

Capital humano

LOS EMPLEADOS CONSTITUYEN EL PUNTO DIFERENCIAL DE CREACIÓN DE VALOR DE LA COMPAÑÍA. TODOS ELLOS TIENEN EN FERROVIAL UN LUGAR DONDE CRECER Y CONSTRUIR UN PROYECTO PROFESIONAL PROPIO, CON OPORTUNIDADES ÚNICAS.

Ferrovial ofrece la oportunidad de trabajar en proyectos únicos e innovadores, con un equipo de profesionales de primer nivel, poniendo al alcance de sus empleados las mejores herramientas que les permitan alcanzar los objetivos propuestos.

La formación se erige como uno de los pilares para fomentar el desarrollo del talento existente en Ferrovial. En 2018, el número total de horas de formación ascendió a 875.041, una media de 9,30 por empleado. La inversión total en formación fue de 24,25 M€.

La Universidad Corporativa SUMMA nace hace 11 años con objeto de catalizar el aprendizaje y el conocimiento globales, compartir experiencias y construir relaciones entre los profesionales de la compañía. El número de horas de formación impartidas en 2018 ha sido 73.522, con un acumulado desde su fundación de más de 670.000. Entre los programas formativos más destacados están los de liderazgo y estrategia, cursados por 528 directivos y mandos intermedios.

Ferrovial prioriza la movilidad de sus empleados como medio de promoción del talento. La compañía cuenta con un Portal de Movilidad Global, una bolsa de trabajo donde los empleados pueden consultar todas las ofertas existentes en el mundo. En 2018 se han creado 14.728 oportunidades de empleo, recibándose más de 335.617 candidaturas, con una cobertura interna del 23,4%.

En cuanto a la evaluación y desarrollo de los profesionales, 27.630 empleados realizaron en 2018 estos procesos. Asimismo, los planes de sucesión han permitido identificar 363 posibles candidatos para las 144 posiciones más críticas identificadas.

En 2018 se han implantado nuevas medidas de conciliación de la vida personal y profesional, como la posibilidad de compra de días de vacaciones o la ampliación de los permisos de paternidad.

UN ENTORNO DE TRABAJO IGUALITARIO, EFICIENTE Y DIVERSO

Ferrovial ofrece a sus empleados una retribución flexible, justa y transparente, diseñada para compensar los logros y el mérito personal.

En Ferrovial se realizan análisis periódicos para analizar la brecha salarial. En el caso de España, a raíz de la aprobación de la Ley de Igualdad en el año 2007, la compañía tiene firmados con las principales federaciones sindicales de su sector los correspondientes planes de igualdad en los que se realiza un diagnóstico salarial, reportándose en las Comisiones de Igualdad dicha información desglosada por sexo y categorías profesionales. En países como Reino Unido y Australia,

COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS*

69%

Participación en la encuesta

...

91%

Nivel de compromiso

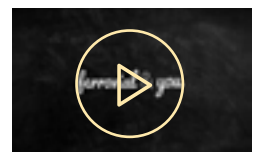
...

88%

De los empleados consideran Ferrovial como un buen lugar para trabajar

...

*Consulta realizada con carácter bienal.



VIDEO: FERROVIAL & YOU
Los empleados de Ferrovial comparten su experiencia

PLAY THE FUTURE, PREPARADOS PARA EL FUTURO

Los avances tecnológicos están obligando, a personas y compañías, a repensar nuevos modelos de prestación de servicios y de gestión de infraestructuras, siendo necesario anticiparse a futuros cambios. Por ello, Ferrovial ha lanzado Play the Future, programa que pone de relieve el compromiso de la compañía con la innovación, uno de sus cinco valores, y tiene como objeto desarrollar las habilidades y los conocimientos digitales de todos los empleados. Este proyecto se aborda a nivel individual, a nivel de *manager* y como compañía:

- Eje individual (*bottom-up*): la compañía cuenta con un plan de formación online accesible a todos los empleados que les permite ampliar su conocimiento en temas como drones, *IoT*, impresión 3D, *Big Data*, inteligencia artificial, experiencia de usuario y capacidades digitales. El objetivo de este itinerario es aumentar el conocimiento en nuevas tecnologías vinculadas a los negocios de la compañía que permitan que los empleados aumenten sus conocimientos tecnológicos y sean más eficientes en el uso de estas herramientas.
- Eje *manager* (*top-down*): para trabajar el eje del *manager*, y a través de SUMMA, se ha organizado un ciclo de conferencias dirigidas a directivos y otras posiciones críticas en función de la temática, para profundizar en tendencias con un potencial impacto sobre la compañía. Estas conferencias, denominadas *Executive Forum*, se han celebrado hasta la fecha en Madrid, Londres y Austin.

por su legislación, desde 2018 se hace pública esta información.

La brecha salarial, publicada en el Anexo de este Informe, viene explicada fundamentalmente por el actual porcentaje de representación de mujeres en el conjunto de la compañía, por la tipología de puestos que desempeñan en línea con los sectores en los que Ferrovial opera y por la actual distribución de género en las diferentes categorías profesionales.

Es importante señalar que Ferrovial vela por la igualdad de oportunidades para el acceso a cualquier posición atendiendo a criterios de mérito y desempeño profesional; y establece medidas para evitar posibles sesgos que pudieran producirse en los procesos de gestión de personas, como son los informes para el *manager*, indicando el porcentaje hombres/mujeres en los procesos de identificación de potencial, incrementos salariales y evaluación de objetivos.

La compañía fomenta un entorno de trabajo eficiente, con medidas de flexibilidad y conciliación, atendiendo a la legislación y condiciones de cada país para facilitarla.

Ferrovial también está comprometida con la salud de sus trabajadores, por lo que promueve iniciativas en los centros de trabajo de mayor capacidad para el fomento del deporte, los hábitos saludables en la alimentación y el cuidado de la salud.

Ferrovial es también una compañía diversa e inclusiva. La compañía cuenta con un Plan Estratégico que recoge iniciativas para fomentar un entorno de trabajo respetuoso. El plan incluye, entre otras líneas de actuación, la formación, entre cuyos programas destacan los de liderazgo inclusivo, con más de 1.300 líderes formados en Australia y Reino Unido, y la formación sobre sesgos en procesos de reclutamiento, con 50 técnicos de selección formados.

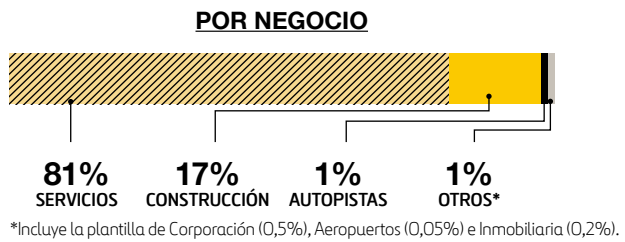
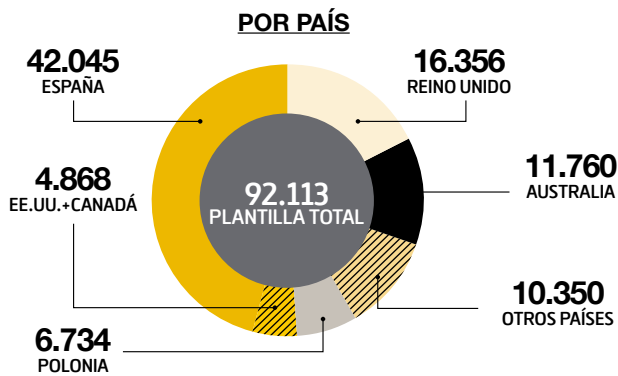
En este ámbito, la compañía se ha adherido al manifiesto *European Business Leaders' Commitment to Inclusion and Diversity* de la *European Roundtable of Industrialists*, para apoyar una campaña europea sobre diversidad e igualdad en las empresas. 🌱



TALENTO JOVEN

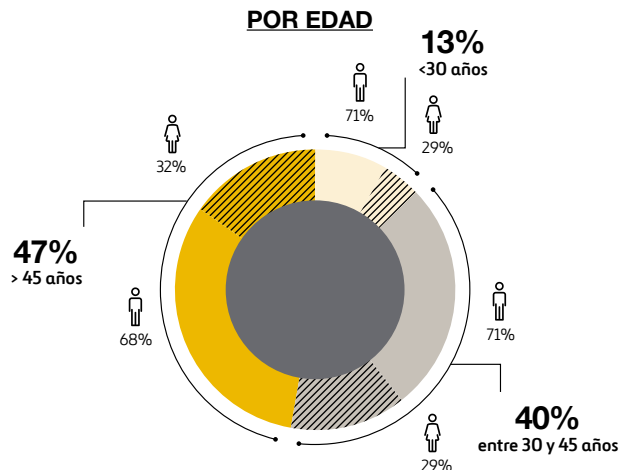
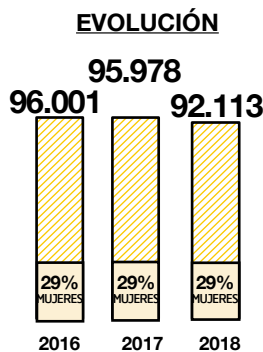
Ferrovial cuenta en la actualidad con 29 programas específicos para la atracción de talento joven, con una duración de entre tres meses y tres años, gracias a los que ha incorporado en 2018 cerca de 1.000 personas entre graduados y recién titulados, fundamentalmente en Norteamérica, Reino Unido e Irlanda y Polonia. La inversión total en estos programas fue de 6,6M€.

En el ámbito de la promoción y búsqueda de este talento, destaca la puesta en marcha de un robot para reclutamiento en Polonia, *Emplobot*. Se trata de una aplicación que permite cruzar la información de las ofertas de trabajo con los perfiles de los candidatos, realizando una preselección que facilita automáticamente una convocatoria para una entrevista personal, de forma que el proceso se agiliza y mejora la eficiencia. Los resultados obtenidos hasta la fecha han sido 1.730 coincidencias, 1.003 conversaciones y 199 entrevistados.



"TENEMOS EL FIRME COMPROMISO DE CONTAR CON UNA PLANTILLA INCLUSIVA Y DIVERSA. DIFERENTES PERSONAS APORTAN DIFERENTES IDEAS Y APRECIAMOS EL TALENTO QUE CADA INDIVIDUO APORTA A FERROVIAL."

Rafael del Pino.
Presidente de Ferrovial



ESTÁNDAR GRI			
Materialidad	Indicador	Página/Referencia directa	Alcance
Biodiversidad			
GRI 304: Biodiversidad 2018	304-1 Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	En 2018, Ferrovial trabajó en 29 proyectos sometidos a Declaración de Impacto Ambiental o figuras equivalentes (9 de ellas condicionantes ambientales) según el marco legal de cada país.	Ferrovial Agroman, S.A., Ferrovial Agroman US Corp, Ferrovial Servicios Portugal, Ferrovial Agroman Australia y Ferrovial Agroman Canada, Inc,
	304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	Los impactos más significativos en la biodiversidad han sido contemplados en las respectivas Declaraciones de Impacto Ambiental o figuras equivalentes, según el marco legal de cada país, de las actividades que así lo requieren. Asimismo, se llevan a cabo actuaciones de compensación en aquellos casos en los que así haya sido requerido según lo dispuesto en dichas declaraciones o figuras equivalentes.	Ferrovial Agroman, S.A., Ferrovial Agroman US Corp, Ferrovial Servicios Portugal, Ferrovial Agroman Australia y Ferrovial Agroman Canada, Inc,
	304-3 Hábitats protegidos o restaurados	Ferrovial realiza la restauración ecológica de los habitats afectados por la construcción y operación de sus infraestructuras de acuerdo con lo establecido por la normativa vigente en cada país, introduciendo siempre que es posible mejoras sobre los requisitos mínimos así como criterios de restauración ecológica que aseguren unos mejores resultados a largo plazo .	Ferrovial
GRI 304: Biodiversidad 2018	304-4 Especies que aparecen en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones	Ver anexo a indicadores GRI.	Ferrovial Agroman US Corp., Ferrovial Agroman Portugal, Ferrovial Agroman Colombia, Ferrovial Agromán Australia, Ferrovial Agroman Slovakia, Ferrovial Agroman Canadá, Cadagua S.A., Ferrovial Agroman UK, Ferrovial Agroman S.A. Cintra Infraestructuras S.E., FS España Oficinas Centrales (Ferrovial Servicios S.A.), Amey.

Emisiones			
GRI 305: Emisiones 2018	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Paginas 78-79. Ver anexo a indicadores GRI	Ferrovial
	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	Paginas 78-79. Ver anexo a indicadores GRI	Ferrovial
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Paginas 78-79. Ver anexo a indicadores GRI. Las emisiones del Scope 3 están limitadas al alcance descrito en la tabla 305-3 del Anexo Indicadores GRI	Ver anexo a indicadores GRI
	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	La intensidad de emisiones de efecto invernadero ha ascendido a 74,13 tCO ₂ /INCN (M€)	Ferrovial
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	Ver anexo a indicadores GRI	Ferrovial
	305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)	Este dato no se considera material debido a que Amey ya no tiene control operacional sobre los centros que usan equipos de refrigeración, que emplean refrigerantes basados en gases fluorados o sustancias que agotan la capa de ozono.	Ferrovial
	305-7 Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire	Ver anexo a indicadores GRI	Ferrovial