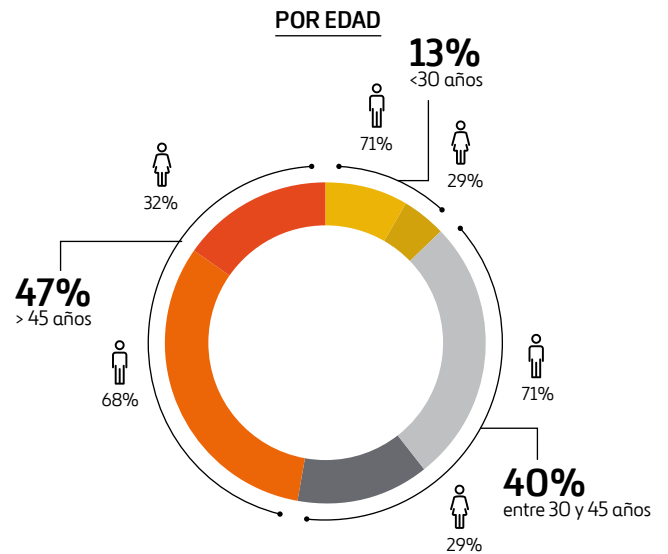
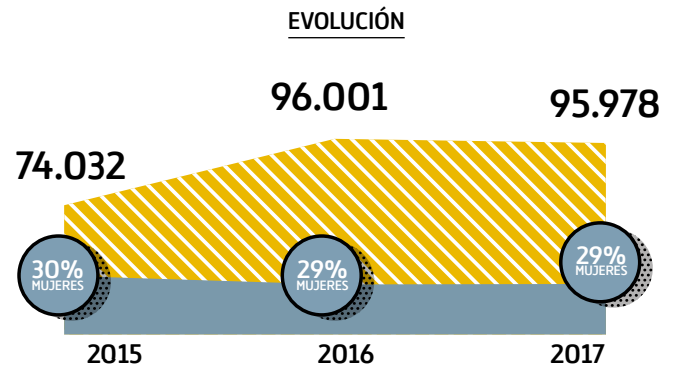
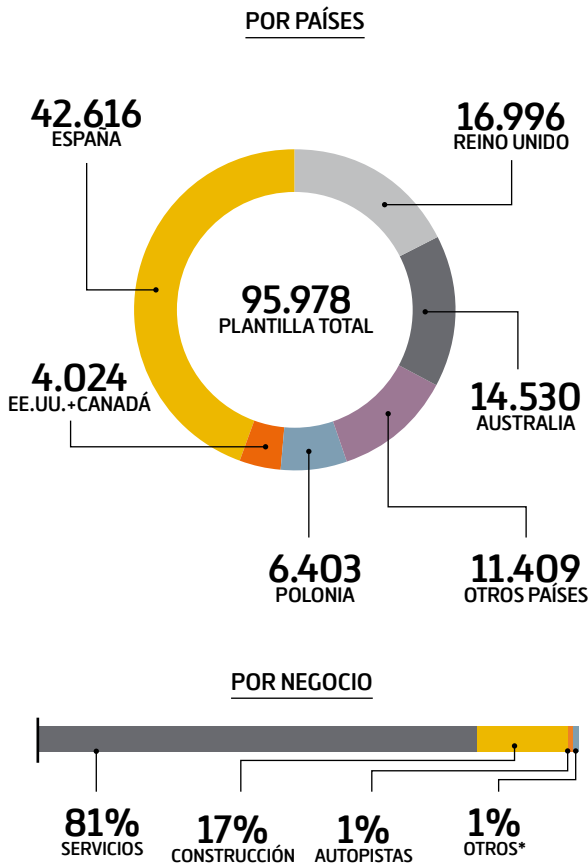


DESCRIPCIÓN DE LA PLANTILLA



*Incluye la plantilla de Corporación (0,5%), Aeropuertos (0,05%) e Inmobiliaria (0,2%).

PERSONAS

FERROVIAL FOMENTA UNA CULTURA COLABORATIVA, FLEXIBLE E INCLUSIVA BASADA EN LA MERITOCRACIA, PARA OFRECER EXPERIENCIAS ÚNICAS Y RETADORAS CONFORMANDO EQUIPOS EXPERIMENTADOS Y COMPROMETIDOS CON LOS VALORES CORPORATIVOS.

COMPROMISO Y EXPERIENCIA DEL EMPLEADO

Atraer y comprometer al mejor talento para convertirse en empleador de referencia en los mercados en los que la compañía está presente, es una de las prioridades estratégicas en materia de gestión de personas que permiten a Ferrovial estar preparada para el futuro.

Durante 2017 se ha remitido una Encuesta de Experiencia del Empleado a 8.652 empleados de España, Reino Unido, Polonia, Estados Unidos y Canadá, con el objetivo de conocer sus preferencias y analizar qué elementos son más importantes para el empleado. Se han valorado elementos tradicionales como la remuneración (salario y beneficios) así como otros relacionados con la experiencia laboral (cultura corporativa, flexibilidad, condiciones de trabajo y formación). Los tres aspectos mejor valorados han sido la marca y reputación (86%); la solidez y la solvencia (74%); y la Responsabilidad Corporativa junto con la seguridad en el trabajo (69%).

En relación a las políticas retributivas, parte fundamental del compromiso de los empleados, establecidas de acuerdo a criterios de competitividad en los mercados de referencia, se incluyen los siguientes programas:

- El Sistema de Retribución Variable, que alcanza un 18% de la plantilla, 17.184 empleados, basada en objetivos.
- El Plan de Retribución Flexible, que ofrece la posibilidad de modificar el paquete retributivo de forma voluntaria y de acuerdo a las necesidades personales, sustituyendo parte de la retribución por determinados productos, con el objetivo de optimizar el líquido disponible.
- Los Planes de Retribución Mediante Acciones, a través del que 1.954 empleados han optado por el pago de una parte de la retribución en acciones.
- El Sistema de Retribución Variable a Largo Plazo, basado en planes de entrega de acciones para 330 directivos y mandos de la compañía.

TALENTO

La gestión del talento en Ferrovial pretende ayudar a cada empleado a que pueda alcanzar su máximo potencial a la vez que se promueven las mejores oportunidades profesionales.

El desarrollo formativo se encuentra en un profundo proceso de cambio debido, entre otros factores, a la transformación digital en todas las áreas del negocio. La acción conjunta entre talento, innovación y tecnología representan una oportunidad para la búsqueda de ventajas competitivas y el posicionamiento como una compañía reconocida por su innovación y mejora constante. Por ello, se han puesto en marcha diferentes iniciativas con el objetivo de facilitar herramientas para que los profesionales sean capaces de operar ágil y eficazmente en un mundo digital:

- **Proyecto Play the Future:** incluye seis itinerarios formativos vinculados a las nuevas tecnologías (*Big Data, IoT* y drones) a disposición de todos los empleados con el objetivo de aumentar sus capacidades actuales, así como su empleabilidad futura.
- **Ciclo Awareness Sessions:** son jornadas centradas en tecnologías emergentes y metodologías de innovación con el objetivo de conocer los modelos de negocio existentes y las oportunidades que estas pueden brindar a las diferentes unidades de negocio de Ferrovial.
- **Executive Forums:** con un formato parecido a las *Awareness Sessions*, se completan con un trabajo conjunto en el que se describen las capacidades críticas que se deben reforzar o crear para posicionar a la compañía como un actor clave en esa actividad.

En este sentido la Universidad Corporativa, que en 2017 ha cumplido su décimo aniversario, ha evolucionado adoptando un enfoque más internacional con la organización de programas itinerantes en Reino Unido, Norteamérica y Latinoamérica, aunque su misión permanece inalterable como lugar para aprender y reflexionar, compartir y crear, reuniendo el conocimiento, los valores y la cultura comunes de Ferrovial.

El modelo de desarrollo profesional se sustenta en:

- Proceso de Evaluación y Desarrollo, por el que han pasado 29.973 personas, 100% colectivo objetivo. En 2017, bajo el lema "Conversaciones para el desarrollo" se ha trabajado en hacer las conversaciones más flexibles, enfocadas en el futuro, con mejor experiencia de usuario y con herramientas nuevas como un *chatbot (Qo)*. Se trata de un robot entrenado para aconsejar sobre la mejor manera de desarrollar las competencias siguiendo el modelo 70/20/10 que ha recomendado más de 1.000 recursos de aprendizaje a 713 usuarios. En 2017 el 84% de los colaboradores indica que ha tenido

una conversación de calidad con su *manager* y su nivel general de satisfacción ha sido del 3,54 sobre 5.

- Revisión de los programas de talento crítico, a través de los que se ha reforzado el proceso para asegurar la cobertura de vacantes con el mejor candidato disponible dentro de la organización y potenciar la movilidad dirigida de profesionales clave. Este proceso además permite identificar a aquellos profesionales que pueden tener un desarrollo más rápido, para así hacerlo compatible con las necesidades de crecimiento del negocio. La revisión de los Planes de Sucesión ha permitido identificar 363 posibles candidatos (a corto, medio y largo plazo) para las 144 posiciones más críticas identificadas en Ferrovial.

CULTURA INCLUSIVA

Ferrovial, con más de 110 nacionalidades en su plantilla, muestra un firme compromiso con la igualdad efectiva de oportunidades. Así lo recoge su Plan Estratégico de Diversidad, que pone foco en tres ejes: género, generacional y multicultural.

En materia de igualdad de género, se han establecido mecanismos para aflorar el talento femenino dentro y fuera de la organización. Destacan los programas específicos de formación para mujeres directivas promovidos en Reino Unido y Australia. En España, desde 2014 se promueve activamente la adopción de medidas para aumentar la presencia de mujeres en puestos de dirección y comités de dirección a través del Acuerdo Voluntario de Colaboración con el Ministerio de Sanidad, Asuntos Sociales e Igualdad. También se renovó en 2017 en España el Distintivo de Igualdad de Empresa.

Cabe destacar que 15 ingenieras de Ferrovial fueron finalistas en los *European Women in Construction and Engineering Awards 2017*, resultando dos de ellas ganadoras. 

COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS

...



69%
Participación en la encuesta

91%
Nivel de compromiso

88%
De los empleados considera Ferrovial como un buen lugar para trabajar



Programa STEM

...

La iniciativa tiene como objetivo impulsar las carreras STEM (*Science, Technology, Engineering and Maths*) y orientar a los jóvenes hacia su futuro profesional en los distintos países en los que opera Ferrovial. Este compromiso está alineado con las políticas y los procesos internos en materia de igualdad de oportunidades dentro de la estrategia de diversidad e inclusión y con el Plan estratégico de RC. Busca mejorar la empleabilidad de las nuevas generaciones junto con la reducción de la brecha digital de género. Destacan las siguientes iniciativas:

- En España, se ha lanzado el Programa "Orienta-T" en colaboración con la Fundación Junior Achievement que pretende despertar vocaciones STEM entre los estudiantes de entre 14 y 16 años. En 2017 ha impactado en más de 1.000 estudiantes.
- En Reino Unido, 135 mujeres de distintos proyectos se han inscrito como embajadoras del programa para inspirar a los jóvenes a optar por una carrera STEM.
- En EE.UU., se ha financiado el proyecto *Discovery Place Education Studio*, que promueve el desarrollo profesional continuo de los profesores de educación secundaria.
- En Australia, se ha apoyado el programa de becas a jóvenes universitarias de las escuelas de ingeniería de la *Monash University* y *University of Technology Sydney (UTS)*.

10 AÑOS DE SUMMA

...



600.000 horas de formación impartidas