el apartado 2.3, el valor máximo de las participaciones concedidas en virtud de los Planes de Incentivos a Largo Plazo, a los precios de la fecha de concesión, puede alcanzar hasta el 150% de la retribución fija de los Consejeros Ejecutivos.

En 2025 se ha producido la entrega de las acciones correspondientes a la concesión del Plan 2022, cuyo periodo de medición objetivo comprendía el periodo 2022-2024. El nivel de incentivos para el Presidente y el Consejero Delegado ascendió a 2.049 miles de euros, que se corresponden con 50.760 acciones valoradas a 18 de marzo de 2025 para cada uno de los consejeros ejecutivos. Este número de acciones entregadas equivale al 90% de las inicialmente asignadas.

La primera asignación del Plan 2023-2025 expiró en 2025, con un periodo de medición objetivo de 2023-2025. El número de acciones a entregar en 2026 será equivalente al 85,15% de las unidades asignadas en 2023:

Grado de consecución de los objetivos					
Asignación 2023	Peso	Mínimo	Máximo:	Real	% pago
Flujo de caja de actividad	40 %	≤ €571 M	≥ €836 M	€1.767 M	40 %
RTA Relativo*	50 %	Posición 10 a 18	Posición 1 a 3	Posición 6	40 %
Métricas ESG:					
Emisiones de CO2	5 %	≤21,5%	≥26,9%	52,8 %	5 %
Diversidad	2,5 %	≤27,2%	≥32,0%	27,48 %	0,15 %
Seguridad y Salud	2,5 %	≤19,0%	≥27,1%	19,0 %	0 %
% pago agregado					85,15 %

\* Grupo de comparación: ACS, CCR, Granite, BIP, AdP, Fraport, Sacyr, Getlink, Eiffage, Vinci, Tutor Perini, Skanska, Balfour Beatty, Transurban, SNC Lavalin, Webuild y AENA.

A finales de 2025 estaban en vigor los siguientes planes de incentivos a largo plazo:

- La primera asignación del Plan 2023-2025, cuyo periodo de medición objetivo abarca el periodo 2023-2025.
- La segunda asignación del Plan 2023-2025, cuyo periodo de medición objetivo abarca el periodo 2024-2026.
- La tercera asignación del Plan 2023-2025, cuyo periodo de medición objetivo abarca el periodo 2025-2027.

La siguiente tabla muestra los movimientos de los sistemas de remuneración basados en acciones y el beneficio bruto de las acciones consolidadas.

Plan Incentivo a largo plazo	Al principio del ejercicio 2025	Concedido durante el ejercicio 2025	Consolidado durante 2025					Instrumentos vencidos y no ejercidos	Al final del ejercicio 2025	
			Plan	Asignación	Nº de Acciones equivalentes	Nº de Acciones equivalentes	Nº de Acciones Equivalentes			Nº de Acciones equivalentes Consolidadas
Presidente	2020-2022	2022	56.400	0	50.760	50.760	40,369	2.049	5.640	
	2023-2025	2023	50.680	0	0	0	0	0	0	50.680
		2024	39.241	0	0	0	0	0	0	39.241
		2025	0	32.458	0	0	0	0	0	32.458
Consejero Delegado	2020-2022	2022	56.400	0	50.760	50.760	40,369	2.049	5.640	
	2023-2025	2023	69.925	0	0	0	0	0	0	69.925
		2024	61.441	0	0	0	0	0	0	61.441
		2025	0	50.820	0	0	0	0	0	50.820

**Nota:** El número de acciones concedidas anualmente al Presidente, representa el 0,03% de su participación en el capital de la sociedad y, por tanto, supone un importe que no es relevante respecto del mismo. Además, no se produce dilución en el momento de la liquidación de los Planes de Incentivos a Largo Plazo ya que no hay ampliación de capital en ningún caso. Por lo tanto, no afecta a los accionistas minoritarios.

En el caso del Presidente, la asignación media de participaciones (a los precios de concesión) sobre la retribución fija en el periodo 2021-2025 ha sido del 91%, por debajo del límite establecido en la Política de Remuneración de Consejeros del 150%.

### 3.3.3. Otros conceptos retributivos de los Consejeros Retributivos en 2025

#### Remuneración en especie

La Sociedad ha suscrito pólizas de seguro de vida para cubrir el riesgo de fallecimiento o incapacidad de los Consejeros Ejecutivos. Para 2025, el importe de la prima del seguro de vida ha ascendido a:

- 12 mil euros para el Presidente.
- 7 mil euros para el Consejero Delegado.

Durante 2025, el actual Consejero Delegado, D. Ignacio Madrideo, ha percibido la cantidad de 31 miles de euros en concepto de otras retribuciones en especie correspondientes a un coche de empresa y un seguro médico. En el caso del Presidente, se asignaron 3 miles de euros en concepto de asesoramiento fiscal.

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

Plan de retribución diferida para el Consejero Delegado:

D. Ignacio Madrideo participa en un plan de retribución diferida. Este concepto consiste en una retribución extraordinaria, que solo 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 2025 ascendieron a 642 miles de euros, siendo el total acumulado a la fecha de cierre de este informe de 3.397 miles de euros para D. Ignacio Madrideo.

Asimismo, a la fecha de emisión del presente Informe, no se ha devengado ninguna remuneración adicional a favor de los Consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

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

Los términos y condiciones de los contratos de los Consejeros aplicables en 2025 son los mismos que los expuestos en la sección 2.3.4. anterior.

## 3.4. EVOLUCIÓN DE LA REMUNERACIÓN DE LOS EJECUTIVOS

Las siguientes tablas muestran la evolución en los últimos cinco años de la retribución de los Consejeros Ejecutivos.

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

Presidente	2025	2024	2023	2022	2021
Retribución fija	1.650	1.500	1.500	1.500	1.500
Retribución variable	3.053	2.786	2.809	2.609	2.275
Planes vinculados a acciones	2.049	1.946	795	883	490
Otros <sup>1</sup>	15	14	13	10	9
<b>Total</b>	<b>6.767</b>	<b>6.246</b>	<b>5.117</b>	<b>5.002</b>	<b>4.274</b>

<sup>1</sup> Primas de seguro de vida y otras retribuciones en especie.

Consejero Delegado	2025	2024	2023	2022	2021
Retribución fija	1.600	1.450	1.313 <sup>2</sup>	1.150	1.100
Retribución variable	2.298	2.097	1.926	1.538	1.283
Planes vinculados a acciones	2.049	1.946	795	183	0
Otros <sup>1</sup>	38	43	18	13	12
<b>Total</b>	<b>5.985</b>	<b>5.536</b>	<b>4.052</b>	<b>2.884</b>	<b>2.395</b>

<sup>1</sup> Primas de seguro de vida y otras retribuciones en especie.

<sup>2</sup> 1.150 miles de euros hasta el 15 de junio y 1.450 miles de euros a partir del 16 de junio

Con respecto a la remuneración registrada como gasto por la Sociedad en el ejercicio 2025, la Sociedad registró un gasto por los planes de remuneración basados en acciones con arreglo a la NIIF 2 en el ejercicio 2025 en relación con los Planes de Acciones por Desempeño de 2022, 2023, 2024 y 2025, por importe de 1.235 miles de euros para el Presidente y 1.827 miles de euros para el Consejero Delegado.

### 3.5. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES

La retribución total de los Consejeros en su condición de tales es de carácter fijo o asistencial y está vinculada a su nivel de responsabilidad y dedicación, garantizando su independencia y compromiso a largo plazo.

La retribución total máxima para 2025 por pertenencia al Consejo de Administración de la Sociedad establecida en la Política de Remuneraciones vigente durante 2025 asciende a 2.280 miles de euros.

- Asignación fija (incluida la cantidad remanente descrita a continuación): En 2025 ha ascendido a un total de 1.524 miles de euros.
- Dietas: Los Consejeros perciben una cantidad 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 2025 ha ascendido a 756 miles de euros.

De conformidad con lo acordado en la reunión del Consejo de Administración de mayo de 2025, dado que la retribución total de los Consejeros para ese año no alcanzó el importe máximo anual establecido en la vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros, la diferencia (que ascendió a 261 miles de euros para todo el Consejo de Administración) se distribuyó como retribución fija a los Consejeros, teniendo en cuenta su antigüedad en el Consejo en 2025.

Por tanto, el importe total abonado en 2025 a los Consejeros por su pertenencia al Consejo, en su condición de tales, ascendió a 2.280 miles de euros. En la tabla siguiente figuran los Consejeros a los que se aplica la remuneración, en su condición de tales, en el ejercicio 2025.

Consejero (miles €) <sup>1</sup>	Tipología de Consejero	Periodo de devengo ejercicio	Remuneración del Consejo (Asignación fija) <sup>2</sup>	Dietas asistencia	Total <sup>3</sup>	Número Neto de acciones recibidas <sup>4</sup>
D. Rafael Del Pino y Calvo-Sotelo	Presidente - Ejecutivo	Del 01/01/2025 al 31/12/2025	174	113	287	428
D. Óscar Fanjul Martín	Vicepresidente - Independiente no ejecutivo	Del 01/01/2025 al 31/12/2025	160	83	243	469
D. Ignacio Madrideo Fernández	Consejero Delegado - Ejecutivo	Del 01/01/2025 al 31/12/2025	119	56	175	261
D <sup>a</sup> . María Del Pino y Calvo-Sotelo	Consejera No Ejecutivo	Del 01/01/2025 al 31/12/2025	119	56	175	338
D. José Fernando Sánchez-Junco Mans.	Consejero Independiente No Ejecutivo	Del 01/01/2025 al 31/12/2025	119	66	185	357
D. Philip Bowman	Consejero Independiente No Ejecutivo	Del 01/01/2025 al 31/12/2025	119	56	175	338
D <sup>a</sup> . Hanne Birgitte Breinbjerg	Consejero Independiente No Ejecutivo	Del 01/01/2025 al 31/12/2025	119	44	163	242
D. Bruno Di Leo	Consejero Independiente No Ejecutivo	Del 01/01/2025 al 31/12/2025	119	55	174	335
D. Juan Hoyos Martínez De Irujo	Consejero Independiente No Ejecutivo	Del 01/01/2025 al 31/12/2025	119	56	175	338
D. Gonzalo Urquijo Fernández De Araoz	Consejero Independiente No Ejecutivo	Del 01/01/2025 al 31/12/2025	119	64	183	353
D <sup>a</sup> . Hildegard Wortmann	Consejero Independiente No Ejecutivo	Del 01/01/2025 al 31/12/2025	119	49	168	324
D <sup>a</sup> . Alicia Reyes Revuelta	Consejero Independiente No Ejecutivo	Del 01/01/2025 al 31/12/2025	119	56	175	338
<b>TOTAL</b>			<b>1.524</b>	<b>756</b>	<b>2.280</b>	<b>4.121</b>

<sup>1</sup> Los importes de la tabla se han redondeado.

<sup>2</sup> La asignación fija incluye el reparto proporcional del remanente.

<sup>3</sup> La remuneración de los Consejeros para 2025 (2.280 miles de euros brutos) incluye también el valor de las acciones entregadas. El número neto de acciones entregadas a los Consejeros asciende a 4.121 acciones.

<sup>4</sup> Según lo adoptado por el Consejo, el valor bruto de las acciones que cada Consejero tiene derecho a percibir representa el 16,7% de la remuneración bruta anual total de los Consejeros.

#### Relación entre la retribución del primer ejecutivo y la remuneración media de los empleados

En 2025, la retribución total devengada del Presidente ascendió a 7.054 miles de euros (6.767 miles de euros como Consejero Ejecutivo más 287 miles de euros en concepto de remuneración del Consejo), la retribución media total devengada ascendió a 61 miles de euros, y la relación entre estos importes es de 116.

Ferrovial cuenta con 22.609 empleados y está presente en 6 mercados principales (España, Estados Unidos, Canadá, Reino Unido, Polonia y Latinoamérica) en los que existen condiciones retributivas específicas. Determinamos la remuneración total devengada teniendo en cuenta todos los elementos de la remuneración (retribución fija, remuneración del consejo, remuneración variable anual, planes vinculados a acciones y remuneración en especie).

#### 4. ALINEACIÓN DE LA REMUNERACIÓN EN EL GRUPO CON LOS RESULTADOS SOSTENIBLES Y A LARGO PLAZO DE LA COMPAÑÍA Y LA REDUCCIÓN DE RIESGOS

La Política de Remuneración se diseña teniendo en cuenta la estrategia de la Compañía y sus resultados a largo plazo:

- La remuneración total de los Consejeros Ejecutivos se compone de diferentes elementos retributivos que consisten principalmente en:
  - Elementos fijos, basados en el nivel de responsabilidad del puesto, la trayectoria profesional y la práctica del mercado, tanto nacional como internacional, de compañías comparables.
  - Remuneración variable anual para recompensar la creación de valor mediante la consecución de los objetivos financieros y no financieros.
  - Incentivos a largo plazo destinados a recompensar la creación de valor sostenible para los accionistas a largo plazo.
- Los Planes de Incentivos a Largo Plazo forman parte de un marco plurianual para garantizar que el proceso de evaluación se base en los resultados a largo plazo. Esta remuneración se concede y abona principalmente en forma de acciones en función de la creación de valor, de manera que los intereses de los directivos se alineen con los de los accionistas.
- La retribución variable (a corto y largo plazo) está vinculada a objetivos sociales, medioambientales y de gobernanza (ESG). Por ejemplo, y entre otros, a los ratios de Seguridad y Salud de los empleados, sostenibilidad medioambiental, pertenencia e inclusión, gestión del talento y relaciones con las partes interesadas.

Además, Ferrovial dispone de las siguientes herramientas para garantizar que la Política de Remuneraciones no esté expuesta a riesgos excesivos y a posibles conflictos de intereses:

- La Comisión de Nombramientos y Retribuciones está compuesta por cinco miembros, uno de los cuales es también miembro de la Comisión de Auditoría y Control. La composición cruzada de estas dos Comisiones favorece la consideración de los riesgos asociados a la remuneración en las deliberaciones de las Comisiones y en sus propuestas al Consejo.
- El devengo de la remuneración variable solo se produce después de la fecha de preparación de los estados financieros correspondientes.
- En el caso de la retribución variable anual, a la hora de determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos cuantitativos, se eliminan los resultados extraordinarios que pudieran introducir distorsiones.
- En caso de que no se alcancen los objetivos vinculados a la remuneración variable, los Consejeros Ejecutivos solo percibirán la remuneración fija.
- No existen remuneraciones variables garantizadas.
- Para los Consejeros Ejecutivos, el elemento a largo plazo tiene una ponderación de aproximadamente el 34-38% de la remuneración total en un escenario de rendimiento máximo.
- Para reforzar el compromiso de los Consejeros Ejecutivos con los intereses a largo plazo de la Compañía, la Política de Remuneración incluye requisitos de retención y/o tenencia permanente de instrumentos financieros.
- Como se explica en la sección 2.3.3. anterior, toda la remuneración variable está sujeta a una cláusula de malus y clawback.
- Ferrovial ha implantado un sistema integral de gestión de riesgos denominado Ferrovial Risk Management ("FRM") que incluye los riesgos relacionados con posibles conflictos de intereses. El funcionamiento de FRM se describe de forma detallada en el Informe Anual de Gobierno Corporativo.

Asimismo, se tiene en cuenta el artículo 13 del Reglamento del Consejo, relativo a la gestión de riesgos.

Los sistemas de remuneración de los Consejeros Ejecutivos anteriormente descritos incluyen implícitamente en su diseño medidas de control del riesgo excesivo. Por un lado, los objetivos cualitativos del CEO incluyen implícitamente una evaluación del desempeño en la asunción de riesgos y el cumplimiento de las políticas establecidas al efecto. El diseño de los Planes de Incentivos a Largo Plazo con ciclos de tres años cada uno, produce una interrelación de los resultados de cada año, actuando por tanto como catalizador de la alineación con los intereses a largo plazo de la Compañía y de la prudencia en la toma de decisiones.

#### 5. PROCEDIMIENTOS Y ÓRGANOS DE LA COMPAÑÍA IMPLICADOS EN LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN. PRINCIPALES ACTIVIDADES REALIZADAS POR LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO 2025

##### 5.1. PROCEDIMIENTOS Y ÓRGANOS DE LA COMPAÑÍA IMPLICADOS EN LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN

Al menos cada cuatro años, la Compañía someterá a votación de la Junta General la Política de Remuneraciones, a propuesta del Consejo y previa recomendación del Comité de Nombramientos y Retribuciones. La política de la Compañía es recabar la opinión de las partes interesadas, incluidos los asesores de voto, cuando se proponen cambios en los sistemas de remuneración.

Los órganos implicados en la aprobación de la Política de Remuneraciones son el Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y la Junta General de Accionistas, siendo esta última el órgano competente para su aprobación, de conformidad 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 remuneración:

- La normativa legal aplicable.
- Las disposiciones establecidas por los Estatutos y el Reglamento del Consejo (artículo 38).
- Los siguientes criterios internos por lo que se refiere a los Consejeros Ejecutivos:
  - Desglose de la remuneración en objetivos fijos y variables.
  - Asociación de la retribución variable a la consecución de objetivos corporativos.

- Alineación con los intereses de Ferrovial a través de:
  - › Participación periódica en planes vinculados a la cotización de la acción y a determinadas métricas de rentabilidad.
  - › Reconocimiento, en determinados casos, de un concepto de remuneración diferida.
  - › Ningún compromiso con las pensiones.
- Los objetivos establecidos en el plan estratégico del Grupo, que permiten, entre otras cuestiones, establecer las métricas a las que se vincula la retribución variable anual y a largo plazo.
- Datos del mercado. Véase, a este respecto, la sección 2.2.

Asimismo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, siguiendo las prácticas y recomendaciones de buen gobierno, utiliza informes elaborados por asesores externos independientes. En 2025, WTW y Georgeson prestaron servicios en relación con diversas cuestiones de remuneración, incluida la evaluación comparativa con comparadores nacionales e internacionales, y KPMG colaboró como asesor externo en el proceso de autoevaluación anual del Consejo.

## 5.2. COMPOSICIÓN Y FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones está compuesta por cinco miembros:

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

El siguiente cuadro muestra la experiencia y los conocimientos 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 Mans	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, Comercial Gestión, Operaciones, Estrategia, Innovación, Transformación Digital
D. Gonzalo Urquijo	Ciencias Económicas y Políticas, Estrategia y Dirección de Empresas, Experiencia Internacional, Finanzas, Producción industrial, Logística
D <sup>a</sup> . Hildegard Wortmann	Innovación, Digitalización, Estrategia Empresarial, Experiencia directiva y ejecutiva en grandes compañías industriales y grupos empresariales

Entre las funciones más importantes de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones figuran las siguientes:

- La Comisión de Nombramientos y Retribuciones identifica a las personas cualificadas para ser Consejeros, de acuerdo con los criterios aprobados por el Consejo, recomienda al Consejo la selección de los candidatos a Consejeros que el Consejo presentará a la Junta General y prepara la toma de decisiones del Consejo relativas a la remuneración de los Consejeros y los directivos.
- La Comisión de Nombramientos y Retribuciones (la "Comisión") asiste al Consejo de Administración en el desarrollo, revisión y aplicación del marco retributivo de la Compañía. Presenta propuestas sobre la política de remuneración aplicable a los Consejeros y elabora el informe anual sobre las remuneraciones, velando por la transparencia, la coherencia con el marco del gobierno corporativo de la Compañía y el cumplimiento de los requisitos legales y regulatorios aplicables. También verifica la exactitud de la información relativa a la remuneración incluida en la documentación corporativa de la Compañía.
- La Comisión hace recomendaciones al Consejo sobre la remuneración de los Consejeros individuales, incluidos los ejecutivos, y sobre los acuerdos de cese, de conformidad con la política de remuneración aprobada. Asimismo, revisa y determina, o presenta recomendaciones sobre, la remuneración de los directivos que no son miembros del Consejo, las condiciones de los contratos de los altos directivos y los incentivos y los planes de compensación basados en acciones.
- La Comisión supervisa el cumplimiento de los requisitos de clawback aplicables y garantiza la proporcionalidad y la coherencia interna de la remuneración, excluyendo a los directivos de las decisiones relativas a su propia remuneración.

Por último, en los casos en que la ley así lo prevea, se somete a la Junta General la aprobación de los asuntos preceptivos, incluidos los planes de retribución concedidos a los Consejeros Ejecutivos consistentes en la entrega de acciones, derechos de opción sobre las mismas o que estén referenciados al valor de las acciones.

### 5.3. PRINCIPALES ACTIVIDADES REALIZADAS POR LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO 2025

En el ejercicio 2025, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reunió 4 veces. El siguiente cuadro muestra la asistencia individual de sus miembros.

Nombre	Cargo	Asistencia a reuniones
D. Bruno Di Leo	Presidente	3/4
D. José Fernando Sánchez-Junco Mans.	Miembro	4/4
D <sup>a</sup> . Hanne Sørensen	Miembro	4/4
D. Gonzalo Urquijo	Miembro	4/4
D <sup>a</sup> . Hildegard Wortmann	Miembro	3/3 <sup>1</sup>

<sup>1</sup>El 12 de mayo, el Consejo de Administración acordó nombrar a D<sup>a</sup>. Wortmann miembro de la Comisión.

Asimismo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones adoptó algunas resoluciones escritas al margen de estas reuniones. La siguiente tabla muestra las acciones más relevantes llevadas a cabo por la Comisión durante 2025. Cabe señalar que la política de remuneración de la Compañía se ha verificado a lo largo del año.

Trimestre	Acciones realizadas
Primer trimestre de 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Propuesta de Política de Remuneración de los Consejeros e Informe Anual sobre Remuneración de los Consejeros 2024.</li> <li>Informe sobre la remuneración fija para el ejercicio 2025 de los Consejeros Ejecutivos y revisión de la remuneración fija del Comité de Dirección.</li> <li>Propuesta de retribución variable anual para 2024, que se pagará en 2025, a los Consejeros Ejecutivos y revisión de la del Comité de Dirección.</li> <li>Revisión de: (i) el importe de la retribución variable, expresado en porcentaje de la retribución fija, (ii) los criterios de cumplimiento a los que se vincula la evaluación de la retribución variable y (iii) los datos cuantitativos objetivos cualitativos a los que está vinculado.</li> <li>Informe sobre la asignación de unidades de la tercera concesión 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 se vincula la tercera concesión del Plan de Incentivos a Largo Plazo 2020-2022 y propuesta del ratio de pay out agregado para determinar el número de acciones a entregar.</li> <li>Cierre de las retribuciones de los Consejeros en su condición de tales correspondientes al ejercicio 2024.</li> <li>Consejo y Comités: Independencia y composición.</li> <li>Formulario S-8 (Declaración de Registro-Planes de Beneficios a Empleados).</li> <li>Informe sobre nombramientos a Consejos de Administración en sociedades del Grupo Ferrovial.</li> </ul>
Segundo trimestre de 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informe para la evaluación del Comité por el Consejo.</li> <li>Informe sobre la evaluación del Consejo (KPMG).</li> <li>Propuesta de retribución de los miembros del Consejo en su condición de tales para el ejercicio 2025.</li> <li>Política de Pertenencia e Inclusión.</li> <li>Revisión anual del Reglamento de la CNR.</li> <li>Verificación de la información sobre la retribución de los Consejeros y altos directivos contenida en los documentos corporativos y comprobó la observancia de la política de retribución de la Compañía.</li> <li>Resultados de votación de la Política de Remuneraciones y del Informe de Remuneraciones en la JGA 2025.</li> <li>Informe sobre el compromiso.</li> <li>Planes de Incentivos a Largo Plazo - Revisión de la métrica D&amp;I.</li> <li>Actualización de la Organización del Equipo Directivo.</li> </ul>
Tercer trimestre de 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informe de pertenencia e inclusión.</li> <li>Informe sobre la gestión del talento.</li> <li>Informe sobre los cambios en los Consejos de Administración de las compañías participadas.</li> </ul>
Cuarto trimestre de 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisión del contrato del Presidente.</li> <li>Revisión de la evaluación del Consejo.</li> <li>Revisión anual de las demás obligaciones profesionales de los Consejeros No Ejecutivos.</li> <li>Informe sobre el plan de sucesión del Presidente, el Consejero Delegado, los altos directivos y otros cargos de gestión.</li> <li>Visión general de la Política de Clawback de la Compañía.</li> <li>Planes de Incentivos a Largo Plazo - Plan ILP 2026-2028.</li> <li>Informe sobre el funcionamiento del Comité.</li> <li>Informe sobre los cambios en los Consejos de Administración de las compañías participadas.</li> <li>Actualización de la Organización del Equipo Directivo.</li> </ul>

En 2026, hasta la fecha de aprobación del presente informe, se han realizado las mismas actividades que en 2025.

### 5.4. OTRA INFORMACIÓN DE INTERÉS

Ferrovial tiene contratado un seguro de responsabilidad civil para los administradores y directivos de las compañías del Grupo del que Ferrovial es la matriz. Entre estas personas aseguradas se encuentran los Consejeros. La prima pagada en 2025 por el seguro mencionado asciende a 1.594 miles de euros.

## 6. TABLAS RESUMEN DE LA REMUNERACIÓN TOTAL

### 6.1. REMUNERACIÓN TOTAL DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS (EN MILES DE EUROS)

Consejero	Ejercicio	Salario Base	Otros Beneficios <sup>1</sup>	Remuneración del Consejo	Honorarios de asistencia al Consejo	Retribución en especie	Total Fijo	% Fijo	Retribución Variable Anual	Incentivo a Largo Plazo	Total Variable	% Variable	Remuneración Total
D. Rafael del Pino y Calvo-Sotelo	2025	1.650	--	174	113	15	1.952	28 %	3.053	2.049	5.102	72 %	7.054
	2024	1.500	107	35	103	14	1.759	27 %	2.786	1.946	4.732	73 %	6.491
	2023	1.500	99	35	119	13	1.766	33 %	2.809	795	3.604	67 %	5.370
	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
D. Ignacio Madridejos Fernández <sup>2</sup>	2025	1.600	--	119	56	38	1.813	29 %	2.298	2.049	4.347	71 %	6.160
	2024	1.450	61	35	51	43	1.641	29 %	2.097	1.946	4.043	71 %	5.684
	2023	1.313	53	35	60	18	1.479	35 %	1.926	795	2.721	65 %	4.200
	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

<sup>1</sup>Este componente se ha incorporado a la asignación fija a raíz de la nueva Política de Remuneración de los Consejeros.

<sup>2</sup>D. Ignacio Madridejos Fernández participa en un plan de retribución diferida que únicamente se hará efectivo cuando cause baja en la Compañía por mutuo acuerdo al cumplir una determinada edad, por lo que no existen derechos consolidados. Las contribuciones anuales ascienden al 20% de la Remuneración Total (remuneración fija más el objetivo de remuneración variable anual del 100%). El derecho a percibir esta retribución extraordinaria será incompatible con el abono de cualquier indemnización que el Consejero Delegado pudiera tener derecho a percibir como consecuencia de la extinción de su relación con la Sociedad.

### 6.2. REMUNERACIÓN TOTAL DE LOS CONSEJEROS NO EJECUTIVOS (EN MILES DE EUROS)

Consejero	Ejercicio	Remuneración del Consejo	Honorarios de asistencia al Consejo	Otros Beneficios <sup>1</sup>	Total
D. Óscar Fanjul Martín	2025	160	83	--	243
	2024	35	76	96	206
	2023	35	86	87	208
	2022	35	73	96	204
	2021	35	83	81	199
D <sup>a</sup> . María del Pino y Calvo-Sotelo	2025	119	56	--	175
	2024	35	51	61	148
	2023	35	57	53	145
	2022	35	51	61	147
	2021	35	61	46	142
D. José Fernando Sánchez-Junco Mans	2025	119	66	--	185
	2024	35	58	61	154
	2023	35	66	53	154
	2022	35	58	61	154
	2021	35	76	46	157
D. Philip Bowman	2025	119	56	--	175
	2024	35	49	61	145
	2023	35	55	53	143
	2022	35	47	61	143
	2021	35	59	46	140
D <sup>a</sup> . Hanne Birgitte Breinbjerg Sørensen	2025	119	44	--	163
	2024	35	35	61	131
	2023	35	47	53	135
	2022	35	41	61	137
	2021	35	50	46	131
D. Bruno Di Leo	2025	119	55	--	174
	2024	35	49	61	145
	2023	35	55	53	143
	2022	35	49	61	145
	2021	35	58	46	139

Consejero	Ejercicio	Remuneración del Consejo	Honorarios de asistencia al Consejo	Otros Beneficios <sup>1</sup>	Total
D. Juan Hoyos Martínez De Irujo	2025	119	56	–	175
	2024	35	51	61	148
	2023	35	60	53	148
	2022	35	51	61	147
	2021	35	61	46	142
D. Gonzalo Urquijo Fernández De Araoz	2025	119	64	–	183
	2024	35	56	61	152
	2023	35	62	53	150
	2022	35	54	61	150
	2021	35	59	46	140
D <sup>a</sup> . Hildegard Wortmann <sup>2</sup>	2025	119	49	–	168
	2024	35	36	61	132
	2023	35	42	53	130
	2022	35	36	61	132
	2021	23	36	30	89
D <sup>a</sup> . Alicia Reyes Revuelta <sup>2</sup>	2025	119	56	–	175
	2024	35	49	61	145
	2023	35	55	53	143
	2022	35	47	61	143
	2021	23	36	30	89

<sup>1</sup>Este componente se ha incorporado a la asignación fija a raíz de la nueva Política de Remuneración de los Consejeros.

<sup>2</sup>Nombrados Directores no ejecutivos en mayo de 2021.

### 6.3. RELACIÓN ENTRE LA REMUNERACIÓN TOTAL DE LOS CONSEJEROS, LOS RESULTADOS DE LA COMPAÑÍA Y EL COEFICIENTE DE REMUNERACIÓN

Los datos reportados en la siguiente tabla para los años 2021 y 2022 son los reportados en los Informes Anuales de Remuneraciones de los Consejeros correspondientes a cada ejercicio y de acuerdo con los requisitos legales españoles (incentivos no incluidos en los totales).

		2025	Cambio (en %)	2024	Cambio (en %)	2023	Cambio (en %)	2022	Cambio (en %)	2021
<b>Remuneración total de los Consejeros Ejecutivos (en miles de euros)</b>	D. Rafael Del Pino Y Calvo-Sotelo <sup>1</sup>	7.054	8,67	6.491	20,88	5.370	2,54	5.237	16,02	4.514
	D. Ignacio Madrideojos <sup>2</sup>	6.160	8,37	5.684	35,33	4.200	39,17	3.018	19,52	2.525
<b>Remuneración total de los Consejeros No Ejecutivos (en miles de euros)<sup>4</sup></b>	D. Óscar Fanjul Martín	243	17,96	206	-0,96	208	1,96	204	2,51	199
	D <sup>a</sup> . María Del Pino Y Calvo-Sotelo	175	18,24	148	2,07	145	-1,36	147	3,52	142
	D. José Fernando Sánchez-Junco Mans	185	20,13	154	0,00	154	0,00	154	-1,91	157
	D. Philip Bowman	175	20,69	145	1,40	143	0,00	143	2,14	140
	D <sup>a</sup> . Hanne Birgitte Breinbjerg	163	24,43	131	-2,96	135	-1,46	137	4,58	131
	D. Bruno Di Leo	174	20,00	145	1,40	143	-1,38	145	4,32	139
	D. Juan Hoyos Martínez De Irujo	175	18,24	148	0,00	148	0,68	147	3,52	142
	D. Gonzalo Urquijo Fernández De Araoz	183	20,39	152	1,33	150	0,00	150	7,14	140
	D <sup>a</sup> . Hildegard Wortmann <sup>3</sup>	168	27,27	132	1,54	130	-1,52	132	48,31	89
	D <sup>a</sup> . Alicia Reyes Revuelta <sup>3</sup>	175	20,69	145	1,40	143	0,00	143	60,67	89
<b>Resultados de la Compañía</b>	Rentabilidad total para el accionista (%)	38,60	50,19	25,70	-33,07	38,40				
	Ingresos totales (millones de euros)	9.627	5,25	9.147	7,43	8.514				
	Resultados consolidados de la Compañía (millones €) <sup>5</sup>	1.070	-70,45	3.621	451,98	656	144,78	268	-72,26	966
<b>Remuneración de los Empleados</b>	Media (miles de euros) <sup>6</sup>	61	24,66	49	6,52	46	4,55	44	46,67	30
<b>Relación salarial</b>	Remuneración del Presidente vs. Remuneración Media de los empleados <sup>7</sup>	116	-12,12	132	12,82	117				

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

<sup>3</sup>Remuneración entre 2021 y 2022 la cifra indicada muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2021 y en 2022. Estas cifras no son comparables, dado que el Consejero fue nombrado el 6 de mayo de 2021 y, por tanto, la remuneración 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>4</sup>La variación de la remuneración de los Consejeros No Ejecutivos entre 2024 y 2025 se debe al aumento de la cuantía de estos elementos en 2025 con arreglo a la nueva Política de

Remuneración de los Consejeros.

<sup>5</sup>BENEFICIO CONSOLIDADO ANTES DE IMPUESTOS<sup>8</sup> datos facilitados en los Informes Anuales Integrados.

<sup>6</sup>CUENTA DE SUELDOS Y SALARIOS<sup>8</sup> entre "PLANTILLA MEDIA", sin incluir 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. Asimismo, el aumento en el periodo 2024-2025 se debe a la desinversión de filiales en Chile.

<sup>7</sup>Relación entre (i) la remuneración anual total del Presidente y (ii) la remuneración anual media de los empleados de la compañía, donde:

- La remuneración total del Presidente incluye todos los componentes de la remuneración (como la retribución fija, los honorarios del consejo, la retribución variable anual, los planes vinculados a acciones y la retribución 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 LOS ALTOS DIRECTIVOS

Además de los Consejeros Ejecutivos, los miembros de la Alta Dirección de la Compañía 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 2025, han devengado conjuntamente las siguientes retribuciones:

Remuneración de la Alta Dirección (en miles de €)	2025	2024
Retribución fija	6.054	5.793
Retribución variable	7.210	6.205
Plan de acciones vinculado a objetivos	6.776	5.638
Primas de seguro de vida/Pertenencia del Consejo en otras filiales/Pagos de los expatriados	2.675	1.493
Fin de la relación de los miembros de la Alta Dirección (importe sujeto al impuesto sobre la renta)	5.099	226
<b>TOTAL</b>	<b>27.814</b>	<b>19.355</b>

