

CÓDIGO: NG.FER.RH-006**TÍTULO:** Política de Diversidad e Inclusión**VERSIÓN:** 2**ALCANCE:** General**FECHA DE PRIMERA PUBLICACIÓN:**
15/12/22**CANCELA A:** Anterior**FECHA DE PUBLICACIÓN DE LA VERSIÓN
VIGENTE:** 27/07/23**IDIOMA VERSIÓN ORIGINAL:** inglés**APROBADO POR:** Consejo de
Administración**ÁREA EMISORA:** Recursos Humanos**Histórico de revisiones**

Versión	Fecha de publicación	Motivo y resumen de cambios	Cancela/sustituye a:
1	15/12/22	N/A - primera versión	N/A
2	31/07/23	Versión actualizada para alinear la política con los requisitos de Países Bajos y Estados Unidos	Versión 1

1) INTRODUCCIÓN

Esta Política formaliza el compromiso de Ferrovial con la diversidad y la inclusión.

El Consejo de Administración (el "Consejo") de Ferrovial SE ("Ferrovial") ha aprobado esta política de diversidad e inclusión (la "Política").

Ferrovial promoverá el conocimiento y cumplimiento de la Política por parte de sus empleados.

Todos los empleados de Ferrovial deben disfrutar de igualdad de oportunidades en el desarrollo de su carrera profesional con independencia de su edad, identidad o expresión de género, orientación sexual, estado civil, raza, color, nacionalidad, información genética, ascendencia, diversidad funcional, condición médica, embarazo, religión y credo religioso, o cualquier otra característica personal o social protegida por las leyes, reglamentos u ordenanzas locales y disfrutarán de un lugar de trabajo libre de acoso o discriminación de cualquier tipo. Por lo tanto, las decisiones laborales, como la contratación, la promoción, la remuneración, el despido y las oportunidades de desarrollo profesional deberán seguir este principio.

Esta Política se elabora al amparo de 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, y con las Políticas de Derechos Humanos, Responsabilidad Corporativa y Sostenibilidad de Ferrovial, así como con los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Esta Política está publicada en la página web de Ferrovial.

2) OBJETIVO DE LA POLÍTICA

Esta Política está diseñada **para promover un entorno de trabajo diverso e inclusivo en todos los niveles de Ferrovial**. El Consejo de Administración y la alta dirección están comprometidos con este objetivo en todas las empresas del Grupo.

La finalidad principal de esta Política es establecer los ámbitos y objetivos de la diversidad en Ferrovial, así como la implementación y seguimiento de los mismos.

3) ÁMBITO DE APLICACIÓN

Esta Política **se aplica a toda la dirección y plantilla de Ferrovial**. A estos efectos, "Grupo" o "Ferrovial" se refieren tanto a Ferrovial, S.E. como al grupo de sociedades consolidado

encabezado por dicha compañía y, en general, a toda entidad, con o sin personalidad jurídica, bajo su control directo o indirecto.

Se entiende que existe “**control**” cuando Ferrovial ostenta la mayoría de los derechos de voto del órgano de administración o dirección.

4) PRINCIPIOS

Ferrovial define la **diversidad** como aquellas características que nos hacen diferentes, únicos y genuinos, incluyendo factores visibles y factores no visibles. En este sentido, la diversidad es toda la riqueza que aportamos gracias a la variedad de nuestra propia identidad.

Para Ferrovial, **inclusión significa** fomentar un entorno de trabajo basado en la igualdad, la equidad y el desempeño, que no sólo reconozca, sino que valore las diferencias y genere oportunidades reales para que cada persona desarrolle todo su potencial y aporte lo mejor de sí misma.

En esta línea, **los principios de Ferrovial** en la promoción de la D&I son los siguientes:

- Actuar **de acuerdo con los valores de Ferrovial y promover la igualdad de acceso a las oportunidades** para que todas las personas trabajen en condiciones justas y equitativas.
- Potenciar el **impacto positivo** de la diversidad **en la competitividad, rentabilidad y sostenibilidad del Grupo**. A través de la diversidad, promover la inteligencia colectiva reforzando nuestra capacidad innovadora.
- Actuar de **conformidad con la normativa legal vigente en materia de diversidad** en los distintos países en los que opera Ferrovial.

5) LÍNEAS DE ACTUACIÓN

Como muestra de nuestro compromiso y con el objetivo de fomentar la diversidad y la inclusión, promovemos estas líneas de actuación en toda nuestra organización:

1. Posicionar a Ferrovial como **empleador de referencia** en diversidad e inclusión para incrementar nuestra capacidad de **atracción y contratación de perfiles diversos**.
2. **Promover el desarrollo del talento diverso**, libre de prejuicios y basado en la equidad y el desempeño, permitiendo así que la diversidad esté presente en todos los niveles de Ferrovial.
3. **Promover la igualdad de trato entre nuestros empleados** a través de medidas que permitan unas condiciones justas y no discriminatorias.
4. **Fomentar una cultura corporativa que acoja y acepte las diferencias**. Crear un entorno seguro en el que cada persona se sienta reconocida y libre de contribuir y expresarse tal como es, respetando al mismo tiempo a sus compañeros.

5. Tratar de extender nuestro compromiso con la diversidad y la inclusión en las comunidades en las que operamos y a todas las partes interesadas especialmente a proveedores y clientes, reconociendo los esfuerzos de aquellas empresas que promueven estos principios en sus organizaciones.

Este compromiso global está respaldado por acciones específicas en nuestras operaciones.

6) OBJETIVOS DE DIVERSIDAD DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y DE LA ALTA DIRECCIÓN

Se han determinado los siguientes objetivos específicos en materia de diversidad con respecto al Consejo y al Equipo Directivo:

1. Se procurará que el Consejo esté compuesto por al menos un tercio de mujeres y un tercio de hombres.
2. Se procurará que el Equipo Directivo (tal y como se define a continuación) esté formado por al menos un 30% de mujeres y al menos un 30% de hombres para diciembre de 2025.

A efectos de esta cláusula 6), se entiende por "Equipo directivo"¹: Comité de Dirección de Ferrovial, Directores/as Corporativos, Directores/as de Unidades de Negocio y sus reportes directos con categoría de "Jefe/a de". Además, con respecto a los objetivos indicados en esta cláusula 6, se tendrán debidamente en cuenta los requisitos legales aplicables de la jurisdicción pertinente, incluidas las consideraciones de derecho laboral y de empleo.

7) SEGUIMIENTO, CUMPLIMIENTO Y CONTROL

Ferrovial adoptará prácticas y controles para promover la implantación, seguimiento y verificación del cumplimiento de esta Política.

Ferrovial explicará en su informe de gobierno corporativo (*corporate governance statement*) esta Política y la forma en que se ha aplicado en la práctica, incluyendo información sobre:

1. los objetivos de esta Política mencionados en el apartado 6);
2. el plan para alcanzar los objetivos mencionados en el apartado 6);
3. los resultados de esta Política en el pasado ejercicio y -cuando proceda y sea pertinente- información sobre la incorporación, desarrollo y retención de los empleados;

¹ El Equipo Directivo indica la categoría de empleados en puestos directivos, tal y como se contempla en la disposición 2.1.5 del Código de Gobierno Corporativo neerlandés y en la sección 2:166 del Código Civil neerlandés.

4. en la medida en que lo permita la legislación aplicable, la composición por sexos del Consejo y del Equipo Directivo al final del último ejercicio.

Si la composición del Consejo o del Equipo Directivo se desvía de los objetivos mencionados en el apartado 6), el informe de gobierno corporativo (*corporate governance statement*) de Ferrovial deberá incluir una descripción de la situación actual, una explicación de las medidas que se están adoptando para alcanzar el objetivo y cuándo es probable que se alcance.

Asimismo, Ferrovial establecerá acciones encaminadas a que los principios que sustentan esta Política sean conocidos, comprendidos y asumidos por la plantilla del Grupo y por los terceros con los que éste realice negocios.

Ferrovial cuenta con un Canal Ético a través del cual empleados, directivos/as y otros grupos de interés del Grupo pueden comunicar irregularidades, incumplimientos o comportamientos no éticos o ilícitos. Se puede acceder al Canal Ético desde la página web de Ferrovial o desde los números de teléfono gratuitos y la dirección postal que figuran en la misma.

Esta Política será revisada y podrá ser actualizada por el Consejo en función de los cambios en la estrategia o modelo de negocio de Ferrovial, o de los cambios en el entorno más amplio en el que opera el Grupo, permitiendo en todo momento su aplicación efectiva.

* * *