

CÓDIGO: NG.FER.RH-011

TÍTULO: Política global contra el Acoso y la Discriminación

VERSIÓN: 1

ALCANCE: General

FECHA DE LA PRIMERA PUBLICACIÓN:

CANCELA A: N/A

FECHA DE PUBLICACIÓN DE LA VERSIÓN VIGENTE: N/A

IDIOMA VERSIÓN ORIGINAL: Inglés

APROBADO POR: Consejero Delegado

ÁREA EMISORA: Recursos Humanos

Histórico de revisiones

Versión	Fecha de publicación	Motivo y resumen de los cambios	Cancela/Sustituye a
1	09/05/2024	De acuerdo con los requisitos derivados de la normativa estadounidense y las reglas de cotización derivadas de la próxima cotización en el Nasdaq Stock Exchange, se ha elaborado una Política Global contra el Acoso y la Discriminación. También se ha tenido en cuenta la Política para adaptarla a la normativa holandesa y española pertinente.	N/A

1) INTRODUCCIÓN

Ferrovial se compromete a desarrollar un entorno de trabajo libre de todo tipo de acoso, discriminación e intimidación. Exigimos a todo nuestro personal que promueva los estándares éticos más elevados, así como nuestros valores de respeto, colaboración e integridad. Esta política refuerza los principios recogidos en el [Código Ético y de Conducta Empresarial](#) (el «Código ético») de Ferrovial y en nuestra [Política de Diversidad e Inclusión](#).

2) OBJETIVO

Los objetivos de esta Política son:

- a. Garantizar que todas las personas que conforman la plantilla de la Empresa sean tratadas con dignidad y respeto cuando trabajen dentro de la organización y fuera de la misma, en cualquier evento patrocinado por la Empresa.
- b. Mantener y promover un entorno de trabajo libre de cualquier tipo de acoso, discriminación ilegal e intimidación, en el que clientes, personal, proveedores, socios/as comerciales, visitantes y accionistas sean tratadas con dignidad y respeto.
- c. Proporcionar a todas las personas afectadas un proceso adecuado para la investigación de denuncias de acoso, discriminación ilegal e intimidación.

3) ALCANCE

Es política de Ferrovial SE y de todas las empresas que componen el Grupo Ferrovial, cualquiera que sea su área de negocio, ubicación geográfica o actividad (colectivamente, la «Empresa» o «Ferrovial») contar con un lugar de trabajo libre de cualquier tipo de discriminación y acoso ilegal, así como mantener un entorno cuya característica sea el respeto mutuo. El Grupo Ferrovial es el grupo consolidado de empresas encabezado por Ferrovial SE y todas las entidades que ésta controla tanto directa como indirectamente. Se entiende por «Control» el hecho de que Ferrovial posea la mayoría de los derechos de voto en los órganos de dirección o gobierno.

La presente política (la «Política») se aplica a toda la plantilla, personal directivo y consejeros/as de la Empresa, así como a las personas en régimen de beca (remunerada o no). La Empresa se esforzará por garantizar que los contratistas y personas que realicen negocios con ella apliquen los principios de esta Política. Esta Política podrá ser modificada o interrumpida por el Consejo de Administración de Ferrovial SE en cualquier momento, con o sin previo aviso.

Como norma general, en caso de discrepancia entre la presente Política y la normativa local de otra jurisdicción, se aplicará la norma más estricta. No obstante, en caso de conflicto entre esta Política y la normativa local, será necesario enviar una consulta previa al departamento de Recursos Humanos de Ferrovial SE. En cualquier caso, se exigirá la aprobación del departamento de Recursos Humanos de Ferrovial SE con carácter previo a la aprobación de cualquier norma o procedimiento interno en la materia.

4) ACOSO, DISCRIMINACIÓN E INTIMIDACIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO

Es política de la Empresa que todas las personas puedan disfrutar de un entorno de trabajo libre de cualquier tipo de acoso y discriminación ilegal. Con el fin de promover el cumplimiento de la presente Política, la Empresa ha proporcionado una definición de los tipos de conducta prohibidos por las leyes y reglamentos aplicables relativos a la discriminación ilegal, el acoso y la intimidación.

a. ACOSO

El acoso se refiere a un amplio abanico de acciones y comportamientos inaceptables e inoportunos de los que cabe esperar razonablemente que causen una ofensa, humillación u otras lesiones o daños físicos o psicológicos a las personas (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2022). Incluye conductas que tienen el propósito o el efecto de socavar la dignidad de una persona y crear un entorno amenazante, hostil, degradante, humillante u ofensivo, así como comportamientos y acciones ofensivas verbales, físicas o visuales dirigidas a una persona, en cualquier caso, basadas en su género, color, raza, etnia, religión, nacionalidad, edad, discapacidad, embarazo, orientación sexual, identidad y expresión de género, condición de veterano protegido o información genética protegida.

Además, el acoso puede ir desde formas extremas como la violencia, las amenazas o los tocamientos físicos hasta acciones menos evidentes como ridiculizar, burlarse o bromear basándose en la condición protegida de un compañero/a de trabajo. Otros tipos de acoso pueden incluir los siguientes tipos de conductas:

- chistes, bromas o comentarios despectivos o insensibles;
- calumnias o epítetos;
- comportamiento no verbal como miradas fijas, lascivas o gestos;
- comentarios ridiculizantes o degradantes;
- insinuaciones o amenazas veladas;

- mostrar o compartir imágenes ofensivas como carteles, vídeos, fotografías, dibujos animados, salvapantallas, correos electrónicos o dibujos despectivos;
- comentarios ofensivos sobre la apariencia u otras características personales o físicas, como comentarios sobre la discapacidad física o el atuendo religioso de alguien; o
- contacto corporal innecesario o no deseado, como por ejemplo bloquear el movimiento normal o interferir físicamente en el trabajo de otra persona.

Esta lista de ejemplos no es exhaustiva y puede haber otros comportamientos que constituyan acoso inaceptable en virtud de esta Política.

Ferrovial no tolerará ninguna forma de acoso dentro de la organización ni en ningún evento externo patrocinado por la Empresa.

b. ACOSO SEXUAL

El acoso sexual es una manifestación grave de discriminación por razón de sexo y una violación de los derechos humanos. El acoso sexual incluye cualquier conducta física, verbal o no verbal de naturaleza sexual y otras conductas relacionadas con el sexo, que afectan a la dignidad de las personas que resultan inoportunas, irracionales y ofensivas para la persona destinataria, y cuyo rechazo o sumisión se utiliza explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al puesto de trabajo; así como las conductas que crean un entorno de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para la persona destinataria. (OIT, 2022)

El acoso sexual puede abarcar una serie de comportamientos y prácticas de naturaleza sexual como contactos, comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, «bromas», exhibición de imágenes o carteles que cosifiquen a las personas, contactos o agresiones sexuales. El acoso puede ser perpetrado por diferentes personas, incluidas personas del mismo nivel, de niveles jerárquicos superiores, inferiores y de terceras partes. Incluye, entre otras, conductas como las siguientes:

- realizar insinuaciones sexuales no deseadas y solicitar favores sexuales, incluso, aunque no exclusivamente, cuando la sumisión a dicha conducta se convierta en un término o condición de empleo explícita o implícita;
- mostrar o compartir imágenes ofensivas como carteles, vídeos, fotografías, dibujos animados, salvapantallas, correos electrónicos o dibujos de carácter obsceno o sexual;
- comentarios no deseados sobre el aspecto u otras características personales o físicas, comentarios de contenido sexual, palabras, signos, chistes, bromas, intimidación o violencia física de naturaleza sexual o dirigidos a una persona por razón de su sexo;

- insinuaciones verbales o físicas no deseadas, declaraciones despectivas sexualmente explícitas o comentarios sexualmente discriminatorios realizados por alguien que resulten ofensivos o cuestionables para la persona destinataria, que le causen incomodidad o humillación y/o que interfieran en su rendimiento laboral.
- contacto físico innecesario o no deseado, como manoseos o masajes; o
- amenazas o exigencias para que una persona se someta a peticiones sexuales como condición para continuar en el empleo o para evitar alguna otra pérdida de beneficios y ofertas relacionados con el empleo a cambio de favores sexuales.

El acoso sexual puede producirse con independencia del sexo, la identidad de género, la orientación o la expresión de género de las personas implicadas y puede darse, por ejemplo, tanto entre personas del mismo sexo como entre personas del sexo opuesto. No es necesario que la conducta de acoso esté motivada por el deseo sexual. En algunos casos, el acoso sexual no solo puede constituir una infracción de la política de la Empresa sino también una forma de discriminación en el trabajo contraria a la ley.

Ferrovial no tolerará ninguna forma de acoso sexual dentro de la organización ni en ningún evento externo patrocinado por la Empresa.

c. INTIMIDACIÓN

La intimidación es una forma de acoso psicológico que consiste en un comportamiento persecutorio a través de actos vengativos, crueles o maliciosos con intención de humillar o minar a una persona o grupos de la plantilla, incluidos los comentarios o críticas negativas constantes e injustificadas, aislando a una persona de sus contactos sociales y difundiendo información falsa. El acoso incluye el «mobbing», que implica que una persona reúna a otras, voluntaria o involuntariamente, a sabiendas o sin saberlo, para ayudar a crear un entorno de trabajo hostil mediante acciones como el descrédito público, el aislamiento, el rechazo, el sabotaje, las acusaciones falsas y el abuso emocional y/o psicológico, así como la humillación. El acoso puede ser perpetrado por diferentes personas, incluidas a aquellas del mismo nivel, de niveles jerárquicos superiores, inferiores y de terceras partes. Incluye, entre otras, conductas como las siguientes:

- Cualquier conducta no deseada que tiene como propósito o efecto interferir sustancialmente en el rendimiento laboral de una persona o crear un entorno de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo, aunque no tenga consecuencias laborales tangibles o económicas;

- gritar a alguien, insultarle, ridiculizarle o hacer comentarios despectivos o denigrantes sobre alguien, ya sea en privado o delante de otras personas;
- utilizar la propia autoridad para amenazar a otra persona;
- menoscabar el trabajo de alguien de forma intencionada, maliciosamente o sin justificación mediante: la supervisión o crítica excesiva del trabajo de alguien, la incorporación o eliminación de responsabilidades, la ocultación de información pertinente o excluirle de comunicaciones o reuniones relevantes.

Ferrovial no tolerará ningún tipo de comentarios/observaciones y/o comportamientos de acoso, directos o indirectos, verbales o escritos, dentro de la organización ni en cualquier evento externo patrocinado por la Empresa.

d. DISCRIMINACIÓN

La discriminación supone cualquier distinción, exclusión o preferencia realizada por motivos de género, color, raza, etnia, religión, nacionalidad, edad, discapacidad, embarazo, orientación sexual, identidad y expresión de género, condición de veterano protegido o información genética protegida (cada uno, una “Clase Protegida”), o cualquier otra clase protegida de conformidad con la legislación aplicable, que tenga por efecto anular o perjudicar la igualdad de oportunidades y trato en el empleo u ocupación. La Empresa no tolerará ninguna forma de discriminación o acoso de ningún tipo que viole este protocolo.

Toda la plantilla tiene la obligación de cumplir la presente Política y, si observan o tienen conocimiento de una conducta que pudiera infringirla, deberán comunicarlo inmediatamente. Ferrovial puede considerar que una conducta constituye una infracción de esta Política, aunque no llegue a constituir discriminación o acoso ilegal de acuerdo con la legislación aplicable. Además, para evitar cualquier duda, cualquier acción o acciones que pudieran considerarse razonablemente una violación de las normas internacionales de derechos humanos, incluidos los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU, constituirán una violación de esta Política. Para obtener más información sobre cómo plantear una sospecha o los procedimientos de denuncia, consulte la sección 5: responsabilidades de notificación y procedimientos de denuncia.

5) RESPONSABILIDADES DE NOTIFICACIÓN Y PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIA

Toda la plantilla tiene la responsabilidad de asegurar que la Empresa proporciona un entorno de trabajo respetuoso. Esto incluye que el personal de gerencia y supervisión debe ayudar proactivamente a los empleados/as a resolver sospechas o conflictos y garantizar que las denuncias por acoso, discriminación, intimidación u otros comportamientos inapropiados se tratan de forma adecuada, rápida y eficaz con el

asesoramiento de los departamentos de cumplimiento, legal y de recursos humanos de la Empresa.

Todo el personal de la Empresa tiene el derecho legal a trabajar en un entorno libre de acoso, discriminación, intimidación u otros comportamientos y/o comentarios u observaciones escritos u orales inapropiados. Si un empleado/a se enfrentase a una conducta incompatible con la presente Política, la Empresa le anima a denunciar este hecho utilizando los procedimientos internos desarrollados por la misma. Las denuncias por infracciones o presuntas infracciones de esta Política pueden hacerse de forma verbal o por escrito. Las personas con cargo de responsabilidad y supervisión estarán obligadas a comunicar cualquier denuncia que reciban, o cualquier infracción de esta Política que observen, a su superior jerárquico o utilizando cualquiera de los mecanismos de notificación que se establecen en el presente documento.

La Empresa anima, aunque no exige, a las personas que consideren que están recibiendo un trato inadecuado en virtud de lo dispuesto en la presente Política a que notifiquen sin demora a la persona infractora que el comportamiento no es de su agrado. Independientemente de que la persona se haya enfrentado o no a la persona infractora, el comportamiento deberá comunicarse inmediatamente a su superior o a través del Canal Ético de la Empresa, al que puede accederse a través de la intranet y la página web corporativa de Ferrovial, en www.ferrovial.com. Todas las comunicaciones enviadas a través del Canal Ético tendrán carácter confidencial y, si así lo desea la persona remitente, podrá permanecer en el anonimato (en la medida en que sea factible y lo permita la legislación aplicable). Tal y como se detalla más adelante, cualquier represalia por una denuncia de buena fe supone en sí misma una infracción de la presente Política y las personas remitentes que actúen de buena fe y las partes relacionadas, como compañeros/as de trabajo y familiares, estarán protegidas de represalias en la mayor medida posible. Además del acceso electrónico al Canal Ético, las partes también podrán enviar comunicaciones y documentos y acceder a su solicitud por correo postal al apartado de correos 2160 28080 Madrid, ESPAÑA o acceder al Canal Ético a través de los números gratuitos que figuran en www.ferrovial.com.

Aunque las investigaciones variarán de un caso a otro, pueden incluir cualquiera de los siguientes elementos: (i) una revisión de las acusaciones; (ii) la consideración de medidas correctivas provisionales a la espera del resultado de la investigación, si procede; (iii) una revisión de los documentos y registros telefónicos pertinentes (si están disponibles); (iv) una entrevista con todas las partes y las y los testigos pertinentes; y (v) la notificación a todas las partes interesadas de la decisión final. Si se determina que se ha producido una infracción de esta Política, se tomarán las medidas correctivas adecuadas, que pueden incluir medidas disciplinarias que van desde una amonestación hasta el despido. Toda la plantilla, incluido el personal de dirección y supervisión, estará obligada a cooperar con cualquier investigación interna por acoso o discriminación. Para evitar cualquier duda, nada de lo dispuesto en la presente Política debe interpretarse o aplicarse de forma que prohíba, restrinja o interfiera con (a) el ejercicio de los derechos de una persona empleada a su participación en los programas de «denuncia de irregularidades» de la "Securities Exchange Commission" de

EE.UU. o de cualquier otra agencia reguladora o entidad gubernamental aplicable (individualmente, un «Organismo Gubernamental»), o (b) la denuncia de buena fe de posibles infracciones de la legislación aplicable a cualquier Organismo Gubernamental, incluida la cooperación con este en cualquier investigación gubernamental relativa a posibles infracciones de la legislación aplicable.

6) CONFIDENCIALIDAD

Las denuncias por acoso, discriminación ilegal e intimidación u otros comportamientos inadecuados, se investigarán con prontitud y se tratarán con delicadeza. A la luz de los importantes intereses de privacidad de todas las personas afectadas, se preservará la confidencialidad durante todo el proceso de investigación en la medida de lo posible.

Ferrovial adoptará todas las medidas necesarias para respetar la confidencialidad de sus empleadas/os. La Empresa adoptará las medidas correctoras que estime pertinentes en relación con cualquier infracción de la presente Política.

7) PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS

Las represalias contra una persona que, de buena fe, denuncie una presunta infracción de esta Política, o que ayude a proporcionar información relevante para la misma, constituyen en sí mismas una infracción grave. Las represalias incluyen el despido, la imposición de medidas disciplinarias, la discriminación o cualquier otro tipo de acción laboral adversa, y deben denunciarse inmediatamente. La Empresa investigará inmediatamente cualquier denuncia por represalias y adoptará las medidas correctivas oportunas, incluido el despido. La Empresa no tolerará represalias contra nadie que, de buena fe, denuncie o proporcione información sobre sospechas de acoso o discriminación, intimidación u otros comportamientos inapropiados, comentarios u observaciones tanto orales como escritos.

8) PROTECCIÓN JURÍDICA Y RECURSOS EXTERNOS

El acoso, la intimidación y la discriminación ilegal no solo están prohibidos por la Empresa, sino también por la legislación aplicable. Además del proceso interno anteriormente mencionado, cualquier persona de la plantilla también podrá optar por interponer recursos legales ante cualquier Organismo Gubernamental pertinentes en cualquier momento dentro del plazo de prescripción aplicable.
