

Personas

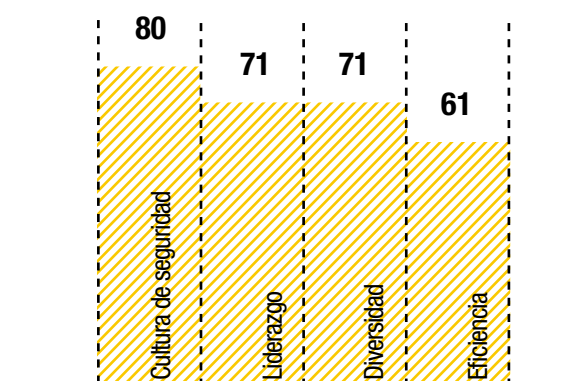
Talento diferencial

Los 90.000 profesionales de Ferrovial representan una cultura basada en la excelencia, la innovación, la seguridad, la integridad y la colaboración. El valor de cada uno de los profesionales es, sencillamente, el valor de Ferrovial.

En 2019, atendiendo a su estrategia de escucha a sus profesionales, Ferrovial lanzó una encuesta de opinión a toda su plantilla de estructura, en la que participaron 6.866 empleados. Entre los resultados obtenidos, destaca el alto índice de compromiso registrado, del 79%, o la percepción favorable acerca de la cultura de seguridad y salud, del 80%. Entre los atributos con mayor porcentaje de respuestas positivas, destacan los siguientes:

ENCUESTA DE OPINIÓN

(% de respuestas positivas)



APRENDIZAJE Y DESARROLLO

La formación es una de las palancas para desarrollar el talento interno. La Universidad Corporativa SUMMA, que ha cumplido 12 años, ofrece soluciones de aprendizaje continuo y favorece el intercambio de conocimiento y experiencias entre los profesionales. El número de horas de formación recibidas en 2019 han sido 885.947, de las que 55.660 lo fueron en SUMMA. La inversión total en formación ascendió a 26,24 M€ (incluye SUMMA).

El desarrollo profesional de los empleados es también una prioridad. En 2019, 29.457 empleados realizaron procesos de evaluación y desarrollo, y los planes de sucesión han permitido identificar 403

candidatos potenciales (incluyendo Emergency Cover) para las 167 posiciones críticas identificadas.

La movilidad de los empleados constituye también un medio de promoción del talento. La compañía cuenta con el Portal de Movilidad Global, una bolsa de trabajo en la que pueden consultarse todas las vacantes existentes en el mundo. Las 15.785 ofertas de empleo registradas recibieron 417.065 candidaturas, con una cobertura interna del 16%.

GENERACIÓN JOVEN

Dado que la atracción del mejor talento joven es una de las maneras de asegurar el futuro de la compañía, Ferrovial cuenta con 29 programas específicos con una duración de entre tres meses y tres años para atraer a graduados y recién titulados.

Inspirar a las nuevas generaciones en vocaciones STEM es asegurar las necesidades de talento clave para el futuro, además de contribuir a la empleabilidad en los países en los que la compañía opera. En España, junto con la Fundación Junior Achievement, a través del programa OrientaT, en el que un total de 59 voluntarios de Ferrovial imparten diversos talleres en centros educativos para desarrollar las habilidades más demandadas en el mercado laboral relacionadas con profesiones técnicas. Otros programas destacados se desarrollan en Reino Unido, donde la filial Amey participa en el programa STEM *Girlguiding*, o algunos profesionales de Ferrovial Agroman United Kingdom se han certificado como STEM *Ambassadors*.

“Ferrovial ofrece proyectos complejos y retadores, así como la oportunidad de asumir una responsabilidad, con orientación y apoyo, por parte de la empresa a los graduados. Es como inscribirse en una escuela de vida: cuanto mayor es el desafío, mayores son los aprendizajes”.

MOHAMMED BOLBOL, Graduate Quality Engineer, Heathrow Q6

“Ferrovial es un lugar diverso para trabajar, con una cultura de trabajo exigente, enfocado en ofrecer proyectos desafiantes para mejorar la satisfacción del cliente. Comencé en Ferrovial Agroman con una vacante de verano y al final de mis tres meses, sentí que tenía mucho más que aprender y este sería el lugar perfecto para hacerlo”.

KARACHI OGBONNA, Graduate Quality Engineer, Heathrow Q6

DIVERSIDAD, IGUALDAD Y EFICIENCIA

En Ferrovial se recompensan los logros y el mérito de manera justa y transparente. Uno de los objetivos principales dentro de la estrategia de diversidad es fomentar una cultura inclusiva. Entre otras líneas de actuación, este ejercicio se ha puesto foco en la formación sobre sesgos inconscientes a nivel global.

Asimismo, la brecha salarial es analizada con periodicidad. En el caso de España, a raíz de la aprobación de la Ley de Igualdad en el año 2007, se han firmado con las principales federaciones sindicales del sector los correspondientes planes de igualdad en los que se realiza un diagnóstico salarial.

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 opera la compañía y por la actual distribución de género en las diferentes categorías profesionales.

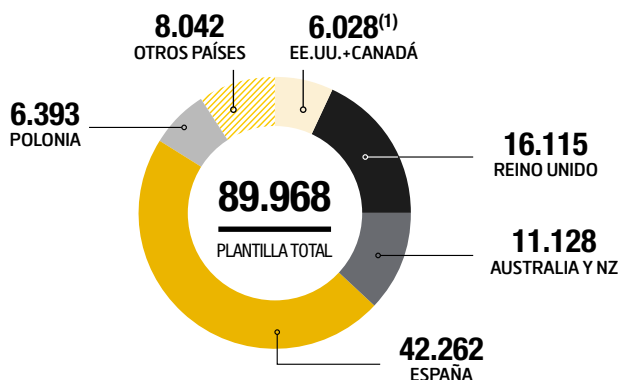
En este sentido, Ferrovial ha sido incluida en el *Bloomberg Gender-Equality Index* por el fomento de un entorno de igualdad de oportunidades, sus medidas de flexibilidad y conciliación acorde a la legislación y condiciones de cada país, y por su continuo trabajo para lograr un entorno inclusivo, como ha quedado reflejado en la encuesta de opinión de los empleados.

WOW: NEW WAYS OF WORKING

Ferrovial desarrolla el proyecto "WOW: New Ways of Working", que es el plan de adopción de la suite de Office 365 como herramienta de trabajo colaborativo, y se enmarca dentro de la estrategia de transformación digital Play the Future, que tiene como objetivo desarrollar las competencias digitales de los empleados a través de itinerarios formativos: drones, Internet de las cosas, impresión 3D, big data, inteligencia artificial, experiencia de usuario, capacidades digitales, Office 365 y movilidad del futuro.

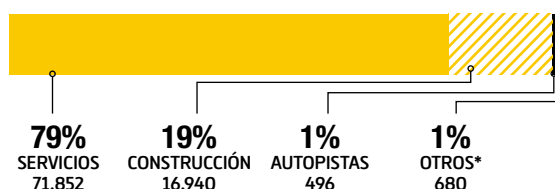
En un año se ha multiplicado por seis el número de empleados que utilizan en su día a día herramientas digitales, lo que permite reducir la brecha digital y que su forma de trabajar sea más eficiente, segura, flexible y colaborativa.

POR PAÍS



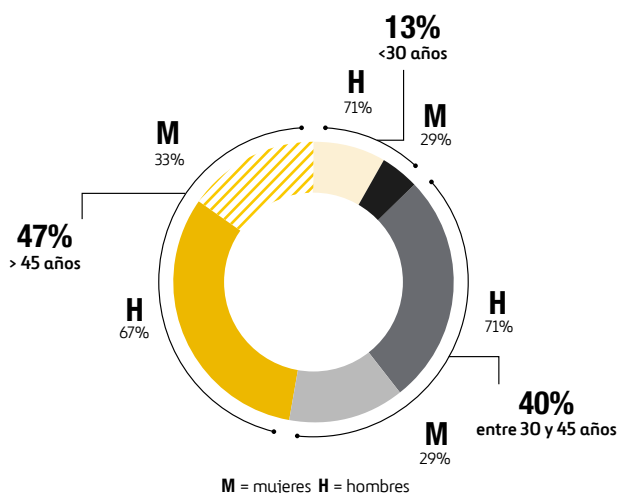
(1) Plantilla de EE.UU. (5.306) y Canadá (722)

POR NEGOCIO



*Incluye la plantilla de Corporación (477), Aeropuertos (49) e Inmobiliaria (154).

POR EDAD



EVOLUCIÓN

