

Ley española 11/2018

Requisitos de la Ley 11/2018 de información no financiera y diversidad y del Reglamento de la Unión Europea sobre la Taxonomía de las Actividades Sostenibles

Taxonomía			
Alcance		Marco de información	Referencia
Taxonomía		Metodología propia basada en el cumplimiento del Reglamento UE 2020/852.	85
Áreas generales			
Alcance		Marco de información	Referencia
Modelo de negocio	Descripción del modelo de negocio: <ul style="list-style-type: none"> Entorno empresarial Organización y estructura Mercados en los que opera Objetivos y estrategias Principales factores y tendencias que pueden afectar a su evolución futura Principales políticas aplicadas por el Grupo 	NEIS 2, SBM-1 E1-2, E1-4 E3-1, E3-3 E4-2, E4-4 E5-1, E5-3 S1-1, S1-5 S2-1, S2-5 S3-3, S3-5 G1-1	54, 103, 104, 111, 113, 120, 123, 129, 131, 136, 145, 156, 161, 165, 169, 171
Principales riesgos e impactos identificados	Sistema de control interno y gestión de riesgos	NEIS 2 GOV-5	58
	Análisis de riesgos e impactos relacionados con cuestiones clave	NEIS 2 IRO-1, SBM-3	70, 68
Cuestiones medioambientales			
Alcance		Marco de información	Referencia
Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la Compañía	NEIS 2 SBM-3	68
		NEIS 2 SBM-3	68
	Procedimientos de evaluación o certificación medioambiental	E1-3, E3-2, E4-3, E5-2	104, 112, 122, 130
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos medioambientales	E1-3, E3-2, E4-3, E5-2	104, 112, 122, 130
	Aplicación del principio de precaución	E1-2 E3-1 E4-2 E5-1	103, 111, 120, 129
	Número de las provisiones y garantías para riesgos medioambientales	E1-3 E1-2 E3-2 E4-3 E5-2	104, 103, 112, 122, 130. Estados Financieros Consolidados. Nota 6.5
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Prevención, reciclado y reutilización de residuos, otras formas de valorización y acciones de eliminación	E5-2	130
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas contra el desperdicio de alimentos	No aplicable	No aplicable
Uso sostenible de los recursos	Consumo y suministro de agua según las limitaciones locales	E3-4	114

Uso sostenible de los recursos Cambio climático	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	E5-4	132
	Consumo directo e indirecto de energía	E1-5	105
	Acciones adoptadas para mejorar la eficiencia energética	E1-3	104
	Uso de energías renovables	E1-3	104
	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas	E1-6	106
Cambio climático	Acciones adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	E1-3	104
	Objetivos de reducción voluntarios	E1-4	104
Protección de la biodiversidad	Medidas adoptadas para preservar o restaurar la biodiversidad	E4-3	122
	Impactos provocados por actividades u operaciones en zonas protegidas	NEIS 2 SBM 3	68
Cuestiones sociales y de personal			
Alcance		Marco de información	Referencia
Empleo	Número total y distribución de los empleados por género, edad, país y categoría profesional	S1-6	147
	Número total y distribución de tipos de contrato de trabajo	S1-6	147
	Número medio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por género, edad y categoría profesional	S1-6	147
	Número de despidos por género, edad y categoría profesional	S1-6	147
	Brecha salarial	S1-16	153
	Retribución media por género, edad y categoría profesional	Ley Anexo 11/2018	197
	Retribución media de los Consejeros por género	Ley Anexo 11/2018	197
	Remuneración media de los ejecutivos por género	Ley Anexo 11/2018	197
	Aplicación de políticas de desconexión laboral	S1-1	136
	Empleados con discapacidad	S1-12	151
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	S1-1	136
	Número de horas de absentismo	S1-14	152
	Acciones destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y a fomentar el ejercicio corresponsable de la conciliación por parte de ambos progenitores	S1-4	143
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	S1-4	143
	Número de accidentes relacionados con el trabajo y enfermedades profesionales por género, índice de frecuencia y gravedad por sexo	S1-14	152
Relaciones sociales	Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos de información, consulta y negociación con el personal	S1-2	140
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos, por país	S1-8	149
	Balance de los convenios colectivos, en particular en el ámbito de la seguridad y la salud	S1-8	149
	Mecanismos y procedimientos establecidos para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la Compañía, en términos de información, consulta y participación	S1-1	140
Formación	Políticas aplicadas en el ámbito de la formación	S1-1	136
	Número total de horas de formación por categoría profesional	S1-13, Ley Anexo 11/2018	152, 199
Accesibilidad universal para personas con discapacidad		S1-4	143
Igualdad	Acciones adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	S1-4	143
	Planes de igualdad , acciones adoptadas para fomentar el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de género, etc.	S1-1 S1-4	136, 143
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, gestión de la diversidad	S1-1	136

Información sobre el respeto de los derechos humanos

Alcance	Marco de información	Referencia
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	NEIS 2 GOV-4	83
Prevención de los riesgos de infracción de los derechos humanos y, en su caso, acciones para mitigar, gestionar y reparar los posibles abusos cometidos	S1-4 S2-4 S3-4	143, 160, 166
Denuncias de infracciones de los derechos humanos	S1-17	154
Promoción y aplicación de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relativas al respeto de la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	S1-1 S2-1	136, 156

Información relacionada con la lucha contra la corrupción y el soborno

Alcance	Marco de información	Referencia
Acciones adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	G1-3	178
Acciones de lucha contra el blanqueo de capitales	G1-3	178
Contribuciones a fundaciones y organizaciones sin ánimo de lucro	Ley Anexo 11/2018	200

Información sobre la Compañía

Alcance	Marco de información	Referencia	
Enfoque de gestión			
Compromisos de la Compañía con el desarrollo sostenible	Impacto de las actividades de la compañía en el empleo y el desarrollo local	NEIS 2 SBM-3, S3-4	68, 166
	Impacto de las actividades de la compañía en la población local y el territorio	NEIS 2 SBM-3, S3-4	68, 166
	Relaciones con las comunidades locales	S3-2	164
	Partes interesadas y tipos de diálogo con ellas	NEIS 2 SBM-2	62
	Acciones de asociación o patrocinio	S3-4	166
Subcontratación y proveedores	Inclusión de cuestiones sociales, de igualdad de género y medioambientales en la Política de Compras	S2-1, G1-2	156, 176
	Consideraciones , en las relaciones con proveedores y subcontratistas, de su responsabilidad social y medioambiental	S2-2, S2-3 S2-4 G1-2	159, 159, 160, 176
	Sistemas de control y auditoría y resultados de las auditorías	G1-2 S2-2, S2-3 S2-4	176, 159, 159, 160
Consumidores	Acciones para la salud y la seguridad de los consumidores		No material
	Sistemas de quejas		No material
	Quejas recibidas y resolución de las mismas		No material
Información fiscal	Beneficios obtenidos en cada país		
	Impuestos sobre beneficios pagados	Ley Anexo 11/2018	200
	Subvenciones públicas recibidas	Estados Financieros Consolidados. Nota 6.1	

Salarios medios y su evolución desglosados por sexo, edad y clasificación profesional o valor equivalente

RELACIÓN ENTRE EL SALARIO BASE DE LAS MUJERES Y EL DE LOS HOMBRES Y REMUNERACIÓN TOTAL

Diferencia salarial entre hombres y mujeres en 2025 (expresada en euros)

Datos a 31/12/2025:

Brecha salarial global	Género	Salario Mediano	Salario medio	% brecha salarial de género (salario mediano)	% brecha salarial de género (salario medio)
2025	Mujeres	41.334 €	51.135 €	2,30 %	4,54 %
	Hombres	42.309 €	53.568 €		
2024	Mujeres	38.853 €	46.665 €	-1,83 %	2,10 %
	Hombres	38.154 €	47.666 €		
2023	Mujeres	36.438 €	43.627 €	-12,73 %	-0,65 %
	Hombres	32.323 €	43.345 €		

La suma del Sueldo Base y los Complementos Salariales (*) es igual al Salario total. 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 mediana y 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 96,4% de la plantilla total al final del periodo, y abarca a los empleados de los países con mayor relevancia para las actividades de la Compañía - 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 la mediana y 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 condiciones personales o profesionales (por ejemplo, conocimientos de idiomas o productividad) o los resultados de la Compañía (como la variable anual). En el caso de la variable anual, en 2025 se consideró la retribución variable real, mientras que en 2024 se tuvo en cuenta la retribución variable objetivo.

Salario medio (expresado en euros y salario anual) por categoría profesional

Datos a 31/12/2025:

	Categoría profesional	Género	2024 Salario medio	2025 Salario medio
PLANTILLA TOTAL POR CATEGORÍA PROFESIONAL	Managers and superiors (**)	Mujeres	84.285 €	89.134 €
		Hombres	95.962 €	105.118 €
	Senior Professionals/Supervisors	Mujeres	57.701 €	57.276 €
		Hombres	67.327 €	68.370 €
	Professionals	Mujeres	36.304 €	39.132 €
		Hombres	51.587 €	51.883 €
	Administrative / Support staff	Mujeres	34.197 €	34.116 €
		Hombres	33.507 €	33.825 €
	Blue Collars	Mujeres	28.153 €	34.036 €
		Hombres	33.920 €	37.617 €

La suma del Sueldo Base y los Complementos Salariales (*) es igual al Salario total. 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.

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. El aumento del salario medio de las mujeres en la categoría profesional Blue Collar en 2025 en comparación con 2024 se debe a la venta de filiales en Chile durante 2025, donde había un número significativo de mujeres con un salario medio inferior al salario medio global de las mujeres Blue Collar.

(*) 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 condiciones personales o profesionales (por ejemplo, conocimientos de idiomas o productividad) o los resultados de la Compañía (como la variable anual). En el caso de la variable anual, en 2025 se consideró la retribución variable real, mientras que en 2024 se tuvo en cuenta la retribución variable objetivo.

(**) Esta categoría incluye: Ferrovial Executive Committee, BU Executive Committee y Corporate Director, Affiliate Executive Committee & Head of Department, Business Positions Leads y Managers.

Salario medio de 2025 (expresado en euros y salario anual) por grupo de edad

Datos a 31/12/2025:

	Grupo de edad	Género	2024 Salario medio	2025 Salario medio
PLANTILLA TOTAL POR GRUPOS DE EDAD	0-30	Mujeres	33.865 €	37.115 €
		Hombres	37.890 €	40.090 €
	30-49	Mujeres	48.768 €	53.484 €
		Hombres	48.664 €	55.008 €
	>50	Mujeres	58.672 €	64.061 €
		Hombres	51.398 €	58.938 €

La suma del Salario Base y los Complementos Salariales (*) es igual al Salario total. 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.

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 Compañía, las actividades de la Compañía - 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.

(*) Se consideran complementos salariales aquellas retribuciones adicionales al salario base que conforman la estructura salarial total. Estas cantidades están relacionadas con el trabajo realizado por los empleados (como turnos de noche, horas extraordinarias, etc.), sus condiciones personales o profesionales (por ejemplo, conocimientos de idiomas o productividad) o los resultados de la Compañía (como la variable anual). En el caso de la variable anual, en 2025 se consideró la remuneración variable real, mientras que en 2024 se tuvo en cuenta la remuneración variable objetivo.

En cuanto a la retribución media de los Consejeros en su condición de tales, la retribución media total en 2025 fue de 200.000 euros para los hombres (168.000 de euros en 2024) y 170.000 de euros para las mujeres (139.000 de euros en 2024). Esta remuneración incluye un emolumento fijo (más elevado para el presidente y el vicepresidente); y dietas por asistencia a las reuniones del Consejo y de las Comisiones, que se duplican para los presidentes de estos órganos. Para más detalles, consulte la Política de Remuneración de los Consejeros.

El número de bajas involuntarias en 2024 y 2025 fue:

Bajas	2024							Total
	Involuntarias							
	Hombres			Mujeres				
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50		
Executive Committee	0	0	0	0	0	0	0	
BU Executive Committee y Corporate Director	0	0	1	0	0	0	1	
Affiliate Executive Committee & Head of Department	0	1	8	0	2	0	11	
Business Positions Leads	0	0	9	0	0	0	9	
Manager	1	21	27	0	6	4	59	
Senior Professional / Supervisor	11	42	25	1	6	2	87	
Professional	39	84	54	12	32	8	229	
Administrative / Support staff	27	41	9	32	32	15	156	
Blue Collar	2.839	4.380	2.874	111	118	36	10.358	
Subtotal por edad	2.917	4.569	3.007	156	196	65	10.910	
Subtotal por género	10.493			417				
Total							10.910	

Bajas	2025							Total
	Involuntario							
	Hombres			Mujeres				
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50		
Executive Committee	0	0	0	0	0	0	0	
BU Executive Committee y Corporate Director	0	1	1	0	0	0	2	
Affiliate Executive Committee & Head of Department	0	2	6	0	0	0	8	
Business Positions Leads	0	2	5	0	1	1	9	
Manager	2	33	17	0	7	5	64	
Senior Professional / Supervisor	8	36	15	1	9	7	76	
Professional	28	59	39	12	25	10	173	
Administrative / Support staff	12	16	11	9	11	5	64	
Blue Collar	218	674	382	6	27	7	1.314	
Subtotal por edad	268	823	476	28	80	35	1.710	
Subtotal por género	1.567			143				
Total	1.710							

Nota: El importante descenso de las bajas involuntarias de 2024 a 2025 se explica principalmente por la desinversión de dos filiales en Chile.

Número total de horas de formación por categoría profesional

	Executive Committee	BU Executive Committee y Corporate Director	Affiliate Executive Committee & Head of Department	Business Positions Leads	Manager	Senior/Professional Supervisor	Professional	Administrative / Support Staff	Blue Collar	Total	Horas por empleado
Por categoría 2024	198	3.315	24.442	17.509	160.568	101.067	154.307	39.902	187.721	689.029	27
Por categoría 2025	93	7.376	34.083	29.111	178.727	109.622	166.050	39.569	28.683	593.314	26

Nota: Se ha incluido el dato de horas de formación en seguridad y salud, estimando el desglose por género y categoría profesional a partir de la distribución del resto de horas de formación.

Las horas de ciberseguridad no se desglosan por género ni 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.

Número medio de empleados por género, tipo de contrato y categoría profesional

Categoría 2025	Indefinido		Temporal		Total		Total 2025
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Executive Committee	9,0	2,3	0,0	0,0	9,0	2,3	11,3
BU Executive Committee y Corporate Director	47,66	16,00	8,17	2,33	55,83	18,33	74,16
Affiliate Executive Committee & Head of Department	255,34	91,51	11,84	2,33	267,18	93,84	361,02
Business Positions Leads	286,43	22,42	–	5,00	286,43	27,42	313,85
Manager	2.152,00	630,59	131,75	20,17	2.283,75	650,76	2.934,51
Senior Professional / Supervisor	1.486,52	744,41	43,68	17,25	1.530,20	761,66	2.291,86
Professional	2.330,94	1.296,51	348,84	245,50	2.679,78	1.542,01	4.221,79
Administrative / Support Staff	455,73	540,68	109,58	144,92	565,31	685,60	1.250,91
Blue Collar	8.002,42	381,75	1.696,85	62,16	9.699,27	443,91	10.143,18
TOTAL	15.026,04	3.726,12	2.350,71	499,66	17.376,75	4.225,78	21.602,53

Contribuciones a fundaciones y organizaciones sin ánimo de lucro

	2023	2024	2025
Contribución total (€)	1.508.212 €	1.617.763 €	1.284.115 €

Nota: para más información véase nota 2.2 Otros gastos de operación de los Estados Financieros Consolidados.

GESTIÓN FISCAL

Impuesto sobre beneficios pagado en 2025 y 2024

El impuesto sobre beneficios pagado por el Grupo asciende a 136 millones de euros en 2024 y 176 millones de euros en 2025 (para más información, véase la nota 5.3 Flujo de caja de los Estados Financieros Consolidados). El incremento del impuesto sobre sociedades en 2025 se concentra principalmente en Canadá debido a los pagos realizados por Ferrovial Construcción y 407 ETR, y se compensa parcialmente por una reducción de los pagos en el Reino Unido tras la desinversión de Heathrow.

Beneficios obtenidos por el Grupo

De acuerdo con los estados financieros consolidados correspondientes a los ejercicios 2025 y 2024, los beneficios antes de impuestos obtenidos por el Grupo en cada jurisdicción son los siguientes (para más información, véase los estados financieros consolidados, sección 2. Resultados del Ejercicio para los ejercicios finalizados el 31 de diciembre de 2024, 2023 y 2022):

Jurisdicción	Beneficio antes de impuestos	
	2024	2025
Estados Unidos	364,49	342,50
Reino Unido	17,27	272,36
Canadá	234,04	227,51
Polonia	199,15	224,03
Países Bajos	2.596,91	-73,67
Australia	55,76	33,53
España	129,90	-4,26
Colombia	4,83	12,09
Turquía	17,31	12,75
Portugal	5,45	-7,99
India	3,57	18,99
Catar	5,92	7,56
Eslovaquia	-22,24	-6,10
Chile	-4,47	0,51
Francia	2,87	2,97
Luxemburgo	3,65	2,95
Puerto Rico	2,58	2,04
Perú	0,09	2,00
Irlanda	4,40	0,44
Otros países	-0,08	-0,23
TOTAL	3.621,41	1.069,96