

Orientados a la creación de valor

La retribución del Consejo de Administración de Ferrovial se determina en base a las mejores prácticas del mercado, apoyándose en estudios retributivos elaborados por asesores externos, en la normativa interna y en la normativa legal aplicable.

La remuneración de la Alta Dirección de Ferrovial se basa en los siguientes principios y criterios:

- Creación de valor a largo plazo, alineando los sistemas retributivos con el Plan Estratégico.
- Atracción y retención de los mejores profesionales.
- Competitividad externa en la fijación de las remuneraciones.
- Participación periódica en planes vinculados a la acción y ligados a la consecución de determinadas métricas de rentabilidad.
- Logro de objetivos de acuerdo con la Política de Gestión de Riesgos.
- Mantenimiento de un equilibrio razonable entre los distintos componentes de la retribución fija (corto plazo) y variable (anual y largo plazo).
- Transparencia.

REMUNERACIÓN DE CONSEJEROS EJECUTIVOS

Componentes fijos

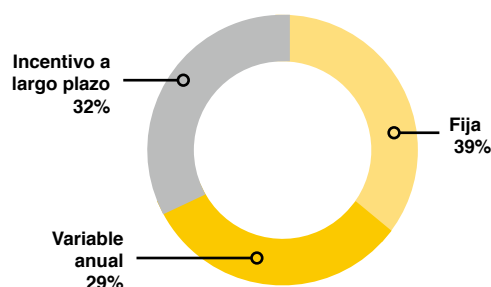
La retribución fija de los Consejeros Ejecutivos se determina atendiendo a las referencias de mercado de un grupo de comparación de 24 empresas tanto nacionales como internacionales de sus mercados de referencia.

Componentes variables

Solo los Consejeros Ejecutivos tienen atribuidos elementos de componente variable en la remuneración. Está compuesta por una remuneración variable anual y por planes de incentivo a largo plazo.

Se someterá a aprobación de la Junta General la aprobación de un nuevo plan de incentivo a largo plazo para el trienio 2020-2022 basado en acciones. Los detalles del mismo se informan en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros. Su estructura

COMPOSICIÓN DE LA RETRIBUCIÓN DE PRESIDENTE Y CONSEJERO DELEGADO



RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL CONSEJEROS EJECUTIVOS

Retribución variable anual *target*
máx 125%
 de la retribución fija

Retribución variable anual máxima
máx 190%
 de la retribución fija

es similar a la de los planes anteriores, con otorgamientos anuales en los años 2020-2022, *vesting* a 3 años, peso del retorno total al accionista del 50% y métrica interna que será el flujo de caja de actividad, con un peso del 50%.

a) Remuneración variable anual 2019

Está vinculada al desempeño individual y a la consecución de objetivos económico-financieros, industriales y operativos concretos, predeterminados, cuantificables y alineados con el interés social y contemplados en los Planes Estratégicos. Pueden ser objetivos cuantitativos o cualitativos.

RETRIBUCIONES CONSEJEROS * EJECUTIVOS (MILES DE €)	FIJA	VARIABLE	PLANES VINCULADOS A ACCIONES	OTROS (1)	OTROS (2)	TOTAL 2019	TOTAL 2018
Rafael del Pino y Calvo- Sotelo	1.455	1.608	1.097	8	0	4.168	4.004
Ignacio Madrdejos Fernández	250	250	0	0	600	1.100	0
Íñigo Meirás Amusco**	969	188	1.097	5	725	2.984	3.461
TOTAL	2.674	2.046	2.194	13	1.325	8.252	7.465

* Retribuciones por su condición de Consejeros Ejecutivos

** Adicionalmente a la información indicada, en compensación por la pérdida de la condición de Consejero ejecutivo de la Sociedad y consiguiente extinción de la relación de Alta Dirección se abonaron 8.167 miles de euros brutos a D. Íñigo Meirás Amusco (cifra sujeta en su totalidad a IRPF)

(1) Primas seguro de vida/Consejos en otras sociedades filiales.

(2) En el caso de D. Ignacio Madrdejos, se concede un bonus de incorporación mediante la entrega de acciones de Ferrovial. La cifra de D. Íñigo Meirás corresponde a liquidación, saldo, finiquito.

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

Para el nuevo Consejero Delegado, D. Ignacio Madrudejos, se ha establecido una retribución variable target equivalente a un 100% de la retribución fija y un sobrecumplimiento de objetivos hasta el límite de un 150% de la retribución fija.

Los objetivos cuantitativos están compuestos por métricas que garantizan el adecuado balance entre los aspectos financieros y operativos

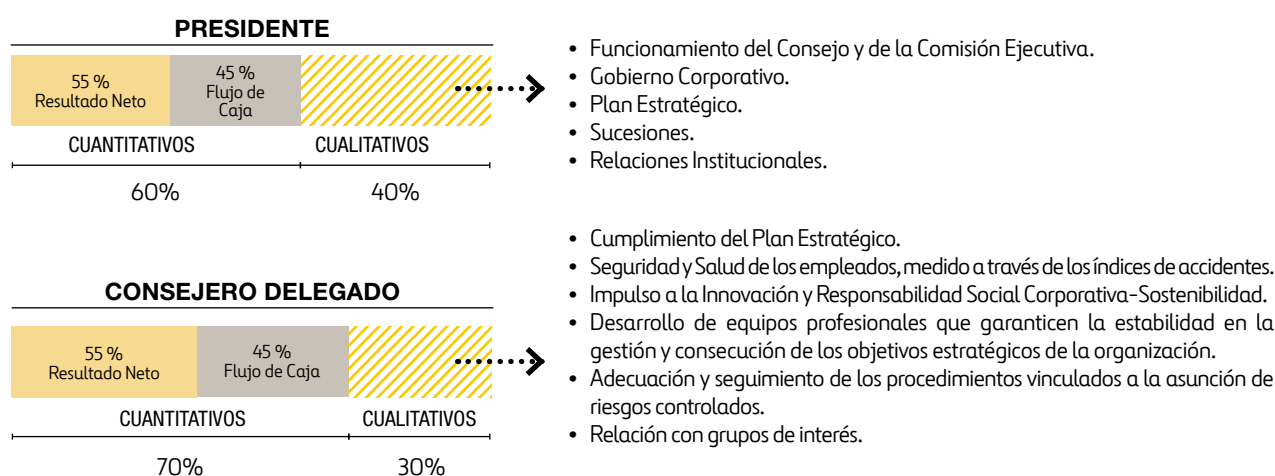
de la gestión de la Sociedad. Los objetivos cualitativos están vinculados a la evaluación del desempeño individual de los Consejeros Ejecutivos.

b) Planes de Incentivo a largo plazo vigentes

Los Consejeros Ejecutivos participan en un sistema de retribución variable a largo plazo basado en planes de entrega de acciones. La política retributiva vigente establece un límite del 150% de la retribución fija como valor del incentivo en el momento de otorgarse.

Se estructuran en ciclos plurianuales (actualmente de tres años) solapados, realizándose asignaciones de unidades cada año, que se convierten en acciones al cabo del final del ciclo (actualmente tres años). Para el plan vigente (2019), se determinan con el peso relativo de las métricas de la tabla adjunta.

COMPONENTES DE LA REMUNERACIÓN VARIABLE ANUAL



REMUNERACIÓN DE CONSEJEROS NO EJECUTIVOS

La retribución de los Consejeros No Ejecutivos viene determinada por una asignación (fija más complementaria) y dietas. Su retribución se sitúa en la mediana de las retribuciones de los consejeros no ejecutivos del Ibex 35.

La normativa interna de Ferrovial establece que la retribución de los Consejeros Externos será la necesaria para remunerar convenientemente la responsabilidad y la dedicación que el cargo exija, sin

comprometer su independencia.

Las fórmulas retributivas, consistentes en la entrega de acciones, opciones, instrumentos referenciados al valor de la acción o vinculados al rendimiento de la Sociedad se limitarán a los Consejeros Ejecutivos.

Más información disponible sobre la remuneración del Consejo de Administración y la Alta Dirección, y sobre la Política de Remuneraciones en la página web de Ferrovial: www.ferrovial.com.

PLAN DE PERFORMANCE SHARES 2019		% PAGO
RESULTADO DE EXPLOTACIÓN ⁽¹⁾ / ACTIVOS NETOS PRODUCTIVOS ⁽²⁾ (50%)		
Máximo	≥9%	50%
Mínimo	≤8%	0%
RETORNO TOTAL PARA EL ACCIONISTA EN COMPARACIÓN CON UN GRUPO DE COMPAÑÍAS (50%)		
Máximo	Posiciones 1 a 5	50%
Mínimo	Posiciones 10 a 18	0%

(1) Se considerará como Resultado de Explotación (RE) consolidado, el resultado de explotación, añadiendo al mismo el RE de las sociedades que se integran por puesta en equivalencia en los estados financieros consolidados, en aquel porcentaje de participación que sobre las mismas se ostente.

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

REMUNERACIÓN DE LA ALTA DIRECCIÓN

RETRIBUCIONES DE LA ALTA DIRECCIÓN (MILES DE EUROS)	2019	2018
Retribución fija	4.714	5.237
Retribución variable	3.202	3.803
Plan de entrega de acciones vinculado a objetivos	3.090	5.083
Otros ⁽¹⁾	53	54
Otros ⁽²⁾	0	8.924
TOTAL	11.059	23.101

(1) Primas seguro de vida/Consejos en otras sociedades filiales.

(2) Desvinculación de tres de miembros de Alta Dirección (cifra sujeta a IRPF)