

Información social

NEIS S1 PERSONAL PROPIO

SBM-3: IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES MATERIALES Y SU INTERACCIÓN CON LA ESTRATEGIA Y EL MODELO DE NEGOCIO

En Ferrovial, la plantilla está en el centro de sus operaciones, estrategia y modelo de negocio. Cada empleado desempeña un papel clave en la misión de la Compañía de ofrecer soluciones de infraestructuras sostenibles en todo el mundo. Consciente de la complejidad y los retos de sus entornos operativos, Ferrovial ha desarrollado una clara comprensión de los impactos potenciales y reales sobre su plantilla, utilizando este conocimiento para adaptar su estrategia y dar forma a su futuro.

Las operaciones de la empresa conllevan riesgos inherentes, especialmente en sectores como la construcción y la gestión de infraestructuras. La salud y la seguridad son prioridades absolutas, dado el potencial de accidentes o lesiones relacionados con el trabajo. Estos riesgos se gestionan cuidadosamente mediante sólidos protocolos de seguridad y formación continua. Aunque los incidentes negativos como los accidentes individuales no son sistémicos en las operaciones de Ferrovial, la Compañía trata cada suceso con la máxima seriedad, aplicando medidas para evitar que se repitan y minimizar los posibles riesgos de reputación, operativos y financieros. Para hacer frente a estos riesgos, Ferrovial ha integrado rigurosas normas de seguridad y sistemas de supervisión en todos los proyectos, garantizando el cumplimiento y el cuidado de su mano de obra.

Pero no se trata solo de mitigar los riesgos; sino también de aprovechar las oportunidades. Ferrovial considera a su gente una fuente de fuerza e innovación. Los programas centrados en el desarrollo profesional, como los de desarrollo del liderazgo, permiten a los empleados crecer junto a la Empresa. Este enfoque aumenta la satisfacción laboral y la productividad, al tiempo que fomenta la lealtad y reduce la rotación y mejora las condiciones de trabajo, lo que refleja el compromiso de Ferrovial de crear un entorno solidario e integrador. Asimismo, el énfasis de la empresa en la igualdad garantiza que todos los empleados se sientan valorados, con mecanismos para abordar cualquier preocupación y salvaguardar sus derechos.

A medida que Ferrovial se embarca en su viaje hacia la sostenibilidad, su plantilla se sitúa a la vanguardia de esta transformación. Las estrategias de transición energética de la empresa presentan nuevas oportunidades de creación de empleo, mejora de las cualificaciones y crecimiento profesional. Se capacita a los empleados para adaptarse a nuevas funciones, especialmente en proyectos de transición energética e innovaciones tecnológicas, garantizando que sigan siendo parte integrante de la misión en evolución de Ferrovial.

En todo este recorrido, Ferrovial no deja lugar a prácticas que vulneren los derechos fundamentales. Sus operaciones están libres del riesgo de trabajo forzado o infantil, respaldadas por un exhaustivo proceso de diligencia debida que garantiza el cumplimiento en todas las regiones. Esta diligencia refleja el compromiso inquebrantable de la empresa con las prácticas éticas y el bienestar de su plantilla.

Ferrovial entiende que determinados grupos de su plantilla se enfrentan a riesgos y oportunidades únicos. Los empleados más jóvenes se benefician de programas de desarrollo estructurados, mientras que los trabajadores en entornos de alto riesgo reciben medidas de seguridad mejoradas y adaptadas a sus necesidades. A los empleados que participan en proyectos de vanguardia, como la infraestructura digital, se les ofrecen oportunidades para mejorar sus competencias y contribuir a iniciativas transformadoras.

En cada decisión, Ferrovial se asegura de que su plantilla siga siendo un elemento central de su estrategia. Al alinear el bienestar de los empleados con sus objetivos más amplios, la Compañía no solo sortea los riesgos, sino que también abre oportunidades de crecimiento, innovación y sostenibilidad. Este enfoque holístico refuerza el compromiso de Ferrovial con sus empleados y allana el camino hacia un futuro resiliente e integrador.

Personal propio	Fase de la cadena de valor*	Descripción	Probabilidad de ocurrencia	Horizontes temporales
Condiciones de trabajo				
(+) Impacto	OP	Mejora de las condiciones laborales gracias al aumento de los contratos indefinidos y la reducción de los temporales, así como al establecimiento de salarios adecuados.	Actual	C
(+) Impacto	OP	Mejora del entorno laboral mediante la implantación de mecanismos de denuncia y protección de los trabajadores, fomentando el sentimiento de pertenencia e inclusión, y garantizando siempre la libertad sindical y la negociación colectiva.	Actual	C
(+) Impacto	OP	Mejora de las condiciones laborales mediante la implementación y revisión periódica de la Política de Derechos Humanos para todos los empleados del Grupo, así como otros compromisos (Pacto Mundial y Principios Rectores de las Naciones Unidas).	Actual	C
(-) Impacto	OP	Desplazamiento de la mano de obra y transformación de funciones como consecuencia de la automatización y la adopción de nuevas tecnologías.	Actual	C
Riesgo	OP, CV	Reputación dañada y pérdida de confianza como compañía responsable que no respeta los derechos humanos.		M
Oportunidad	OP, CV	Convertirse en líder del sector promoviendo las mejores prácticas en materia de derechos humanos en toda la cadena de valor.		C
Oportunidad	OP, CV	Diferenciación y acceso a clientes con elevados requisitos en materia de derechos humanos.		C
Igualdad de trato y oportunidades para todos				
(+) Impacto	OP	Promoción del desarrollo profesional de los trabajadores mediante programas y servicios atractivos de orientación profesional que se adapten a sus necesidades, fomenta la cultura empresarial.	Actual	C

Oportunidad	OP	Atraer y retener el talento y reducir la rotación ofreciéndoles proyectos de alta tecnología en los que puedan desarrollar sus capacidades en áreas profesionales muy atractivas.		M
Riesgo	OP	Pérdida de competitividad por falta de diversidad en la mano de obra.		C
Oportunidad	OP	Aumento de la productividad de los empleados.		C
Salud y seguridad				
(+) Impacto	OP, S	Mejora de la salud y la seguridad de los trabajadores mediante la mejora de las condiciones del lugar de trabajo, incluido el apoyo tecnológico (por ejemplo, digitalización de los procesos).	Actual	C
(-) Impacto	OP, S	Deterioro de la salud de los trabajadores.	Actual	C
(-) Impacto	OP, S	Muerte o lesiones incapacitantes.	Actual	C
(+) Impacto	OP, S	Fomento de la innovación y la digitalización para mejorar la seguridad en los proyectos, reduciendo los accidentes y los riesgos para los trabajadores.	Actual	C
Riesgo	OP, S	Riesgo de reputación causado por el impacto de un accidente mortal o con consecuencias catastróficas.		M
Riesgo	OP, S	Retrasos por riesgo operativo: causados por la suspensión de actividades como consecuencia de un accidente mortal o daños materiales.		C
Riesgo	OP, S	Riesgo financiero: relacionado con indemnizaciones o sanciones; Pérdida de contratos con clientes con elevadas normas de seguridad.		M
Oportunidad	OP, S	Aumento de la productividad, la satisfacción laboral y la retención de los empleados gracias a la atención que presta el Grupo a la salud y el bienestar de los trabajadores.		M
Oportunidad	OP, S	Reducción del absentismo laboral derivado de una adecuada gestión de la salud y el bienestar de los empleados que reduce los costes derivados de los accidentes laborales y las enfermedades profesionales.		C

*OP: Operaciones propias; CV: Cadena de valor; Com: Compras; Cl: Clientes; S: Socios; C: Corto plazo; M: Medio plazo; L: Largo plazo

S1-1: POLÍTICAS RELACIONADAS CON EL PERSONAL PROPIO

Políticas	Política Global contra el Acoso y la Discriminación
Descripción	Ferrovial se compromete a fomentar un lugar de trabajo libre de cualquier tipo de acoso, discriminación o comportamiento abusivo. Esta política establece un marco para garantizar el respeto, la igualdad de oportunidades y un entorno de trabajo seguro para todos los empleados. Se alinea con los valores y principios de Ferrovial, reforzando una cultura de integridad, inclusión y tolerancia cero con el acoso o las prácticas discriminatorias. La Compañía garantiza que todas las denuncias se tratan con seriedad y se gestionan de forma confidencial, imparcial y diligente.
Objetivo	Los objetivos de esta Política son: <ul style="list-style-type: none"> a. Garantizar que los empleados de la empresa sean tratados con dignidad y respeto cuando trabajen dentro de la organización y externamente en cualquier evento patrocinado por la empresa. b. Mantener y promover un entorno de trabajo libre de toda forma de acoso, discriminación ilegal e intimidación, en el que clientes, empleados, proveedores, socios comerciales, visitantes y accionistas sean tratados con dignidad y respeto. c. Proporcionar a todas las personas afectadas un procedimiento adecuado para el examen de las denuncias de acoso, discriminación ilegal e intimidación.
Impactos, riesgos y oportunidades materiales asociados	<ul style="list-style-type: none"> • Impactos materiales: Efectos negativos en la moral, la productividad y la retención de los empleados debido a los conflictos en el lugar de trabajo. • Riesgos: Daños jurídicos y de reputación derivados de incidentes de acoso o discriminación. • Oportunidades: Aumento de la satisfacción de los empleados, mejora de la atracción de talento y refuerzo de la reputación corporativa mediante el fomento de una cultura positiva en el lugar de trabajo.
Proceso de seguimiento y corrección	Ferrovial garantiza el cumplimiento de la política mediante el establecimiento de canales de denuncia claros para los empleados, como el Canal Ético, y la aplicación de protocolos de investigación interna para abordar con prontitud los incidentes notificados. La Compañía también promueve la concienciación y la prevención del acoso y la discriminación mediante programas de formación exhaustivos. Ferrovial también supervisa y actualiza periódicamente sus políticas para adaptarlas a las mejores prácticas y a los requisitos legales, garantizando un enfoque sólido y proactivo del cumplimiento

Ámbito de la política	
Partes interesadas	Todos los empleados de Ferrovial, contratistas y terceros relevantes dentro de la organización.
Áreas geográficas	Global
Aplicación en la cadena de valor	Se aplica internamente a la plantilla de Ferrovial y se extiende a los colaboradores externos, asegurando la alineación con los valores corporativos de inclusión y no discriminación.
Exclusiones a la aplicación	Actualmente no hay exclusiones; la política se aplica a todas las áreas de actividad, geografías y partes interesadas a nivel mundial.
Flujo de aprobación de la política	
Parte responsable	CEO de Ferrovial - responsable de aprobar y aplicar la política.

Otras cuestiones que comunicar (si procede)	
Coherencia con instrumentos o normas de terceros	La política está en consonancia con el Código Ético y de Conducta Empresarial, la Política de Responsabilidad Corporativa y la Política de Derechos Humanos de Ferrovial, así como con normas internacionales como el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, los convenios de la OIT y los marcos de derechos humanos.
Compromiso de las partes interesadas	La política tiene en cuenta las expectativas de las partes interesadas promoviendo un entorno de trabajo seguro e integrador.
Cómo se proporciona	Esta política está disponible en la página web de Ferrovial (ferrovial.com) y a través de los canales de comunicación interna de la Compañía.
Cambios importantes en la política	N/A - no se han realizado cambios.

Procesos y medidas para la colaboración y la inclusión de las perspectivas del personal:

Política	Política de Derechos Humanos
Descripción	<p>Esta política tiene por objeto garantizar la protección y el respeto de los derechos humanos en Ferrovial y sensibilizar a toda la Compañía. Compromete a Ferrovial a cumplir los principios descritos en esta política en todas sus actividades.</p> <p>Sus principios incluyen la salud y la seguridad, la protección de los derechos de los miembros del equipo, la libertad de asociación y negociación colectiva, la promoción de la igualdad de oportunidades y la no discriminación, los derechos del niño y la prevención de la explotación infantil, el rechazo de la esclavitud y de cualquier forma de trabajo forzado, el respeto de los derechos de las comunidades locales, con especial atención a los pueblos indígenas y otras minorías que puedan ser especialmente vulnerables, el compromiso con el cuidado del medio ambiente, el derecho a la libertad de opinión, información y expresión, la lucha contra la corrupción, la privacidad y la propiedad intelectual.</p>
Objetivo	Fomentar el respeto, la protección y la gestión de los riesgos para los derechos humanos en todas las actividades, promoviendo la igualdad, la dignidad y la seguridad de las partes interesadas.
Impactos, riesgos y oportunidades materiales asociados	<ul style="list-style-type: none"> Impactos materiales: violaciones de los derechos humanos en toda la cadena de valor. Riesgos: daños a la reputación, responsabilidades legales y pérdida de confianza de las partes interesadas. Oportunidades: reforzar la confianza, promover prácticas éticas, generar impactos positivos y alinearse con las normas internacionales de derechos humanos.
Proceso de seguimiento y corrección	<p>El proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos de Ferrovial consta de varias herramientas corporativas que integran los derechos humanos: Código de Ética Empresarial, Política de Compras, Proceso de Identificación y Evaluación de Riesgos (FRM), Política de Diligencia Debida de Integridad Ética de Terceros, y el procedimiento equivalente para proveedores. Ferrovial mantiene un Canal Ético para la comunicación de incidencias, accesible por teléfono, correo postal, intranet y página web, con opciones de denuncia confidencial o anónima. Las cuestiones son tratadas por el Departamento de Cumplimiento y Gestión de Riesgos, que garantiza la confidencialidad y protección de los denunciantes.</p> <p>Para garantizar que Ferrovial permanece atenta a los riesgos potenciales y a las situaciones emergentes relacionadas con los derechos humanos, participa activamente en organizaciones y grupos de trabajo centrados en los derechos humanos y el impacto social, como Forética (Cluster de Impacto Social) y la Fundación SERES (Laboratorio de Derechos Humanos).</p>
Ámbito de la política	
Partes interesadas	Partes interesadas principales: empleados, contratistas, clientes, proveedores y socios (por ejemplo, empresas conjuntas). Grupos de interés secundarios: comunidades afectadas por las actividades de Ferrovial.
Áreas geográficas	Global

Aplicación en la cadena de valor	Abarca todas las entidades bajo el control de Ferrovial, incluidos proveedores y socios. Se realizan esfuerzos específicos para garantizar el cumplimiento del Código Ético para Proveedores de la empresa y otras políticas relacionadas.
Exclusiones a la aplicación	No se indica explícitamente.
Flujo de aprobación de la política	
Parte responsable	Consejo de Administración – responsable de aprobar e implantar la política.
Otras cuestiones que comunicar (si procede)	
Coherencia con instrumentos o normas de terceros	Esta política es coherente con los marcos internacionales, entre ellos: - la Declaración Universal de los Derechos Humanos - los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) - los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos - las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.
Compromiso de las partes interesadas	Interactúa activamente con empleados, comunidades, clientes, proveedores y contratistas. Las evaluaciones periódicas y los mecanismos de comunicación garantizan un diálogo y una retroalimentación continuos.
Cómo se proporciona	Publicado en el sitio web de Ferrovial y comunicado a través de canales internos y externos.
Cambios importantes en la política	La Política de Derechos Humanos ha sido actualizada y aprobada por el Consejo de Administración el 18 de junio de 2025.

Política	
Política	Política de flexibilidad y conciliación
Descripción	La Política de Flexibilidad y Conciliación de Ferrovial incluye una serie de permisos y mejoras, como la ampliación del permiso de maternidad y adopción, la posibilidad de disfrutar de un sabático, la adquisición de días adicionales de vacaciones y la flexibilidad horaria. Además, existen medidas específicas para el cuidado de familiares, permisos excepcionales recuperables y facilidades para empleados con discapacidad o familiares discapacitados. El Departamento de Recursos Humanos gestiona estas medidas, garantizando que cada solicitud se adapte a las necesidades individuales y cumpla la normativa laboral vigente.
Objetivo	El objetivo de la Política de Flexibilidad y conciliación de Ferrovial es promover un adecuado equilibrio entre la vida personal y profesional de sus empleados. Para ello, Ferrovial ofrece una serie de opciones de permisos y mejoras, todas ellas descritas a continuación, sin perjuicio de los derechos y permisos ya previstos en la legislación laboral aplicable, como el Estatuto de los Trabajadores o los Convenios Colectivos Sectoriales o Provinciales.
Impactos, riesgos y oportunidades materiales asociados	<ul style="list-style-type: none"> Impactos materiales: mejora de las condiciones de trabajo mediante la implantación y revisión periódica de la Política de Derechos Humanos para todos los empleados del Grupo, y mejora del entorno laboral mediante la implantación de mecanismos de denuncia y protección. Oportunidades: mayor productividad, satisfacción laboral y retención de los empleados gracias a la atención que presta el Grupo a la salud y el bienestar de sus trabajadores.
Proceso de seguimiento y corrección	Estos mecanismos incluyen revisiones y auditorías periódicas realizadas por el departamento de Recursos Humanos para garantizar el cumplimiento y la eficacia de la política. La política está respaldada por un plan de acción en el que se detallan medidas e iniciativas específicas para promover el equilibrio entre la vida laboral y familiar, como horarios de trabajo flexibles, opciones de permisos adicionales y apoyo a los empleados con responsabilidades asistenciales.
Ámbito de la política	
Partes interesadas	Todo el personal de cualquier empresa perteneciente al Grupo Ferrovial en España.
Áreas geográficas	España
Aplicación en la cadena de valor	La Política de Flexibilidad y Conciliación de Ferrovial se aplica principalmente a las fases internas de la cadena de valor, es decir, a los empleados directos de la compañía. Sin embargo, Ferrovial también promueve prácticas de conciliación en sus relación con proveedores y socios comerciales, animándoles a adoptar políticas similares que beneficien a sus propios empleados.
Exclusiones a la aplicación	Unidades de negocio que excluyen expresamente alguna de las medidas políticas.
Flujo de aprobación de la política	
Parte responsable	Director General: responsable de aprobar y aplicar la política
Otras cuestiones que comunicar (si procede)	
Coherencia con instrumentos o normas de terceros	La Política de Flexibilidad y Conciliación de Ferrovial se alinea con su Política de Derechos Humanos, que se rige por marcos internacionales como el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.
Compromiso de las partes interesadas	Ferrovial garantiza una información continua y permanente a través de canales de comunicación eficaces, aprovechando las nuevas tecnologías y manteniendo la cooperación y la transparencia con los grupos de interés. Se compromete activamente con los empleados, con evaluaciones periódicas y mecanismos de comunicación que garantizan un diálogo y una retroalimentación continuos.

Cómo se proporciona	Disponible en la Intranet de Ferrovial.
Cambios importantes en la política	N/A – no se han realizado cambios.

Política de Salud, seguridad y bienestar	
Descripción	La Política de Seguridad y Salud de Ferrovial tiene como objetivo crear entornos de trabajo seguros para todo el mundo, todos los días. La política establece requisitos fundamentales para promover una cultura de la seguridad coherente y positiva en todo el Grupo.
Objetivo	La política pretende garantizar el cumplimiento de la legislación y las mejores prácticas, aplicar procesos fiables de evaluación de riesgos y promover una comunicación, formación y asignación de recursos eficaces para mantener unas condiciones de trabajo seguras.
Impactos, riesgos y oportunidades materiales asociados	<ul style="list-style-type: none"> Impactos materiales: Entornos de trabajo seguros, cumplimiento de las normas legales y mejora continua de los resultados en materia de salud y seguridad. Riesgos: riesgos jurídicos y de reputación, así como riesgos asociados a la salud y seguridad en el trabajo.
Proceso de seguimiento y corrección	La política incluye mecanismos de medición, supervisión e información periódicas de los resultados en materia de salud y seguridad. También implica investigar incidentes y accidentes para evitar que se repitan y garantizar la mejora continua.
Ámbito de la política	
Partes interesadas	La política afecta a los empleados, directivos, clientes, inversores, socios de la cadena de suministro y otras partes interesadas de Ferrovial que participan en el mantenimiento y la promoción de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo.
Áreas geográficas	Global
Aplicación en la cadena de valor	La política se aplica a todas las fases de la cadena de valor, garantizando el cumplimiento de los principios de seguridad y salud en todas las operaciones de Ferrovial.
Exclusiones a la aplicación	No hay exclusiones de la aplicación de esta política.
Flujo de aprobación de la política	
Parte responsable	Consejo de Administración – responsable de aprobar e implantar la política.
Otras cuestiones que comunicar (si procede)	
Coherencia con instrumentos o normas de terceros	La política se ajusta a la legislación aplicable y a las mejores prácticas en materia de salud y seguridad.
Compromiso de las partes interesadas	La política aborda los intereses de las principales partes interesadas en su establecimiento y aplicación.
Cómo se proporciona	Esta política está disponible en la página web de Ferrovial (ferrovial.com) y en la intranet.
Cambios importantes en la política	La Política de Salud, Seguridad y Bienestar ha sido actualizada y aprobada por el Consejo de Administración el 18 de diciembre de 2025.

Política de Pertenencia e Inclusión	
Descripción	Ferrovial espera que todos sus empleados disfruten de igualdad de oportunidades en el desarrollo de sus carreras profesionales, independientemente de su edad, identidad o expresión de género, orientación sexual, estado civil, raza, color, nacionalidad, información genética, ascendencia, estado de discapacidad, condición médica, embarazo, religión y credo religioso, o cualquier otra característica personal o social protegida por la ley, reglamento u ordenanza (local), y de un lugar de trabajo libre de acoso personal o discriminación ilegal de cualquier tipo. La Compañía prevé que las decisiones relacionadas con el empleo, tales como la contratación, los ascensos, la remuneración, el despido y las oportunidades de desarrollo profesional, se ajusten a este principio.
Objetivo	Esta política está diseñada para promover una cultura de pertenencia e inclusión, un entorno de trabajo que fomente el desarrollo del talento y la innovación, incluyendo una amplia gama de perspectivas y experiencias en Ferrovial, en cada caso con sujeción y de conformidad con la legislación aplicable.
Impactos, riesgos y oportunidades materiales asociados	<ul style="list-style-type: none"> Impactos materiales: salud de los trabajadores y lesiones o accidentes laborales. Riesgos: menor competitividad debido a la falta de diversidad de la mano de obra. Oportunidades: aumento de la productividad, mayor satisfacción en el trabajo y retención del talento, reducción del absentismo y de los costes asociados a accidentes laborales y enfermedades profesionales, y atracción de profesionales mediante la implantación de proyectos tecnológicos de alto valor.

Proceso de seguimiento y corrección	Ferrovial adoptará prácticas y controles para promover la aplicación, el seguimiento y la verificación del cumplimiento de esta política, en cada caso con sujeción a la legislación aplicable y de conformidad con la misma. Ferrovial cuenta con un Canal Ético a través del cual empleados, directivos y otros grupos de interés del Grupo pueden comunicar irregularidades, incumplimientos o comportamientos no éticos o ilegales. Se puede acceder al Canal Ético desde la página web de Ferrovial o llamando a los números gratuitos o escribiendo a la dirección postal que figura en la página web.
Ámbito de la política	
Partes interesadas	Todo el personal
Áreas geográficas	Global
Aplicación en la cadena de valor	Actuar de acuerdo con los valores de Ferrovial y promover la igualdad de trato de los empleados de la compañía a través de medidas que permitan unas condiciones justas y no discriminatorias.
Exclusiones a la aplicación	Ninguna especificada
Flujo de aprobación de la política	
Parte responsable	Consejo de Administración – responsable de aprobar e implantar la política.
Otras cuestiones que comunicar (si procede)	
Coherencia con instrumentos o normas de terceros	Esta política se ha elaborado conforme a las recomendaciones 2.1.5 y 2.1.6 del Código de Gobierno Corporativo neerlandés, y está alineada con el Código Ético y de Conducta Empresarial, los Derechos Humanos, la Responsabilidad Corporativa y las Políticas de Sostenibilidad de Ferrovial. Esta política está publicada en el sitio web de Ferrovial.
Compromiso de las partes interesadas	Ferrovial asegura una información continua y permanente a través de canales de comunicación eficaces, aprovechando las nuevas tecnologías y manteniendo la cooperación y transparencia con las autoridades competentes y reguladores.
Cómo se proporciona	Esta política está disponible en la página web de Ferrovial (ferrovial.com) y en la intranet.
Cambios importantes en la política	La Política de Pertenencia e Inclusión ha sido actualizada y aprobada por el Consejo de Administración el 28 de mayo de 2025.

S1-2: PROCESOS DE DIÁLOGO CON LOS PROPIOS TRABAJADORES Y LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES SOBRE LAS REPERCUSIONES

La plantilla de Ferrovial es el núcleo de sus operaciones y de su éxito. En reconocimiento de ello, la empresa ha desarrollado un enfoque global de los derechos humanos, la inclusión y el compromiso de los empleados que integra el respeto de las normas internacionales, mecanismos estructurados de participación de los trabajadores y medidas específicas dirigidas a los grupos vulnerables. Este marco holístico garantiza que el bienestar, los derechos y la participación efectiva de los empleados sean prioritarios en todos los aspectos de sus operaciones.

Un pilar clave de este enfoque es la inclusión sistemática de las perspectivas de los trabajadores en la toma de decisiones relacionadas con la gestión de los impactos reales y potenciales sobre los trabajadores. Ferrovial ha activado mecanismos para implicar activamente a los empleados y a sus representantes, garantizando que sus opiniones contribuyan de forma significativa a dar forma a las políticas y a abordar los retos. A través de iniciativas estructuradas como encuestas de clima, evaluaciones de riesgos y evaluaciones de rendimiento, los empleados pueden aportar valiosas opiniones, que posteriormente se debaten con los directivos para proponer mejoras. Los órganos de representación individual y colectiva de la Empresa, entre los que se encuentran los delegados de personal, las secciones y comités sindicales, así como la Comisión de Diálogo Social y Negociación con los representantes legales de los trabajadores, garantizan el diálogo permanente entre la Empresa y sus empleados y la defensa de sus justos y legítimos derechos e intereses.

Al mismo tiempo, la participación institucional de Ferrovial a través de las Comisiones Negociadoras de los Convenios Colectivos aplicables a sus empleados en los diferentes sectores y actividades en los que opera, no solo garantiza el estricto cumplimiento de los derechos de los trabajadores, sino también la transparencia y alineación con todas las cuestiones y asuntos laborales que les afectan. A modo de ejemplo, Ferrovial firmó un compromiso con la Federación/Alianza Internacional de los sindicatos más representativos del sector (Acuerdo Marco). El Acuerdo Marco reconoce el papel decisivo de los sindicatos implicados en el sector de las infraestructuras en el que Ferrovial opera a nivel global y vela por el cumplimiento de la normativa y legislación aplicable en los países en los que opera. Estos marcos jurídicos garantizan la participación de los trabajadores en las políticas de las empresas a través de la negociación colectiva.

Al mismo tiempo, los mecanismos de cumplimiento, como el Canal Ético, garantizan que los empleados tengan acceso a una plataforma confidencial y anónima para plantear sus preocupaciones, con protecciones explícitas contra las represalias, lo que refuerza la confianza en el proceso. Los principales mecanismos establecidos son los siguientes:

	Descripción	Parte responsable
Encuestas de opinión y clima	<p>Objetivo: Recopilar información sobre la satisfacción laboral de los empleados, la cultura corporativa y la pertenencia e inclusión.</p> <p>Coordinada por la función de Cultura y Compromiso, Ferrovial realiza anualmente encuestas de satisfacción entre sus profesionales, que incluyen 32 indicadores relacionados con la satisfacción, lealtad, felicidad, cultura, pertenencia e inclusión, junto con dos preguntas abiertas que permiten a los empleados hacer sugerencias de forma anónima. Una vez recopilada esta información, se definen planes de acción específicos para cada unidad de negocio.</p> <p>El diálogo social en Ferrovial es permanente, abarcando tanto los compromisos programados periódicamente y los compromisos ad hoc exigidos por la normativa laboral, como los iniciados por la Empresa o los representantes de los trabajadores siempre que sea necesario. Ferrovial realiza encuestas anuales de satisfacción de la plantilla que incluyen aspectos como el sentido de pertenencia, el desarrollo profesional, la retribución, la reputación, la experiencia laboral, la cultura y la inclusión. Ferrovial sigue reforzando el papel de los directivos como principales responsables del clima laboral y del compromiso de los equipos, dotándoles de herramientas para analizarlos y mejorarlos. La última encuesta, realizada en diciembre de 2025, obtuvo un índice de participación del 78,17% y una puntuación global de satisfacción de 7,9 sobre 10.</p>	Recursos Humanos
Evaluaciones de riesgos y resultados	<p>Objetivo: Incluir reuniones de feedback con los directivos para abordar las preocupaciones individuales y colectivas.</p>	Recursos Humanos
Representación legal de los trabajadores (RLT)	<p>Objetivo: canalizar las peticiones individuales y colectivas a través de los representantes del personal, los comités de empresa y las secciones sindicales.</p> <p>El proceso de diálogo social se lleva a cabo en varios niveles de la negociación colectiva: A nivel sectorial (sectores de la construcción, industria y agua), mediante la participación en mesas de negociación y comités paritarios tanto a nivel nacional como regional, ya que Ferrovial es reconocida como una de las empresas más representativas en sus ámbitos de actividad.</p> <p>En la empresa, a través del diálogo permanente con las secciones sindicales y los procesos formales de negociación con los distintos órganos de representación colectiva e individual, incluidos los comités de empresa y los representantes del personal.</p> <p>Aunque la negociación colectiva representa la base formal de este diálogo, estos mecanismos también sirven como canales de comunicación diaria para abordar las preocupaciones de los empleados y garantizar su participación en todas las políticas laborales que les afectan.</p>	Recursos Humanos
Canal Ético	<p>El proceso es gestionado por la función de Cumplimiento, con el apoyo de Auditoría Interna en el análisis de determinadas comunicaciones prioritarias, para garantizar la resolución oportuna y eficaz de las denuncias al Canal Ético. El Director de Cumplimiento informa trimestralmente al Comité de Auditoría y Control y anualmente al Consejo de Administración.</p>	Cumplimiento y Recursos Humanos

Evaluación de la eficacia. La eficacia de la colaboración se mide a través de:

- Encuestas anuales de satisfacción de los empleados: Abarcan temas como el sentido de pertenencia, el desarrollo profesional, la retribución, la reputación, la experiencia laboral, la cultura y la inclusión. Ferrovial continúa reforzando el papel de los directivos como responsables del clima laboral y del compromiso de los equipos, dotándoles de herramientas para analizar y mejorar estos aspectos.
- Procesos de feedback: Evaluaciones del rendimiento y análisis del impacto en la dinámica de trabajo.
- Diálogo con los representantes legales de los trabajadores: Reuniones periódicas para abordar problemas concretos y proponer medidas correctoras.

En cuanto a medidas específicas para promover la igualdad de género en España, Ferrovial ha puesto en marcha más de 60 medidas de igualdad, que se enmarcan en las siguientes áreas de actuación:

1. Igualdad Responsable
2. Reclutamiento y contratación
3. Formación
4. Desarrollo profesional y promoción
5. Condiciones laborales
6. Política de remuneración
7. Salud y bienestar en el trabajo
8. Responsabilidad compartida y conciliación de la vida laboral y familiar

9. Infrarrepresentación femenina
10. Prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo
11. Protección de las víctimas de la violencia de género
12. Comunicación

El cumplimiento de las medidas se supervisa mediante auditorías realizadas por el Comité de Igualdad y a través de los resultados de las encuestas de opinión de los empleados, que incluyen preguntas específicas sobre pertenencia e inclusión.

Además, Ferrovial no aplica una clasificación específica de trabajadores vulnerables, ya que la empresa se asegura de que las necesidades de todos sean escuchadas y atendidas a través de mecanismos establecidos de escucha y compromiso. Estos procedimientos permiten a todos los empleados compartir sus puntos de vista, que luego se tienen en cuenta. Estos mecanismos de escucha son estrictamente confidenciales, por lo que no se lleva a cabo ninguna identificación o segregación de las personas como vulnerables.

S1-3: PROCESOS PARA REPARAR LOS IMPACTOS NEGATIVOS Y CANALES PARA QUE LOS TRABAJADORES PROPIOS EXPRESEN SUS INQUIETUDES

Los empleados pueden comunicar sus preocupaciones al Departamento de RR.HH., a su superior inmediato, al Departamento de Cumplimiento o al Canal Ético.

La Compañía pone a disposición de sus empleados y otros grupos de interés un Canal Ético, un sistema confidencial que permite, si el denunciante lo desea, la denuncia de forma anónima de acuerdo con la legislación aplicable, para facilitar la comunicación de posibles irregularidades, incumplimientos o conductas contrarias a la legalidad o a las políticas y procedimientos éticos de Ferrovial, incluyendo en particular posibles casos de fraude o corrupción, prácticas anticompetitivas, violaciones de derechos humanos, asuntos financieros y fiscales, o daños al medio ambiente, salvaguardando siempre su identidad y con tolerancia cero ante posibles represalias. También se podrán comunicar cuestiones relacionadas con la contabilidad, los controles internos contables, la auditoría o prácticas financieras cuestionables de Ferrovial SE, así como cualquier presunta conducta indebida de los miembros del Consejo de Administración, todas ellas consideradas "Comunicaciones Prioritarias" según la política del Canal Ético. Las comunicaciones prioritarias son gestionadas por el Departamento de Cumplimiento y, en algunos casos, por el Departamento de Auditoría Interna. Las denuncias contables, sin embargo, son tramitadas por la Comisión de Auditoría y Control junto con el Departamento de Cumplimiento. Aquellas comunicaciones que impliquen una conducta indebida real o supuesta por parte del Consejo serán tramitadas por el Presidente de la Comisión de Auditoría y Control.

Todas las comunicaciones se gestionan con objetividad y diligencia de acuerdo con la Política del Canal Ético. Durante todo el proceso se respetan los derechos de los implicados, en particular la presunción de inocencia. Asimismo, Ferrovial tiene una política de tolerancia cero hacia las represalias contra cualquier persona que denuncie al Canal Ético de buena fe o participe en la investigación.

Las comunicaciones son filtradas por la Dirección de Cumplimiento Normativo y tramitadas por el Órgano de Gestión que mejor se adapte a las circunstancias, teniendo en cuenta la independencia y la ausencia de conflictos de intereses entre los responsables de la investigación. Para ayudar a los equipos que puedan verse implicados en esta tarea en sus respectivas áreas de especialización, el Departamento de Cumplimiento ha elaborado una Guía de Investigaciones. Además, se han celebrado sesiones de formación para la Red de Cumplimiento con el fin de garantizar el tratamiento diligente de todas las comunicaciones y el respeto a las personas implicadas.

El Departamento de Cumplimiento revisa periódicamente las comunicaciones que ya se han cerrado, para prevenir posibles casos de represalias.

El Director de Cumplimiento informa trimestralmente a la Comisión de Auditoría y Control, y anualmente al Consejo de Administración, sobre las comunicaciones recibidas y las medidas adoptadas en relación con las mismas.

Se puede acceder al Canal Ético por teléfono, a través de la intranet o de la web corporativa (<https://Ferrovial.com>). Además, en algunas empresas del Grupo se han establecido canales de información específicos por razones de necesidad legal.

Puede obtenerse más información sobre las comunicaciones recibidas a través del Canal Ético (véase NEIS G1-1, sección "Canal Ético", para más detalles).

El proceso de gestión de la comunicación y la posibilidad de comunicarse con el reportero se describirán con más detalle en la sección Correspondencia segura.

Una vez recibidas, las comunicaciones se manejan y procesan de forma segura para proteger la confidencialidad de (i) la identidad del denunciante o denunciantes y de cualquier tercero mencionado, y (ii) las acciones realizadas durante el manejo y procesamiento de la comunicación. También se gestionan de forma que se salvaguarden los datos personales y se impida el acceso no autorizado. Las investigaciones se llevan a cabo de forma objetiva, justa y diligente, de acuerdo con los procedimientos internos y la legislación aplicable.

El denunciante y el Órgano de Gestión podrán ponerse en contacto a través del Canal Ético (apartado de correspondencia segura), que permite mantener una comunicación confidencial, aunque la denuncia sea anónima, para solicitar información adicional o aclaraciones sobre la información denunciada y para que el denunciante esté informado de la evolución del caso y de las medidas adoptadas. Esta comunicación funciona de forma bidireccional, por lo que el denunciante o el Órgano de Gestión pueden ponerse en contacto entre sí en caso necesario. Por último, se informa al denunciante del cierre y el resultado del caso.

El conocimiento y la confianza en el Canal Ético se evalúan mediante encuestas de satisfacción realizadas al final de los cursos de formación obligatorios. La última encuesta se lanzó en 2025 con el curso de actualización sobre el Código Ético, y los resultados mostraron que el 95,5% conoce la existencia del Canal Ético, el 98,1% sabe que las preocupaciones o irregularidades también se pueden comunicar a su jefe o al Departamento de RRHH, y el 97,05% sabe que Ferrovial tiene una política de tolerancia cero contra cualquier forma de represalia contra las personas que presenten una comunicación de buena fe.

Las medidas correctivas adoptadas son principalmente acciones disciplinarias (incluido el despido), programas de formación o cambios en los procesos o procedimientos internos, todo ello de conformidad con los procedimientos internos aplicables, los convenios colectivos y la legislación aplicable. También se tiene en cuenta el marco normativo aplicable en las distintas jurisdicciones en las que opera Ferrovial.

Una vez aplicadas las medidas correctoras, los órganos de dirección responsables de la gestión de las comunicaciones están obligados a supervisar la aplicación de las distintas medidas, así como a controlar a las personas afectadas para confirmar que no se producen represalias.

El Canal Ético está gestionado por la Dirección de Cumplimiento Normativo a través de una herramienta informática de terceros para el envío y gestión de todas las comunicaciones. Los responsables de la gestión de las comunicaciones tendrán acceso a la herramienta informática, según proceda, y servirán de repositorio de todas las comunicaciones recibidas.

Además, existe un buzón de sugerencias disponible en la intranet de la Empresa, gestionado por RRHH, para que los empleados puedan hacer llegar sus sugerencias y peticiones directamente al Departamento de RRHH.

Todas las comunicaciones se tratan de forma objetiva y con la debida diligencia, de acuerdo con la Política del Canal Ético y la política de gestión de consultas, quejas e informes. Las investigaciones se llevan a cabo de forma objetiva, justa, exhaustiva y con la debida diligencia, así como con el máximo cuidado y consideración, de conformidad con los procedimientos internos y la legislación aplicable. Se garantiza al máximo la independencia y la ausencia de conflictos de intereses en el proceso. A lo largo del proceso, se respetan al máximo los derechos de los implicados, incluida la presunción de inocencia y el honor de la persona afectada. Asimismo, se garantiza la ausencia de represalias a todos los informadores que actúen de buena fe y a quienes participen en la investigación de las comunicaciones.

Asimismo, cabe destacar que Ferrovial cuenta con una Política Global Antidiscriminación y un Protocolo de Prevención del Acoso para garantizar un trato digno y respetuoso en toda la organización y un entorno de trabajo libre de acoso, discriminación e intimidación. La política también establece un protocolo para tramitar posibles denuncias. Para fomentar el conocimiento de este protocolo, se ha diseñado un curso de formación obligatorio para directivos y equipos de contratación, con el objetivo de mitigar los riesgos legales y evitar la posibilidad de discriminación inversa en los procesos de toma de decisiones y promoción. Para ello, Ferrovial ofrece un programa de formación en línea con más de 130 recursos disponibles, incluidos contenidos sobre sesgos inconscientes, liderazgo inclusivo y otros aspectos relevantes de la inclusión.

S1-4: ADOPCIÓN DE MEDIDAS SOBRE LOS IMPACTOS MATERIALES EN LA PROPIA PLANTILLA, Y ENFOQUES PARA MITIGAR LOS RIESGOS MATERIALES Y APROVECHAR LAS OPORTUNIDADES MATERIALES RELACIONADAS CON LA PROPIA PLANTILLA, Y EFICACIA DE DICHAS MEDIDAS

Condiciones laborales

- El compromiso de Ferrovial con los derechos humanos refuerza aún más este marco al alinear sus políticas y prácticas con normas internacionales como los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Estos compromisos se reflejan en políticas que promueven la no discriminación, salarios justos, libertad de asociación y condiciones de trabajo seguras. La colaboración con los empleados sigue siendo esencial, ya que la empresa aprovecha los canales de comunicación establecidos y los convenios colectivos para garantizar que las voces de los trabajadores sean escuchadas y atendidas adecuadamente. Cuando se producen violaciones de derechos, Ferrovial garantiza una reparación oportuna y eficaz a través de mecanismos internos, como el Canal Ético y las investigaciones coordinadas, con el objetivo de evitar que se repitan y garantizar el acceso a la reparación. Ferrovial también amplía su compromiso de fomentar el sentido de pertenencia y la inclusión a través de medidas específicas dirigidas a grupos vulnerables y marginados. El Plan de Igualdad, que se aplica exclusivamente en España, engloba más de 80 iniciativas, incluidos programas de desarrollo profesional y acciones para garantizar la igualdad de retribución por el mismo trabajo. El Plan se centra en los grupos infrarrepresentados, como las mujeres, al tiempo que aborda los prejuicios inconscientes mediante formación especializada para directivos y responsables de contratación. Las asociaciones con organizaciones que apoyan a personas con discapacidad refuerzan aún más el compromiso de Ferrovial de fomentar un lugar de trabajo diverso e integrador.
- Ferrovial garantiza el pleno cumplimiento de la normativa laboral aplicable a sus empleados. Toda su plantilla está amparada y protegida no solo por la legislación laboral vigente en cada sector y actividad en la que opera en las diferentes áreas geográficas, sino también por los convenios colectivos, códigos y acuerdos que les son de aplicación, fruto de procesos de negociación colectiva con los representantes legales de los trabajadores. Como se ha mencionado anteriormente, todos estos derechos y obligaciones de la empresa se adaptan y aplican de acuerdo con los requisitos de la normativa de las distintas zonas geográficas en las que opera Ferrovial.
- Se presta especial atención a todas aquellas políticas encaminadas a garantizar la conciliación de la vida laboral y familiar, con especial referencia a los objetivos y medidas recogidos en el Plan de Igualdad único del Grupo Ferrovial en España, cuyo enfoque hacia la conciliación y la corresponsabilidad mejora muchos de los derechos y permisos establecidos al efecto.
- Del mismo modo, la Política de Desconexión Digital, que también tiene como objetivo promover un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal y se aplica a todos los empleados en España, refuerza este compromiso garantizando un entorno de trabajo saludable que respete las necesidades personales y familiares de los empleados.
- Destaca también la Política de Flexibilidad y Conciliación de Ferrovial, que se aplica a todos los empleados en España y que incluye una serie de mejoras en el régimen de permisos y excedencias, como la ampliación de los periodos de excedencia por cuidado de hijos o familiares dependientes, mejoras en la excedencia por cuidado de familiares, excedencia por matrimonio, flexibilidad horaria, compra de vacaciones e incluso la posibilidad de disfrutar de un año sabático. Además, existen permisos excepcionales recuperables y adaptaciones específicas para los empleados con discapacidad o con familiares a su cargo con discapacidad. El Departamento de Recursos Humanos gestiona estas medidas, garantizando que cada solicitud se adapte a las necesidades individuales de cada empleado.
- Las repercusiones en los empleados se tienen en cuenta cuando la empresa decide poner fin a las relaciones comerciales

Diálogo social

- Ferrovial promueve un marco de diálogo social inclusivo y estructurado en el que los empleados no solo pueden participar en los objetivos de la empresa, sino también asegurarse de que sus intereses, preocupaciones y aspiraciones se comunican a la dirección a través de sus supervisores. Este diálogo se realiza principalmente a través de los representantes legales de los trabajadores y se concreta en la participación en secciones sindicales, comités de empresa, comisiones negociadoras, comités nacionales de diálogo social y comités de seguimiento de las diferentes políticas implantadas por la Empresa, donde se discuten y acuerdan aspectos clave relacionados con los derechos y obligaciones de las partes, las condiciones de trabajo y la seguridad y bienestar de los trabajadores. Por ello, Ferrovial facilita la comunicación permanente entre la dirección y

sus empleados a través de los representantes de los trabajadores, garantizando que las preocupaciones y propuestas de los empleados sean escuchadas y tenidas en cuenta.

- Todos los interlocutores sociales con los que Ferrovial interactúa están legalmente legitimados. Estos socios han sido elegidos y designados a través de procesos electorales llevados a cabo por los trabajadores a los que representan u ocupan cargos en las federaciones sindicales más representativas en los sectores y actividades en los que opera la Empresa. Esta estructura garantiza que las voces de los trabajadores estén adecuadamente representadas y que sus intereses se defiendan eficazmente en las negociaciones y los diálogos sociales, tanto a escala local como global. De esta forma, la Compañía se anticipa a los retos laborales que actualmente demanda su plantilla, permitiéndole planificar acciones de mejora que solucionen los posibles conflictos identificados.
- En la actividad de Construcción en España, el 100% de la plantilla está representada por sindicatos, ya que al no existir Comité de Empresa ni Delegados de Personal, estos empleados entran dentro del ámbito de representación de las Secciones Sindicales con las que se ha constituido una Comisión Negociadora Estatal. A nivel internacional, sin perjuicio de las formas de representación aplicables en cada territorio, Ferrovial ha suscrito un acuerdo marco internacional/global con las federaciones sindicales más representativas del sector y con la ICM (Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera), que agrupa a más de 350 sindicatos. Su principal objetivo es promover los sindicatos en los sectores de la construcción, la madera y afines, garantizando así los derechos de los trabajadores.
- Los sectores y actividades en los que Ferrovial opera en España cuentan con sus respectivos Convenios Colectivos de Negociación Sectorial, que sirven de normas mínimas y son de aplicación a todos los trabajadores por el mero hecho de prestar servicios y desempeñar funciones dentro de dichas actividades, sin perjuicio de los convenios colectivos que puedan existir en cada centro de trabajo o de los acuerdos individuales suscritos entre cada trabajador y la Empresa.

Salud y seguridad

Para mitigar los impactos negativos sobre su plantilla derivados de la transición hacia una economía más verde y neutra desde el punto de vista climático, Ferrovial ha adoptado programas de formación y reciclaje que garantizan que los empleados adquieran las competencias necesarias en un entorno laboral en constante evolución. En 2025 se impartieron un total de 293.432 horas de formación en salud y seguridad. La Compañía ofrece medidas de apoyo, como asesoramiento profesional, coaching, reubicación interna y planes de jubilación anticipada, en situaciones de reestructuración o reducción de plantilla. Consciente de los retos que plantea la transición hacia una economía climáticamente neutra, Ferrovial ha adoptado una serie de medidas de mitigación para proteger a su plantilla. Además de programas de formación y reciclaje, Ferrovial ofrece garantías de empleo y apoyo individualizado en situaciones de cambio, asegurando la adaptación y resiliencia de sus equipos en un contexto de transformación.

La salud, la seguridad y el bienestar (SSB) son valores fundamentales para Ferrovial y son objeto de seguimiento por parte del Consejo de Administración en cada una de las reuniones que se celebran a lo largo del año. La Política de Salud y Seguridad, aprobada por el Consejo de Administración, establece los principios y valores que guían el comportamiento de empleados y subcontratistas. Esta política se aplica a través de la Estrategia de Salud, Seguridad y Bienestar (SSB), aprobada en diciembre de 2019 y prorrogada hasta 2026. La estrategia establece el camino para alcanzar los objetivos pertinentes, centrándose en la excelencia operativa para mejorar la prevención de accidentes graves y víctimas mortales (AGF).

En cada uno de los cuatro pilares del bienestar se destacan las siguientes acciones:

- Bienestar físico:
 - Plataforma/App global: En 2025, United Heroes ha aumentado 2.560 empleados.
 - Acuerdos sanitarios: Asociaciones con centros de salud, gimnasios, plataformas en línea y fisioterapia.
 - Eventos deportivos: Fútbol, pádel, olimpiadas de empresa y salidas a la montaña.
 - Talleres: Guías y talleres en línea y presenciales sobre prevención y sensibilización.
 - Participación en carreras solidarias.
 - Actividades de grupo: Sesiones semanales de yoga, pilates, boxeo, entrenamiento corporal completo y ciclismo indoor.
 - Nutrición: Asesoramiento personalizado de nutricionistas y talleres presenciales sobre alimentación sana.
 - Talleres presenciales y en línea: sobre menopausia, prevención del cáncer de mama, campañas de salud cardiovascular, entre otros.
- Bienestar mental y emocional:
 - Programas de apoyo psicológico para empleados y familiares.
 - Talleres específicos sobre gestión emocional y crecimiento personal (temas como resiliencia, autoliderazgo, salud mental, trastornos alimentarios, etc.).
 - Prácticas basadas en mindfulness.
- Bienestar social:
 - Actividades de *team-building*.
 - Iniciativas de desayunos saludables.
 - Promoción de actividades familiares: senderismo, marcha nórdica, etc.
 - Iniciativas de voluntariado y compromiso con la comunidad.
 - Aplicación de los principios de la psicología positiva y creación de ecosistemas saludables en el lugar de trabajo.
- Bienestar financiero:
 - Promoción de los programas de apoyo financiero de Ferrovial entre los empleados.

- Sistemas de compensación flexibles.
- Formación específica en finanzas, presencial y en línea.
- Guías destinadas a mejorar la gestión financiera personal.

Estas iniciativas refuerzan la posición de Ferrovial como empleador líder en sus mercados clave e impulsan cambios positivos tanto dentro de la organización como en la sociedad.

2025 ha sido un gran año para el bienestar, no solo porque la Compañía ha aumentado significativamente la participación y la adhesión, sino también porque su estrategia está más consolidada y forma parte de la manera en que Ferrovial planifica y organiza sus proyectos. El 95% de sus encuestados considera que el bienestar está mejorando su motivación, rendimiento y productividad, y el mismo porcentaje afirma sentir que su salud psicológica es mucho mejor gracias a las herramientas y acciones que la estrategia HASAVI ha desarrollado a lo largo del año.

Formación y desarrollo de competencias

La estrategia de talento de Ferrovial tiene como objetivo posicionar a la compañía como un empleador líder en sus mercados clave, promoviendo el crecimiento profesional, la salud y el bienestar de sus empleados y fomentando equipos diversos capaces de impulsar un cambio positivo tanto dentro de la organización como en la sociedad.

- Al finalizar el año, los profesionales de Ferrovial han recibido más de 299.881 horas de formación (tanto online como presencial) y un total de 293.432 horas de formación en seguridad y salud, lo que hace un total de 593.314 horas de formación en 2025.
- Para mitigar los impactos negativos sobre su plantilla derivados de la transición hacia una economía más verde y neutra desde el punto de vista climático, Ferrovial ha adoptado programas de formación y retención que garantizan que los empleados adquieran las competencias necesarias en un entorno laboral en constante evolución. Además de estos programas, Ferrovial ofrece garantías de empleo y medidas individualizadas de apoyo en situaciones de cambio, asegurando la adaptación y resiliencia de sus equipos en periodos de transformación.

Para aprovechar al máximo todas las oportunidades identificadas, Ferrovial puso en marcha las siguientes acciones:

- Aumentar la productividad y la satisfacción laboral: La empresa promueve una cultura basada en los principios de prevención y responsabilidad, mejorando las condiciones de trabajo, reduciendo los accidentes laborales y las enfermedades profesionales y disminuyendo el absentismo. Estas acciones contribuyen a elevar los niveles de satisfacción y retención de los empleados.
- Atraer y retener talento Al centrarse en proyectos tecnológicos de alto valor añadido, Ferrovial permite a los empleados desarrollarse en áreas innovadoras y profesionalmente atractivas, reduciendo así la rotación de personal y aumentando la motivación y el compromiso.
- Formación y desarrollo profesional: Los programas de formación garantizan que los empleados adquieran las competencias necesarias en un entorno laboral en constante evolución.
- Sentimiento de pertenencia e inclusión: Ferrovial promueve equipos integradores para fomentar la creatividad y la innovación, contribuyendo al éxito de los proyectos y mejorando la competitividad global.

S1-5: OBJETIVOS RELACIONADOS CON LA GESTIÓN DE LOS IMPACTOS MATERIALES NEGATIVOS, EL FOMENTO DE LOS IMPACTOS POSITIVOS Y LA GESTIÓN DE LOS RIESGOS Y LAS OPORTUNIDADES MATERIALES

Aunque no se han fijado metas cuantitativas específicas, Ferrovial gestiona los IROs a través de los siguientes objetivos:

Condiciones laborales

- Ferrovial garantiza los derechos de sus empleados en España a través de su Política de Conciliación y de los convenios colectivos aplicables. Esta política está diseñada para promover un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal.
- La Política de Flexibilidad y Conciliación, aplicable a todos los empleados en España, refuerza este compromiso garantizando un entorno de trabajo saludable y respetuoso con las necesidades personales y familiares de los empleados. Sin embargo, estos derechos pueden variar en otras jurisdicciones en las que Ferrovial opera, dependiendo de la normativa local y de las políticas aplicables.
- La Política de Flexibilidad y Conciliación de Ferrovial, que se aplica a todos los empleados en España, incluye una serie de opciones y mejoras en materia de permisos, como la ampliación del permiso de maternidad y adopción, la posibilidad de disfrutar de un año sabático, la adquisición de días adicionales de vacaciones y la flexibilidad horaria. Además, existen medidas específicas para el cuidado de familiares, permisos excepcionales recuperables y facilidades para empleados con discapacidad o familiares discapacitados. El Departamento de Recursos Humanos gestiona estas medidas, asegurándose de que cada solicitud se evalúa de forma individual y cumple la normativa laboral vigente.

Diálogo social

- Ferrovial garantiza que su plantilla y sus representantes participen en el establecimiento de objetivos relacionados con la gestión de los impactos materiales, tanto negativos como positivos, así como de los riesgos y oportunidades materiales. Esta implicación se refleja en registros como las actas de la Comisión Negociadora Nacional, Comités de Empresa y asociaciones empresariales en las que Ferrovial participa activamente como miembro de las comisiones negociadoras con los sindicatos. Estos foros ofrecen una plataforma de diálogo y colaboración que permite a los representantes contribuir directamente al establecimiento de objetivos de impacto alineados con las prioridades y retos de la Compañía.
- Cada año, la Compañía comparte con los representantes de los empleados información detallada sobre el nivel de cumplimiento de los objetivos establecidos, que se introducen en la herramienta Workday y se muestran en los perfiles de los empleados, accesibles en cualquier momento del año para su seguimiento. Como prueba de ello, la Compañía puede citar las actas del Comité de Seguimiento de la Retribución Variable por Objetivos, que ponen de relieve el enfoque estructurado para mantener a los representantes informados y comprometidos con la evaluación del progreso y la adecuación de los resultados en relación con los objetivos de la organización. Este compromiso se formaliza mediante acuerdos firmados con las secciones sindicales de toda la organización en todo el mundo.

Formación y desarrollo de competencias

- El Departamento de Formación opera a tres niveles (Global > Unidad de Negocio > Local/Geografía) para proporcionar formación a los empleados de Ferrovial, con el objetivo de dar respuesta a las necesidades formativas identificadas en sus planes de desarrollo individual, desarrollar las competencias específicas identificadas en la revisión del talento, y proporcionar contenidos e itinerarios formativos relevantes que permitan a los empleados formarse activamente en las competencias que serán más demandadas en los próximos años. Ferrovial ofrece formatos de formación presencial, síncrona (virtual) y asíncrona (eLearning) para dar respuesta a las necesidades de sus empleados: la estrategia de formación basada en el principio "digital first" garantiza que Ferrovial se mantenga a la vanguardia de lo que el entorno laboral exige a los empleados de la Compañía, con el campus online que proporciona un acceso rápido, ágil y flexible a más de 20.000 recursos formativos en continua actualización.
- La Compañía también ha fijado objetivos internos para la formación y cualificación de sus empleados, centrándose en varios aspectos clave: desarrollar el talento, fomentar la innovación, mejorar la competitividad y adaptarse al cambio.

En el marco del proceso anual de fijación de objetivos, los empleados proponen sus Indicadores Clave de Rendimiento (KPI) en colaboración con sus superiores jerárquicos, que los validan. A final de año, el superior jerárquico correspondiente revisa el nivel de consecución de estos KPI/objetivos, lo que repercute directamente en la retribución variable percibida por el empleado.

Durante el proceso anual de revisión de talento, el línea responsable evalúa las competencias, los puntos fuertes y las áreas de mejora del empleado. El empleado también cumplimenta la autoevaluación correspondiente. Los resultados de este proceso se reflejan en el Plan de Desarrollo Individual (PDI), que identifica las acciones de desarrollo acordadas conjuntamente (incluyendo formación, actividades de seguimiento, tutoría, nuevos proyectos, asignaciones temporales, movilidad interna, etc.). Este proceso se lleva a cabo para los empleados que trabajan en oficinas.

Pertenencia e inclusión:

- Ferrovial busca fomentar una plantilla que asuma las características que la hacen diferente, única y genuina, incluyendo tanto los factores visibles como los invisibles, y que integre las perspectivas y experiencias de Ferrovial, captando la riqueza que la Compañía aporta gracias a la diversidad de sus identidades. Ferrovial también busca fomentar un entorno de trabajo colaborativo y orientado al rendimiento que reconozca y valore las diferentes perspectivas y experiencias y cree oportunidades accionables para que cada persona desarrolle todo su potencial y aporte lo mejor de sí misma. Este compromiso está respaldado por un conjunto de políticas globales, como la Política Global de Pertenencia e Inclusión y la Política Global contra el Acoso y la Discriminación, entre otras, que establecen principios claros, comportamientos esperados y normas de tolerancia cero.
- Ferrovial se ha marcado un objetivo claro y medible en línea con su Política de Pertenencia e Inclusión: conseguir que el Equipo Directivo esté formado por al menos un 30% de mujeres y un 30% de hombres en diciembre de 2025. A estos efectos, por "Equipo Directivo" se entenderá la categoría de empleados en puestos de dirección según se define en la disposición 2.1.5 del Código de Gobierno Corporativo de los Países Bajos y en la sección 2:166 del Código Civil de los Países Bajos, excluidos los empleados de Estados Unidos. A finales de 2025, el porcentaje de mujeres en este grupo era del 29% (calculado de acuerdo con las leyes y normativas locales aplicables). Ferrovial está muy cerca de cumplir su objetivo a este respecto, teniendo en cuenta al mismo tiempo las leyes y normativas locales. Sin embargo, una combinación de dinámicas de mercado, sectoriales e internas explica que no se alcance plenamente el objetivo. En primer lugar, las mujeres siguen estando muy poco representadas en las disciplinas relacionadas con las infraestructuras. En segundo lugar, aunque la participación de las mujeres en las primeras etapas de la carrera profesional y en la contratación de personal con experiencia ha sido fuerte y estable en Ferrovial, la progresión hacia puestos en el equipo directivo depende de la disponibilidad del puesto, del tiempo en el puesto requerido antes de la promoción, de los ciclos de planificación de la sucesión y de la voluntad de movilidad geográfica.
- Para cumplir sus objetivos, Ferrovial ha tomado varias medidas de acuerdo con las leyes y normativas locales aplicables, entre las que se incluyen (i) programas de desarrollo del liderazgo centrados en la formación de ejecutivos, la tutoría y la exposición a proyectos estratégicos, (ii) asociaciones con universidades líderes y programas centrados en STEM, (iii) acciones locales adaptadas a cada región y contexto, y (iv) más de 300 iniciativas en torno a la pertenencia y la inclusión en los últimos dos años, dirigidas a construir una cultura de pertenencia e inclusión. Ferrovial considera que estas medidas contribuyen a alcanzar sus objetivos a este respecto en un plazo realista.

Salud y seguridad

- Ferrovial ha establecido un objetivo de sostenibilidad cuantificable y sujeto a plazos para evaluar los avances en la mejora de los resultados en materia de salud y seguridad en todas sus operaciones. El Grupo aspira a reducir el Índice de Frecuencia de Accidentes Graves y Víctimas Mortales (AGF⁹ -FR) en un -31,8% en 2026 en comparación con el valor de referencia de 2022. Este objetivo demuestra el compromiso de Ferrovial para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables y promover el bienestar físico y mental de su plantilla. Este objetivo está en consonancia con el objetivo general de Ferrovial de promover una cultura de seguridad y bienestar dentro de la organización. Al fomentar entornos de trabajo seguros, la Compañía pretende reducir la frecuencia y gravedad de las lesiones graves y los accidentes mortales.
- Los hitos intermedios incluyen una reducción del 10% para el 31 de diciembre de 2023, una reducción del 19% para el 31 de diciembre de 2024 y una reducción del 27,1% para el 31 de diciembre de 2025. La unidad de medida es el índice de frecuencia por millón de horas trabajadas. Este objetivo se aplica a todas las operaciones directas del Grupo, incluidos los empleados y subcontratistas de los emplazamientos de los proyectos y las instalaciones operativas de todo el mundo. El Índice de Frecuencia de Lesiones Graves y Fallecimientos de 2022 sirve de referencia para este objetivo (0,69 SIF FR en 2022), lo que garantiza un marco de medición coherente para evaluar los progresos. El objetivo se fija para el periodo 2022-2026, con hitos intermedios para seguir los avances. Ferrovial ha desarrollado una metodología específica para cada empresa con el fin de calcular un índice global coherente, ya que no existe una norma internacionalmente reconocida para los KPI de salud, seguridad y bienestar (SSB). Este enfoque permite a la empresa establecer y supervisar de forma coherente los indicadores clave de rendimiento (KPI) globales en materia de SSB.

⁹ Incluye las entidades controladas y las concesiones, con excepción del IRB y la ONT.

S1-6: CARACTERÍSTICAS DE LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA

Ferrovial recopila los datos de los empleados mediante un proceso estructurado que garantiza la exactitud y coherencia de los datos¹⁰:

- **Extracción de Workday:** En el caso de los países y empresas integrados, los datos y pruebas se obtienen a través de informes específicos. Desde la puesta en marcha de Workiva (tercer trimestre de 2025), la extracción de Workday se ha automatizado mediante RPA, dejando los archivos extraídos de Workday en SharePoint para su posterior carga en Workiva.
- **Carga y validación en Workiva:** Los datos extraídos de Workday se cargan en Workiva. Los colaboradores revisan y validan los datos en Workiva.
- **Gestión fuera de Workday:** En los países no integrados, los datos se recogen de los sistemas locales y los empleados los actualizan manualmente en Workiva.
- **Supuestos clave:** Se da prioridad a los datos más recientes y validados, garantizando la coherencia entre las regiones y el cumplimiento de las normas de notificación. En el cálculo del número total de empleados no se utilizan estimaciones, sino únicamente el total de horas en la brecha salarial entre hombres y mujeres en el ámbito de la remuneración. Para más información, véase NEIS 2, BP-2.

Este enfoque garantiza una recogida de datos fiable y normalizada en toda la organización. Se incluyó a los empleados de las empresas de Ferrovial y de las empresas conjuntas gestionadas por Ferrovial. Los empleados de empresas conjuntas gestionadas por socios se incluyeron en los indicadores comunicados.

Los datos de los empleados se clasifican como "A tiempo completo" o "A tiempo parcial" y se analizan en busca de tendencias. Cualquier variación material con respecto a periodos anteriores se revisa en colaboración con las unidades respectivas para identificar sus causas profundas.

Se informa tanto del número de empleados al final del periodo como del número medio de empleados a lo largo del año.

Para información sobre el total de empleados en los estados financieros, véase la sección 2 de los estados financieros consolidados: Beneficio (PÉRDIDA) del ejercicio; Nota 2.3: Gastos de personal

EMPLEADOS

Empleados por tipo de contrato⁴, desglosados por sexo

	Mujer		Hombre		Otros		No comunicado		Total 2025
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	
Nº empleados	4.511	4.384	20.990	18.225	0	0	0	0	22.609
Contrato temporal	641	480	3.328	2.290	0	0	0	0	2.770
Contrato indefinido	3.870	3.904	17.662	15.935	0	0	0	0	19.839
Horas no garantizadas	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Número de empleados a tiempo parcial	89	92	148	198	0	0	0	0	290
Número de empleados a tiempo completo (head count)	4.422	4.292	20.842	18.027	0	0	0	0	22.319

⁴Empleados a tiempo completo hace referencia a aquellos que trabajan a jornada completa de conformidad con la normativa laboral del país. Por ejemplo, en España se considera jornada laboral completa cuando el contrato establece **40 horas semanales**. Estos empleados pueden tener un contrato **indefinido o temporal**, pero siempre a jornada completa.

Número de empleados

Género	2024	2025
Hombre	20.990	18.225
Mujer	4.511	4.384
Otros	0	0
No comunicado	0	0
Total empleados	25.501	22.609

La plantilla ha disminuido de 25.501 empleados en 2024 a 22.609 en 2025 durante el periodo del informe. Esta reducción se explica principalmente por la desinversión de dos filiales: Ferrovial Servicios Chile y Broadpectrum Chile.

	Europa	América	Asia	África	Oceanía	Total
Nº empleados	15.172	7.122	189	1	125	22.609
Contrato temporal	2.496	168	0	0	106	2.770
Contrato indefinido	12.676	6.954	189	1	19	19.839
Horas no garantizadas	0	0	0	0	0	0
Número de empleados a tiempo parcial	146	141	0	0	3	290
Número de empleados a tiempo completo (head count)	15.026	6.981	189	1	122	22.319

¹⁰ Ferrovial garantiza la seguridad y confidencialidad de los datos personales de conformidad con el RGPD a través de su Política de Protección de Datos Personales y su Código Ético. Los datos personales se tratan de forma lícita y confidencial, y se han adoptado las medidas adecuadas para protegerlos y garantizar su uso responsable en todo el Grupo y por parte de terceros relevantes.

Número de empleados a final de año por región y género

	2024			2025		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Polonia*	4.913	1.788	6.701	5.097	1.891	6.988
España*	5.096	1.087	6.183	5.113	1.184	6.297
Chile*	4.028	440	4.468	542	86	628
Estados Unidos*	4.008	596	4.604	4.306	642	4.948
Reino Unido*	874	265	1.139	873	275	1.148
Alemania	793	6	799	521	4	525
Canadá	558	73	631	1.153	109	1.262
Colombia	117	61	178	3	7	10
Turquía	157	27	184	157	28	185
Australia	119	54	173	85	40	125
Portugal	66	49	115	95	43	138
Puerto Rico	213	32	245	226	40	266
Francia	24	18	42	32	23	55
Países Bajos	7	6	13	6	5	11
Perú	4	4	8	3	4	7
Eslovaquia	4	2	6	5	1	6
Arabia Saudí	3	0	3	1	0	1
Irlanda	1	1	2	2	0	2
Italia	0	2	2	0	2	2
Túnez	1	0	1	1	0	1
Brasil	1	0	1	1	0	1
India	3	0	3	3	0	3
TOTAL	20.990	4.511	25.501	18.225	4.384	22.609

* Países en los que la empresa tiene al menos 50 empleados, que representan como mínimo el 10% de su número total de empleados.

NUEVAS CONTRATACIONES Y ROTACIÓN DE EMPLEADOS (INDICADOR ESPECÍFICO DE LA ENTIDAD)

El número total de nuevas contrataciones en 2025 fue de 7.478 (16.043 en 2024). Además, el 13,81% de estas nuevas contrataciones se cubrieron con candidatos internos. El desglose por país, género y edad es el siguiente:

		<30	30 - 50	>50	Subtotal	TOTAL 2024	TOTAL 2025
		España	Hombres	423	503	329	1.255
Mujeres	95		89	17	201		
Estados Unidos	Hombres	867	872	315	2.054	1.933	2.226
	Mujeres	81	64	27	172		
Canadá	Hombres	210	442	461	1.113	561	1.191
	Mujeres	21	33	24	78		
Reino Unido	Hombres	31	39	14	84	128	120
	Mujeres	19	16	1	36		
Polonia	Hombres	273	562	161	996	1.340	1.310
	Mujeres	154	139	21	314		
Latinoamérica	Hombres	132	272	88	492	10.163	555
	Mujeres	18	32	13	63		
Otros países	Hombres	129	294	171	594	717	620
	Mujeres	11	12	3	26		
TOTAL	Hombres	2.065	2.984	1.539	6.588	16.043	7.478
	Mujeres	399	385	106	890		
	Subtotal	2.464	3.369	1.645	7.478		

La tasa de rotación en 2025 fue del 26,6%, frente a la tasa de rotación en 2024, que fue del 58,7%. La diferencia en los índices de rotación y nuevas contrataciones se explica principalmente por la desinversión de dos filiales: Ferrovial Servicios Chile y Broadpectrum Chile. El número total de bajas en 2025 fue de 5.574 (15.541 en 2024).

DIVERSIDAD EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y EMPLEADOS

Categoría	2024				2025			
	Hombres	Mujeres	Total	% de Mujeres	Hombres	Mujeres	Total	% de Mujeres
Executive Committee	10	3	13	23,08 %	9	2	11	18,18 %
BU Executive Committee y Corporate Director	80	22	102	21,57 %	55	19	74	25,68 %
Affiliate Executive Committee & Head of Department	283	93	376	24,73 %	231	79	310	25,48 %
Business Positions Leads	279	21	300	7,00 %	294	55	349	15,76 %
Manager	2.262	622	2.884	21,57 %	2.388	673	3.061	21,99 %
Senior Professional / Supervisor	1.546	706	2.252	31,35 %	1.553	866	2.419	35,80 %
Professional	2.690	1.564	4.254	36,77 %	2.763	1.518	4.281	35,46 %
Personal administrativo y de apoyo	680	772	1.452	53,17 %	538	682	1.220	55,90 %
Blue Collar	13.160	708	13.868	5,11 %	10.394	490	10.884	4,50 %
Total	20.990	4.511	25.501	17,69 %	18.225	4.384	22.609	19,39 %

S1-8: COBERTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DIÁLOGO SOCIAL

Ferrovial promueve un entorno de diálogo social inclusivo y participativo en el Espacio Económico Europeo (EEE), garantizando que sus empleados estén representados tanto en el lugar de trabajo como a escala europea. Este compromiso se refleja en el hecho de que el 56% de su plantilla mundial está cubierta por convenios colectivos. La representación de los trabajadores se garantiza mediante su participación en comités y mesas de negociación, donde se debaten y acuerdan aspectos clave como las condiciones de trabajo, la seguridad y el bienestar de los empleados. Ferrovial también facilita la comunicación permanente entre la dirección y los representantes de los trabajadores en cada centro de trabajo, garantizando que sus preocupaciones y sugerencias sean escuchadas y atendidas.

PORCENTAJE DE EMPLEADOS CUBIERTOS POR CONVENIOS COLECTIVOS

	Empleados representados	% 2024	% 2025
España	6.297	99,60 %	100,00 %
Estados Unidos	33	0,90 %	0,67 %
Canadá	182	12,20 %	14,42 %
Reino Unido	77	– %	6,71 %
Polonia	5.324	79,40 %	76,19 %
Latinoamérica	476	87,30 %	73,68 %
Otros países	185	9,40 %	17,59 %
TOTAL	12.574	60,90 %	55,62 %

	Cobertura de la negociación colectiva (empleados- EEE) (para regiones con >50 empleados que representen >10% del total de empleados)	Cobertura de la negociación colectiva (empleados - no EEE) (estimación para regiones con >50 empleados que representan >10% del total de empleados)	Diálogo social (representación en el lugar de trabajo - solo EEE) (para países con >50 empleados que representen >10% del total de empleados)
0-19%		EEUU	
20-39%			
40-59%			
60-79%	Polonia		Poland
80-100%	España	Chile	Spain

Para Ferrovial, los interlocutores sociales son fundamentales y siempre legítimos desde el punto de vista legal, habiendo sido elegidos a través de procesos electorales llevados a cabo por los trabajadores a los que representan o pertenecientes a federaciones sindicales representativas de los sectores en los que opera la Compañía. Esta estructura garantiza que las voces de los trabajadores estén adecuadamente representadas y que sus intereses se defiendan eficazmente en las negociaciones y los procesos de diálogo social, tanto a escala local como europea.

La Compañía opera en el sector de Infraestructuras/Industria, donde son especialmente relevantes el Convenio Colectivo y los Convenios Colectivos de la Construcción, aunque también son de aplicación los Convenios del Metal y del Agua en función de la actividad desarrollada por los trabajadores.

En España, el 100% de los trabajadores de la construcción están representados por sindicatos. Incluso en los casos en que no existen comités de empresa ni representantes de los trabajadores, estos están representados por Secciones Sindicales, que han creado una Comisión Negociadora Estatal. Este nivel de representación garantiza una cobertura completa de los trabajadores y refuerza el diálogo social en el país. Ferrovial está trabajando para proporcionar datos similares sobre representación sindical en otros países del EEE en los que tiene una presencia significativa.

Además, en 2025 los trabajadores representados en los procesos de diálogo social en los países del EEE (España y Polonia) suponen un total de 11.621 trabajadores, lo que representa el 51,4% del total de trabajadores (37,8% en 2024). Además, en 2025 los empleados representados en procesos de diálogo social en países no pertenecientes al EEE (EE.UU. y Chile) suponen un total de 509 empleados que representan el 2,25% del total de empleados (29,5% en 2024, esta variación se debe a las desinversiones en Chile).

A nivel europeo, Ferrovial refuerza su compromiso con la representación de los trabajadores a través de un Acuerdo Marco firmado en 2012 con UGT FICA y los sindicatos "Comisiones Obreras", así como con la Federación Sindical Internacional (ITUF). Este convenio promueve la protección de los derechos laborales en los sectores de la construcción y las infraestructuras y garantiza un diálogo democrático continuo entre la Compañía y los representantes de los trabajadores a través de la negociación colectiva. Este marco también garantiza que los intereses de los trabajadores se ajusten a las normas internacionales de representación y respeto laboral.

Fuera del EEE, Ferrovial también mantiene un alto nivel de compromiso con la negociación colectiva. Sin embargo, debería facilitarse más información sobre el porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos en estas regiones, lo que reflejaría mejor el alcance global de sus iniciativas de diálogo social.

De esta forma, Ferrovial refuerza su compromiso con un entorno de trabajo inclusivo, respaldado por una representación sindical efectiva y un diálogo social continuo que garantice el bienestar, la seguridad y los derechos de todos sus empleados.

Ferrovial no tiene Comité de Empresa europeo. Cada empresa o filial que Ferrovial tiene en los países europeos cuenta con su propia representación sindical. Sin embargo, en la división de Construcción, la empresa ha firmado un acuerdo con la Federación Sindical Internacional, el grupo sindical internacional (acuerdo adjunto) que promueve el desarrollo de los sindicatos en el sector de la empresa y garantiza el cumplimiento y la salvaguarda de los derechos de los trabajadores.

S1-9: PARÁMETROS DE DIVERSIDAD

NÚMERO MEDIO DE DIRECTIVOS Y CATEGORÍAS SUPERIORES POR SEXO Y TIPO DE CONTRATO

Categoría	2024				2025			
	Indefinido		Temporal		Indefinido		Temporal	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Directivo y categorías superiores (ejecutivo, alto directivo, jefe de departamento, etc.)	2.778	723,7	169,2	24,3	2.750,43	762,77	156,76	24,83

NÚMERO DE DIRECTIVOS Y CATEGORÍAS SUPERIORES POR SEXO Y TIPO DE CONTRATO

Categoría	2024					2025				
	Hombres	%	Mujeres	%	Total	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Directivo y categorías superiores (ejecutivo, alto directivo, jefe de departamento, etc.)	2.914	79 %	761	21 %	3.675	2.977	78 %	828	22 %	3.805

En Ferrovial, el término "Alta Dirección" hace referencia a los profesionales que ocupan puestos de liderazgo estratégico dentro de la organización. A efectos de identificación, la clasificación incluye las categorías de Directivo y categorías superiores, como Ejecutivo, Alto Directivo y Jefe de Departamento, entre otras. Estos cargos desempeñan un papel clave en los procesos de toma de decisiones, la definición y aplicación de la estrategia corporativa y la supervisión de las operaciones de la empresa.

Grupo de edad	Nº empleados	
	2024	2025
0-30	4.787	4.248
30-50	12.554	11.799
>50	8.160	6.562
TOTAL	25.501	22.609

La disminución de empleados por encima de 50 años se explica principalmente por la desinversión de dos filiales: Ferrovial Servicios Chile y Broadpectrum Chile.

Empleados	Hombres	Mujeres
Proporción de hombres/mujeres en la plantilla total (en % de la plantilla total)	80,61 %	19,39 %
Porcentaje de hombres/mujeres en todos los puestos directivos, incluidos los directivos subalternos, intermedios y superiores (en % del total de puestos directivos)	78,24 %	21,76 %
Porcentaje de hombres/mujeres en puestos directivos subalternos, es decir, de primer nivel (en % del total de puestos directivos subalternos)	78,01 %	21,99 %
Proporción de hombres/mujeres en puestos de alta dirección, es decir, hasta dos niveles por debajo del CEO o puestos comparables (en % del total de puestos de alta dirección)	75,29 %	24,71 %
Proporción de hombres/mujeres en puestos directivos en funciones generadoras de ingresos (por ejemplo, ventas) como % de todos los directivos de este tipo (es decir, excluyendo funciones de apoyo como RRHH, TI, Legal, etc.)	84,06 %	15,94 %
Proporción de hombres/mujeres en puestos relacionados con STEM (en % del total de puestos STEM)	84,30 %	15,70 %

Nota: Aparte de la proporción de hombres y mujeres en el conjunto de la plantilla, el resto de indicadores son específicos de cada entidad.

S1-10: SALARIOS ADECUADOS

Ferrovial reafirma su compromiso de asegurar que todos sus empleados reciban un salario adecuado, en línea con los estándares y puntos de referencia relevantes en cada país en el que opera. Este compromiso se valida anualmente mediante un análisis basado en datos de la Living Wage Foundation, que evalúa factores esenciales como la alimentación, el suministro de agua, la vivienda, el transporte, la ropa, la asistencia sanitaria, la educación y el pago de impuestos, entre otros. Los resultados de este análisis confirman que el 99,61% de los empleados de los países en los que la empresa está más activa -Australia, Canadá, Chile, Colombia, Alemania, Polonia, Portugal, Puerto Rico, España, Turquía, Reino Unido y Estados Unidos- ganan un salario superior al salario mínimo vital.

Para el 0,39% restante -en Brasil, Francia, India, Irlanda, Italia, Países Bajos, Perú, Arabia Saudí, Eslovaquia y Túnez- se están evaluando medidas adicionales para alinear aún más la remuneración con las referencias de salario digno, reforzando el compromiso de Ferrovial con una remuneración justa y competitiva en todas sus operaciones.

Cumplimiento en el Espacio Económico Europeo (EEE)

En el EEE, Ferrovial vela por que la remuneración se ajuste a la normativa de los países con salario mínimo legal. En los casos en los que no existe un salario mínimo establecido, el salario más bajo de los empleados se compara con indicadores regionales y normas internacionales, como el 60% del salario medio nacional y el 50% del salario bruto medio. Estas referencias se ajustan a la Directiva (UE) 2022/2041 sobre salarios mínimos adecuados en la Unión Europea. Ferrovial también se asegura de que los salarios estén por encima del salario digno en todos los países donde tiene operaciones significativas.

En España, por ejemplo, el salario mínimo en el sector de la construcción está regulado por las tablas salariales mínimas de los convenios colectivos provinciales y el Convenio General del Sector. Ferrovial garantiza que, salvo excepciones puntuales y en el caso de nuevas contrataciones con experiencia, los salarios abonados superan estas tablas de salario mínimo.

Cumplimiento fuera del EEE

Fuera del EEE, Ferrovial cumple con la legislación local sobre salario mínimo en todos los países en los que opera, garantizando que ningún empleado reciba menos del salario mínimo establecido a nivel nacional o subnacional, ya sea por ley o por convenios colectivos. En los casos en que no existen instrumentos jurídicos o convenios colectivos que regulen el salario mínimo, la compañía utiliza índices de referencia internacionales. Ferrovial cumple las normas de la Iniciativa de Comercio Sostenible (ITS) y las metodologías de la Fundación de Indicadores Salariales y la Red de Salarios Justos.

Estas metodologías, como la desarrollada por Anker, garantizan que los salarios sean adecuados para cubrir las necesidades básicas de los empleados y respetan los principios de la negociación colectiva.

Metodología y garantías

Para garantizar un enfoque coherente y transparente, Ferrovial utiliza metodologías reconocidas internacionalmente, como las proporcionadas por la Wage Indicator Foundation, que cumplen los criterios establecidos en la iniciativa Living Wage Roadmap. Estas metodologías garantizan que los salarios sean adecuados y acordes con los principios de sostenibilidad y bienestar de los empleados. También se da prioridad a la negociación colectiva como herramienta fundamental para establecer unas condiciones de trabajo justas.

S1-12: PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social (LGDPD) establece que son personas con discapacidad aquellas que tienen deficiencias físicas, cognitivas, intelectuales o sensoriales, susceptibles de ser permanentes y que, al interactuar con diversas barreras, pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

A continuación de esta disposición, la LGDPD especifica que, a todos los efectos, tendrán la consideración de personas con discapacidad:

- Los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez y los pensionistas de la función pública que tengan reconocida una pensión de jubilación por incapacidad permanente que les incapacite para el servicio.

El número de empleados a 31 de diciembre de 2025 con una discapacidad era de 172 (175 en 2024), lo que representa el 0,8% de la plantilla total al final del periodo.

Si un empleado decide voluntariamente revelar su discapacidad a la empresa, debe aportar una serie de documentos para poder optar a las prestaciones relacionadas con la discapacidad. Para ser reconocido como persona con discapacidad y gestionar las beneficios correspondientes, el trabajador deberá subir al sistema de RR.HH. un certificado visado por un organismo oficial, que acredite su grado de discapacidad.

Para ello, Ferrovial pone a disposición de los empleados una herramienta global denominada Workday, que recopila datos detallados relacionados con el área de RRHH. Esta herramienta consolida los datos de todos los empleados, permitiendo extraer información consolidada o detallada de cada uno de ellos.

S1-13 FORMACIÓN Y DESARROLLO DE HABILIDADES

Ferrovial aplica este año el enfoque de introducción progresiva exclusivamente sobre datos cuantitativos de evaluación de resultados. En 2025, los empleados completaron un total de 593.314 horas de formación, lo que refleja el compromiso continuo de la empresa con el desarrollo profesional.

	Mujeres		Hombre		Total	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Número medio de horas de formación por empleado	46,7	48,9	22,8	20,8	27,0	26,2

2025	Executive Committee	BU Executive Committee y Corporate Director	Affiliate Executive Committee & Head of Department	Business Positions Leads	Manager	Senior executives	Senior Professional / Supervisor	Profesional	Administrative Support / staff	Blue Collar	Total
Número medio de horas de formación por empleado	0,4	25,1	14,3	83,4	58,4	65,5	45,3	25,6	32,4	2,6	26,2

Nota: Se han incluido los datos relativos a las horas de formación en materia de salud y seguridad, estimando el desglose por sexo y categoría profesional a partir de la distribución del resto de horas de formación. Las horas de ciberseguridad no están desglosadas por género o categoría y representan el 1% del total de horas de formación, por lo que no se consideran materiales y se han excluido de este informe.

S1-14: MÉTRICAS DE SALUD Y SEGURIDAD

TRABAJADORES CUBIERTOS POR UN SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO (ISO 45001 O SIMILAR)

	2023	2024	2025
Trabajadores cubiertos por el sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo (%)	77	80	70

Nota: La variación se explica principalmente por los procesos de desinversión emprendidos por la empresa en los dos últimos años, que incluían una gran proporción de empleados certificados. Además, el aumento de los efectivos en Estados Unidos ha provocado esta variación.

LESIONES DEBIDAS A ACCIDENTES LABORALES, ENFERMEDADES PROFESIONALES Y DOLENCIAS

MÉTRICA NEIS	2023	2024	2025
Índice total de frecuencia registrable	5,5	6,3	6,4
Índice total de frecuencia registrable (incluidos contratistas)	5,7	4,9	4,6
Número total de lesiones registrables	272	315	310
Número total de lesiones registrables (i/cont.)	550	584	560
Número de días perdidos (días)	8.365	9.085	9.624 ¹¹
Número de accidentes mortales de trabajadores	1	2	0
Número de accidentes mortales de contratistas	0	5	2
Número de problemas de salud relacionados con el trabajo (empleados)	11	7	3

Nota: En 2024 no se incluyeron los días perdidos por problemas de salud relacionados con el trabajo.

¹¹ Los días perdidos por problemas de salud relacionados con el trabajo no se declararon en el ejercicio anterior, ya que solo ascendieron a 21 días y se consideraron irrelevantes. En aras de la transparencia, estas cifras se incluyen en la información del año en curso.

MÉTRICAS ESPECÍFICAS DE LA COMPAÑÍA	2023	2024	2025
Índice de frecuencia de lesiones con baja	4,7	4,7	5,0
Índice de frecuencia de lesiones con baja (incluidos contratistas)	4,3	4,1	3,8
Índice de gravedad	0,20	0,2	0,2
Tasa de absentismo	4,40	4,9	3,4
Índice de frecuencia de enfermedades profesionales	0,20	0,1	0,1
Horas de absentismo (mill. horas)	2,10	2,5	1,6

Índice de frecuencia = número de accidentes con baja*1.000.000/número de horas trabajadas

Índice de frecuencia total registrable = total de lesiones registrables*1.000.000/número de horas trabajadas

Índice de gravedad = número de días perdidos por lesiones*1.000/número de horas trabajadas

Nota: los datos sobre índices de accidentes se facilitan únicamente como ratios, ya que proporcionan una representación fiable de los resultados de la empresa en materia de salud y seguridad. Las variaciones significativas en los indicadores mostrados se deben principalmente a los procesos de desinversión emprendidos por la empresa en los dos últimos años.

Para responder al desglose de los indicadores por género en S1-14, se ha realizado una estimación de las horas trabajadas en función de la distribución por género de la plantilla, y los resultados son los siguientes:

	2025	
	Hombres	Mujeres
Número total de incidentes laborales registrables	279	12
Número total de problemas de salud relacionados con el trabajo	3	0
Índice de gravedad	0,20	0,04
Índice total de frecuencia registrable	7,19	1,32

S1-16: MÉTRICA DE RETRIBUCIÓN (BRECHA SALARIAL Y RETRIBUCIÓN TOTAL)

RATIO DE RETRIBUCIÓN TOTAL ANUAL*

	2024	2025
Ratio de remuneración total anual	194,09	160,88

* La metodología utilizada es el cálculo de la mediana de la suma del salario base anualizado y los complementos salariales reales. 96,40% de la plantilla cubierta.

La relación entre (i) la remuneración anual total del ejecutivo con la remuneración anual total más alta y (ii) la remuneración anual mediana de los empleados, según la cual:

- La retribución total del ejecutivo con la remuneración total anual más alta incluye todos los componentes de la retribución (como la retribución fija, la retribución variable anual, los planes vinculados a acciones y la retribución en especie).
- La mediana de la remuneración anual de los empleados se determina calculando la mediana de la remuneración total de los empleados (salario base anualizado y los complementos salariales reales).

RELACIÓN ENTRE EL SALARIO BASE Y LA RETRIBUCIÓN DE LAS MUJERES FRENTE A LA DE LOS HOMBRES

diferencia salarial entre hombres y mujeres en 2025 (expresada en euros y salario por hora).

Datos a 31/12/2025:

Brecha de género salarial global	% de diferencia salarial entre hombres y mujeres (salario medio)
2025	4,54 %
2024	2,10 %
2023	-0,65 %

La suma del Sueldo Base y los Complementos Salariales (*) es igual al Salario. La fórmula utilizada para calcular la diferencia salarial entre hombres y mujeres es (salario de los hombres - salario de las mujeres) / salario de los hombres.

En cuanto a la brecha salarial global entre hombres y mujeres, se ha observado un cambio a favor de los hombres al comparar los datos de 2025 con los de 2024, en términos de media. Esto se debe en parte a la inclusión del Comité Ejecutivo, y a la desinversión de filiales en Chile durante 2025, lo que provocó un cambio en el perfil de la plantilla. La muestra incluida en el análisis representa el 96,40 % de la plantilla total al final del periodo y abarca a los empleados de los países más relevantes para las actividades de la empresa: Canadá, Chile, Alemania, Polonia, España, Reino Unido y Estados Unidos. El 3,60% restante de la plantilla corresponde a países donde la actividad no es tan importante o donde el número de empleados por país no es significativo. Dentro de la población considerada para el salario medio, dos personas no han sido clasificadas ni como mujeres ni como hombres, ya que una de ellas se identifica como no binaria y la otra no ha revelado su sexo.

(*) Se consideran complementos salariales las retribuciones adicionales al salario base que conforman la estructura salarial. Estas cantidades están relacionadas con el trabajo realizado por los empleados (como turnos de noche, horas extraordinarias, etc.), sus circunstancias personales o profesionales (por ejemplo, conocimientos de idiomas o productividad), o los resultados de la empresa (como la variable anual). En el caso de la variable anual, se ha tenido en cuenta la retribución variable real de 2025, a diferencia de 2024, cuando se consideró la retribución variable "objetivo".

Debido a la actualización metodológica llevada a cabo desde 2024 en los informes para cumplir con los requisitos del CSRD, los datos de remuneración se han recalculado utilizando salarios por hora en lugar de salarios anuales.

El número de horas anuales trabajadas por sexo se ha estimado a partir del total de horas reales trabajadas y del porcentaje de la plantilla a final de año por sexo.

S1-17: INCIDENTES, RECLAMACIONES E IMPACTOS GRAVES RELACIONADOS CON LOS DERECHOS HUMANOS

En 2025, el número de incidentes o casos de discriminación, incluido el acoso, comunicados a través del Canal Ético y otras plataformas de comunicación que afectan al personal propio de la Compañía es de 50 (58 en 2024) de los cuales 8 fueron casos de discriminación y 42 fueron casos de acoso. Todos ellos han sido investigados y resueltos o están siendo investigados en la actualidad. En cuanto a incidentes graves relacionados con los derechos humanos, no se han producido incidentes de este tipo. Así pues, no se han registrado multas, sanciones ni indemnizaciones en relación con tales incidentes y reclamaciones. Hemos recibido 174 comunicaciones (123 en 2024) de otros asuntos como datos de privacidad o conflicto de intereses, entre otros.



NEIS S2 TRABAJADORES DE LA CADENA DE VALOR

SBM-3: IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES MATERIALES Y SU INTERACCIÓN CON LA ESTRATEGIA Y EL MODELO DE NEGOCIO

Ferrovial determina y evalúa los impactos reales y potenciales sobre los trabajadores de la cadena de valor utilizando un marco global. Estos impactos se evalúan en el contexto de su relevancia para la estrategia y el modelo de negocio de la Compañía. Por ejemplo, riesgos potenciales como el daño a la reputación debido a violaciones de los derechos humanos están directamente relacionados con la dependencia de la empresa de que los socios de la cadena de suministro se adhieran a prácticas laborales justas. Además, las contribuciones positivas, como la generación de riqueza y empleo en las comunidades en las que opera Ferrovial a través de su política de compras locales, muestran cómo las estrategias operativas están interrelacionadas con resultados sociales más amplios. Estas incidencias también respaldan la adaptación de Ferrovial para alinearse con las expectativas de los grupos de interés y las exigencias normativas, reforzando así su compromiso con las prácticas empresariales sostenibles y responsables.

En su División de Construcción, Ferrovial emplea herramientas avanzadas de gestión como Insite, Supplier360 y BuildAdvisor para establecer parámetros de control relacionados con las áreas financiera, administrativa y de producción de los proyectos. Estas herramientas se adaptan continuamente en respuesta a actualizaciones de políticas y procedimientos, cambios normativos o como parte del compromiso de la Compañía con la mejora de los procesos. Los requisitos de Ferrovial en relación con los trabajadores de su cadena de valor y los compromisos de los proveedores en estos ámbitos están recogidos en cláusulas contractuales. Esto garantiza un marco formal para respetar las normas laborales y gestionar los riesgos dentro de su cadena de suministro.

Ferrovial evalúa los riesgos y oportunidades derivados de los impactos relacionados con los trabajadores en su cadena de valor. Las repercusiones negativas, como los riesgos sistémicos de violación de los derechos humanos o las prácticas de explotación laboral, se abordan con medidas como el compromiso de los proveedores y el cumplimiento de las normas internacionales. La gestión eficaz de los riesgos desempeña un papel clave en este planteamiento, incluida la evaluación de los proveedores y la aplicación de medidas adecuadas para garantizar la calidad y seguridad de los suministros. Los riesgos, como las interrupciones de la cadena de suministro, se mitigan mediante un seguimiento continuo de los proveedores críticos y la identificación de alternativas viables para garantizar la continuidad del suministro y minimizar los efectos negativos. Por otro lado, se aprovechan oportunidades como el fomento de la confianza mutua con los proveedores mediante la mejora de la eficiencia operativa y la transparencia para fortalecer las relaciones a largo plazo y la eficiencia operativa. Estos esfuerzos hacen hincapié en la integración de la resistencia de la cadena de valor en los marcos estratégico y operativo de la Compañía.

La Compañía se asegura de que su divulgación incluya a todos los trabajadores de su cadena de valor que puedan verse afectados de forma significativa. Esto incluye no solo a las personas empleadas directamente por Ferrovial, sino también a los trabajadores de la cadena de suministro, las operaciones posteriores (por ejemplo, proveedores de logística y distribución) y las empresas conjuntas o entidades con fines especiales.

Ferrovial espera que sus contratistas mantengan el mismo nivel de respeto por los derechos humanos, la protección de la salud y la seguridad, la promoción del bienestar de los empleados y la igualdad y la diversidad. Por ello, de acuerdo con la legislación aplicable y sus políticas de proveedores y compras, Ferrovial exige un comportamiento responsable a los socios de su cadena de valor a través de acciones concretas como la firma obligatoria de contratos que incluyan cláusulas de derechos humanos y normas laborales, auditorías periódicas para verificar el cumplimiento de estos compromisos y procesos de seguimiento para asegurar la adhesión a criterios éticos y de sostenibilidad. Además, se puede exigir a los proveedores que participen en programas de formación y planes de mejora si se detecta algún incumplimiento. Por lo tanto, no fue necesario establecer una definición de "trabajadores de la cadena de valor", y no se identificaron grupos especialmente vulnerables que requieran un trato diferenciado o para los que las políticas aplicables a otros trabajadores no garanticen adecuadamente sus derechos.

Ferrovial también evalúa los riesgos geográficos y sectoriales, incluidos los posibles incidentes de trabajo infantil o trabajo forzoso en regiones o sectores en los que se sabe que prevalecen estos riesgos. Para mitigar estos riesgos, Ferrovial aplica procesos de diligencia debida y trabaja con proveedores y socios para garantizar el cumplimiento de las normas de derechos humanos. La Compañía supervisa las repercusiones económicas, sociales y medioambientales asociadas a las actividades de su cadena de suministro, garantizando que los riesgos potenciales se gestionan de forma proactiva al tiempo que se fomentan las oportunidades de desarrollo sostenible.

Sin embargo, sí identificó importantes riesgos y oportunidades relacionados con los trabajadores de su cadena de suministro:

- Entre los riesgos, las principales preocupaciones incluyen el impacto potencial de la construcción y el desarrollo de infraestructuras en los derechos humanos de las comunidades y los clientes, como el desplazamiento de la población; el daño a la reputación y la pérdida de confianza en caso de violación de los derechos humanos; y las malas condiciones de trabajo dentro de la cadena de suministro.
- Por otro lado, entre las oportunidades se incluyen la mejora de las condiciones laborales en la cadena de suministro mediante el fomento de entornos de trabajo de calidad, la diferenciación dentro del sector a través de la adhesión a elevadas normas de derechos humanos, el acceso a clientes con estrictos requisitos en materia de derechos humanos y el refuerzo de la transparencia y la confianza con los proveedores, mejorando la eficiencia operativa y la sostenibilidad empresarial.

A pesar de ello, Ferrovial no opera en ninguna zona geográfica ni se abastece de materias primas que presenten un riesgo significativo de trabajo infantil, trabajo forzoso o trabajo obligatorio dentro de su cadena de valor. La empresa mantiene su firme compromiso con el respeto de los derechos humanos y las prácticas laborales éticas, garantizando que sus operaciones y relaciones con los proveedores cumplen las normas laborales internacionales más estrictas. Para mitigar aún más estos riesgos, Ferrovial aplica sólidos procesos de diligencia debida, que incluyen evaluaciones/ auditorías de los proveedores, obligaciones contractuales acordes con los principios de derechos humanos y mecanismos de reclamación para resolver rápidamente cualquier problema. Estas medidas ayudan a garantizar que la Compañía no contribuya ni cause daños en los países donde opera.

Trabajadores de la cadena de valor	Fase de la cadena de valor*	Descripción	Probabilidad de ocurrencia	Horizontes temporales
Condiciones de trabajo				
(+) Impacto	OP	Mejora de la salud y la seguridad de los trabajadores mediante la mejora de las condiciones del lugar de trabajo, incluido el apoyo tecnológico (por ejemplo, digitalización de los procesos).	Actual	C
(+) Impacto	OP, Com	Reducción de la gravedad de los incidentes en la cadena de suministro mediante el establecimiento de procesos de diligencia debida para identificar, prevenir y mitigar los riesgos y la elaboración de planes de acción.	Actual	C
Igualdad de trato y oportunidades para todos				
Riesgo	OP, CV	Daños a la reputación y pérdida de confianza como empresa responsable que no respeta los derechos humanos.		M
Riesgo	OP, S	Riesgo de reputación causado por el impacto de un accidente mortal o con consecuencias catastróficas.		M
Riesgo	OP, S	Retrasos debidos al riesgo operativo: causados por la interrupción de las actividades como consecuencia de un accidente mortal o daños materiales.		C
Riesgo	OP, S	Riesgo financiero: relacionado con indemnizaciones o sanciones; pérdida de contratos con clientes con normas de seguridad estrictas.		M
Oportunidad	OP, CV	Convertirse en líder del sector promoviendo las mejores prácticas en materia de derechos humanos en toda la cadena de valor.		M
Oportunidad	OP, CV	Diferenciación y acceso a clientes con sólidos requisitos en materia de derechos humanos.		C

OP: Operaciones propias; CV: Cadena de valor; Com: Compras; Cl: Clientes; S: Socios; C: Corto plazo; M: Medio plazo; L: Largo plazo

S2-1: POLÍTICAS RELACIONADAS CON TRABAJADORES DE LA CADENA DE VALOR

Política	Política de Sostenibilidad
Descripción	Ferrovial desarrolla y explota infraestructuras innovadoras, eficientes y sostenibles, creando valor para sus grupos de interés (empleados, clientes, usuarios de las infraestructuras, sociedad y accionistas). Ferrovial aspira a consolidar su posición como contribuyente a una economía más sostenible, innovadora, integradora y baja en carbono. La sostenibilidad se considera un factor clave para el modelo de negocio, que contribuye a crear nuevas oportunidades y facilita el crecimiento futuro.
Objetivo	La Política de Sostenibilidad establece los principios y valores que guían el compromiso de Ferrovial con la sostenibilidad en todas sus entidades, independientemente de su área de negocio, ubicación geográfica o actividades.
Impactos, riesgos y oportunidades materiales asociados	<ul style="list-style-type: none"> Impactos materiales: prevención de la contaminación, gestión proactiva de los riesgos medioambientales para minimizar los impactos negativos, añadir valor a las comunidades en las que opera, apoyar el desarrollo local y colaborar con organizaciones sociales en beneficio de las poblaciones vulnerables. Oportunidades: lograr un impacto neutro o positivo sobre el capital natural y la biodiversidad, fijar objetivos ambiciosos de reducción de emisiones en consonancia con la Iniciativa de Objetivos Científicos (SBTi) y gestionar los riesgos y oportunidades relacionados con el clima.
Proceso de seguimiento y corrección	Ferrovial está comprometida con los más altos estándares de integridad y transparencia, practicando la tolerancia cero con las infracciones legales y la corrupción. La Compañía verifica periódicamente la eficacia de sus sistemas de control para prevenir los riesgos de fraude y corrupción. Ferrovial garantiza un entorno de trabajo seguro para todos sus empleados y promueve la protección de los derechos humanos en sus actividades empresariales y colaboraciones con terceros.
Ámbito de la política	
Partes interesadas	Esta política se aplica a todas las entidades del Grupo Ferrovial, independientemente de su área de negocio, ubicación geográfica o actividades.
Áreas geográficas	Global
Aplicación en la cadena de valor	Ferrovial fomenta el beneficio mutuo en sus relaciones con clientes, proveedores, accionistas, empleados y otros grupos de interés externos.
Exclusiones a la aplicación	Actualmente no hay exclusiones; la política se aplica a todas las áreas de actividad, geografías y partes interesadas en todo el mundo.
Flujo de aprobación de la política	
Parte responsable	Consejo de Administración - responsable de aprobar y aplicar la política.

Otras cuestiones que comunicar (si procede)	
Coherencia con instrumentos o normas de terceros	Esta política está alineada con las políticas existentes de Ferrovial en materia de sostenibilidad, derechos humanos, responsabilidad corporativa y los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
Compromiso de las partes interesadas	Ferrovial se compromete a difundir la información relevante a los mercados, accionistas y otros grupos de interés de forma transparente, oportuna, completa y veraz, siguiendo los principios de igualdad de trato y no discriminación.
Cómo se proporciona	Esta política está disponible en la página web de Ferrovial (ferrovial.com) y en la intranet.
Cambios importantes en la política	N/A - no se han realizado cambios.

Política	Política de Compras Global
Descripción	Ferrovial integra los principios ambientales, sociales y de buen gobierno (ASG) en su cadena de suministro, promoviendo la eficiencia, la calidad, la sostenibilidad, la transparencia, el respeto de los derechos humanos, la no discriminación y la igualdad de oportunidades. La selección, negociación y contratación de proveedores y contratistas son objetivas y rigurosas, y se apoyan en evaluaciones continuas de control de calidad. Ferrovial da prioridad a las relaciones a largo plazo con organizaciones y socios socialmente responsables.
Objetivo	El objetivo de esta política es promover una cadena de suministro responsable, sostenible y transparente, al tiempo que se fomenta la innovación y se mejoran los resultados en materia de ASG entre proveedores y contratistas.
Impactos, riesgos y oportunidades materiales asociados	<ul style="list-style-type: none"> Impactos materiales: Posibles riesgos ESG, incluido el incumplimiento de los derechos humanos, las normas medioambientales o las prácticas empresariales éticas. Riesgos: Garantizar que los proveedores se adhieren al Código Ético para Proveedores de Ferrovial e integrar los criterios ESG en los procesos de selección y evaluación. Oportunidades: Mejorar la sostenibilidad, reducir el impacto medioambiental, aumentar el rendimiento de los proveedores y fomentar la innovación en los procesos de contratación.
Proceso de seguimiento y corrección	Periódicamente se realizan evaluaciones que incluyen criterios ESG. Los incidentes se registran y pueden dar lugar a la exclusión del proveedor o a planes de medidas correctoras. El Canal Ético está disponible para denunciar conductas indebidas, garantizando la transparencia y la rendición de cuentas. Está abierto a todo el mundo, incluidas las partes externas. La Compañía da a conocer su existencia mediante contratos con terceros, exigiéndoles que reconozcan y firmen que conocen el canal.

Ámbito de la política	
Partes interesadas	Proveedores, contratistas y otros socios de la cadena de valor.
Áreas geográficas	Global
Aplicación en la cadena de valor	Se aplica a proveedores, contratistas y socios comerciales, con especial atención al fomento de los compromisos ESG en las comunidades en las que opera Ferrovial.
Exclusiones a la aplicación	Actualmente no hay exclusiones; la política se aplica a todas las áreas de actividad, geografías y partes interesadas en todo el mundo.

Flujo de aprobación de la política	
Parte responsable	Consejo de Administración - responsable de aprobar y aplicar la política.

Otras cuestiones que comunicar (si procede)	
Coherencia con instrumentos o normas de terceros	La política está alineada con el Código Ético y de Conducta Empresarial de Ferrovial, las Políticas de Responsabilidad Corporativa y Derechos Humanos, y los marcos internacionales.
Compromiso de las partes interesadas	La política incorpora los intereses de las partes interesadas, con especial atención a las prácticas de contratación sostenible y el cumplimiento de las normas ESG.
Cómo se proporciona	Esta política está disponible en la página web de Ferrovial (ferrovial.com) y en la intranet.
Cambios importantes en la política	N/A - no se han realizado cambios.

Política	Política contra el acoso y la discriminación. Consulte en NEIS S1- Personal propio para obtener información más detallada sobre esta política.
----------	--

Política		Código Ético de Proveedores
Descripción	Los valores de Ferrovial, reflejados en su Código Ético para Proveedores, se traducen en compromisos medioambientales, sociales y de buen gobierno. Ferrovial promueve un comportamiento responsable en toda su cadena de suministro, en consonancia con las normas más estrictas de ética e integridad, legalidad, transparencia, salud y seguridad, responsabilidad medioambiental y respeto de los derechos humanos. Ferrovial anima a sus proveedores a llevar a cabo sus actividades de forma responsable y de conformidad con las leyes nacionales e internacionales aplicables.	
Objetivo	El objetivo del Código Ético de Proveedores es establecer los principios éticos que deben regir la actuación de los proveedores de Ferrovial, promoviendo así un marco de diligencia debida de integridad ética de los proveedores y previniendo comportamientos incompatibles con dichos principios. Ferrovial promueve estos y espera que principios sean compartidos por sus proveedores, que los adopten y los transmitan a sus propios proveedores y subcontratistas en sus relaciones comerciales con Ferrovial.	
Impactos, riesgos y oportunidades materiales asociados	<ul style="list-style-type: none"> Impactos materiales: realizar verificaciones de la integridad de sus proveedores, rescindir la relación contractual con aquellos proveedores que incumplan alguno de los principios establecidos en el presente Código Ético para Proveedores, supervisar y hacer un seguimiento de la actuación de sus proveedores y realizar evaluaciones de cumplimiento. 	
Proceso de seguimiento y corrección	Ferrovial adoptará prácticas y controles para promover la implantación, seguimiento y verificación del cumplimiento del Código Ético por parte de sus Proveedores. Asimismo, Ferrovial establecerá medidas para que los principios que inspiran este Código sean conocidos, comprendidos y aceptados por la plantilla del Grupo y por los terceros con los que mantiene relaciones comerciales. Ferrovial cuenta con un Canal Ético a través del cual empleados, directivos y otros grupos de interés del Grupo pueden comunicar irregularidades, incumplimientos o comportamientos no éticos o ilegales. Se puede acceder al Canal Ético por teléfono a través de la intranet o de la web corporativa.	
Ámbito de la política		
Partes interesadas	El presente Código Ético de Proveedores es de aplicación a todos los proveedores de Ferrovial, con independencia de su Actividades de actividad, ubicación geográfica o actividad.	
Áreas geográficas	Global	
Aplicación en la cadena de valor	Ferrovial trata de extender su compromiso de comportamiento responsable a toda su cadena de suministro, garantizando que los proveedores y subcontratistas se adhieran a los principios establecidos en este Código.	
Exclusiones a la aplicación	Actualmente no hay exclusiones; la política se aplica a todas las áreas de actividad, geografías y partes interesadas a nivel mundial.	
Flujo de aprobación de la política		
Parte responsable	El Consejero Delegado - responsable de aprobar la política, mientras que el Departamento de Cumplimiento es responsable de su actualización y difusión.	
Otras cuestiones que comunicar (si procede)		
Coherencia con instrumentos o normas de terceros	Este Código está alineado con el Código Ético y de Conducta Empresarial de Ferrovial y con las Políticas de Derechos Humanos, Responsabilidad Corporativa y Sostenibilidad de Ferrovial.	
Compromiso de las partes interesadas	Ferrovial garantiza la confidencialidad y, si lo desea, el anonimato (en la medida de lo posible y de conformidad con la legislación aplicable) de cualquier informador que actúe de buena fe.	
Cómo se proporciona	Este Código está disponible en la página web de Ferrovial (ferrovial.com) y en la intranet.	
Cambios importantes en la política	El Código Ético de los Proveedores se actualizó en 2025.	

Ferrovial defiende el respeto de los derechos humanos en toda su cadena de valor mediante la aplicación de un amplio conjunto de políticas y procedimientos.

A través de su Código Ético y de Conducta Empresarial, la Compañía hace hincapié en llevar a cabo todas las actividades empresariales y profesionales con integridad, honestidad y un firme compromiso con los derechos humanos.

La Política de Derechos Humanos de Ferrovial, que establece el compromiso de la compañía con el respeto a los derechos humanos en todas sus operaciones y cadena de valor, incluyendo la prevención de estas prácticas, destaca su cooperación con organismos gubernamentales, organizaciones internacionales y la sociedad civil para la promoción y defensa de los derechos humanos. La Compañía identifica, previene y mitiga activamente los posibles impactos negativos de sus operaciones sobre los derechos humanos. Fomenta un entorno de trabajo respetuoso y digno impartiendo formación y sensibilizando sobre los derechos humanos a toda su plantilla. Asimismo, Ferrovial aborda en esta política cuestiones como la trata de seres humanos, el trabajo forzoso, obligatorio e infantil.

Aunque Ferrovial introdujo una política específica de derechos humanos en 2014, se actualizó en 2022 para alinearla con normas internacionales como el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y la normativa de la Organización Internacional del Trabajo. Asimismo, la Política de Derechos Humanos ha sido actualizada y aprobada por el Consejo de Administración el 18 de junio de 2025. La política actualizada también incorpora tendencias emergentes, acercando el enfoque de derechos humanos de la empresa a sus realidades operativas, reforzando aún más su compromiso con la protección y el respeto de los derechos humanos en sus propias operaciones y cadena de valor. En cuanto a incidentes graves relacionados con los derechos humanos, no hubo ninguno a lo largo de la cadena de valor.

Para garantizar asociaciones éticas, Ferrovial sigue un Procedimiento de Diligencia Debida que establece un proceso estructurado para evaluar colaboraciones, asociaciones y actividades de adquisición. El procedimiento integra el Código Ético de Proveedores e impone el cumplimiento de la Política Anticorrupción para garantizar unas relaciones comerciales éticas y transparentes.

El Código Ético de Proveedores, actualizado en 2025, establece principios éticos claros para los proveedores de Ferrovial. Este código subraya la importancia de la diligencia debida en la integridad de los proveedores y obliga a rechazar la corrupción o el soborno. Se aplica a todos los proveedores, independientemente de su ubicación o sector, exigiéndoles que adopten y hagan cumplir estos principios en sus cadenas de suministro. Ferrovial se reserva el derecho de auditar a los proveedores y rescindir los acuerdos con aquellos que no cumplan. Además, el Código Ético de Proveedores exige a los socios comerciales que cumplan las normas laborales internacionales y prohíbe explícitamente el trabajo infantil, el trabajo forzado y cualquier forma de trata de seres humanos. Estos principios se incluyen en las cláusulas contractuales de los proveedores y se supervisa su cumplimiento. Ferrovial gestiona su cadena de suministro a través de la Política de Compras Global y el Procedimiento de Compras, que garantizan unas prácticas de aprovisionamiento eficientes, éticas y sostenibles. Estos procedimientos incluyen directrices locales adaptadas globalmente que garantizan que los productos y servicios cumplen las normas contractuales y de la empresa. El desempeño de los proveedores se supervisa continuamente mediante el Procedimiento de Evaluación y Seguimiento de la Calidad de los Proveedores, que fomenta aún más el cumplimiento legal y la supervisión de los derechos humanos en las operaciones y relaciones comerciales.

Ferrovial evalúa la adhesión de los proveedores a estos principios mediante procesos de diligencia debida, que incluyen evaluaciones programadas, auditorías y revisiones de las políticas y prácticas de los proveedores para garantizar su cumplimiento de las normas éticas, sociales y medioambientales. El incumplimiento puede dar lugar a medidas correctoras o, en caso necesario, a la extinción de la relación comercial.

En materia de sostenibilidad, Ferrovial ha adoptado varias políticas estratégicas para abordar cuestiones materiales de sostenibilidad:

- La Política de Sostenibilidad rige las iniciativas de sostenibilidad en todas las entidades, independientemente del sector, ubicación o actividad.
- La Política Medioambiental de Ferrovial Construcción, derivada de la Política de Sostenibilidad, se centra en la reducción del impacto medioambiental a través de medidas como el cumplimiento legal, la identificación de riesgos, la eficiencia energética, la concienciación del personal y la mejora continua.

La Estrategia de 2030 Sostenibilidad de Ferrovial se basa en tres pilares: medio ambiente, comunidad y gobernanza. La estrategia 2024-2030 refuerza el compromiso de la Compañía con la sociedad al tiempo que aborda las expectativas de las partes interesadas y los requisitos ESG. Este enfoque garantiza una gestión sostenible de los proyectos y mantiene el liderazgo de Ferrovial en el sector de la construcción.

S2-2: PROCESOS PARA COLABORAR CON LOS TRABAJADORES DE LA CADENA DE VALOR EN MATERIA DE IMPACTOS

Ferrovial no mantiene una comunicación directa con los trabajadores de su cadena de valor. Ferrovial no ha divulgado públicamente ningún acuerdo marco global ni ningún acuerdo con federaciones sindicales globales en relación con el respeto de los derechos humanos de los trabajadores de la cadena de valor, incluido su derecho a la negociación colectiva. Por lo tanto, no hay pruebas de que dichos acuerdos proporcionen a la compañía información directa sobre las perspectivas de estos trabajadores.

No obstante, la empresa se asegura de que las normas laborales y los compromisos en materia de derechos humanos queden reflejados en las cláusulas contractuales suscritas con sus proveedores.

Ferrovial utiliza herramientas de gestión como Supplier 360, mencionada más arriba, que le permiten controlar y evaluar el desempeño de los proveedores, incluyendo aspectos relacionados con el impacto económico, social y medioambiental de sus actividades. A través de estas auditorías y/o evaluaciones Ferrovial controla los riesgos en su cadena de suministro y promueve el cumplimiento de las normas laborales.

Ferrovial cuenta también con un Canal Ético que permite a los trabajadores de su cadena de valor plantear sus inquietudes y comunicar incidentes negativos de forma confidencial y anónima. Este canal está diseñado para facilitar la denuncia de posibles irregularidades, incumplimientos o comportamientos contrarios a la ética, la legalidad y la normativa interna de la Compañía.

Aunque estos mecanismos no implican una colaboración directa con los trabajadores, ayudan a controlar los riesgos laborales y promueven la mejora continua de las prácticas de los proveedores. También permiten evaluar la actuación de los proveedores en el cumplimiento de las normas laborales y sociales que protegen a los grupos vulnerables. Las cláusulas contractuales de los proveedores también incluyen compromisos relacionados con los derechos humanos, abordando indirectamente estos riesgos.

S2-3: PROCESOS PARA REPARAR LOS IMPACTOS NEGATIVOS Y CANALES PARA QUE LOS TRABAJADORES DE LA CADENA DE VALOR EXPRESEN SUS INQUIETUDES.

Tal y como se menciona en S2-2, la Compañía pone a disposición de sus empleados y partes interesadas el Canal Ético (véase NEIS G1-1 para más información), un sistema confidencial y, si el denunciante así lo desea, anónimo (de conformidad con la legislación aplicable), para facilitar la denuncia de posibles irregularidades, incumplimientos o comportamientos contrarios a la ética, la legalidad y las políticas y procedimientos internos de Ferrovial, incluyendo, en particular, posibles casos de fraude o corrupción, prácticas anticompetitivas, violaciones de los derechos humanos, asuntos financieros y fiscales, o daños al medio ambiente. La Dirección de Cumplimiento es responsable de la gestión del Canal Ético con apoyo de Auditoría Interna para el análisis de determinadas comunicaciones de alta prioridad, así como de otros departamentos de la Compañía en función de la naturaleza del asunto de que se trate. El Director de Cumplimiento informa trimestralmente a la Comisión de Auditoría y Control, y anualmente al Consejo de Administración, sobre las comunicaciones recibidas y las medidas adoptadas en relación con las mismas. Además de la posibilidad de denunciar situaciones negativas, Ferrovial se compromete a investigar y responder adecuadamente a las inquietudes planteadas a través del Canal Ético. Este sistema no solo actúa como medio para informar de los problemas, sino que también desempeña un papel crucial a la hora de mitigar y remediar las repercusiones negativas sobre los trabajadores, ya que permite a la Compañía identificar y abordar de forma proactiva las situaciones que pueden requerir una intervención. Ferrovial se esfuerza por garantizar que todas las preocupaciones se traten con la seriedad y confidencialidad que merecen, contribuyendo así a un entorno de trabajo más seguro y justo para todos los empleados de su cadena de valor.

Ferrovial también utiliza Supplier 360, que supervisa a los proveedores mediante técnicas avanzadas de análisis de datos, tratamiento del lenguaje y búsqueda en Internet. Esto permite a la empresa detectar posibles riesgos, ya sean financieros, medioambientales, jurídicos, laborales, de derechos humanos o de reputación. La plataforma proporciona información adicional a la ya disponible en las bases de datos de proveedores, tanto para la fase de selección como para la de contratación y seguimiento. En 2025, se controló a 1.581 proveedores de Ferrovial Construcción, que representan más del 60% de la facturación de los proveedores en España, EE.UU. y Reino Unido. Con esta herramienta se recogieron 50.511 puntos de datos.

También se han ampliado las fuentes de información, incorporando principalmente datos relativos al cumplimiento y los resultados en materia de ESG. Además, la información obtenida a través de Supplier 360 se ha integrado en la herramienta corporativa de compras, lo que permite una mayor visibilidad de la información en toda la Compañía.

En caso de que se identifique un impacto negativo, Ferrovial sigue un proceso estructurado de corrección para abordar y resolver el problema. Cada caso denunciado a través del Canal Ético o detectado mediante alguna herramienta de gestión como Supplier 360 es analizado para determinar las medidas correctoras oportunas a adoptar, que pueden incluir sanciones contractuales, compromiso con los grupos de interés afectados o colaboración con autoridades externas si fuera necesario. La eficacia de estos recursos se supervisa mediante acciones de seguimiento para garantizar que el problema se resuelve y que se mitigan riesgos similares en el futuro. La Compañía también realiza un seguimiento del uso del Canal Ético y de otros mecanismos de denuncia, analizando las tendencias de las comunicaciones recibidas para mejorar continuamente sus procesos de respuesta. En los contratos que se suscriban con los proveedores, es necesario establecer las disposiciones oportunas para que éstos conozcan la existencia de este canal y que todos sus empleados puedan utilizarlo para comunicar cualquier tipo de incidencia. Para más información, véase NEIS G1-1.

La Política del Canal Ético y de Tratamiento de Consultas, Quejas y Denuncias, establece la tolerancia cero a las represalias contra los denunciantes que actúen de buena fe y/o partes relacionadas, como compañeros de trabajo y familiares, o contra cualquier persona que participe en la investigación de una Comunicación. La protección contra las represalias se aborda explícitamente en el Código Ético y de Conducta Empresarial. Además, el Departamento de Cumplimiento revisa periódicamente los informes cerrados para detectar posibles casos de represalias.

Como parte de su compromiso con la integración de la sostenibilidad y los derechos humanos en toda su cadena de valor, en 2024 y 2025, Ferrovial ha invitado a proveedores de diferentes áreas geográficas a participar en el "Programa de Formación: Proveedores Sostenibles", un programa desarrollado por el Pacto Mundial de Naciones Unidas en España, ICEX España Exportación e Inversiones y la Fundación ICO. Este programa de formación online permite a las pymes proveedoras cumplir con los estándares de sostenibilidad de las grandes empresas, al tiempo que adquieren conocimientos generales sobre sostenibilidad corporativa, cómo integrar dichos conocimientos en su estrategia y cómo medir los resultados obtenidos. La eficacia de estos procesos se evalúa a través de indicadores de rendimiento de los proveedores y de su cumplimiento de los compromisos contractuales establecidos por Ferrovial.

Ferrovial no ha revelado medidas específicas para conocer directamente las perspectivas de los trabajadores especialmente vulnerables a incidentes o marginación, como las trabajadoras, los trabajadores migrantes o las personas con discapacidad, dentro de su cadena de valor. No obstante, supervisa las condiciones laborales en toda su cadena de suministro, incluidos los aspectos relacionados con la diversidad y los derechos humanos.

S2-4: ADOPCIÓN DE MEDIDAS RELACIONADAS CON LOS IMPACTOS MATERIALES SOBRE LOS TRABAJADORES DE LA CADENA DE VALOR, ENFOQUES PARA GESTIONAR LOS RIESGOS MATERIALES Y APROVECHAR LAS OPORTUNIDADES MATERIALES RELACIONADOS CON LOS TRABAJADORES DE LA CADENA DE VALOR Y LA EFICACIA DE DICHAS MEDIDAS

Ferrovial ha puesto en marcha acciones para gestionar sus impactos materiales, riesgos y oportunidades materiales relacionados con los trabajadores de su cadena de valor.

Algunas acciones clave son:

- **Evaluación y supervisión de proveedores:** La Compañía ha establecido procedimientos para evaluar y supervisar el desempeño de los proveedores, incorporando criterios ESG. Esta evaluación continua permite clasificar a los proveedores según su nivel de riesgo y tomar decisiones con conocimiento de causa, como advertencias, planes de mejora o incluso la inhabilitación en casos graves. Además de evaluar a los proveedores en cada uno de los proyectos, Ferrovial utiliza herramientas como Supplier 360 para supervisar a los proveedores mediante técnicas avanzadas de análisis de datos, procesamiento del lenguaje y búsqueda en Internet, y permite detectar posibles riesgos, ya sean de naturaleza financiera, medioambiental, legal, laboral, de derechos humanos o de reputación. Además, la empresa revisa periódicamente los resultados de las evaluaciones/auditorías y los programas de formación para identificar áreas de mejora y ajustar las políticas y procedimientos en consecuencia.
- **Programa de formación de proveedores:** Ferrovial ofrece el "Programa de Formación de Proveedores Sostenibles" dirigido a las pequeñas y medianas empresas de su cadena de suministro. Este programa gratuito, desarrollado en colaboración con el Pacto Mundial de Naciones Unidas en España y Reino Unido, ICEX España Exportación e Inversiones y la Fundación ICO, proporciona a los proveedores de la Compañía herramientas para mejorar su competitividad a la vez que se alinean con las mejores prácticas ESG. Gracias a esta iniciativa, Ferrovial promueve una cadena de suministro responsable y resistente que mantiene prácticas empresariales éticas y sostenibles. Adoptar un enfoque integral para garantizar impactos positivos, mitigar riesgos y promover oportunidades en toda su cadena de valor mediante iniciativas estratégicas, políticas responsables y herramientas innovadoras. Como parte de su compromiso de convertirse en un referente del sector mediante la promoción de las mejores prácticas en materia de derechos humanos en toda la cadena de valor y el fortalecimiento de la confianza mutua para mejorar la eficiencia operativa y la transparencia con sus
- **Canal Ético:** La Compañía cuenta con un Canal Ético accesible a todos los grupos de interés a través de su página web, que garantiza la transparencia en las relaciones y permite denunciar cualquier conducta que no se ajuste a las normas de la Compañía. Como parte del acuerdo contractual, los proveedores deben confirmar que conocen y tienen acceso al Canal Ético de Ferrovial, que ofrece una plataforma confidencial para denunciar cualquier conducta indebida o incumplimiento de las normas laborales y de derechos humanos. Así se garantiza que cualquier posible problema pueda resolverse a tiempo y con eficacia.
- **Código Ético de Proveedores:** Ferrovial cuenta con un Código Ético de Proveedores, que los proveedores deben conocer y aceptar antes de establecer relaciones contractuales con la Compañía. Este código establece los principios fundamentales que deben guiar su comportamiento en su relación comercial con Ferrovial.

Estas acciones abarcan tanto las actividades internas de Ferrovial como su cadena de valor ascendente, incluidos los proveedores de varias zonas geográficas en las que opera la empresa. El alcance de estas acciones se extiende a todas las divisiones y proyectos de Ferrovial a escala mundial.

En cuanto a los plazos, la evaluación y el seguimiento de los proveedores, así como el uso del Canal Ético, son procesos continuos. Programa de formación de proveedores: Proveedores Sostenibles se ofrece periódicamente, y el Código Ético del Proveedor se aplica desde el principio de la relación contractual.

En caso de incidencias notificadas a nivel de proyecto, Ferrovial trabaja con los proveedores para abordar y resolver las cuestiones pertinentes, ofreciendo mecanismos de apoyo a través de cursos de formación o planes de mejora. Si un proveedor recibe tres evaluaciones negativas en un año,

se emite una propuesta de descalificación. Solo después de que esta propuesta haya sido revisada y aprobada formalmente se descalificará al proveedor, momento en el que ya no se le permitirá trabajar con la Empresa. Ferrovial realiza un seguimiento sistemático del rendimiento de los proveedores y de la eficacia de las medidas adoptadas. Estas evaluaciones permiten calificar a los proveedores de forma continua, y los resultados pueden dar lugar a advertencias formales, la definición de planes de mejora o incluso la inhabilitación del proveedor, en función de la gravedad de la situación.

Ferrovial gestiona los incidentes materiales reales en su cadena de valor mediante un procedimiento estructurado y claramente definido, que incluye los siguientes pasos:

- **Notificación formal al proveedor, si procede:** Cuando se identifica un incidente, Ferrovial lo notifica formalmente al proveedor y exige medidas correctoras específicas para resolver el problema en cuestión.
- **Planes de mejora:** Ferrovial apoya a los proveedores mediante planes de mejora a medida destinados a resolver las deficiencias detectadas. Este proceso se rige por el Procedimiento de Evaluación y Seguimiento de la Calidad de los Proveedores de la Construcción, que define acciones específicas en función de la gravedad del incidente.
- **Criterios de inhabilitación:** Ferrovial ha establecido un sistema estructurado de seguimiento y evaluación de proveedores para mitigar los riesgos dentro de su cadena de valor. Todos los proveedores son evaluados por su cumplimiento de plazos, conformidad de precios, requisitos de calidad, capacidad técnica y conformidad con las políticas anticorrupción y el Código Ético del Proveedor. A los proveedores que proporcionan mano de obra se les evalúa además su comportamiento medioambiental y sus prácticas de salud y seguridad. A los proveedores con problemas persistentes de incumplimiento se les exige que apliquen planes de acción correctivos y, si el incumplimiento persiste (se propone la descalificación de los proveedores que reciban tres evaluaciones negativas en un periodo de un año), son descalificados. Una vez inhabilitados, ya no se les permite trabajar con la compañía, lo que garantiza el cumplimiento de las normas de Ferrovial. Este enfoque garantiza que todos los proveedores se adhieran a los compromisos éticos y de sostenibilidad de la empresa, minimizando el riesgo de impactos adversos sobre los trabajadores.
- **Ética y transparencia:** Ferrovial mantiene un Canal Ético, accesible en su página web, que permite a los grupos de interés comunicar conductas o incidentes que vulneren las normas éticas de la Compañía. Este canal aumenta la transparencia en la gestión de incidentes.

Para garantizar la eficacia de las medidas aplicadas, Ferrovial sigue prácticas estructuradas de seguimiento y control en toda su cadena de suministro. A través del Procedimiento de Evaluación y Seguimiento de la Calidad de los Proveedores de la Construcción, los proveedores son evaluados continuamente en función de su rendimiento operativo, ético y ESG, garantizando que las prácticas de compra se mantengan alineadas con el Código de Conducta para Proveedores y que los posibles conflictos con los requisitos ESG sean identificados y abordados de manera oportuna. Estas evaluaciones permiten tomar decisiones con conocimiento de causa, como la emisión de advertencias, la aplicación de medidas correctoras y planes de mejora con plazos definidos, o la exclusión de los proveedores de la contratación cuando no se puedan alcanzar los requisitos mínimos de ESG en el plazo establecido, sobre todo en casos graves o reiterados. Además, Ferrovial utiliza herramientas como Supplier 360 para supervisar el rendimiento de los proveedores en tiempo real y revisa periódicamente los resultados de las evaluaciones, auditorías y programas de formación para identificar áreas de mejora y ajustar las políticas, procedimientos y prácticas de compra en consecuencia. El Canal Ético refuerza aún más este marco al proporcionar una plataforma confidencial para que las partes interesadas comuniquen sus preocupaciones relacionadas con la conducta de los proveedores o el cumplimiento de las normas ESG, fomentando la transparencia, la confianza y las medidas de seguimiento adecuadas.

Ferrovial también integra los principios ESG en su Política de Compras Global y en el Procedimiento de Diligencia Debida de Integridad Ética para proveedores. Los proveedores se clasifican como de alto riesgo cuando operan en sectores o países con una mayor exposición según los criterios ESG, y la supervisión continua a través del Procedimiento de Evaluación de la Calidad de los Proveedores garantiza el cumplimiento de estas normas, incluidos los derechos humanos y laborales. Ferrovial adopta un enfoque proactivo mediante la inclusión de cláusulas contractuales que prohíben prácticas como el trabajo infantil, el trabajo forzoso y la trata de seres humanos, que se supervisan mediante auditorías y/o evaluaciones periódicas. En caso de incumplimiento, la empresa trabaja con los proveedores para desarrollar planes de mejora o impartir formación.

Ferrovial no ha identificado ni recibido ninguna denuncia de violaciones graves de los derechos humanos relacionadas con las áreas ascendentes y descendentes de su cadena de valor en 2024 y 2025.

S2-5: METAS RELACIONADAS CON LA GESTIÓN DE IMPACTOS NEGATIVOS MATERIALES, EL IMPULSO DE IMPACTOS POSITIVOS Y LA GESTIÓN DE RIESGOS Y OPORTUNIDADES MATERIALES

Ferrovial evalúa continuamente la eficacia de sus objetivos e iniciativas de sostenibilidad mediante evaluaciones internas y la participación de las partes interesadas. Aunque la Compañía no dispone de un proceso formalizado para colaborar directamente con los trabajadores de la cadena de valor o sus representantes a fin de determinar las lecciones aprendidas o las áreas susceptibles de mejora, integra las mejores prácticas y los conocimientos procedentes de los puntos de referencia del sector, los avances normativos y el diálogo continuo con las principales partes interesadas. Este planteamiento garantiza la mejora continua de sus estrategias al tiempo que mantiene un modelo empresarial responsable y sostenible.

Además, el conocimiento de Ferrovial de su cadena de suministro global, así como las herramientas de que dispone la Compañía, garantizan una gestión más eficaz.

Aunque Ferrovial cuenta con políticas de gestión de la cadena de valor, aún no ha definido objetivos o metas específicas en relación con la participación de portavoces creíbles de los representantes de los trabajadores. Este ámbito concreto podría reforzarse en futuras estrategias de sostenibilidad y diálogo social.

NEIS S3 COMUNIDADES AFECTADAS

SBM-3: IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES MATERIALES Y SU INTERACCIÓN CON LA ESTRATEGIA Y EL MODELO DE NEGOCIO

Comunidades afectadas	Fase de la cadena de valor*	Descripción	Probabilidad de ocurrencia	Horizontes temporales
Derechos económicos, sociales y culturales de las comunidades; Derechos de los pueblos indígenas				
(+) Impacto	OP, CL	Reducción de las desigualdades y mejora de la situación de las comunidades vulnerables mediante el desarrollo y promoción de proyectos de acción social, investigación, educación, lucha contra el hambre, etc.	Actual	C
(+) Impacto	OP, CL	Mejora de las condiciones de vida de las comunidades locales gracias a los activos de infraestructuras de Ferrovial (reducción de accidentes, mayor previsibilidad de los tiempos de viaje, reducción de la congestión urbana, acceso a agua potable o zonas mejor urbanizadas).	Actual	C
(-) Impacto	OP, CV	La construcción y el desarrollo de infraestructuras, como carreteras, puentes, presas, sistemas de energía, agua potable y transporte, pueden afectar directamente a los derechos humanos de comunidades y clientes (desplazamiento de población, por ejemplo).	Actual	M
Riesgo	OP, CV	Daños a la reputación y pérdida de confianza como empresa responsable que no respeta los derechos humanos.		M
Oportunidad	OP, CV	Diferenciación y acceso a clientes con sólidas normas de derechos humanos.		C
Otros				
(-) Impacto	OP, S, CL	Molestias causadas a la comunidad local por las actividades de construcción y explotación (contaminación acústica, cierre de carreteras, etc.).	Actual	C
(+) Impacto	OP, CL	Fomento del abastecimiento local mediante la integración de toda la cadena de valor.	Actual	C
(+) Impacto	OP, Com	Generación de riqueza y empleo en las comunidades en las que opera la empresa mediante una política de compras locales.	Actual	C
Oportunidad	OP, CL	Mejora de la reputación y la imagen de la Compañía, y consolidación en los mercados locales.		M
Oportunidad	OP, CL	Fortalecimiento de la licencia para operar gracias a una buena gestión con las comunidades locales.		M
Oportunidad	OP, CL	Aumento del orgullo de pertenencia y el compromiso de los empleados, así como mejora de la atracción de talento, impulsada por la participación en proyectos sociales y el compromiso demostrado por la empresa.		M

* OP: Operaciones propias; CV: Cadena de valor; Com: Compras; CL: Clientes; S: Socios; C: Corto plazo; M: Medio plazo; L: Largo plazo

S3-1: POLÍTICAS RELACIONADAS CON LAS COMUNIDADES AFECTADAS

Ferrovial cuenta con una Política de Derechos Humanos (ver cuadro de Política de Derechos Humanos en la que se aborda la gestión de sus impactos, riesgos y oportunidades relacionados con las comunidades afectadas. Asimismo, Ferrovial vela por el cumplimiento de las leyes locales y el respeto a los derechos, cultura, costumbres y valores de las personas de las comunidades locales y minorías potencialmente afectadas por sus actividades, prestando especial atención a las poblaciones vulnerables, como los inmigrantes. Con el fin de garantizar el respeto a los derechos de aquellas comunidades que puedan verse afectadas por las actividades de Ferrovial y reforzar el proceso de diligencia debida que Ferrovial lleva a cabo para identificar, prevenir o mitigar cualquier riesgo asociado a las comunidades locales o afectadas, Ferrovial aprobó en 2025 un procedimiento dirigido a regular el compromiso con las comunidades locales que estandariza la información disponible sobre las relaciones con las comunidades locales en los diferentes proyectos que lleva a cabo la Compañía y las infraestructuras que gestiona.

El procedimiento establece como primer paso el análisis de las comunidades relevantes afectadas por el proyecto u obra, y la creación de un mapa de grupos de interés, definiendo sus características específicas, prestando especial atención a aquellos grupos que puedan ser más vulnerables o estar expuestos a un mayor riesgo de daño o a barrios marginados, con especial mención si existen pueblos indígenas entre las comunidades afectadas. También se tienen en cuenta factores como la vulnerabilidad social, económica o medioambiental para priorizar las acciones de mitigación adecuadas y promover el bienestar de estas comunidades.

Además de los canales corporativos existentes descritos en la Política de Compromiso y Relación con los Grupos de Interés, la Empresa dispone, directamente o a través del propietario del activo, de los canales necesarios para facilitar el diálogo con las comunidades afectadas para que puedan plantear sus inquietudes y preguntas, o expresar sus necesidades. Estos canales incluyen mecanismos de información, líneas directas, reuniones u otros medios que puedan ser pertinentes para el proyecto. La Compañía se compromete a llevar a cabo las acciones necesarias para dar a conocer estos canales a las comunidades afectadas para que sean accesibles y asegurar que el diálogo se establece a través de representantes legítimos y creíbles. Ferrovial evalúa si existe algún impacto relevante relacionado con los derechos humanos de la comunidad afectada. Si se detecta algún riesgo material para algún grupo de la comunidad afectada, se hará público junto con las medidas de mitigación y reparación adoptadas.

Como resultado del diálogo con las comunidades afectadas y las autoridades locales, se identifican aquellos incidentes e inconvenientes que puedan surgir de la ejecución del proyecto u obra. La Compañía informará de estos incidentes y adoptará las medidas necesarias para minimizar su impacto, establecerá objetivos y realizará un seguimiento de los mismos y de los resultados obtenidos en coordinación con las partes interesadas.

El procedimiento propuesto da un paso hacia una mayor transparencia al facilitar un modelo común de recogida de toda esta información para su publicación.

Además, la Compañía contribuye al desarrollo de proyectos sociales que apoyan a estas comunidades, garantizando así una gestión responsable y sostenible de su impacto en el medio ambiente. Esta integración de políticas garantiza que Ferrovial aborde los retos relacionados con la comunidad de forma coherente y eficaz, en línea con sus compromisos de respeto y promoción de los derechos humanos.

Ferrovial también se compromete a minimizar el impacto ambiental de sus operaciones en las comunidades que puedan verse afectadas, siguiendo un enfoque preventivo que dé respuesta a los retos ambientales actuales, como la correcta gestión de los recursos hídricos o el suministro de productos sostenibles.

Además, Ferrovial alinea sus compromisos en materia de derechos humanos con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, garantizando que sus actividades respeten y defiendan estos principios en toda su cadena de valor. La Compañía integra procesos de diligencia debida en materia de derechos humanos para identificar, prevenir y mitigar posibles impactos adversos en las comunidades afectadas.

Ferrovial también dispone de mecanismos de reclamación para que las partes interesadas puedan comunicar sus preocupaciones sobre violaciones de los derechos humanos. Hasta la fecha, no se ha notificado ningún caso de incumplimiento de los Principios Rectores de las Naciones Unidas en relación con las actividades de Ferrovial. No obstante, la empresa se mantiene alerta y supervisa continuamente sus operaciones para garantizar el cumplimiento de las normas internacionales y las mejores prácticas de protección de los derechos humanos.

Para reforzar este compromiso, el procedimiento de relaciones con las comunidades locales que se está elaborando actualmente presta especial atención a la prevención de cualquier impacto sobre los pueblos indígenas, tribales y autóctonos.

Durante los ejercicios 2024 y 2025, no se detectó ningún caso de violación de los derechos de los pueblos indígenas.

Política	Política de compromiso y relaciones con las partes interesadas
Descripción	La transparencia y la divulgación de información por parte de Ferrovial como entidad cotizada a todos sus grupos de interés es una obligación fundamental. El Consejo de Administración de Ferrovial adoptará las medidas necesarias para difundir información relevante sobre la Sociedad y las entidades de su grupo a los accionistas y a la comunidad inversora de forma eficaz y oportuna.
Objetivo	Esta política tiene como objetivo establecer los principios que rigen la comunicación y el contacto con accionistas, inversores, asesores de voto, agencias de calificación crediticia, otras partes interesadas (incluidas las comunidades locales) y el mercado en general; definir los canales de comunicación disponibles para estas partes; y esbozar la estrategia general de comunicación corporativa, financiera y no financiera a través de los canales de información de la empresa.
Impactos, riesgos y oportunidades materiales asociados	<ul style="list-style-type: none"> Impactos materiales: transparencia e inmediatez en la difusión de información relevante, exactitud y pertinencia de los datos, diálogo abierto con las partes interesadas, igualdad de trato a los accionistas, protección de los derechos e intereses legítimos de los accionistas, información continua a través de canales de comunicación eficaces, cumplimiento de la normativa aplicable y cooperación con las autoridades competentes. Oportunidades: desarrollo de canales de información utilizando las nuevas tecnologías.
Proceso de seguimiento y corrección	La Compañía identificará periódicamente los intereses de las partes interesadas pertinentes y determinará caso por caso quiénes son dichas partes. Ferrovial aplica un enfoque sistemático para relacionarse con los grupos de interés, que incluye la realización de encuestas periódicas y la respuesta a los cuestionarios de los analistas ESG.
Ámbito de la política	
Partes interesadas	Esta política se aplica a todas las entidades del Grupo Ferrovial, independientemente de su área de negocio, ubicación geográfica o actividades. Grupos de interés: empleados, clientes, proveedores, competidores y socios, accionistas, inversores, analistas, comunidades locales afectadas por las actividades de Ferrovial.
Áreas geográficas	Global
Aplicación en la cadena de valor	Ferrovial adapta sus canales e iniciativas de comunicación a las características específicas de cada grupo de interés, asegurando un compromiso efectivo y la difusión de la información a lo largo de toda la cadena de valor.
Exclusiones a la aplicación	Ninguna especificada
Flujo de aprobación de la política	
Parte responsable	Consejo de Administración – responsable de aprobar la política. La Dirección General Económico-Financiera, la Dirección de Comunicación y la Secretaría General velarán para que la Sociedad cumpla, en el ámbito de sus respectivas competencias, con la legislación vigente en la aplicación de esta Política.

Otras cuestiones que comunicar (si procede)

Coherencia con instrumentos o normas de terceros	Esta política cumple las disposiciones del Código de Gobierno Corporativo neerlandés sobre el diálogo con las partes interesadas y la participación de los accionistas.
Compromiso de las partes interesadas	Ferrovial asegura una información continua y permanente a través de canales de comunicación eficaces, aprovechando las nuevas tecnologías y manteniendo la cooperación y transparencia con las autoridades competentes y reguladores.
Cómo se proporciona	Esta política está disponible en la página web de Ferrovial (ferrovial.com) y en la intranet.
Cambios importantes en la política	N/A - no se han realizado cambios.

S3-2: PROCESOS DE PARTICIPACIÓN CON LAS COMUNIDADES AFECTADAS SOBRE LOS IMPACTOS

Colaboración general con las comunidades afectadas

Ferrovial cuenta con procesos sistemáticos para interactuar con las comunidades afectadas o sus representantes. Esto incluye la realización de estudios de impacto ambiental antes del inicio de los proyectos y el establecimiento de canales de comunicación específicos para cada proyecto. Estos canales recogen sugerencias, quejas o informes de los grupos afectados y permiten un diálogo bidireccional que comienza antes de las fases de construcción y se mantiene durante todo el ciclo de vida del proyecto.

Perspectivas de las partes interesadas en la gestión del impacto

- Colaboración directa: Ferrovial establece diálogos con las comunidades locales, sus representantes legítimos o portavoces creíbles. En concreto, en cada proyecto se crean canales específicos para facilitar la comunicación con las comunidades afectadas. Además, la consulta bianual como parte del estudio de materialidad garantiza que se incluyan las perspectivas de todas las partes interesadas.
- Fases y tipos de colaboración: La interacción tiene lugar a lo largo de todas las fases del proyecto, empezando antes de la construcción. La frecuencia y el tipo de comunicación dependen de las características de cada proyecto. La colaboración incluye consultas públicas, sesiones informativas y recogida de aportaciones de la comunidad a través de canales accesibles.
- Función responsable: La responsabilidad operativa de garantizar que estas interacciones tengan lugar recae en los equipos locales de cada centro, con el apoyo del Departamento de Sostenibilidad y del Responsable de Cumplimiento. Este último informa periódicamente a la alta dirección sobre los resultados y las mejoras necesarias.
- Evaluación de la eficiencia: Ferrovial utiliza la metodología B4SI, reconocida internacionalmente, para medir el impacto de sus acciones en la comunidad.

La metodología B4SI (Business for Societal Impact) es una norma reconocida internacionalmente que proporciona un marco estructurado para medir y gestionar las contribuciones de una empresa a la sociedad. Clasifica las contribuciones empresariales desglosándolas en inversiones en la comunidad, donaciones benéficas e iniciativas empresariales con impacto social, cada una de ellas con indicadores específicos para evaluar su repercusión. Esta metodología promueve la transparencia, la comparabilidad y la alineación estratégica con los objetivos empresariales, mejorando la reputación de una empresa por su impacto social mensurable.

Además, cada proyecto de construcción y concesión supervisa y documenta todas las acciones relacionadas con el diálogo llevadas a cabo con las comunidades.

Medidas para grupos vulnerables y marginados

Ferrovial se centra en el desarrollo inclusivo a través de programas sociales dirigidos a grupos vulnerables. Las iniciativas incluyen:

- Infraestructura básica: Acceso a agua potable, alimentos y servicios sanitarios.
- Educación: Fomento de las vocaciones STEM haciendo hincapié en las niñas y los grupos desfavorecidos.
- Emergencias sociales: Respuesta a crisis humanitarias y otros proyectos en comunidades cercanas.
- Proyectos en colaboración con los empleados.

El procedimiento da prioridad a la identificación de las comunidades vulnerables en las zonas del proyecto y a la adopción de medidas para maximizar los efectos positivos sobre ellas.

Respeto de los derechos de los pueblos indígenas

Ferrovial respeta y reconoce los derechos de los pueblos indígenas, tribales y originarios de acuerdo con la legislación vigente y los Convenios 107 y 169 de la OIT. Aunque en los últimos años no se ha identificado ninguna actividad que implique a estos pueblos, Ferrovial ha definido un procedimiento de relación con las comunidades locales que presta especial atención a los pueblos indígenas. La Compañía evita cualquier impacto negativo sobre sus derechos culturales, territoriales, religiosos e intelectuales, de acuerdo con las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.

Estas medidas incluyen:

- Formación en sensibilidad cultural: Impartir formación a empleados y contratistas para garantizar que comprenden y respetan las prácticas culturales y tradiciones de las comunidades indígenas.
- Consulta y consentimiento: Realizar consultas significativas con las comunidades indígenas para obtener su consentimiento libre, previo e informado antes de iniciar cualquier proyecto que pueda afectar a sus tierras o derechos.
- Evaluaciones de impacto: Llevar a cabo evaluaciones exhaustivas del impacto social y medioambiental para identificar posibles riesgos para los derechos de los indígenas y aplicar estrategias de mitigación para hacer frente a estos riesgos.

- Seguimiento e informes: Establecer mecanismos de supervisión e información continuas sobre el impacto de los proyectos en las comunidades indígenas para garantizar el cumplimiento de las normas de derechos humanos.
- Mecanismos de reclamación: Proporcionar mecanismos de reclamación accesibles y eficaces para que las comunidades indígenas puedan plantear sus preocupaciones y solicitar reparación por cualquier impacto negativo.

En futuros proyectos, Ferrovial se compromete a respetar el derecho a la consulta previa, libre e informada de estos pueblos en actividades que puedan afectar a sus tierras, territorios o bienes culturales, así como en relación con medidas legislativas o administrativas que puedan afectarles directamente.

S3-3: PROCESOS PARA REPARAR LOS IMPACTOS NEGATIVOS Y CANALES PARA QUE LOS COLECTIVOS AFECTADOS EXPRESEN SUS INQUIETUDES

Ferrovial mantiene un fuerte compromiso con sus grupos de interés, estableciendo canales de comunicación eficaces y procedimientos para remediar cualquier impacto adverso derivado de sus actividades. Este enfoque garantiza que las comunidades afectadas puedan expresar sus preocupaciones y que la Compañía responda de forma transparente y responsable.

Canales de comunicación con las comunidades afectadas

Ferrovial dispone de múltiples canales adaptados a las necesidades de las comunidades locales y a las particularidades de cada proyecto. Entre ellas figuran:

- Canal Ético: Un medio confidencial y accesible para que los empleados y las partes interesadas notifiquen preocupaciones, quejas o incidentes de forma segura.
- Página web y buzones corporativos: Facilitan el acceso a la información y el contacto directo con la empresa.
- Redes sociales: Ferrovial utiliza plataformas como X (antes Twitter), Facebook, LinkedIn, Instagram y otras para difundir información de interés y fomentar el diálogo con diferentes públicos.
- Canales específicos del proyecto: Cada obra o concesión establece medios específicos, como líneas directas, reuniones comunitarias y mecanismos de reclamación, garantizando que sean accesibles y se adapten a las necesidades locales.

La Compañía toma medidas para garantizar que las comunidades conozcan estos canales, utilizando herramientas como carteles, sesiones informativas y medios sociales. También garantiza que los representantes de las comunidades afectadas son legítimos y dignos de confianza, lo que facilita un diálogo transparente. Para fomentar aún más la confianza, Ferrovial mantiene una comunicación continua y proactiva con los miembros de la comunidad, asegurándose de que estén debidamente informados sobre los canales disponibles para plantear sus preocupaciones, proporcionando canales específicos en cada emplazamiento y activos para la comunicación con las comunidades locales. La Compañía también realiza encuestas periódicas y sesiones de feedback para medir la eficacia de estos canales y conocer la percepción que tiene la comunidad de su fiabilidad.

Subsanación de impactos y evaluación de la eficacia

Si se detectan efectos adversos importantes, Ferrovial aplica un enfoque estructurado para remediarlos. Esto incluye:

- Identificación del incidente: A través de los canales mencionados, la Compañía recibe y gestiona las preocupaciones relacionadas con molestias como el ruido, el polvo o las perturbaciones del tráfico.
- Medidas correctoras: En coordinación con las comunidades afectadas y las autoridades locales, se llevan a cabo acciones específicas para mitigar los impactos.
- Seguimiento y evaluación: La eficacia de las medidas se evalúa periódicamente, garantizando que las soluciones son adecuadas y generan resultados positivos.

Ferrovial realiza un seguimiento y control de las cuestiones planteadas a través de sus mecanismos de reclamación y procesos de participación comunitaria. Estos canales están diseñados para ser accesibles y receptivos, lo que permite identificar y resolver los problemas a tiempo. La Compañía utiliza indicadores clave de rendimiento (KPI) para medir la eficacia de sus respuestas y la satisfacción de las comunidades afectadas. Además, se realizan auditorías y revisiones periódicas para garantizar el cumplimiento de las normas de derechos humanos e identificar áreas de mejora.

El procedimiento de Ferrovial para relacionarse con las comunidades locales normaliza la información pública sobre estos incidentes y las medidas adoptadas, fomentando la transparencia y la mejora continua. Este procedimiento incluye informes detallados sobre la naturaleza de los incidentes, las medidas adoptadas para remediarlos y los resultados obtenidos. Al mantener una comunicación abierta e informar periódicamente a las partes interesadas, Ferrovial se asegura de que sus canales para abordar las preocupaciones de la comunidad sean eficaces y dignos de confianza. Además, el Canal Ético garantiza el anonimato para proteger a los denunciantes frente a represalias por utilizar estos canales para plantear preocupaciones o necesidades.

Apoyar la disponibilidad de canales en las relaciones comerciales

La Compañía también garantiza la disponibilidad de estos canales a través de sus relaciones comerciales. Esto incluye:

- Colaboración con los propietarios de activos: En los proyectos operados por terceros, Ferrovial trabaja para garantizar que se establecen los medios adecuados para facilitar el diálogo con las comunidades.
- Coordinación proactiva: Los incidentes se identifican y abordan en tiempo real, lo que favorece una comunicación fluida con todas las partes interesadas.
- Divulgación de información: Ferrovial utiliza herramientas como las redes sociales, reuniones y otros medios para informar a las comunidades de la existencia de estos canales.
- Ejemplos de decisiones basadas en las perspectivas de las partes interesadas: El compromiso de Ferrovial con las comunidades se refleja en las acciones específicas emprendidas en respuesta a sus preocupaciones.

- Gestión del impacto local: En los proyectos de infraestructuras se promueve un diálogo bidireccional antes de que empiece la construcción, garantizando que se escuchen las voces de la comunidad durante todas las fases del proyecto.
- Soluciones a medida: Las medidas aplicadas para mitigar molestias como el ruido y el tráfico se diseñan en colaboración con las comunidades, garantizando que responden a sus necesidades específicas.

S3-4: ADOPCIÓN DE MEDIDAS RELACIONADAS CON LOS IMPACTOS MATERIALES SOBRE LOS COLECTIVOS AFECTADOS, ENFOQUES PARA GESTIONAR LOS RIESGOS MATERIALES Y APROVECHAR LAS OPORTUNIDADES MATERIALES RELACIONADOS CON LOS COLECTIVOS AFECTADOS Y EFICACIA DE DICHAS MEDIDAS

Ferrovial establece medidas para gestionar los impactos en las comunidades locales y promover efectos positivos en ellas. La Compañía realiza estudios de impacto ambiental y social antes de la ejecución de los proyectos, garantizando un diálogo bidireccional con las comunidades afectadas para comunicar las posibles implicaciones y recoger sugerencias a través de canales como el Canal Ético. A través de sus programas sociales, Ferrovial concibe la inversión en la comunidad como un instrumento estratégico para el desarrollo de la sociedad y del entorno en el que opera.

Asimismo, la Compañía ha establecido un procedimiento de diligencia debida en materia de derechos humanos para analizar los riesgos potenciales y prevenir impactos indeseables. Todos los procedimientos y políticas internos tienen un alcance global. Las evaluaciones de impacto ambiental se llevan a cabo antes de que comience un proyecto, al igual que el proceso de decisión de "sí" o "no". Los análisis de riesgos de cada proyecto o activo se realizan cada seis meses y se comunican a la alta dirección.

El procedimiento de Ferrovial para relacionarse con las comunidades afectadas incluye medidas correctoras destinadas a mitigar los efectos no deseados en las comunidades, como el ruido y el polvo. Para más detalles, pueden consultarse los procedimientos adjuntos. Este tipo de información surge durante el análisis de riesgos que se realiza cada seis meses y es específica de cada proyecto o activo gestionado.

La información financiera relacionada con estas acciones se incluye en los presupuestos de los proyectos, pero no se detalla por separado. Actualmente no se dispone de datos adicionales sobre la asignación de recursos financieros a estas iniciativas.

El procedimiento pretende reforzar el proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos en los colectivos que puedan verse afectados por las actividades de Ferrovial mediante la creación de un plan de acción que siga estos pasos:

- En primer lugar, se identifican las comunidades afectadas en todos los proyectos de Ferrovial con un alcance superior a 50 millones de euros, o en cualquier proyecto que haya dado lugar a un riesgo social material. Una vez identificadas las partes interesadas mediante un proceso de cartografía que determina sus características específicas, se hace especial hincapié en las más vulnerables, así como en los grupos indígenas.
- A continuación, Ferrovial establece los canales necesarios para entablar el diálogo oportuno con las comunidades afectadas, permitiéndoles plantear sus incertidumbres, dudas o necesidades.
- Una vez identificados los impactos y/o necesidades, Ferrovial llevará a cabo tres procedimientos:
 1. Evaluar si existen impactos significativos relacionados con los derechos humanos de las comunidades. Si se identifican, se harán públicos y se tomarán las medidas necesarias para mitigar o remediar el impacto.
 2. Como resultado del diálogo con las comunidades afectadas y las autoridades locales, se identificarán los posibles incidentes o perturbaciones y se establecerán las medidas necesarias para minimizar los impactos correspondientes, fijando objetivos y revisando los avances y resultados. La coordinación de todo el proceso se llevará a cabo en colaboración con las partes interesadas.
 3. Ferrovial también se compromete a generar un impacto positivo en las comunidades en las que opera. La Compañía se compromete a analizar e identificar posibles oportunidades. Siempre que sea posible, Ferrovial adoptará medidas que complementen las actividades en las zonas afectadas con el fin de aumentar los beneficios para las comunidades afectadas.

El Director del Proyecto o gestor del activo será responsable de recopilar la información identificada anteriormente para facilitar el seguimiento de las medidas adoptadas, de acuerdo con el calendario establecido para cada proyecto en función de sus necesidades particulares. La información recopilada se transmitirá a los departamentos de Comunicación y RSC. Ferrovial se compromete a compartir información sobre este procedimiento en su página web y a través de cualquier otro canal que se considere necesario.

Además de estas medidas, Ferrovial aborda las incidencias materiales, riesgos y oportunidades relacionados con las comunidades locales a través de un conjunto de acciones estructuradas dirigidas tanto a mitigar los impactos negativos como a promover los positivos. Estas acciones incluyen:

- Planes de participación comunitaria: Desarrollar y aplicar planes integrales que describan cómo se relacionará la empresa con las comunidades locales a lo largo del ciclo de vida del proyecto, garantizando que se atienden sus preocupaciones.
- Gestión de riesgos: Identificar y evaluar los riesgos potenciales para las comunidades en las primeras fases de planificación del proyecto e integrar estrategias de gestión de riesgos para prevenir impactos adversos. Los riesgos específicos, como el ruido o las perturbaciones del tráfico durante las obras, se gestionan con medidas paliativas a medida, como ajustar los horarios de trabajo o notificar claramente los cortes de tráfico.
- Desarrollo de capacidades: Invertir en iniciativas que mejoren la resiliencia y autosuficiencia de las comunidades locales, incluidos programas de formación, oportunidades de empleo y acceso a recursos críticos como el agua y la educación.
- Auditorías independientes: Realización de auditorías y evaluaciones independientes para verificar el cumplimiento de las normas de derechos humanos y garantizar la aplicación efectiva de medidas paliativas.

Ferrovial estableció una estrategia global de inversión en la comunidad en el marco de la iniciativa "On the Move for People", que engloba proyectos corporativos globales y acciones adaptadas a las comunidades que rodean sus activos y operaciones. Esta iniciativa, junto con las acciones antes mencionadas, se planifica y ejecuta anualmente, con evaluaciones periódicas de su impacto. Estos esfuerzos se centran en pilares estratégicos clave, como el desarrollo de infraestructuras para satisfacer las necesidades básicas de las comunidades vulnerables. Por ejemplo:

- On the Move for Water: Financia anualmente tres proyectos en países en desarrollo de África, América Latina e India para garantizar el acceso al agua. Cada proyecto implica una contribución financiera de hasta 150.000 euros y la participación de un equipo de expertos para apoyar a la entidad social que ejecuta el proyecto sobre el terreno.

- **On the Move for Zero Hunger:** Se centra en la rehabilitación de comedores sociales en España y la colaboración con bancos de alimentos y servicios de comedores sociales en Estados Unidos, seleccionados por su proximidad a los activos de Ferrovial.
- **On the Move for Education:** Fomenta el acceso a la educación, con especial atención a los campos relacionados con STEM. Las actividades se llevan a cabo en España, Estados Unidos y el Reino Unido, en colaboración con organizaciones locales relacionadas con la educación.
- **On the Move Together,** programas como "Juntos Sumamos" en España y "Charity of the Year" en el Reino Unido implican activamente a los empleados. En 2025, 1.456 empleados participaron en actividades de voluntariado, lo que demuestra la dedicación de la Compañía al compromiso con la comunidad.

Para cuantificar las contribuciones sociales, los impactos y los beneficiarios, Ferrovial se adhiere a la metodología B4SI. En 2025, este enfoque facilitó 388 iniciativas de apoyo a la comunidad, de las que se beneficiaron 348 organizaciones y 399.000 personas.

	2024	2025
Inversión en iniciativas comunitarias (millones €)	8,31	4,61
Contribuciones monetarias (millones €)	3,93	3,58
Horas de trabajo de los empleados (millones €)	0,87	0,78
Contribuciones en especie (millones €)	3,14	0,06
Gastos administrativos (millones €)	0,19	0,19

Nota: para más información, véase la nota 2.2. Otros gastos de explotación de los Estados Financieros consolidados.

Para los próximos años, Ferrovial no ha establecido un compromiso de inversión global, pero sigue apoyando anuales programas específicos, como:

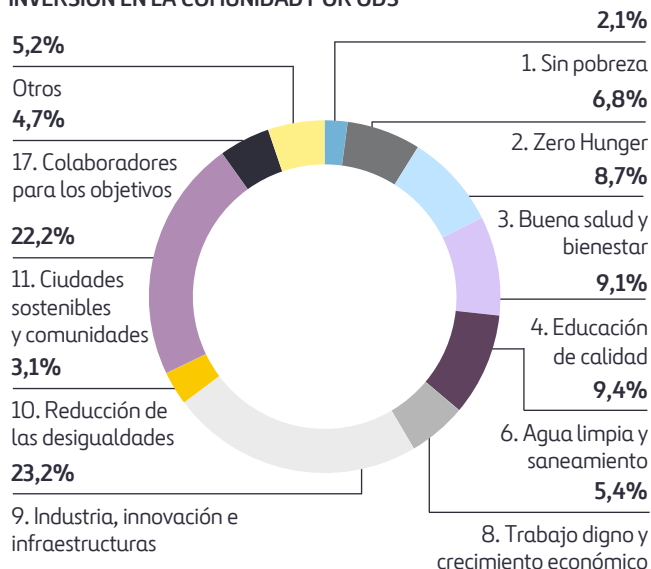
- 500.000 euros para el programa "On the Move for Water".
- 100.000 euros para "On the Move for Zero Hunger" para la remodelación del comedor social en España
- Igualar las donaciones de los empleados en "On the Move Together" y en España y Estados Unidos, aproximadamente 50.000 euros en cada región.

En conjunto, excluidas las respuestas de emergencia, la inversión comunitaria anual se mantiene estable entre 4 y 5 millones de euros. La disminución de la inversión comunitaria se debe principalmente a que la cifra de 2024 incluía ayudas de emergencia excepcionales relacionadas con las inundaciones de la DANA en Valencia y el huracán Helene en Estados Unidos, que aumentaron considerablemente el total de ese año. Este enfoque integral refleja la dedicación de Ferrovial a mejorar la resiliencia y autosuficiencia de las comunidades locales mediante programas de formación, oportunidades de empleo y un mejor acceso a recursos esenciales como el agua y la educación.

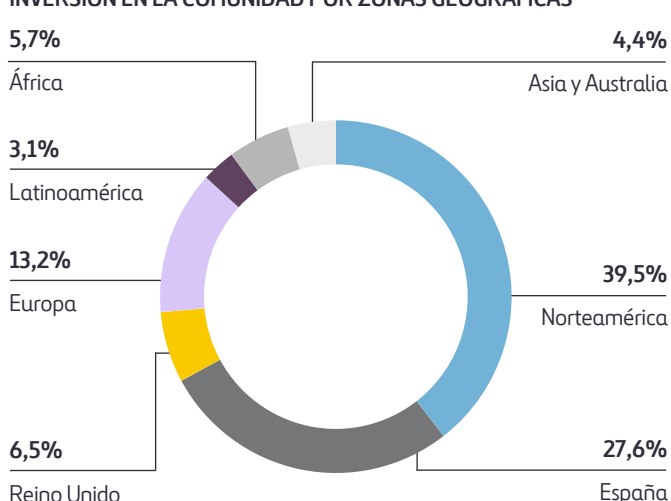
Además, la Compañía da prioridad a la contratación local para estimular las economías de las comunidades circundantes, integra consideraciones sociales y medioambientales en su cadena de suministro y promueve proyectos que reducen las desigualdades, como los que se miden con la metodología B4SI.



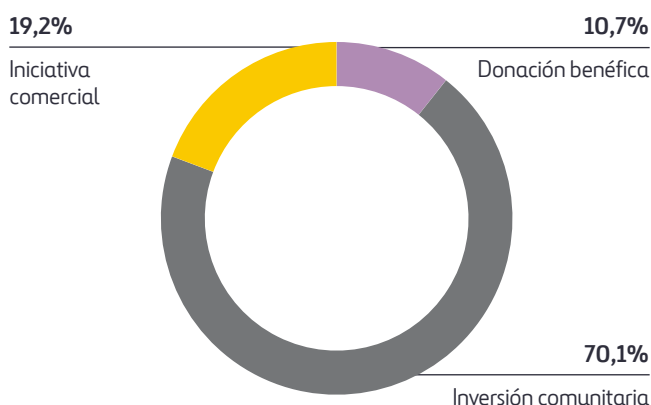
INVERSIÓN EN LA COMUNIDAD POR ODS



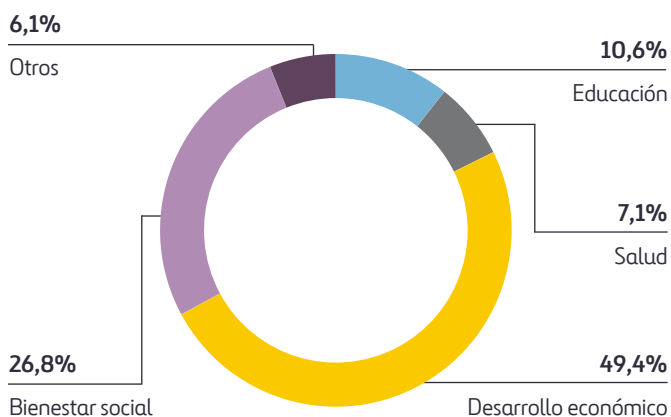
INVERSIÓN EN LA COMUNIDAD POR ZONAS GEOGRÁFICAS



INVERSIÓN EN LA COMUNIDAD POR TIPO DE CONTRIBUCIÓN



INVERSIÓN EN LA COMUNIDAD POR ÁMBITO DE CONTRIBUCIÓN



Ferrovial garantiza que sus acciones se ajustan a su estrategia de sostenibilidad más amplia manteniendo un compromiso activo con las comunidades, consultándolas mediante estudios bienales de materialidad y evaluando la eficacia de estas iniciativas con indicadores medibles. Ferrovial utilizó indicadores de rentabilidad social de la inversión (SROI) para medir el impacto en las regiones donde opera. Esta metodología contiene alrededor de 100 indicadores diferentes, que se seleccionan en función del proyecto de construcción y son los más adecuados para retratar el impacto de Ferrovial en la región. La información se recoge antes del inicio del proyecto, un año después y dos años más tarde, garantizando así que todos los impactos se registran correctamente. Ferrovial ha calculado que a lo largo de los años ha obtenido un rendimiento de la inversión de 9,4 euros por cada euro invertido en el proyecto. Estos esfuerzos no solo mitigan los riesgos potenciales, sino que también generan importantes oportunidades, como el fomento del crecimiento económico local y la mejora de las condiciones de vida.

En los últimos años, no se han identificado impactos materiales negativos o sistémicos en las comunidades (vecinos, asociaciones de vecinos, Consejos, entre otros), ni se han denunciado problemas graves o violaciones de los derechos humanos que afecten a estas comunidades. Para abordar de forma proactiva los posibles impactos negativos, Ferrovial ha puesto en marcha varias iniciativas adaptadas a la diversa gama de impactos potenciales que pueden tener sus actividades. Debido a la gran variedad de actividades que lleva a cabo Ferrovial, se aplica un plan de acción diferente para cada uno de los impactos identificados. Todos los proyectos garantizan la comunicación con los colectivos afectados a través de las actividades mencionadas para identificar estos impactos. Sin embargo, se resuelven caso por caso. Un ejemplo de ello es la construcción de la HS2, en la que, para mantener informada a la comunidad y conocer sus puntos de vista, se celebraron reuniones mensuales de enlace con la comunidad, se organizaron actos en el Centro Móvil de Visitantes y sesiones de información en los ayuntamientos, con el fin de facilitar información cuando surgieran paquetes de obras potencialmente perjudiciales, y se distribuyeron notificaciones anticipadas de obras (AWNs) con información detallada sobre las mismas. Ferrovial mantiene su compromiso con la mejora continua y la obtención de resultados medibles a largo plazo, fomentando el desarrollo sostenible de las comunidades locales y reforzando sus relaciones con ellas.

En cuanto al impulso de impactos positivos, Ferrovial destaca las iniciativas de inversión social, como los programas de agua potable y saneamiento, que han beneficiado a más de 399.000 personas en comunidades vulnerables. En cuanto a la gestión de riesgos y oportunidades, la Compañía lleva a cabo evaluaciones periódicas, identificando y gestionando los riesgos ESG mediante sólidos procesos de gobernanza y herramientas de análisis de riesgos.

S3-5: METAS RELACIONADAS CON LA GESTIÓN DE IMPACTOS NEGATIVOS MATERIALES, EL IMPULSO DE IMPACTOS POSITIVOS Y LA GESTIÓN DE RIESGOS Y OPORTUNIDADES MATERIALES

Ferrovial no ha establecido objetivos cuantitativos en este ámbito. sin embargo, Ferrovial, en el marco de su Estrategia de Sostenibilidad 2030 y su alineación con la Directiva CSRD, establece objetivos específicos con plazos concretos para reducir los impactos negativos en las colectivos afectados y promover efectos positivos en dichas comunidades. Para establecer estos objetivos, Ferrovial colabora activamente con las comunidades afectadas, representantes legítimos y expertos en sostenibilidad, asegurando procesos participativos en la definición, seguimiento y mejora de los objetivos, lo que permite un ajuste continuo basado en las lecciones aprendidas. Ferrovial está implantando un procedimiento para las relaciones con las comunidades locales, como primer paso en este avance en relación con el establecimiento de objetivos con las comunidades locales. Los resultados se desglosan detalladamente según su impacto en las comunidades afectadas pertinentes, garantizando su especificidad, estabilidad temporal y comparabilidad, con el apoyo de normas mundiales como el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, las normas GRI y la Taxonomía de la UE.

Con el fin de evaluar a los proveedores y reducir el riesgo en la cadena de suministro, Ferrovial Construcción se ha fijado el objetivo de evaluar a los proveedores que representen al menos el 60% de su volumen de compras en 2025. Este objetivo está alineado con la estrategia de sostenibilidad de Ferrovial Construcción, demostrando su compromiso con las prácticas de contratación sostenible.



Información sobre gobernanza

NEIS G1 CONDUCTA EMPRESARIAL (ÉTICA Y TRANSPARENCIA Y GOBIERNO CORPORATIVO)

SBM-3: IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES MATERIALES Y SU INTERACCIÓN CON LA ESTRATEGIA Y EL MODELO DE NEGOCIO

Conducta empresarial	Fase de la cadena de valor*	Descripción	Probabilidad de ocurrencia	Horizontes temporales
Cultura Corporativa				
(+) Impacto	CV	Confianza de accionistas e inversores basada en un modelo de gobierno corporativo alineado con las mejores prácticas.	Actual	C
(+) Impacto	CV, S	Contribución a la concienciación interna y difusión entre las partes interesadas externas (contratistas, socios, proveedores comerciales, etc.) de los principios de integridad y ética en la conducta empresarial.	Actual	M
Oportunidad	CV	Promoción de una cultura ética que prevenga y minimice los riesgos de conductas o prácticas ilícitas en la cadena de valor.		M
Oportunidad	CV	Mayor competitividad a la hora de licitar proyectos.		C
Oportunidad	CV	Mejora de las calificaciones ESG como resultado de la aplicación de las mejores prácticas de gobierno corporativo.		C
Protección de los denunciantes				
(+) Impacto	OP, S	Aumento de la confianza de la sociedad como resultado de rechazar, prevenir y denunciar cualquier acción ilegal o inapropiada a lo largo de la cadena de valor del Grupo, promoviendo así la conducta ética y la legalidad de las actividades comerciales.	Actual	C
Gestión de las relaciones con los proveedores, incluidas las prácticas de pago				
(+) Impacto	OP, Com	Mejora de los aspectos medioambientales y sociales de la cadena de suministro con el desarrollo de un sistema de evaluación y gestión de proveedores que tenga en cuenta los factores medioambientales y sociales, con especial atención a los proveedores críticos.	Actual	C
(+) Impacto	CV	Mejora del rendimiento y la creación de valor en toda la cadena de valor gracias a los requisitos éticos promovidos por el Grupo y a la correcta gestión de los riesgos.	Actual	C
(+) Impacto	OP, Com	Reducción de la gravedad de los incidentes en la cadena de suministro mediante el establecimiento de procesos de diligencia debida para identificar, prevenir y mitigar los riesgos y la elaboración de planes de acción.	Actual	C
Oportunidad	OP, Com	Aumento de la confianza mutua que mejora la operatividad y transparencia en las relaciones de Ferrovial con sus proveedores.		M
(+) Impacto	OP, Com	Capacidad para influir y sensibilizar a los proveedores de la empresa sobre las cuestiones ESG mediante la difusión del Código Ético del Proveedor y los requisitos asociados.	Actual	C
Corrupción y soborno				
(+) Impacto	OP, S	Prevención de los delitos de corrupción y soborno promoviendo y haciendo cumplir la normativa y las políticas de cumplimiento establecidas por el Grupo.	Actual	C
Oportunidad	CV	Aumento de la captación de fondos o mejora de las condiciones de financiación de proyectos con requisitos éticos y anticorrupción (inversión socialmente responsable).		C

OP: Operaciones propias; CV: Cadena de valor; Com: Compras; Cl: Clientes; S: Socios; C: Corto plazo; M: Medio plazo; L: Largo plazo

G1-1: CULTURA CORPORATIVA Y POLÍTICAS DE CONDUCTA EMPRESARIAL

El Programa de Cumplimiento, aprobado y supervisado por el Consejo de Administración, incluye diversas políticas:

Política	Política Anticorrupción
Descripción	Ferrovial está comprometida con los más altos estándares de integridad, transparencia y cumplimiento legal en todas sus actividades corporativas. La Política Anticorrupción establece un enfoque de tolerancia cero frente a la corrupción y el soborno, garantizando el cumplimiento de las leyes anticorrupción tanto nacionales como internacionales, la detección y los mecanismos de mitigación en todas las operaciones de la Empresa. Se aplica a todo el personal de Ferrovial (incluidos administradores, directivos, empleados y colaboradores), con el objetivo de disuadir actividades fraudulentas y salvaguardar los activos y la reputación de la empresa. La política rige las interacciones entre Ferrovial y cualquier parte externa, incluidos los funcionarios públicos, y está diseñada para evitar cualquier forma de práctica corrupta.
Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> • Promover una cultura empresarial que disuada de las actividades fraudulentas. • Garantizar la prevención, detección y respuesta a los riesgos relacionados con el fraude. • Promover el cumplimiento ético y legal en todas las unidades y relaciones empresariales. • Reforzar los controles internos para mitigar eficazmente los riesgos de fraude.
Impactos, riesgos y oportunidades materiales asociados	<ul style="list-style-type: none"> • Impactos materiales: Posibles repercusiones jurídicas y financieras de los incidentes relacionados con la corrupción. • Riesgos: Daños a la reputación, sanciones regulatorias, responsabilidades legales e interrupciones operativas. • Oportunidades: Fortalecer la confianza de las partes interesadas, reforzar la ética empresarial y garantizar un crecimiento empresarial sostenible mediante prácticas conformes.
Proceso de seguimiento y corrección	<p>Ferrovial ha implantado sólidos mecanismos de controles y cumplimiento, entre los que se incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Canal ético para comunicar preocupaciones de forma confidencial y anónima, si así se desea. • Formación obligatoria para todos los empleados sobre prácticas anticorrupción. • Auditorías internas y evaluaciones de riesgos para detectar y prevenir infracciones. • Medidas disciplinarias estrictas, incluido el despido, en caso de infracción de la política.
Flujo de aprobación de la política	
Partes interesadas	Todos los empleados, directivos, administradores, proveedores, contratistas y colaboradores externos de Ferrovial.
Áreas geográficas	Global
Aplicación en la cadena de valor	Se extiende a todas las filiales, empresas conjuntas y socios comerciales. Ferrovial promueve la adhesión a esta política entre todos los terceros que realizan negocios con la empresa.
Exclusiones a la aplicación	Ninguna especificada
Flujo de aprobación de la política	
Parte responsable	Consejo de Administración - responsable de la aprobación de la política, mientras que el Departamento de Cumplimiento es responsable de su actualización, difusión y formación.
Otras cuestiones que comunicar (si procede)	
Coherencia con instrumentos o normas de terceros	<ul style="list-style-type: none"> • Ley estadounidense sobre prácticas corruptas en el extranjero (FCPA). • Ley británica contra el soborno. • Directiva 2017/1371 de la UE en materia de lucha contra el fraude. • Ley Sarbanes-Oxley (EE.UU.). • Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción. • Convenio de la OCDE sobre la lucha contra la corrupción. • Códigos penales español y neerlandés. • Ley 11/2021 de Prevención del Fraude.
Compromiso de las partes interesadas	Ferrovial comunica y promueve activamente el cumplimiento de esta política entre empleados, directivos, socios comerciales y partes externas relevantes. Ferrovial fomenta la transparencia y la conducta ética concienciando sobre el fraude y la responsabilidad a empleados, proveedores y socios comerciales.
Cómo se proporciona	Esta política está disponible en la página web de Ferrovial (www.ferrovial.com), en la intranet y en el onboarding de los empleados.
Cambios importantes en la política	Se han introducido cambios: se han revisado las definiciones para que sean coherentes en todas las políticas y también se ha incluido una cláusula de Responsabilidades, en la que se indican las responsabilidades respectivas de las tres líneas de defensa de la empresa: las unidades de negocio, Cumplimiento y Auditoría Interna.

Política	Política de cumplimiento
Descripción	Ferrovial se compromete a cumplir estrictamente todas las leyes y reglamentos aplicables, garantizando que sus actividades empresariales se lleven a cabo con integridad, transparencia y respeto de los principios éticos. Esta política establece un marco para el cumplimiento corporativo, la gestión de riesgos y las medidas de control interno. Se aplica a todos los ejecutivos, empleados y directores, promoviendo una cultura corporativa que prevenga, detecte y mitigue los riesgos de cumplimiento.
Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> • Proporcionar un marco general para que todos los empleados, ejecutivos y directores actúen de acuerdo con las normas más estrictas de ética, transparencia y legalidad. • Establecer un sistema común y normalizado para supervisar y gestionar los riesgos de cumplimiento, en particular los relacionados con posibles conductas delictivas. • Fomentar una cultura de ética empresarial en los procesos de toma de decisiones y gobernanza.
Impactos, riesgos y oportunidades materiales asociados	<ul style="list-style-type: none"> • Impactos materiales: Incumplimientos que podrían tener consecuencias jurídicas, financieras o para la reputación. • Riesgos: Incumplimiento de la normativa, sanciones legales, mala conducta financiera y pérdida de confianza de las partes interesadas. • Oportunidades: Reforzar el gobierno corporativo, garantizar el cumplimiento de la normativa y fomentar una cultura de integridad.
Proceso de seguimiento y corrección	<p>Ferrovial ha implantado sólidos mecanismos de control y corrección del cumplimiento, entre los que se incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Canal ético para denuncias confidenciales y anónimas, si se desea. • Auditorías internas y evaluaciones de riesgos de cumplimiento para prevenir y detectar irregularidades. • Formación en cumplimiento de la normativa para empleados y directivos. • Actualizaciones y revisiones periódicas del Programa de Cumplimiento para garantizar una mejora continua.
Ámbito de la política	
Partes interesadas	Todos los empleados, directivos y consejeros de Ferrovial.
Áreas geográficas	Global
Aplicación en la cadena de valor	Se extiende a todas las filiales, empresas conjuntas y terceros colaboradores. Ferrovial garantiza la promoción de los principios éticos en toda su cadena de valor.
Exclusiones a la aplicación	Ninguna especificada
Flujo de aprobación de la política	
Parte responsable	Consejo de Administración - responsable de la aprobación de la política, mientras que el Departamento de Cumplimiento es responsable de su actualización, difusión y formación.
Otras cuestiones que comunicar (si procede)	
Coherencia con instrumentos o normas de terceros	<ul style="list-style-type: none"> • Ley estadounidense sobre prácticas corruptas en el extranjero (FCPA). • Ley británica contra el soborno. • Convención de la OCDE contra el soborno. • Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción. • Códigos penales español y neerlandés.
Compromiso de las partes interesadas	Ferrovial promueve la concienciación sobre el cumplimiento y la responsabilidad entre empleados, directivos, proveedores y socios comerciales, garantizando la transparencia de las operaciones corporativas.
Cómo se proporciona	La política está publicada en la página web de Ferrovial, en la intranet interna y en los programas de formación sobre cumplimiento corporativo. Además, se pone a disposición de todos los empleados en el proceso de incorporación.
Cambios importantes en la política	Se han introducido cambios: se han revisado las definiciones para que sean coherentes en todas las políticas y también se ha incluido una cláusula de Responsabilidades, en la que se indican las responsabilidades respectivas de las tres líneas de defensa de la empresa: las unidades de negocio, Cumplimiento y Auditoría Interna.

Política	Canal Ético y Política de Gestión de Consultas, Informes y Reclamaciones
Descripción	Ferrovial ha establecido esta política para facilitar la gestión transparente y responsable de las consultas, quejas y denuncias relacionadas con el Código Ético y de Conducta Empresarial de la compañía. La política garantiza la confidencialidad, la protección contra represalias y el cumplimiento de las normas legales y éticas. También se ajusta a las mejores prácticas internacionales y a los requisitos normativos.
Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> • Definir un proceso estructurado de gestión de consultas, reclamaciones e informes. • Establecer mecanismos de comunicación ética dentro de Ferrovial. • Reforzar el compromiso de Ferrovial con la transparencia, la integridad y la responsabilidad. • Proteger a los denunciantes y garantizar que las denuncias se tramitan de forma segura y justa.

Impactos, riesgos y oportunidades materiales asociados	<ul style="list-style-type: none"> Impactos materiales: Infracciones éticas, fraude, mala conducta o violaciones de la normativa que afecten a las partes interesadas. Riesgos: Daños a la reputación, consecuencias legales y pérdida de confianza. Oportunidades: Reforzar el gobierno corporativo, fomentar el comportamiento ético y garantizar el cumplimiento de las normas internacionales.
Proceso de seguimiento y corrección	<p>Ferrovial garantiza la gestión segura y sistemática de todos los informes a través de:</p> <ul style="list-style-type: none"> Canal Ético (accesible a través de la intranet, el sitio web y los números gratuitos). Opciones de denuncia confidencial y anónima, sujetas a la normativa aplicable. Investigaciones justas y objetivas gestionadas por el Departamento de Cumplimiento o los órganos de gobierno designados, según proceda. Medidas de protección de los denunciantes para evitar represalias.
Ámbito de la política	
Partes interesadas	Todos los empleados, ejecutivos, directores, proveedores, contratistas y socios comerciales de Ferrovial.
Áreas geográficas	Global
Aplicación en la cadena de valor	Aplicable a todas las entidades del Grupo Ferrovial, filiales y terceros interesados.
Exclusiones a la aplicación	Ninguna especificada
Flujo de aprobación de la política	
Parte responsable	Consejo de Administración - responsable de la aprobación de la política, mientras que el Departamento de Cumplimiento es responsable de su actualización, difusión y formación.
Otras cuestiones que comunicar (si procede)	
Coherencia con instrumentos o normas de terceros	<ul style="list-style-type: none"> Código neerlandés de gobierno corporativo. Ley estadounidense de protección de los denunciantes. Directiva 2019/1937 de la UE relativa a la protección de los denunciantes de irregularidades. Ley española 2/2023 de protección de los denunciantes de irregularidades.
Compromiso de las partes interesadas	Ferrovial garantiza que todos los empleados y socios comerciales conocen y tienen acceso al Canal Ético.
Cómo se proporciona	Esta política está disponible en la página web (www.ferrovial.com) y en la intranet.
Cambios importantes en la política	Se han introducido cambios: se han revisado las definiciones para que sean coherentes en todas las políticas y también se ha incluido una cláusula de Responsabilidades, en la que se indican las responsabilidades respectivas de las tres líneas de defensa de la empresa: las unidades de negocio, Cumplimiento y Auditoría Interna.

Política	Código Ético y de Conducta Empresarial
Descripción	Este Código es de aplicación a Ferrovial SE y a todas las compañías del Grupo, con independencia de su área de negocio, localización geográfica o actividades. Incluye a los miembros de los órganos de gobierno, directores, ejecutivos y empleados de cualquier empresa del Grupo, incluidos los directores financieros. Sirve como código de conducta en línea con las recomendaciones de la Comisión Nacional del Mercado de Valores española, el Código de Gobierno Corporativo neerlandés y los requisitos de la SEC y el NASDAQ.
Objetivo	El Código pretende garantizar que todos los empleados y directivos se adhieran a los principios y compromisos que contiene, promoviendo el comportamiento ético y el cumplimiento de las leyes y reglamentos aplicables.
Impactos, riesgos y oportunidades materiales asociados	<ul style="list-style-type: none"> Riesgos: El incumplimiento del Código puede dar lugar a medidas disciplinarias, incluido el despido para los empleados, solicitudes de dimisión para los directivos, responsabilidad civil, sanciones penales y daños a la reputación de Ferrovial. Oportunidades: El Consejo de Administración revisa y actualiza periódicamente el Programa de Cumplimiento para garantizar una mejora continua.
Proceso de seguimiento y corrección	Ferrovial dispone de un Canal Ético accesible a través de la intranet y de la página web, que permite denunciar de forma confidencial y, si se desea, anónima, cualquier irregularidad, incumplimiento o comportamiento contrario a la ética. La Compañía garantiza la tolerancia cero frente a las represalias contra las personas que denuncian de buena fe.
Ámbito de la política	
Partes interesadas	Este Código se aplica a todas las entidades del Grupo Ferrovial, incluidos empleados, directivos, consejeros y directores financieros.
Áreas geográficas	Global
Aplicación en la cadena de valor	Ferrovial promueve los principios y compromisos establecidos en este Código a lo largo de toda su cadena de valor, con el objetivo de que todos los terceros se adhieran a los mismos estándares.
Exclusiones a la aplicación	Ninguna especificada

Flujo de aprobación de la política

Parte responsable Consejo de Administración - responsable de la aprobación de la política, mientras que el Departamento de Cumplimiento es responsable de su actualización, difusión y formación.

Otras cuestiones que comunicar (si procede)

Coherencia con instrumentos o normas de terceros Este Código se ajusta a las recomendaciones de la Comisión Nacional del Mercado de Valores española, el Código de Gobierno Corporativo holandés, la SEC y los requisitos del NASDAQ.

Compromiso de las partes interesadas Ferrovial vela por que todos los empleados y terceros conozcan y se adhieran a los principios y compromisos establecidos en este Código.

Cómo se proporciona Esta política está disponible en la página web de Ferrovial (www.ferrovial.com) y en la intranet.

Cambios importantes en la política Actualizado en mayo de 2025 para introducir cambios en aras de la claridad y la coherencia.

Fomento de la cultura empresarial

Ferrovial garantiza el cumplimiento de su Código Ético a través del desarrollo de su Programa de Cumplimiento, que se fundamenta en un amplio conjunto de políticas que desarrollan los principios contenidos en el Código. La Compañía cuenta con un Canal Ético que apoya el seguimiento de la adhesión a las normas de conducta establecidas en el Código y en las políticas complementarias. Además, el departamento de Auditoría Interna realiza revisiones periódicas que refuerzan el cumplimiento de los procedimientos definidos en estas políticas, garantizando que los empleados siguen los procesos establecidos en ellas.

Ferrovial promueve activamente una cultura de ética e integridad a través de diversas iniciativas, entre las que destacan la aprobación y difusión de las políticas y procedimientos de Cumplimiento, la puesta en marcha de cursos de formación en materia de cumplimiento, la publicación de noticias relacionadas con el cumplimiento en la intranet y, en noviembre de 2025, se celebró la **Primera Semana Global de Cumplimiento**, centrada en el tema "La ética en todas partes: de las políticas a la práctica."

La **Red de Cumplimiento** está compuesta actualmente por unos 56 empleados, que representan diversas funciones y negocios de la empresa en todas las jurisdicciones en las que opera. La Red de Cumplimiento actúa como enlace entre el Departamento de Cumplimiento y los empleados del Grupo; y apoya al Departamento de Cumplimiento en la identificación de riesgos y el despliegue de políticas y programas de formación. Los miembros de la Red de Cumplimiento también llevan a cabo investigaciones de las comunicaciones al Canal Ético, según proceda.

La Red de Cumplimiento se reúne periódicamente para intercambiar conocimientos e información, beneficiándose de la participación de altos ejecutivos. Ferrovial amplió la Red de Cumplimiento para incluir a unos 36 Embajadores de Cumplimiento, con lo que el número total de empleados de la Red asciende a 92, que apoyan al Departamento de Cumplimiento en diversas iniciativas relacionadas con el cumplimiento.

Paralelamente, Ferrovial también ha establecido una Red de Privacidad en las diferentes geografías en las que opera, garantizando un enfoque coordinado de la protección de datos. Esta red, compuesta por 39 miembros, facilita el intercambio de conocimientos y mejores prácticas sobre protección de datos en Ferrovial y fomenta la colaboración para integrar la privacidad en las decisiones empresariales y los procesos operativos.

Ferrovial también ha creado un Consejo de Ética, que se reúne trimestralmente para actuar como órgano consultivo en asuntos complejos de cumplimiento, incluida la implantación del modelo de *Compliance* en toda la organización y la supervisión del Canal Ético. El Consejo está compuesto por representantes de funciones clave: Recursos Humanos, Cumplimiento y Auditoría Interna, garantizando una perspectiva multidisciplinar.

Asimismo, Ferrovial cuenta con un **Plan de Formación y Sensibilización en Cumplimiento Normativo**, cuyo objetivo es promover una cultura basada en la ética y la integridad dentro de la organización y reforzar el cumplimiento de sus normas éticas:

1. Objetivos del Plan de Formación y Sensibilización:

- El plan pretende dar a conocer mejor **el Código Ético y de Conducta Empresarial**, así como las políticas y procedimientos que lo sustentan. Esto garantiza que todos los empleados comprendan y cumplan las expectativas éticas de la Compañía.

2. Actividades de formación clave:

Se ha determinado que determinados puestos y funciones presentan un mayor riesgo de corrupción y soborno. Una de las prioridades **del Plan de Formación y Sensibilización del Departamento de Cumplimiento** es concienciar a los empleados sobre estos riesgos, especialmente en relación con actos delictivos como la corrupción y el soborno:

- **Empleados con relaciones con las administraciones públicas:** Los empleados que interactúan directamente con las administraciones públicas están expuestos a situaciones en las que pueden surgir riesgos de soborno. Esto incluye a quienes participan en licitaciones o contratos públicos.
- **Empleados que negocian con terceros:** Los empleados que participan en negociaciones con terceros, como proveedores o socios comerciales, también están expuestos a riesgos de corrupción.
- **Empleados del Departamento de Compras:** Este Departamento es un área crítica, ya que los empleados que gestionan la adquisición de bienes y servicios tienen un alto nivel de interacción con los proveedores y pueden estar en puestos en los que la corrupción es un riesgo potencial.

Para hacer frente a estos riesgos, se publican políticas específicas, como la Política Anticorrupción, la Política de Regalos y Hospitalidad, la Política de Grupos de Presión y Contribuciones Políticas, la Política de Diligencia Debida con respecto a la Integridad de Terceros, el Procedimiento de Diligencia Debida con respecto a la Integridad de Proveedores y el Código Ético para Proveedores, entre otras. Para apoyar aún más la aplicación de estas políticas y procedimientos, el Departamento de Cumplimiento puso en marcha un agente de IA para preguntas sobre Cumplimiento y publicó una serie de Guías Rápidas para ayudar a los empleados a entender ciertas políticas clave de Cumplimiento.

Además, se han diseñado cursos de formación para sensibilizar y fomentar la aplicación práctica de estas políticas y funciones de riesgo, concluyendo que todas ellas están cubiertas por estos programas de formación. La impartición de formación se ha hecho más eficiente gracias a la incorporación en 2025 de una base de datos y una plataforma de formación.

- Entre las principales actividades de formación en 2025 figuran:
 - Curso de formación para el Consejo de Administración al que asistieron todos sus miembros.
 - En noviembre de 2025 se impartió un curso de actualización sobre el Código Ético y de Conducta Empresarial a los empleados del Grupo (4.941 empleados formados, incluidos los empleados a tiempo completo y a tiempo parcial).
 - Formación para empleados sobre el Código Ético, impartida en toda la organización a 5.229 empleados para reforzar la concienciación sobre los principios éticos y las normas de conducta esperadas.

La incorporación de nuevos empleados incluye cursos sobre el Código Ético y de Conducta Empresarial, la Política Anticorrupción y el Compliance Boot Camp, así como formación sobre ciberseguridad, prevención de riesgos laborales y protección de datos personales, entre otros.

3. Volumen de formación:

- En 2025 el volumen total de formación obligatoria ascendió a 15.223 horas frente a las 27.073 horas de 2024 (esta diferencia se debe, en gran parte, a la menor duración del curso obligatorio de actualización del Código Ético lanzado en 2025 frente al curso obligatorio completo del Código Ético lanzado en 2024). El plan es lanzar periódicamente un curso más largo y completo sobre el Código Ético, con un curso de actualización en los años alternativos. En total, se han impartido 59.355 horas de formación obligatoria en los últimos tres años. Esto refleja el compromiso permanente de Ferrovial con la formación en materia de ética y cumplimiento.

Canal Ético

Ferrovial está sujeta a los requisitos legales de la Directiva (UE) 2019/1937 sobre la protección de los denunciantes, así como a la legislación nacional. En cumplimiento de estas y otras exigencias legales, Ferrovial pone a disposición de sus empleados y grupos de interés el Canal Ético, un sistema confidencial que permite, si el denunciante lo desea, la denuncia de forma anónima, y facilita la comunicación de cualquier posible irregularidad, incumplimiento o comportamiento contrario a la legalidad o a las políticas y procedimientos éticos de Ferrovial, incluyendo, en particular, posibles casos de fraude o corrupción, prácticas anticompetitivas, violaciones de derechos humanos, asuntos financieros y fiscales, o daños al medio ambiente, salvaguardando siempre su identidad y con tolerancia cero ante cualquier posible represalia. Este anonimato garantiza un canal seguro y confidencial para que las personas comuniquen sus preocupaciones o conductas indebidas, asegurando la conformidad con los principios y protecciones establecidos en la Directiva.

Asimismo, se podrán comunicar asuntos relacionados con la contabilidad, los controles contables internos, la auditoría o prácticas financieras cuestionables de Ferrovial SE, así como cualquier presunta conducta indebida de los miembros del Consejo de Administración, todas ellas consideradas como "Comunicaciones Prioritarias" según la política del Canal Ético. Las comunicaciones prioritarias son gestionadas por el Departamento de Cumplimiento y, en algunos casos, por el Departamento de Auditoría Interna. Las denuncias contables, sin embargo, son tramitadas por la Comisión de Auditoría y Control junto con el Departamento de Cumplimiento. Por último, las denuncias que implican una conducta indebida real o supuesta del Consejo son tramitadas por el Presidente de la Comisión de Auditoría y Control.

El Canal Ético está disponible a través de la intranet o de la web corporativa (<https://ferrovial.com>) y se puede acceder a él por teléfono. Por otra parte, en algunas empresas del Grupo se establecieron canales de información por razones de necesidad legal. Ferrovial insta a los empleados y a los terceros con los que se relaciona a que comuniquen al Canal Ético cualquier incumplimiento del Código Ético, de otras normas internas o de la legislación aplicable. Todas las comunicaciones se gestionan con objetividad y diligencia de acuerdo con la Política del Canal Ético. Durante todo el proceso se respetan los derechos de los implicados, en particular la presunción de inocencia. Además, Ferrovial mantiene una política de tolerancia cero frente a las represalias contra cualquier persona que denuncie de buena fe ante el Canal Ético o participe en la investigación del mismo.

Las comunicaciones al Canal Ético son filtradas por la Dirección de Cumplimiento Normativo y gestionadas por los Representantes del Órgano de Dirección autorizados para realizar investigaciones, teniendo en cuenta la independencia, y la ausencia de conflictos de intereses. Para ayudar a los equipos que puedan verse implicados en esta tarea en sus respectivas áreas de especialización, el Departamento de Cumplimiento ha elaborado una Guía de Investigaciones. Además, se han celebrado sesiones de formación para la Red de Cumplimiento con el fin de garantizar la gestión diligente de todas las comunicaciones y el respeto de las personas implicadas.

Las comunicaciones son gestionadas y resueltas por el departamento que se considere más adecuado en función de las circunstancias y la proximidad geográfica de los denunciantes. Ferrovial garantiza la máxima independencia y la ausencia de conflictos de intereses en este proceso.

El Director de Cumplimiento informa trimestralmente a la Comisión de Auditoría y Control y una vez al año al Consejo de Administración sobre los informes recibidos y las medidas adoptadas en relación con ellos.

Durante 2025, se recibieron un total de 224 informes a través de los distintos canales de notificación, lo que representa un aumento del 24% en comparación con los 181 recibidos en 2024. De las 224 denuncias recibidas, 91 (41%) eran anónimas (frente a 59 (33%) en 2024), y 71 (32%) se consideraron fundadas (frente a 88 (49%) en 2024). De las corroboradas, en el 100% de los casos se adoptaron medidas correctoras (99% en 2024).

	Número de comunicaciones en 2024	Número de comunicaciones en 2025
Corrupción y soborno	10	12
Discriminación o acoso	58	50
Datos personales	0	8
Conflicto de intereses	8	6
Blanqueo de dinero o uso de información privilegiada	0	0
Otros	105	148

Nota:

- La mayoría de las comunicaciones se refieren a fraudes internos o apropiaciones indebidas por parte de empleados o colaboradores de la compañía. No se han recibido informes sobre posibles casos de soborno de funcionarios públicos o tráfico de influencias en los que estén implicadas empresas del Grupo.
- Los datos de privacidad de los clientes, los conflictos de intereses, el blanqueo de dinero o el uso de información privilegiada son indicadores específicos de cada entidad. El aumento de las infracciones notificadas se atribuye a un mayor conocimiento de los canales de notificación por parte de los empleados, así como a su confianza en ellos como mecanismo seguro para notificar irregularidades o buscar orientación, lo que ha fomentado un uso más frecuente por parte de empleados y partes interesadas.
- El aumento de las infracciones notificadas se atribuye a un mayor conocimiento de los canales de notificación por parte de los empleados, así como a su confianza en ellos como mecanismo seguro para notificar irregularidades o buscar orientación, lo que ha fomentado un uso más frecuente por parte de empleados y partes interesadas.

Las medidas correctoras adoptadas corresponden principalmente a acciones disciplinarias (incluido el despido), programas de formación o cambios en los procesos y procedimientos internos, todo ello de conformidad con los procedimientos internos aplicables, los convenios colectivos y, en su caso, la legislación aplicable. También se tiene en cuenta la normativa aplicable en las distintas jurisdicciones en las que opera Ferrovial.

El Departamento de Cumplimiento revisa periódicamente las comunicaciones que ya se han cerrado, para prevenir posibles casos de represalias.

Los empleados también pueden comunicar sus inquietudes al Departamento de RR. HH. o a su responsable directo.

Asimismo, Ferrovial tiene habilitado un buzón de sugerencias en la intranet de la Compañía, gestionado por el departamento de RR. HH., para que los empleados puedan hacer llegar sus sugerencias y necesidades directamente a dicho departamento.

El conocimiento y la confianza en el Canal Ético se evalúan mediante encuestas realizadas al final de los cursos de formación obligatorios. La última encuesta se puso en marcha con el curso de actualización 2025 sobre el Código Ético, y los resultados mostraron que el 95,5% de los empleados que completaron el curso y respondieron a la encuesta son conscientes de la existencia del Canal Ético, el 98,1% saben que las preocupaciones o irregularidades también pueden ser reportadas a su jefe o al Departamento de RRHH, y el 97,05% son conscientes de que Ferrovial tiene una política de tolerancia cero contra cualquier forma de represalia contra las personas que presenten una comunicación de buena fe.

Compromiso ético de terceros:

Ferrovial exige a terceros, incluidos proveedores, contratistas, agentes, consultores y otros socios comerciales, con los que se relaciona que mantengan un comportamiento ético conforme a las normas más estrictas. En cada caso, el tercero en cuestión deberá aprobar y aceptar el Código Ético y de Conducta Empresarial de Ferrovial y/o el Código Ético de los Proveedores, la Política Anticorrupción, o las propias políticas del tercero si son compatibles con los principios y compromisos básicos establecidos en el Código Ético y de Conducta Empresarial y la Política Anticorrupción de Ferrovial. Además, la diligencia debida en materia de integridad de terceros se lleva a cabo en consonancia con las mejores prácticas internacionales para garantizar que Ferrovial mitiga el riesgo de corrupción en la Compañía.

Compromiso de ejecutivos y directores:

En 2025, los empleados que completaron el curso de actualización sobre el Código Ético, así como todos los miembros del Consejo de Administración, firmaron un reconocimiento del Código, por el que confirmaban que basarán sus decisiones y acciones en los valores, las políticas y el Código Ético de Ferrovial; consultarán el Código siempre que tengan dudas; pedirán orientación a su jefe o a la Dirección de Cumplimiento si es necesario; y denunciarán cualquier sospecha de conducta indebida a través de los canales adecuados.

G1-2: GESTIÓN DE LAS RELACIONES CON LOS PROVEEDORES

La Compañía se centra en mantener una relación ética con sus proveedores, aplicando un Proceso de Diligencia Debida de Integridad y compartiendo con ellos el Código Ético de Proveedores y la Política Anticorrupción, asegurándose de que los proveedores comparten sus valores y principios. Es esencial establecer relaciones duraderas con los proveedores estratégicos para lograr un enfoque global acorde con los objetivos corporativos e identificar sinergias en la cadena de suministro.

En este sentido, la gestión eficaz del riesgo es esencial e incluye la evaluación de los proveedores y la aplicación de medidas adecuadas para garantizar la calidad y la seguridad de los suministros.

Esto implica vigilar los principales riesgos y oportunidades que pueden afectar a la creación de valor en toda la cadena de suministro, lo que a su vez implica considerar no solo los aspectos económicos, sino también los impactos ESG asociados a la actividad. Por ejemplo, para mitigar el riesgo de interrupciones en la cadena de suministro, se supervisa el ecosistema de proveedores críticos y se identifican alternativas viables para garantizar la continuidad del suministro y minimizar los posibles efectos negativos.

Desde una perspectiva general, se analiza el grado de criticidad de todos los proveedores, entendiendo por proveedores críticos aquellos cuyo volumen de compras es material desde el punto de vista económico, o aquellos cuyos suministros o servicios podrían tener un impacto negativo en la continuidad de la actividad en caso de incidente, bien porque fabrican materiales o equipos críticos, bien porque son difíciles de sustituir. En términos de volumen de compras, el 31,03% corresponde a proveedores críticos (31,06% en 2024).

Ferrovial también mantiene una fuerte estrategia de aprovisionamiento local, el 94,8% del volumen de compras en 2025 procedía de proveedores locales (96,8% en 2024).

	Número		Volumen de compras	
	2024	2025	2024	2025
Total proveedores	45.689	46.184	6.531.832.511,00 €	6.704.126.461,54 €
Total proveedores críticos	281	295	2.028.894.954,00 €	2.080.511.928,21 €
Proveedores críticos (nivel 1)	279	292		
Proveedores críticos (no de nivel 1)	2	3		

En el caso de Ferrovial Construcción, a finales de 2025, 222 eran proveedores críticos, de los cuales 219 eran Tier 1, y 3 Tier 2. En 2024, se identificaron 210 proveedores críticos, de los cuales 208 eran de nivel 1 y 2 de nivel 2.

Ferrovial no tiene una política específica de pago a proveedores. No obstante, vela por el cumplimiento de las condiciones de pago establecidas en los acuerdos contractuales y la legislación aplicable en cada país donde opera, manteniendo relaciones comerciales responsables y transparentes.

Evaluación de las cuestiones ESG en la cadena de suministro

Las consideraciones ESG también forman parte de la evaluación de los proveedores. Los proveedores se clasifican como de alto riesgo si suministran productos de alto riesgo, operan en sectores de alto riesgo y/o fabrican los productos suministrados en países de alto riesgo.

El Procedimiento de Evaluación y Seguimiento de la Calidad de Proveedores de Ferrovial Construcción, que se aplica a todos los proyectos en todo el mundo, establece el método utilizado para evaluar y supervisar el rendimiento de los proveedores. La División de Construcción dispone de una herramienta informática que evalúa y supervisa a cada proveedor en función de las evaluaciones realizadas en cada obra o centro de trabajo. Las evaluaciones permiten puntuar a los proveedores de forma continua, y los resultados pueden dar lugar a la emisión de una advertencia formal para el proveedor, al establecimiento de un plan de acción de mejora o incluso a la inhabilitación para trabajar con Ferrovial, dependiendo de la gravedad del caso. Cuando se notifica un incidente a nivel de proyecto, la empresa aprovecha para colaborar y evaluar. En algunos casos, si es necesario, se informa a los proveedores de la situación y se les exige que solucionen el problema. Ferrovial ofrece apoyo mediante cursos de formación o planes de mejora. Si un proveedor recibe tres evaluaciones negativas en el plazo de un año, la empresa propone su descalificación y, una vez descalificado, no podrá volver a trabajar con la empresa.

A lo largo de su cadena de suministro, Ferrovial ofrece el "Programa de formación: Proveedores Sostenibles" para pequeñas y medianas empresas. Este programa gratuito y exclusivo está desarrollado por las redes del Pacto Mundial de Naciones Unidas en España y Reino Unido, ICEX España Exportación e Inversiones y la Fundación ICO. Representa una excelente oportunidad para que los proveedores de la Compañía refuercen su competitividad y se alineen con las mejores prácticas ESG. Asimismo, el Canal Ético está a disposición de todos los grupos de interés en la página web de Ferrovial, garantizando la transparencia en las relaciones y permitiendo la denuncia de cualquier conducta que no se ajuste a las normas de la Compañía. Ferrovial cuenta con un Código Ético de Proveedores, que forma parte del Procedimiento de Diligencia Debida de Integridad Ética de Proveedores, que los proveedores deben conocer y aceptar antes de entablar relaciones contractuales con la Compañía. Establece los principios básicos que deben guiar su comportamiento en su relación comercial con Ferrovial. Además, las órdenes de compra y los modelos de contrato incluyen cláusulas que abordan cuestiones medioambientales, sociales, laborales y de salud y seguridad, así como el cumplimiento de los principios del Pacto Mundial y disposiciones que garantizan un comportamiento ético y la lucha contra la corrupción.

La División de Construcción de Ferrovial estableció un indicador medible de sostenibilidad para evaluar a los proveedores que representen el 60% del volumen total de compras para 2025, este porcentaje para la División de Construcción de Ferrovial fue del 70,79%. Este objetivo está alineado con la estrategia de sostenibilidad de Ferrovial Construcción, mostrando su compromiso con las prácticas de contratación sostenible.

Proveedores evaluados	2024	2025
Número de proveedores evaluados	7.604	9.083
% de proveedores críticos evaluados	70,11 %	58,98 %
Número de proveedores críticos evaluados con impactos negativos sustanciales reales/potenciales	17	8
Número de proveedores críticos con impactos negativos sustanciales reales/potenciales con plan de acción correctivo acordado	1	6
% de proveedores críticos con impactos negativos sustanciales reales/potenciales con plan de acción correctivo acordado	5,88 %	75,00 %
Número de proveedores críticos evaluados con impactos negativos sustanciales reales/potenciales eliminados	16	8

Nota: El aumento del porcentaje de proveedores críticos con impactos negativos sustanciales reales/potenciales con un plan de medidas correctoras acordado se debe a una investigación y verificación más rigurosas de las medidas correctoras acordadas.

Programas de formación (indicadores específicos de la entidad)	2024	2025
Número total de proveedores críticos en programas de formación	0	6
% de proveedores críticos en programas de formación	0 %	3 %

En el caso de Ferrovial Construcción, en 2025 se evaluaron 7.402 proveedores. De los 222 proveedores críticos, 117 fueron evaluados (lo que representa el 52,70%), se determinó que 8 tenían posibles repercusiones negativas y en 6 de ellos se puso en marcha un plan de mejora. Además, de los 117 proveedores evaluados, 6 participan actualmente en programas de formación.

Además, Ferrovial Construcción utiliza diferentes plataformas para contratar, evaluar y supervisar a los proveedores, como BuildAdvisor. Esta plataforma desplegada en España en 2024, y durante 2025 en el resto de regiones, facilita la colaboración con la cadena de suministro agilizando la búsqueda y evaluación de proveedores y ofreciéndoles oportunidades de mejora y proyectos adecuados. Esto conduce a una mayor eficiencia y competitividad en los proyectos y hace avanzar los objetivos ESG en materia de responsabilidad y sostenibilidad.

Ferrovial también utiliza una plataforma denominada Supplier 360 que proporciona información adicional a la ya disponible en las bases de datos de proveedores, para las fases de selección, contratación y seguimiento. Esta plataforma supervisa a los proveedores mediante técnicas avanzadas de análisis de datos, tratamiento del lenguaje y búsqueda en Internet, y permite detectar posibles riesgos, ya sean de carácter financiero, medioambiental, jurídico, laboral, de derechos humanos o de reputación. En 2025 se examinó a 1581 proveedores de Ferrovial Construcción, que representan más del 60% de la facturación de proveedores en España, Estados Unidos y Reino Unido. Con esta herramienta se recogieron 50.511 puntos de datos. Se ampliaron las fuentes de información, incorporando principalmente datos relacionados con el cumplimiento y los resultados en materia de ESG. Además, la información obtenida se ha integrado en la herramienta corporativa de compras, lo que permite una mayor visibilidad de la información en toda la Compañía.

GOV-1: EL PAPEL DE LOS ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN, SUPERVISIÓN Y GESTIÓN

La información relacionada con este punto de datos se responde en la NEIS 2, GOV-1.

El Programa de Cumplimiento, aprobado y supervisado por el Consejo de Administración, ha sido revisado en 2024 como preparación para la cotización de Ferrovial SE en la Bolsa de Ámsterdam y en el NASDAQ, adaptando las políticas y procedimientos a los requisitos legales de Holanda y Estados Unidos, y a los estándares exigidos a las empresas cotizadas en dichas jurisdicciones.

El Programa incluye, entre otras, las siguientes políticas y procedimientos internos: Código Ético y de Conducta Empresarial (Código Ético); Política del Canal Ético y de Tratamiento de Consultas, Quejas y Denuncias; Política Anticorrupción; Política de Cumplimiento; Política de Diligencia Debida con respecto a la Integridad de Terceros; Procedimiento de Diligencia Debida con respecto a la Integridad de Proveedores; Política de Lobbying y Contribuciones Políticas; Política de Regalos y Hospitalidad; Política de Protección de Datos; Política Antimonopolio; Procedimiento de Aprobación y Seguimiento de Proyectos de Patronazgo, Patrocinio y Donación; Proyectos de Patronazgo o Donación, Política Antifraude y Política de Sanciones, Control de Exportaciones y Antiboicot.

El Programa de Cumplimiento es supervisado por el Consejo de Administración a través de la Comisión de Auditoría y Control. El Director de Cumplimiento informa periódicamente a la Comisión de Auditoría y Control y al menos una vez al año al Consejo sobre la eficacia del programa. La evaluación del Programa incluye la revisión de los controles establecidos para el cumplimiento del Código Ético y de Conducta Empresarial y otras normas sobre Cumplimiento. El Departamento de Auditoría Interna audita periódicamente diferentes aspectos del Programa de Cumplimiento, incluidas, entre otras, las políticas de Cumplimiento de Ferrovial.

G1-3: PREVENCIÓN Y DETECCIÓN DE LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

La Compañía pone las políticas de cumplimiento a disposición de sus empleados en la intranet. Las principales políticas corporativas de cumplimiento también están disponibles en la página web de Ferrovial y periódicamente se imparten cursos de formación sobre las mismas. Los proveedores que prestan servicios a la Empresa reciben el Código Ético del Proveedor y la Política Anticorrupción, para que los conozcan y los apliquen.

El Código Ético y de Conducta Empresarial y las políticas relacionadas se publicaron en la intranet y en la página web, y se publicó un comunicado en la intranet de Ferrovial para informar a los empleados de la importancia de leer y aplicar el Código y las políticas en sus actividades diarias.

La Política Anticorrupción de Ferrovial establece normas para regular la conducta de los empleados, directivos y administradores del Grupo, así como de terceros con los que se relaciona. La política se rige por el principio de "tolerancia cero" ante cualquier práctica que pueda considerarse soborno o corrupción y exige el cumplimiento de todas las leyes anticorrupción aplicables. La política también exige que se denuncie cualquier infracción de la misma u otras conductas indebidas. La Política exige que los terceros acepten el Código de Ética y Conducta Empresarial y la Política Anticorrupción de Ferrovial o las propias políticas del tercero, si son compatibles con los principios y compromisos básicos establecidos en el Código y la Política Anticorrupción de Ferrovial para garantizar que los terceros cumplen los mismos estándares de integridad y ética que la empresa.

Ferrovial exige a los terceros con los que interactúa un comportamiento ético acorde con los más altos estándares. Para ello, se sigue un procedimiento de diligencia debida en materia de integridad de terceros, en consonancia con las mejores prácticas internacionales.

Asimismo, la compañía pone a disposición de sus empleados y grupos de interés un Canal Ético para facilitar la comunicación de posibles irregularidades, incumplimientos o conductas contrarias al Código Ético y de Conducta Empresarial de Ferrovial y políticas relacionadas, o a la legislación aplicable. Asimismo, podrán denunciarse cuestiones relacionadas con la contabilidad, los controles contables internos, la auditoría o las prácticas financieras cuestionables de Ferrovial, así como cualquier presunta conducta indebida de los miembros del Consejo de Administración.

El Director de Cumplimiento informa trimestralmente a la Comisión de Auditoría y Control, y anualmente al Consejo de Administración, sobre las comunicaciones recibidas y las medidas adoptadas en relación con las mismas.

La Compañía pone las políticas de cumplimiento a disposición de sus empleados en la intranet para que las lean y se familiaricen con ellas. Las principales políticas corporativas de cumplimiento también están disponibles en la página web de Ferrovial. También se organizan periódicamente cursos de formación sobre estas políticas.

Ferrovial ha puesto en marcha varias acciones clave para prevenir la corrupción y el soborno, reforzando su compromiso con la conducta ética y el cumplimiento en todas sus operaciones. La compañía ha establecido un Programa de Cumplimiento exhaustivo, que incluye el Código de Ética Empresarial, el Modelo de Prevención de la Delincuencia y la Política Anticorrupción. Estas iniciativas están diseñadas para promover el cumplimiento de las normas legales y éticas entre empleados, proveedores y socios.

Principales medidas adoptadas:

- **Código de Ética Empresarial:** Ferrovial actualizó en 2025 su Código de Ética Empresarial para proporcionar directrices claras sobre el comportamiento ético, haciendo hincapié en la prohibición de cometer actos de corrupción y soborno. Este Código se aplica a los empleados y partes interesadas en todo el mundo.
- **Política Anticorrupción:** La Política Anticorrupción de Ferrovial describe la postura de tolerancia cero de la Compañía frente a la corrupción y el soborno. Requiere una formación periódica de los empleados para que reconozcan y eviten las prácticas corruptas.
- **Canal Ético:** La Compañía mantiene un Canal Ético, un sistema confidencial que permite a los empleados y partes interesadas denunciar cualquier comportamiento poco ético o infracción del Código de Ética Empresarial, con denuncia anónima, si así se desea, y manteniendo una tolerancia cero frente a las represalias.

Ferrovial tiene previsto seguir mejorando su marco de cumplimiento mediante:

- **Formación frecuente:** Implantar programas de formación continua para educar a los empleados y socios en las políticas anticorrupción y las normas éticas.
- **Supervisión:** Realización de auditorías y evaluaciones periódicas para garantizar el cumplimiento de las políticas e identificar ámbitos susceptibles de mejora.
- **Actualizaciones de políticas:** Revisar y actualizar continuamente las políticas para adaptarlas a la evolución de los requisitos legales y las mejores prácticas.

- Continuación del proceso de diligencia debida y supervisión de terceros
- En todas las políticas de cumplimiento se ha incluido una cláusula de responsabilidades, en la que se indican las responsabilidades respectivas de las tres líneas de defensa de la empresa: las unidades de negocio, Cumplimiento y Auditoría Interna.

Ámbito de actuación:

Estas acciones abarcan todas las operaciones de Ferrovial, incluidas sus cadenas de valor aguas arriba y aguas abajo, en todas las geografías en las que opera la Compañía. Las iniciativas están diseñadas para incluir a todas las partes interesadas, incluidos empleados, proveedores, socios y clientes.

En los casos en que se produzcan infracciones, Ferrovial se compromete a adoptar las medidas correctoras adecuadas, que pueden incluir medidas disciplinarias, formaciones, revisiones de las políticas y cooperación con las autoridades para abordar y rectificar cualquier daño causado por una conducta poco ética.

Progresos respecto a periodos anteriores:

Sobre la base de esfuerzos anteriores, Ferrovial ha reforzado su Programa de Cumplimiento actualizando políticas clave y mejorando los mecanismos de información. La Compañía también ha aumentado su compromiso con las partes interesadas para promover una cultura de integridad y transparencia.

G1-4: CASOS CONFIRMADOS DE CORRUPCIÓN O SOBORNO

Ferrovial no recibió ninguna condena o multa relacionada con infracciones de las leyes anticorrupción y antisoborno ni en 2024 ni en 2025.

