



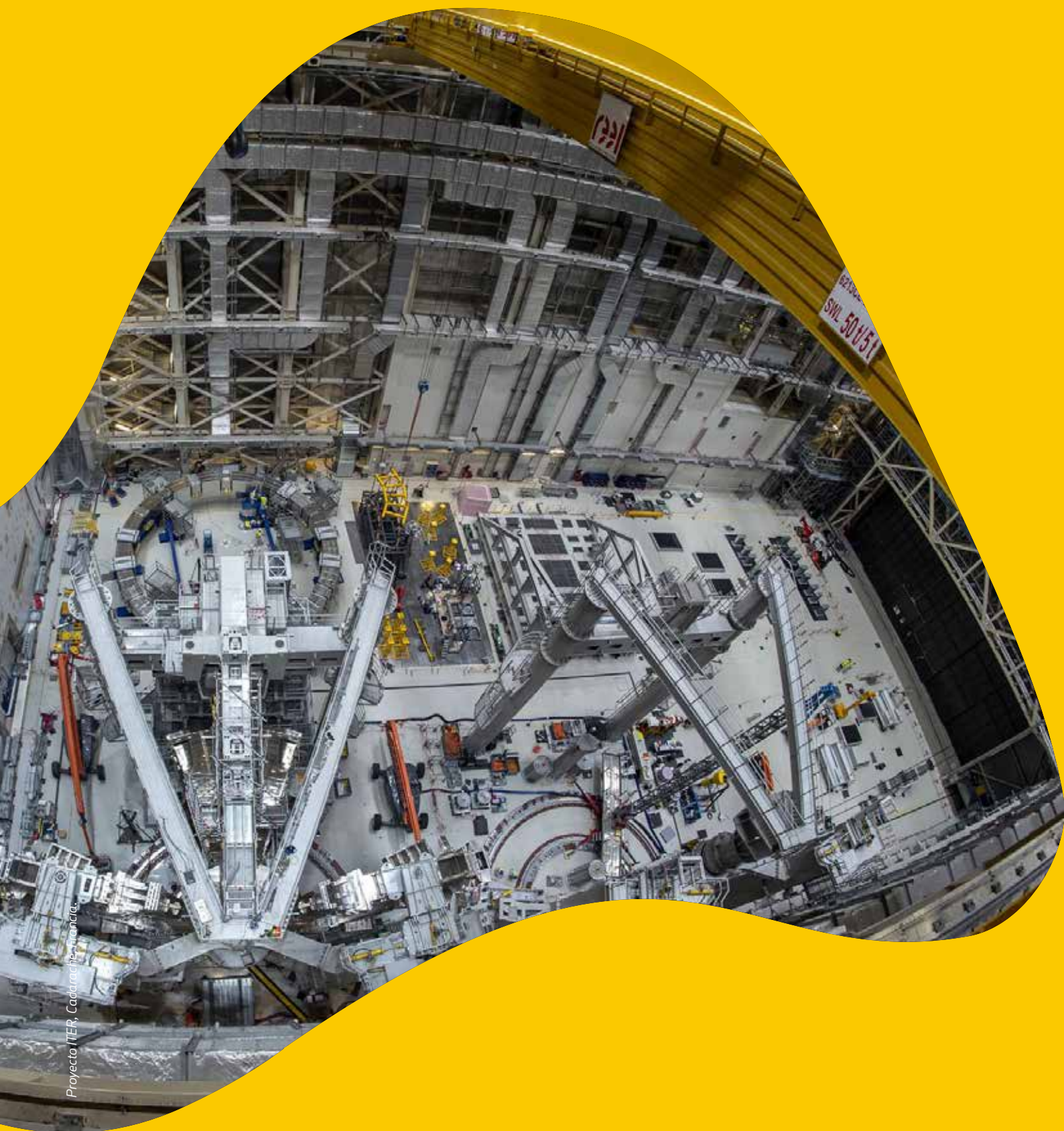
Autopista 407 ETR, Toronto, Canadá.

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL

MAYO 2025

ferrovial

MENSAJE DEL PRESIDENTE





“Ferrovial, como promotor y operador líder en el sector de las infraestructuras, seguirá configurando el futuro de la sociedad con una apuesta continua por el talento, la integridad, la seguridad, la excelencia y la innovación.”

Rafael del Pino, Presidente

MENSAJE DEL CONSEJERO DELEGADO





El propósito empresarial de Ferrovial es desarrollar y explotar infraestructuras innovadoras, eficientes y sostenibles, creando valor para nuestros grupos de interés.

Una forma de cumplir nuestro propósito empresarial es mediante la aplicación coherente de los valores de nuestra empresa a nuestra vida profesional. El presente Código de Ética y Conducta Empresarial de Ferrovial está diseñado para ayudarnos a lograr ese objetivo.

Usted puede contribuir de manera significativa preguntándose con regularidad si está respaldando y fomentando estos valores de la empresa en sus responsabilidades laborales.

Si duda alguna vez sobre la forma adecuada de actuar, o si tiene sospechas fundadas de alguna infracción del Código, le animo a que pregunte y lo comunique. Siempre tiene la opción de referirse a este Código para encontrar respuestas o buscar orientación tanto de su superior jerárquico como del Departamento de Cumplimiento. También puede presentar una comunicación, incluso de forma anónima (en la medida de lo posible y conforme a la legislación aplicable)- directamente a través del Canal Ético. Ferrovial no tolera ninguna forma de represalia por informar, de buena fe, sobre cuestiones, preocupaciones o sospechas de infracción del Código.

Trabajemos juntos para garantizar que Ferrovial siga siendo líder en la construcción de infraestructuras sostenibles para el presente y el futuro de acuerdo con un modelo de excelencia, mediante la innovación y la colaboración, todo ello manteniendo los más altos niveles de integridad y respeto por nosotros mismos y por el mundo que nos rodea.

Ignacio Madridejos, CEO

Índice

ÁMBITO DE APLICACIÓN	9
SOLICITAR ACLARACIONES Y COMUNICAR IRREGULARIDADES	12
PRINCIPIOS CLAVE DE NUESTRA CONDUCTA EMPRESARIAL	14
NUESTROS COMPROMISOS.....	16
1.- Nuestra conducta en el lugar de trabajo.....	16
1.1 Nuestro compromiso con el respeto de los derechos humanos.....	16
1.2 Nuestro compromiso con la salud y la seguridad.....	16
1.3 Nuestro compromiso con un entorno de trabajo respetuoso	17
1.4 Nuestro compromiso con unas prácticas laborales justas.....	17
1.5 Nuestro compromiso con la conciliación de la vida laboral y familiar	18
1.6 Nuestro compromiso de respetar la privacidad y mantener la confidencialidad de los datos personales	18
1.7 Nuestro compromiso con la protección de los activos de la Sociedad	18
1.8 Nuestro compromiso con la prevención de conflictos de intereses.....	20
2.- Nuestro cumplimiento de la ley y las buenas prácticas.....	22
2.1 Nuestro compromiso en las relaciones con las administraciones públicas	22
2.2 Nuestro compromiso de tolerancia cero con la corrupción	23
2.3 Nuestro compromiso con la prevención del fraude	24
2.4 Nuestro compromiso para evitar el uso indebido de información privilegiada.....	24
2.5 Nuestro compromiso con la prevención del blanqueo de capitales	24
2.6 Nuestro compromiso con la libre competencia	25
2.7 Nuestro compromiso de mantener registros precisos y cumplir con las mejores prácticas fiscales	26
2.8 Nuestro compromiso con el cumplimiento de la legislación sobre sanciones económicas y control de las exportaciones y con el mantenimiento de las normas éticas más estrictas	26
3.- Nuestra conducta con terceros y el mercado	28
3.1 Nuestro compromiso con la transparencia, la creación de valor y gobierno corporativo	28
3.2 Nuestro compromiso con la calidad	29
3.3 Nuestro compromiso de salvaguardar la información de terceros.....	29

4.- Nuestra conducta en la Comunidad	30
4.1 Nuestro compromiso con el medio ambiente	30
4.2 Nuestro compromiso con la responsabilidad social.....	30
4.3 Nuestro compromiso con la responsabilidad política	31
Nuestro marco de cumplimiento.....	32
Nuestro Programa de Cumplimiento.....	32
Nuestro Canal Ético.....	32
Cómo se gestionan las comunicaciones del Canal Ético	33
Responsabilidades de nuestros empleados.....	34
Responsabilidades adicionales de nuestros directivos.....	34
No se crean derechos	34
Preguntas frecuentes.....	36
¿Cuál es la finalidad del Código de Ética y Conducta Empresarial de Ferrovial?	36
¿Quién debe cumplir el Código de Ética y Conducta Empresarial?	36
¿De qué soy responsable?	37
¿Qué directrices pueden ser de utilidad para la toma de decisiones éticas?	37
¿Qué se espera de nuestros socios comerciales?	37
¿Qué sucede si varían las leyes y costumbres locales?	38
¿Cómo denuncio una infracción real o presunta del Código de Ética y Conducta Empresarial?	38
¿Puedo sufrir represalias por denunciar una infracción?	38
¿Qué ocurre si incumplo el Código de Ética y Conducta Empresarial?	38
¿Dónde puedo encontrar el Código de Ética y Conducta Empresarial?	38

Valores de la Sociedad

Respeto



seguridad, cuidado
y protección

Colaboración



trabajar en equipo,
cooperar y compartir

Excelencia



eficacia, resultados
y fiabilidad

Innovación



progreso, transformación
e inspiración

Integridad



ética, transparencia
y responsabilidad

Ámbito de aplicación

El presente Código de Ética y Conducta Empresarial (el **“Código”**) se aplica a las siguientes personas y entidades en el ejercicio de sus actividades relacionadas con Ferrovial (**“Parte afectada”**):

- Ferrovial SE y las empresas que integran el Grupo Ferrovial, cualquiera que sea su área de negocio, localización geográfica o actividades.
- Miembros de los órganos de gobierno de Ferrovial SE y miembros de los órganos de gobierno de las sociedades que integran el Grupo Ferrovial (incluidos los supervisory boards u órganos equivalentes) (**“Consejeros”**).
- Directivos y empleados (**“Empleados”**) de cualquiera de las empresas que componen el Grupo, incluidos los Principales Responsables Financieros (tal y como se definen a continuación).

En este Código, nos referimos al Presidente, al Consejero Delegado, al Director Financiero y al Director de Planificación y Control de Ferrovial SE (o personas que desempeñen funciones similares), como **“Principales Responsables Financieros.”** Este Código, en cuanto a su aplicación a los Principales Responsables Financieros de Ferrovial, se considerará el “Código Ético” en el sentido de la Sección 406 de la Ley Sarbanes-Oxley de 2002 y en las normas promulgadas en virtud de esta.

Este Código sirve como código de conducta conforme a las recomendaciones de buen gobierno de la Comisión Nacional el Mercado de Valores española, y de la sección 2.5.2 del Código de Gobierno Corporativo Neerlandés, y pretende cumplir con los requisitos de la Securities and Exchange Commission (la **“SEC”**) y del Nasdaq Stock Exchange LLC.

A los efectos del presente Código, **“Ferrovial”** o **“Grupo”** se refiere a Ferrovial SE, las empresas que forman parte de su grupo consolidado y, en general, todas las entidades bajo su control directo o indirecto. Se entenderá por ‘control’ la capacidad de ejercer más del 50% de los derechos de voto o de nombrar o destituir a la mayoría del consejo de administración, salvo en aquellas sociedades cuya estructura de control impuesta estatutariamente indique lo contrario, y que no se considerarán parte del Grupo a efectos de este Código.

Siempre que las leyes y reglamentos, prácticas o procedimientos internos aplicables a las personas y entidades sujetas a este Código sean más estrictos que estas disposiciones, prevalecerán los primeros.

Todos los Empleados de Ferrovial deben adherirse a los principios y compromisos contenidos en este Código y, conforme a la legislación aplicable, velarán por que las demás personas o grupos que realicen negocios en nombre de Ferrovial, o con los que Ferrovial tenga relación comercial, incluidos proveedores, contratistas, agentes, consultores y otros socios comerciales, también lo hagan.

Ferrovial, con sujeción a la legislación aplicable, promoverá que los principios y compromisos establecidos en este Código sean observados por todas las empresas en las que participa y en toda la cadena de valor del Grupo.

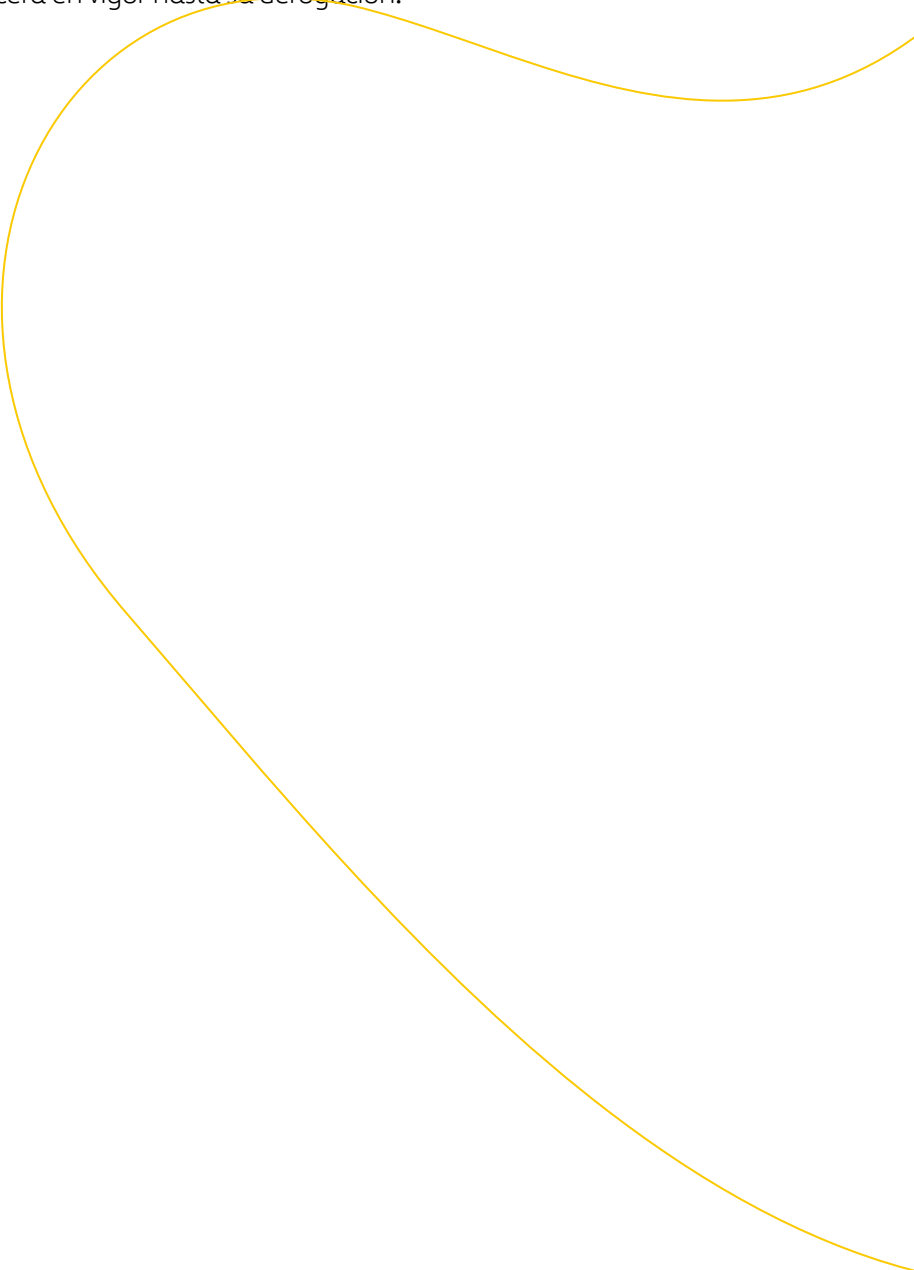
El incumplimiento de este Código puede constituir una infracción laboral, que será sancionada de acuerdo con la legislación y normativa aplicable, con independencia de otras responsabilidades que el empleado haya podido asumir.



Es política de Ferrovial que cualquiera que infrinja el presente Código sea objeto de las medidas disciplinarias adecuadas, que pueden incluir, en el caso de un Empleado, el despido o, en el caso de un Consejero, la solicitud de dimisión del Consejo de Administración. Esta determinación se basará en los hechos y circunstancias de cada situación particular. Cualquier Empleado o Consejero que infrinja la ley o este Código puede exponerse a responsabilidad civil, sanciones penales, incluida la pena de prisión. Ferrovial también puede enfrentarse a multas y sanciones sustanciales y puede ver dañada su reputación y su posición en el mercado. Si la conducta como representante de Ferrovial no se ajusta a la ley o al presente Código, puede derivar graves consecuencias tanto para el empleado como para Ferrovial.

El Consejo de Administración de Ferrovial SE (el **“Consejo”**) revisará periódicamente el programa de cumplimiento de Ferrovial (el **“Programa de Cumplimiento”**) y actualizará su contenido para su mejora continua.

El presente Código entrará en vigor a partir de la fecha de su publicación en la intranet y en el sitio web de Ferrovial (www.ferrovial.com) (el **“sitio web”**) y permanecerá en vigor hasta su derogación.

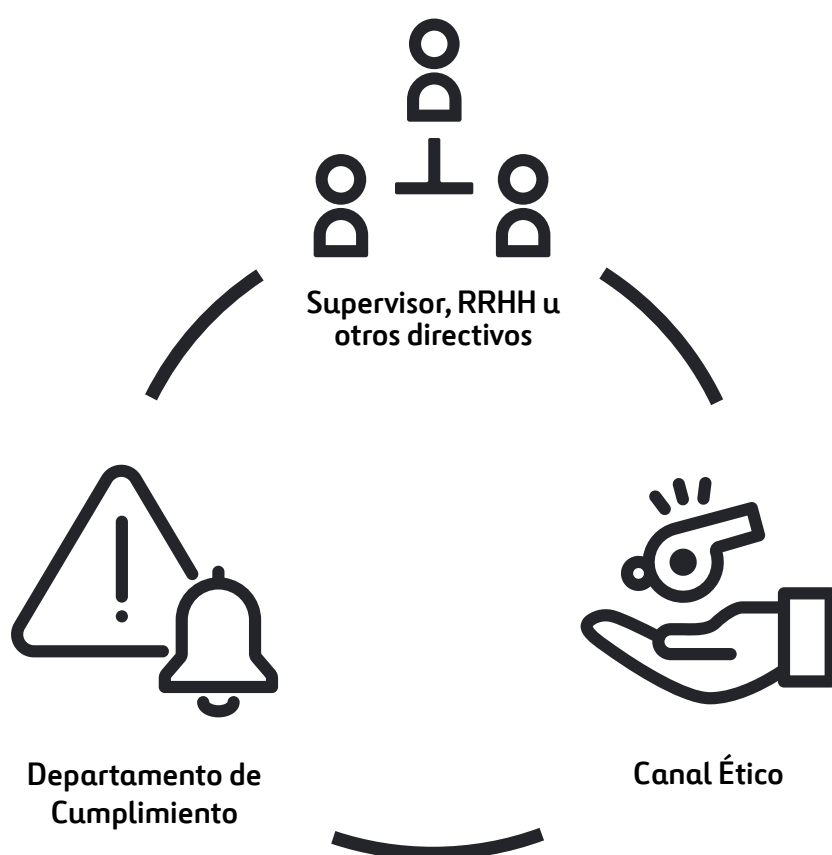




Thames Tideway Tunnel, Londres, Reino Unido.

Solicitar aclaraciones y comunicar irregularidades

Los Empleados y Consejeros de Ferrovial reportarán de buena fe cualquier infracción real o presunta del presente Código. Además de dicha información, se anima a los Empleados de Ferrovial a que formulen preguntas o consultas sobre cuestiones relacionadas con el presente Código. Los empleados disponen de las siguientes vías:



El Canal Ético está accesible en la intranet y en la página web de Ferrovial (www.ferrovial.com). Además del acceso electrónico al Canal Ético, las partes también pueden acceder al Canal Ético a través de los números gratuitos que figuran en la página web, apartado del Canal Ético.

Todas las comunicaciones enviadas a través del Canal Ético serán confidenciales y, si el informante lo desea, podrá permanecer anónimo (en la medida de lo posible y conforme a la legislación aplicable). Ferrovial declara tolerancia cero hacia cualquier forma de represalia relacionada con las personas que remitan una comunicación de buena fe.

Para más información:

POLÍTICA DEL CANAL ÉTICO Y DE GESTIÓN DE CONSULTAS, QUEJAS Y DENUNCIAS



Principios clave de nuestra conducta empresarial

Los valores de nuestra empresa impulsan tres principios clave que rigen la conducta empresarial de todas las personas sujetas a este Código:

- **Cumplimiento de la ley:** Llevaremos a cabo nuestras actividades de conformidad con la legislación aplicable.
- **Respeto de los derechos humanos:** Nuestras acciones se realizarán en consonancia con los derechos humanos recogidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. La Política de Derechos Humanos de Ferrovial se halla en consonancia con los principios y normas internacionales.
- **Integridad:** Nuestras actividades empresariales y profesionales se basarán en los valores de integridad, honestidad, la prevención de la corrupción y el respeto a las circunstancias y necesidades individuales de las personas implicadas.



Proyecto NTO, Aeropuerto JFK, Nueva York, Estados Unidos.

Nuestros compromisos

De acuerdo con sus valores empresariales y los principios que rigen la conducta empresarial, Ferrovial asume los compromisos que se enumeran a continuación. Siempre que procede, para información y comodidad del lector, se hace referencia a una política o procedimiento pertinente, para el compromiso en cuestión. Además de las normas aquí enumeradas, podrían aplicar otras normas internas. La Oficial de Cumplimiento actualizará periódicamente las referencias a las políticas y procedimientos internos.

1.- NUESTRA CONDUCTA EN EL LUGAR DE TRABAJO

1.1 Nuestro compromiso con el respeto de los derechos humanos

Todas las acciones llevadas a cabo por Ferrovial y sus Empleados respetarán los derechos humanos. Nuestra Política de Derechos Humanos está en consonancia con los principios y normas internacionales.

Ferrovial no permite el trabajo infantil ni forzado. Por lo tanto, no se utilizará mano de obra infantil o forzada ni se incluirá a sabiendas en nuestra actividad comercial ningún producto o servicio procedente del trabajo infantil o forzado. Ferrovial exige que este compromiso se cumpla en toda su cadena de valor, incluidos Empleados, socios, proveedores y cualquier otro tercero con el que Ferrovial realice negocios.

Para más información:

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

1.2 Nuestro compromiso con la salud y la seguridad

Ferrovial se compromete a proporcionar a sus Empleados un entorno de trabajo seguro. Todos los Empleados deben cumplir las normas de seguridad y salud para protegerse a sí mismo y a los demás, para prevenir y minimizar los riesgos. Del mismo modo, los Empleados deben utilizar de forma responsable los equipos que se les asignen, especialmente cuando realicen actividades de alto riesgo. Haremos todo lo posible para que las medidas de prevención de riesgos laborales se actualicen periódicamente, y para que los Empleados las conozcan, y cumpliremos toda la legislación aplicable en materia de seguridad y salud en los lugares en los que opera. También exigiremos que los terceros con los que mantenemos relaciones comerciales también sigan las mejores prácticas en materia de seguridad y salud. Todos debemos colaborar para gestionar eficazmente las cuestiones de seguridad y salud. Por favor, informe si ve que alguien trabaja de forma insegura o sin cumplir las normas de seguridad.

Para más información:

POLÍTICA DE SEGURIDAD, SALUD Y BIENESTAR



1.3 Nuestro compromiso con un entorno de trabajo respetuoso

Ferrovial se compromete a crear y mantener un entorno de trabajo respetuoso para todos sus Empleados.

Como Empleados de Ferrovial, debemos tratarnos con respeto, independientemente de la antigüedad o la jerarquía corporativa. No se tolerará ninguna conducta abusiva, hostil u ofensiva, ya sea verbal o física.

Para más información:

POLÍTICA DE PERTENENCIA E INCLUSIÓN
POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

1.4 Nuestro compromiso con unas prácticas laborales justas

Todos los Empleados de Ferrovial deben disfrutar de igualdad de oportunidades en el desarrollo de su carrera profesional con independencia de su género, color, raza, etnia, religión, nacionalidad, edad, discapacidad, embarazo, orientación sexual, identidad y expresión de género, condición de veterano de guerra, o información genética protegida o cualquier otra característica personal o social protegida por leyes, reglamentos o normativa (local) y disfrutarán de un lugar de trabajo libre de acoso y discriminación de cualquier tipo. Todas las decisiones laborales, como la contratación, la promoción, la remuneración, el despido y las oportunidades de desarrollo profesional, se basarán en criterios objetivos y evaluaciones adecuadas.

Para más información:

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS
POLÍTICA CONTRA EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN
POLÍTICA DE PERTENENCIA E INCLUSIÓN

¿QUÉ ES EL ACOSO Y QUÉ ES LA DISCRIMINACIÓN?

Acoso y discriminación pueden tener distintas definiciones según la jurisdicción. A los efectos de este Código, el “acoso” se refiere a una amplia relación de acciones y comportamientos inaceptables y no deseados de los que pudiera esperarse razonablemente, que causen ofensa, humillación u otras lesiones o daños físicos o psicológicos a una persona. Incluye conductas que tienen el propósito o el efecto de socavar la dignidad de alguien y crear un entorno amenazante, hostil, degradante, humillante u ofensivo, así como comportamientos y acciones ofensivos verbales, físicos o visuales dirigidos a una persona, en cada caso basados en su género, color, raza, etnia, religión, nacionalidad, edad, discapacidad, embarazo, orientación sexual, identidad y expresión de género, condición de veteranos de guerra o información genética protegida, o cualquier otra característica protegida por la legislación aplicable. “Discriminación” es el trato diferenciado o desigual de una persona o personas basado en las características enumeradas anteriormente, u otras.

“Discriminación” es el trato diferenciado o desigual de una persona o personas basado en las características enumeradas anteriormente, u otras.

1.5 Nuestro compromiso con la conciliación de la vida laboral y familiar

Ferrovial reconoce el beneficio que supone para los Empleados, la capacidad de equilibrar las responsabilidades profesionales y personales y fomenta medidas para promover dicho equilibrio.

Para más información:

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

1.6 Nuestro compromiso de respetar la privacidad y mantener la confidencialidad de los datos personales

Ferrovial se esfuerza por proteger los datos personales de sus Empleados y de los terceros con los que colabora o a los que Ferrovial presta servicios. Los datos personales son información que puede identificar directa o indirectamente a una persona, como el nombre, información de contacto e información relacionada con la salud. Las leyes sobre privacidad pueden variar de una jurisdicción a otra, pero como empresa global, Ferrovial ha diseñado sus políticas para que funcionen en todas las regiones y se apliquen a todos los Empleados, al tiempo que reconoce la importancia de cumplir la legislación aplicable.

Los Empleados que, en el desempeño de sus funciones, tengan acceso a datos personales de otros Empleados o de terceros respetarán la legislación aplicable, garantizarán la confidencialidad de dicha información y la utilizarán de forma responsable y profesional. Únicamente se solicitarán y utilizarán los datos de Empleados o terceros que sean necesarios para la gestión eficiente de nuestras actividades, o cuando la recopilación se requiera por ley, tal y como se establece en nuestra Política de Protección de Datos Personales. Asimismo, se tomarán todas las medidas necesarias para proteger la confidencialidad de los datos personales que obtengamos y para cumplir con la legislación vigente en caso de transferir dichos datos por razones de negocio.

Para más información:

POLÍTICA EN MATERIA DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

1.7 Nuestro compromiso con la protección de los activos de la Sociedad

Ferrovial y sus Empleados procurarán siempre, dentro de sus respectivas funciones y cometidos, la mayor protección de los bienes y derechos que integran la propiedad de las empresas del Grupo, preservando la confidencialidad de la información relacionada con la misma, que sólo podrá ser utilizada en relación con las actividades de la empresa.

La información confidencial y titularidad de Ferrovial es uno de sus mayores activos. Dicha información generalmente incluye información no pública que, de ser revelada, podría causar un perjuicio a Ferrovial. La información técnica, los diseños, los datos de procesos, la información sobre precios, los planes estratégicos, los conocimientos técnicos, los programas informáticos y la tecnología son ejemplos de información confidencial titularidad de Ferrovial, que los Empleados deben tratar de proteger con el máximo cuidado. Los empleados nunca deben utilizar la información confidencial de Ferrovial o de terceros fuera del ámbito del contexto profesional en el que se obtuvo originariamente.

Los bienes de Ferrovial nunca deben utilizarse con fines ofensivos o ilegales, para realizar negocios personales o de otro tipo, o para fomentar las actividades de un competidor. Cualquier uso personal, limitado, de los activos de

Ferrovial no debe suponer un conflicto de intereses, debe tener una duración razonable, no debe suponer un coste añadido significativo y no debe interferir en nuestro negocio o productividad.

Nuestros Empleados también deben seguir todos los protocolos de seguridad, incluida la protección de contraseñas para evitar el uso no autorizado de sistemas o redes informáticos. Además, los empleados deben cumplir con todos los requisitos de Ferrovia en materia de ciberseguridad y deben informar de inmediato de cualquier amenaza cibernética presunta o real a su superior o al departamento de Seguridad de la Información.

En los equipos de Ferrovia sólo debe instalarse software autorizado y con licencia. Los empleados no podrán realizar copias no autorizadas de software propiedad de Ferrovia, ni realizar copias no autorizadas de programas de software o software personal en equipos de la empresa.

Todos los Empleados son responsables de proteger los activos de Ferrovia relacionados con sus funciones y obligaciones, y que estén en su posesión, frente a pérdidas, daños, robos o usos ilegales o deshonestos.

Para más información:

POLÍTICA CORPORATIVA DE CIBERSEGURIDAD



1.8 Nuestro compromiso con la prevención de conflictos de intereses

Todos los Empleados y Consejeros de Ferrovial tienen la obligación de llevar a cabo los negocios de la compañía de forma honesta y ética y deben evitar situaciones que representen, o incluso parezcan representar, un conflicto entre sus intereses y los de Ferrovial.

Se produce un conflicto de intereses cuando los intereses privados de un Empleado o Consejero (incluidos los intereses personales, profesionales o financieros) interfieren, o parecen interferir, con los intereses de la empresa en su conjunto. Por ejemplo, un conflicto de intereses puede surgir cuando un Empleado realiza acciones o tiene intereses personales que dificultan el desempeño de sus funciones en la empresa de forma objetiva y eficaz. También puede surgir un conflicto de intereses cuando un Empleado o un Consejero, o un miembro de su familia directa, recibe beneficios personales indebidos como consecuencia de su puesto en la empresa. A efectos del presente Código, se consideran “miembros de la familia” el cónyuge, los padres, los hijos, los hermanos, los suegros, los yernos y las nueras, los cuñados. Esta situación también podría aplicarse a otras personas relacionadas con el Empleado o Consejero.

Los conflictos de intereses también pueden producirse indirectamente. Por ejemplo, puede surgir un conflicto de intereses cuando un Empleado o Consejero de Ferrovial es también directivo, accionista importante o tiene un interés material en una empresa u organización que hace negocios con Ferrovial.

Los Empleados y Consejeros de Ferrovial deben abstenerse de representar al Grupo o a su(s) empresa(s) o de participar o influir en la toma de decisiones cuando, directa o indirectamente, el Empleado o Consejero, o un tercero vinculado al Empleado o Consejero a través de cualquier relación financiera, familiar u otra relación profesional significativa, tenga un interés personal.

Los Empleados y Consejeros de Ferrovial tienen el deber con Ferrovial de promover los intereses legítimos de Ferrovial cuando se presente la oportunidad de hacerlo. Se prohíbe, directa o indirectamente, aprovechar personalmente para uno mismo las oportunidades que surjan mediante el uso de bienes, información o posiciones de Ferrovial; utilizar bienes, información o posiciones de Ferrovial en beneficio propio; o competir con Ferrovial por oportunidades de negocio.

Determinadas transacciones entre Ferrovial, por una parte, y los Empleados o Consejeros, por otra, pueden estar prohibidas por la legislación aplicable. Determinadas jurisdicciones prohíben a Ferrovial conceder préstamos y garantías de obligaciones a Consejeros, directivos y familiares.

La mejor manera de reducir o eliminar un conflicto de intereses es revelar cualquier situación que pueda ser malinterpretada por otros. Las Partes Afectadas que tengan conocimiento o se encuentren en una situación que implique, o pueda razonablemente preverse que implique, un conflicto de intereses con Ferrovial, deberán abstenerse de llevar a cabo cualquier actuación que pudiera favorecer el conflicto de intereses y comunicarlo a su superior jerárquico o al Departamento de Cumplimiento de Ferrovial SE (el **“Departamento de Cumplimiento”**) o bien realizar una comunicación a través del Canal Ético a la mayor brevedad posible.

El Departamento de Cumplimiento trabajará para determinar si existe un conflicto de intereses y, en caso afirmativo, la mejor manera de abordarlo. Todas las transacciones que puedan dar lugar a un conflicto de intereses en las que intervenga un consejero, directivo o Responsable Financiero Principal de Ferrovial SE deberán ser aprobadas por los consejeros sin conflicto de interés, y dicha aprobación no se considerará una desviación del presente Código.

El presente apartado 1.8 - “Compromiso de Prevención de Conflictos de Intereses” se interpretará de conformidad con la legislación aplicable, los estatutos sociales de Ferrovial SE (los “**Estatutos Sociales**”) y el Reglamento del Consejo de Ferrovial SE (el “**Reglamento del Consejo**”).

Para más información:

REGLAMENTO DEL CONSEJO ESTATUTOS SOCIALES

EJEMPLOS DE CONFLICTOS DE INTERESES

Aunque no es posible enumerar todas las actividades que podrían plantear un conflicto de intereses, los siguientes son algunos ejemplos comunes:

- **Intereses financieros:** Poseer, directa o indirectamente, un interés financiero significativo en cualquier entidad que haga negocios, intente hacer negocios o compita con Ferrovial.
- **Empleo externo:** Mantener un segundo empleo que interfiera con nuestra capacidad para realizar nuestro trabajo habitual, perjudique los intereses comerciales de Ferrovial o incumpla cualquier acuerdo laboral que hayamos firmado.
- **Miembros del Consejo:** Asesorar o formar parte del consejo de administración de un competidor, cliente, proveedor u otro prestador de servicios de Ferrovial.
- **Empleo de familiares y amigos:** Contratar a un proveedor, distribuidor u otro agente gestionado o propiedad de un familiar o amigo cercano.
- **Regalos y gastos de representación:** Solicitar o aceptar dinero en efectivo, o regalos, entretenimiento o beneficios que infrinjan nuestra Política de Regalos y Gastos de Representación.
- **Oportunidades empresariales:** Aprovecharse personalmente o recibir beneficios personales indebidos de oportunidades generadas para, por o desde Ferrovial.

2.- NUESTRO CUMPLIMIENTO DE LA LEY Y LAS BUENAS PRÁCTICAS

Ferrovial está obligada a cumplir todas las leyes, normas y reglamentos aplicables. Es responsabilidad personal de cada Parte Afectada cumplir con las normas y restricciones impuestas por las leyes, normas y reglamentos en el desempeño de sus funciones para la empresa. Los Responsables Financieros Principales también están obligados a promover el cumplimiento del Código por parte de todos los Empleados y Consejeros y a acatar las normas, políticas y procedimientos de Ferrovial.

2.1 Nuestro compromiso en las relaciones con las administraciones públicas

Nuestra actividad depende en gran medida de las relaciones con las administraciones públicas de los países en los que operamos. Por ello, nos comprometemos a mantener una comunicación y unas relaciones transparentes, profesionales, de buena fe, abiertas y honestas con nuestros interlocutores. Los Empleados y Consejeros que interactúen con las administraciones públicas en nombre de Ferrovial deben asegurarse de que todas las comunicaciones, tanto directas como a través de intermediarios, sean precisas y cumplan las leyes y normativa aplicables (tanto internos como externos), incluidos los relativos a grupos de presión (Lobbys) y anticorrupción.

Para más información:

POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN

POLÍTICA DE LOBBYING Y CONTRIBUCIONES POLÍTICAS

POLÍTICA DE CUMPLIMIENTO Y BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA TRIBUTARIA

LO QUE DEBE SABER SOBRE NUESTRA POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN:

Lección clave: No se deben utilizar cosas de valor para influir ilícitamente en las personas.

Hay que actuar con cautela al tratar con Funcionarios y en situaciones de toma de decisiones o actuaciones oficiales, en las que no se debe dar, ofrecer, prometer, contratar o autorizar cosas de valor.

Recuerda que un regalo o una comida son cosas de valor, ¡y bastaría con realizar una promesa!

2.2 Nuestro compromiso de tolerancia cero con la corrupción

Exigimos el cumplimiento de todas las leyes aplicables que prohíben el soborno, en particular, el soborno de funcionarios públicos, incluidos el Código Penal Neerlandés, el Código Penal español, La Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de EEUU (FCPA) y la UK Bribery Act, así como otras leyes anticorrupción que puedan ser aplicables.

Algunos de los aspectos principales de nuestro marco anticorrupción son:

- Tal y como se establece en la Política Anticorrupción, nunca se aceptará el soborno o la corrupción en nuestras actividades empresariales. Un soborno puede definirse como el ofrecimiento directo o indirecto de cualquier cosa de valor (por ejemplo, regalos, dinero o promesas) para influir o inducir a una acción, o para obtener una ventaja indebida.
- Los regalos y gastos de representación a terceros deben gestionarse de acuerdo con la legislación aplicable, así como con la Política de regalos y gastos de representación de Ferrovial.
- El lobby y las contribuciones políticas sólo pueden producirse en estricto cumplimiento con la legislación aplicable, así como de la Política de lobbying y contribuciones políticas.
- Los proveedores deben comprometerse a cumplir el Código Ético de Proveedores y la Política Anticorrupción de Ferrovial o un marco ético alternativo propio que defienda buenas prácticas éticas similares.
- La diligencia debida sobre determinados terceros con los que Ferrovial hace negocios, incluidos, entre otros, proveedores, contratistas, agentes, consultores de desarrollo empresarial, socios comerciales, beneficiarios y clientes, debe llevarse a cabo de conformidad con la legislación aplicable, así como con nuestra Política de diligencia debida de integridad ética de terceros.
- Ferrovial rechaza cualquier conducta contraria a la ética que pueda beneficiar a Ferrovial y cualquier beneficio que pueda derivarse de una conducta contraria a la ética y a la legalidad.

Para más información:

POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN

PROCEDIMIENTO DE DILIGENCIA DEBIDA DE INTEGRIDAD ÉTICA DE TERCEROS

POLÍTICA DE CUMPLIMIENTO

CÓDIGO ÉTICO DE PROVEEDORES

LO QUE DEBE SABER SOBRE NUESTRA POLÍTICA DE REGALOS Y GASTOS DE REPRESENTACIÓN:

Lección clave: los regalos y gastos de representación que se ofrezcan o reciban deben cumplir ciertos criterios y puede ser necesario aprobación previa.

LOS REGALOS DEBEN SER:

- Adecuados
- Con Propósito Comercial
- Transparentes
- Legales
- Poco frecuentes

LOS REGALOS NO DEBEN SER:

- En efectivo
- De un importe inadecuado
- Gastos de viaje no autorizados
- Ofrecidos en procesos de licitación
- Ofrecidos a cambio de algo de valor
- Indecentes

Los regalos y gastos de representación, en función de la cantidad, deben ser aprobados previamente de acuerdo con los criterios descritos en la Política de Regalos y Gastos de representación.

POLÍTICA DE REGALOS Y GASTOS DE REPRESENTACIÓN

PROCEDIMIENTO DE APROBACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LOS PROYECTOS DE MECENAZGO, PATROCINIO Y DONACIÓN

POLÍTICA DEL CANAL ÉTICO Y DE GESTIÓN DE CONSULTAS, QUEJAS Y DENUNCIAS

POLÍTICA DE CUMPLIMIENTO Y BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA TRIBUTARIA

2.3 Nuestro compromiso con la prevención del fraude

Nos comprometemos a llevar a cabo nuestros negocios con integridad, evitando cualquier comportamiento que pueda ser sospechoso o considerado fraudulento. Los compromisos y directrices antifraude están incluidos en nuestras normas, políticas y procedimientos, que deben cumplir todos los Empleados.

En el desempeño de nuestras actividades, rechazamos cualquier comportamiento que pueda resultar sospechoso o considerarse fraudulento. Disponemos de políticas y procedimientos de control interno para prevenir, detectar y, en su caso, erradicar el fraude.

Para más información:

POLITICA ANTI-FRAUDE

2.4 Nuestro compromiso para evitar el uso indebido de información privilegiada

Como empresa que cotiza en bolsa y cuyas acciones se negocian en EE.UU., los Países Bajos y España, Ferrovial SE está sujeta a normativa federal y estatal estadounidense, legislación de la UE, legislación neerlandesa, legislación española y normas y reglamentos promulgados en virtud de estas. Estas leyes y reglamentos prohíben negociar con los valores de una empresa mientras se esté en posesión de información material no pública y se incumpla un deber de lealtad. Estas leyes también prohíben a cualquier persona que tenga conocimiento de información privilegiada proporcionarla a otros.

Además, hemos adoptado directrices que rigen la divulgación de su información privilegiada, de conformidad con la legislación aplicable. Los Empleados y Consejeros de Ferrovial deben conocer y actuar de acuerdo con nuestra Política y Procedimientos de Cumplimiento de Información Privilegiada y la Política de Divulgación de información.

Para más información:

POLÍTICA Y PROCEDIMIENTOS DE CUMPLIMIENTO EN MATERIA DE INFORMACIÓN PRIVILEGIADA
POLÍTICA DE DIVULGACIÓN JUSTA

2.5 Nuestro compromiso con la prevención del blanqueo de capitales

El blanqueo de capitales puede definirse como el proceso de convertir los ingresos ilegales de manera que los fondos parezcan legítimos. Es importante señalar que esta práctica no se limita a las transacciones en efectivo. Incluso las transacciones comerciales complejas pueden ocultar la financiación de actividades delictivas. Un indicio de blanqueo de capitales puede ser la solicitud de un cliente o proveedor de: pagos en efectivo; condiciones de pago inusuales; o transferencias de fondos hacia o desde países no relacionados con la transacción.

Los empleados deben cumplir con la legislación aplicable contra el blanqueo de capitales, realizar negocios sólo con socios acreditados y recibir fondos sólo de fuentes legítimas. Los empleados deben tomar medidas razonables para detectar y prevenir formas de pago inaceptables y sospechosas.

Para más información:

POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN

2.6 Nuestro compromiso con la libre competencia

Ferrovial se compromete a fomentar los procesos competitivos en el mercado para que las empresas puedan competir libremente y en igualdad de oportunidades, permitiendo que el mercado tome decisiones de forma independiente, sin restricciones. Nuestras actividades empresariales y profesionales están basadas en el respeto a la libre competencia, cuyo objetivo es ofrecer las mejores condiciones a nuestros clientes.

Se prohíbe cualquier acción que implique prácticas anticompetitivas y nos comprometemos a garantizar el cumplimiento de las leyes de competencia aplicables en los países en los que operamos. Nuestra política en materia de competencia contiene directrices sobre:

- Evitar la fijación de precios
- Participar en asociaciones comerciales
- Cláusulas de no competencia
- Normas relativas al boicot
- Fusiones y adquisiciones
- Asignaciones de mercado
- Acuerdos de exclusividad
- Precios abusivos

Nuestros Empleados pueden participar en asociaciones comerciales y conferencias del sector, pero hay que prestar especial atención a las interacciones con los competidores. Las preguntas relativas a la forma adecuada de proceder pueden remitirse al Departamento de Cumplimiento o a su Departamento de Asesoría Jurídica.

Para más información:

**POLÍTICA EN MATERIA DE DEFENSA
DE LA COMPETENCIA
POLÍTICA DE LOBBYING Y
CONTRIBUCIONES POLÍTICAS**

¿CUÁNDO PUEDEN APLICARSE LAS LEYES DE COMPETENCIA?

- Al tratar con competidores.
- Al participar en asociaciones sectoriales.
- Al tratar con proveedores.
- Al recopilar información sobre la competencia.

Si alguna de las actividades anteriores te afectara, debes familiarizarte con la legislación de competencia aplicable.

2.7 Nuestro compromiso de mantener registros precisos y cumplir con las mejores prácticas fiscales

Ferrovial está obligada a aplicar prácticas contables que contribuyan a garantizar la exactitud de nuestros libros y registros. Los registros financieros pueden incluir nóminas, viajes y gastos asociados, correos electrónicos, datos contables y financieros, evaluaciones de desempeño, datos electrónicos y todos los demás registros mantenidos en el curso ordinario de nuestra actividad.

Ferrovial anima a sus Empleados y terceros a poner en conocimiento de la empresa cualquier práctica, procedimiento o circunstancia que plantee dudas sobre la integridad de sus reportes financieros, libros y registros. El Comité de Auditoría y Control de Ferrovial SE ha establecido normas que regulan la recepción, conservación y tratamiento de comunicaciones relativas a la contabilidad de dicha empresa, los controles contables internos o asuntos de auditoría, y que protegen la comunicación confidencial y, si el informante así lo desea, el anonimato (en la medida de lo posible y conforme a la legislación aplicable) de dichas comunicaciones.

Estamos comprometidos a cumplir con nuestras obligaciones fiscales en todos los territorios en los que desarrolla actividades empresariales y a mantener una adecuada relación con las autoridades fiscales correspondientes. Nuestros Empleados y colaboradores son responsables del cumplimiento de este compromiso, siguiendo las mejores prácticas en materia fiscal.

Para más información:

POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN

POLÍTICA DE CUMPLIMIENTO Y BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA TRIBUTARIA

2.8 Nuestro compromiso con el cumplimiento de la legislación sobre sanciones económicas y control de las exportaciones y con el mantenimiento de las normas éticas más estrictas

Como empresa global, Ferrovial tiene actividades y socios comerciales en todo el mundo. Como tal, Ferrovial está obligada a cumplir las sanciones económicas, los controles a la exportación y las normas antiboicot aplicables (colectivamente, “**Controles comerciales**”), incluidas las leyes y reglamentos aplicados por los Estados Unidos, la Unión Europea, cualquier Estado miembro de la Unión Europea y el Reino Unido, así como otras leyes de control comercial que puedan ser aplicables. Estas leyes pueden restringir o prohibir la importación o exportación de nuestros productos o servicios.

Los gobiernos aplican Controles Comerciales para apoyar sus objetivos de seguridad nacional y política exterior. Si Ferrovial participa en una operación o transacción que infrinja alguna de estas leyes, podría exponer a Ferrovial y a sus Empleados y Consejeros a sanciones penales (incluida pena de prisión), civiles y de reputación.

En consecuencia, Ferrovial ha aprobado una Política de Sanciones, Controles de Exportación y Antiboicot para garantizar que todos los Empleados, Consejeros y terceros de Ferrovial actúen de conformidad con los Controles Comerciales.

Para más información:

POLÍTICA DE SANCIONES, CONTROLES DE EXPORTACIÓN Y ANTIBOICOT

The background image shows a multi-level highway interchange under a clear blue sky. A prominent sign for 'EXPRESS LANES' is visible, indicating directions to 'Heritage Trace Pkwy' and 'NORTH'. The sign also displays 'HOV 2+' and 'TO' with a digital display showing 'CLOSED'. Below this, it states 'HIGHER RATES FOR NO TOLL OR LARGER VEHICLES'. A yellow sign with a black arrow points left. In the foreground, a yellow circular graphic contains text. On the right side of the highway, a yellow sign indicates a height clearance of '19 FT 4 IN'.

LO QUE DEBE SABER SOBRE NUESTRA POLÍTICA DE CONTROLES COMERCIALES

Antes de negociar o realizar una transacción internacional, consulte con el Departamento de Cumplimiento y siga los procesos descritos en la Política de Diligencia Debida de Integridad ética de Terceros de Ferrovial.

Manténgase al día sobre la legislación estadounidense y otras leyes de control del comercio revisando los materiales de formación de Ferrovial. Póngase en contacto con su superior o con el Departamento de Cumplimiento si tiene dudas sobre el cumplimiento de la Política de Sanciones, Controles de Exportación y Antiboycot.

3.- NUESTRA CONDUCTA CON TERCEROS Y EL MERCADO

3.1 Nuestro compromiso con la transparencia, la creación de valor y gobierno corporativo

Ferrovial, sus Empleados y sus Consejeros deben basar sus relaciones con clientes, proveedores, competidores y socios, así como con accionistas, inversores y otros agentes del mercado, en los principios de integridad, profesionalidad, transparencia y valoración a precios de mercado.

El principio rector de nuestra conducta empresarial con nuestros accionistas, inversores, analistas y el mercado en general es difundir información veraz, completa y que exprese la imagen fiel de Ferrovial SE y de su Grupo, de nuestras actividades empresariales y estrategias de negocio. Además, cada Empleado debe esforzarse por tratar de manera justa a los clientes, proveedores, competidores y Empleados de Ferrovial. Ningún Empleado ni ningún Consejero debe aprovecharse injustamente de nadie mediante manipulación, ocultación, abuso de información privilegiada, tergiversación de hechos materiales o cualquier práctica de negociación desleal. También se prohíbe el uso indebido de información privilegiada, el uso inapropiado de información sobre secretos comerciales que se haya obtenido sin el consentimiento del propietario o inducir a la divulgación de este tipo de información por parte de antiguos o actuales empleados de otras empresas.

La información contenida en nuestras comunicaciones públicas, incluidos todos los informes y documentos presentados o remitidos a los organismos reguladores, debe ser completa, imparcial, exacta, oportuna y comprensible, y las comunicaciones externas deben realizarse siempre de conformidad con la legislación aplicable y los plazos establecidos en la misma.

Nos comprometemos a centrar nuestras acciones corporativas y decisiones estratégicas en la creación de valor sostenible a largo plazo, manteniendo la transparencia de nuestra gestión y adoptando las mejores prácticas de gobierno corporativo en nuestras empresas.

Para garantizar que Ferrovial cumple estos compromisos, se exige a todos los Empleados y Consejeros (en la medida en que participen en el proceso de comunicación de Ferrovial) que conozcan los requisitos, procesos y procedimientos de comunicación aplicables a Ferrovial acorde con sus funciones. Se prohíbe a los Empleados tergiversar, omitir o hacer que otros tergiversen u omitan, deliberadamente, hechos relevantes sobre Ferrovial a terceros, incluidos los auditores independientes de Ferrovial, los reguladores gubernamentales y las organizaciones autorreguladoras.

Para más información:

ESTATUTOS SOCIALES

REGLAMENTO DEL CONSEJO

POLÍTICA Y PROCEDIMIENTOS DE CUMPLIMIENTO EN MATERIA DE INFORMACIÓN PRIVILEGIADA

POLÍTICA DE DIVULGACIÓN JUSTA

3.2 Nuestro compromiso con la calidad

Nos comprometemos a mantener la calidad de nuestros productos y servicios y a proporcionar a nuestros Empleados los recursos necesarios para desarrollar los sistemas de gestión de calidad más adecuados. En el marco de la legislación aplicable y la normativa contractual, nos esforzamos por cumplir las expectativas de nuestros clientes. Nos comprometemos a supervisar nuestros resultados en relación con los objetivos de calidad y exigimos una mejora continua.

Para más información:

POLÍTICA DE CALIDAD Y MEDIO AMBIENTE

3.3 Nuestro compromiso de salvaguardar la información de terceros

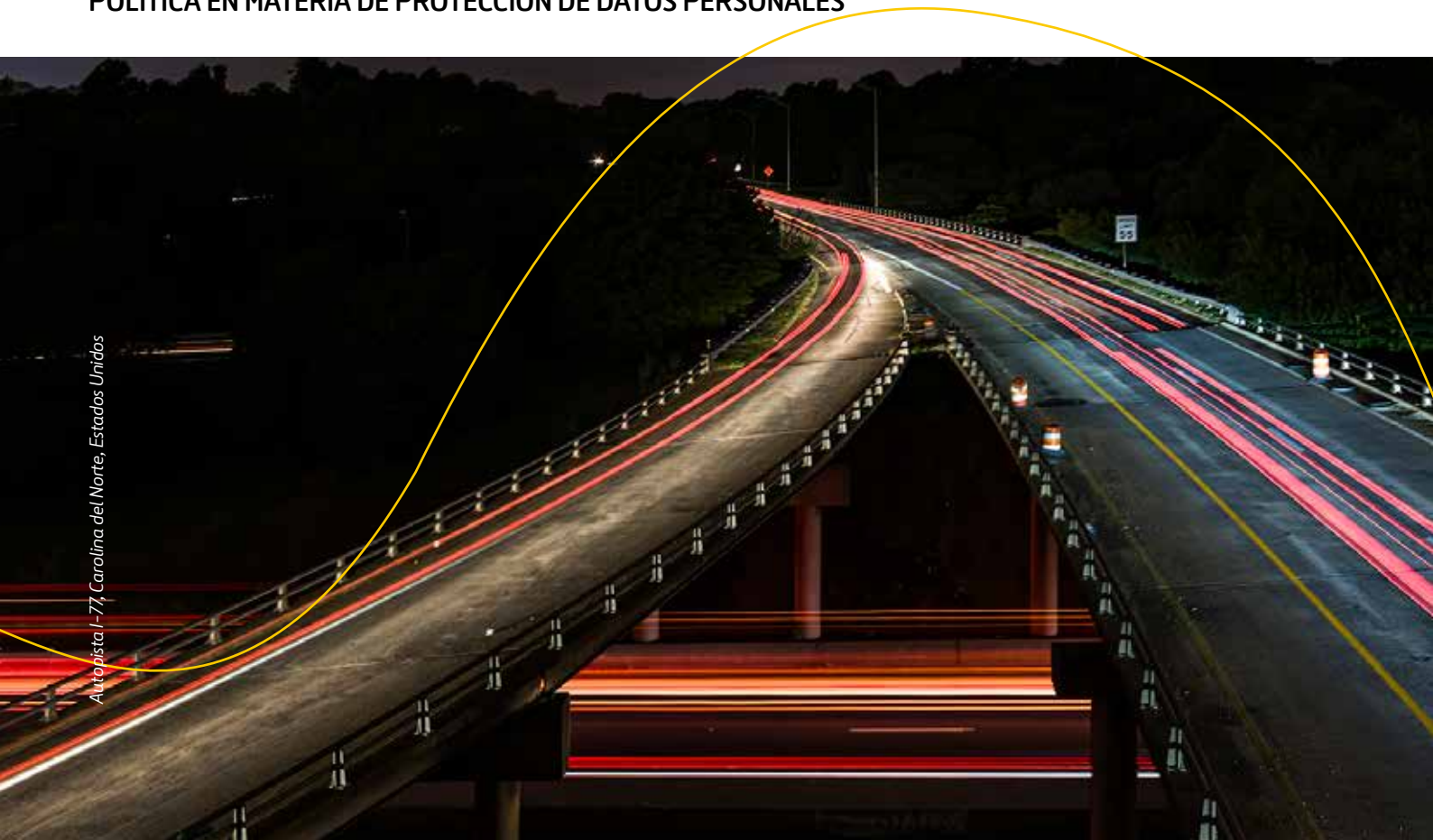
Ferrovial cumplirá los compromisos adquiridos en materia de información confidencial en sus acuerdos con terceros.

Ferrovial respetará la confidencialidad y privacidad de los datos de terceros que posea. Nos comprometemos a mantener la confidencialidad de los datos de terceros, sin perjuicio de las disposiciones legales, administrativas o judiciales que puedan obligarnos a enviar datos a determinadas entidades o personas para hacerlos públicos.

Dicha información también puede estar sujeta a la legislación sobre protección de datos personales, a compromisos contractuales y a las políticas y procedimientos de Ferrovial relativos al tratamiento de dicha información. Los empleados solo deben aceptar información sensible o reservada de terceros cuando sea necesario y únicamente deben compartirla con quienes tengan necesidad de conocerla.

Para más información:

POLÍTICA EN MATERIA DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES



4.- NUESTRA CONDUCTA EN LA COMUNIDAD

4.1 Nuestro compromiso con el medio ambiente

Respetamos el entorno en el que operamos y procuramos reducir el impacto negativo que pueda derivarse de dichas operaciones en colaboración con los organismos y autoridades competentes. Proporcionamos a nuestros Empleados los recursos adecuados para cumplir este compromiso y fomentamos a los terceros con los que hacemos negocios a que se adhieran a las mismas normas. Además, Ferrovial contribuirá a preservar los recursos naturales y los lugares de interés ecológico, paisajístico, científico o cultural. Para ello, establece buenas prácticas y fomenta su conocimiento y uso por parte de nuestros Empleados.

Ferrovial se compromete a cumplir las leyes medioambientales aplicables.

Para más información:

POLÍTICA DE CALIDAD Y MEDIO AMBIENTE POLÍTICA DE SOSTENIBILIDAD

4.2 Nuestro compromiso con la responsabilidad social

Nos comprometemos a actuar de forma socialmente responsable, cumpliendo las leyes de los países en los que opera y respetando a las personas y las comunidades afectadas por nuestras actividades.

La sostenibilidad en Ferrovial significa que desarrollamos nuestra actividad contribuyendo positivamente a la economía, la sociedad y el medio ambiente.

Para más información:

POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD CORPORATIVA PROCEDIMIENTO DE APROBACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LOS PROYECTOS DE MECENAZGO, PATROCINIO Y DONACIÓN

En 2002, Ferrovial se adhirió a la iniciativa del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la mayor iniciativa de sostenibilidad del mundo. Desde la aprobación en 2015 de la Agenda 2030, junto con su compromiso de apoyo a los Diez Principios, hemos trabajado en **la puesta en consonancia de nuestra gestión corporativa con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU**, encontrando así nuevas oportunidades de negocio, mejorando nuestra relación con los grupos de interés y promoviendo la innovación.

4.3 Nuestro compromiso con la responsabilidad política

Ferrovial reconoce el derecho de las personas a participar en actividades políticas. Se permiten las contribuciones políticas de carácter personal con fondos personales.

Ferrovial no utiliza fondos corporativos para realizar contribuciones a partidos políticos, comités políticos o candidatos, ni siquiera cuando la ley lo permite, excepto en Estados Unidos, donde Ferrovial puede realizar dichas contribuciones a nivel estatal y local, siempre dentro de los límites designados por la legislación aplicable.

Para más información:

POLÍTICA DE LOBBYING Y CONTRIBUCIONES POLÍTICAS

Proyecto Ruta del Cacao, Antioquia, Colombia.



NUESTRO MARCO DE CUMPLIMIENTO

Nuestro Programa de Cumplimiento:

El Programa de Cumplimiento de Ferrovial recoge los valores empresariales de Respeto, Colaboración, Excelencia, Innovación e Integridad en políticas y procedimientos aplicables que ayudan a guiar nuestra forma de hacer negocios y de relacionarnos con el mundo que nos rodea.

El Programa de Cumplimiento de Ferrovial está supervisado por el Consejo, que ha asignado esta función a la Comisión de Auditoría y Control de Ferrovial SE.

Este Código es el núcleo del Programa de Cumplimiento. Los principios establecidos en este Código sirven de base para otras políticas y procedimientos clave, incluida la Política Anticorrupción. Ferrovial garantiza la aplicación de todo el Programa de Cumplimiento a través de programas de formación que se desarrollan a lo largo del tiempo.

Nuestro Canal Ético:

Ferrovial pone a disposición un canal de comunicación seguro como vía para comunicar consultas, plantear dudas o presentar, quejas o consultas que estén relacionadas con los principios y compromisos establecidos en este Código, así como cualquier situación irregular, incumplimiento, comportamiento contrario a la ética, la legalidad o conducta que entre en conflicto con las leyes o normas aplicables al Grupo.

El Canal Ético está accesible en la intranet y en la página web de Ferrovial, www.ferrovial.com. Todas las comunicaciones enviadas a través del Canal Ético serán confidenciales y, si el informante así lo desea, podrá permanecer anónimo (en la medida de lo posible y conforme a la legislación aplicable). No se permitirán represalias contra los informantes que actúen de buena fe.

¿QUÉ SON LAS REPRESALIAS?

Se producen represalias cuando un superior, directivo o compañero toma medidas negativas contra un empleado por haber comunicado, de buena fe, cuestiones o preocupaciones usando cualquiera de los métodos descritos anteriormente

Además del acceso electrónico al Canal Ético, también se pueden enviar comunicaciones a través de los números gratuitos indicados en la página web, apartado del Canal Ético.

La Oficial de Cumplimiento informa periódicamente a la Alta Dirección y a la Comisión de Auditoría y Control de Ferrovial SE, sobre las diferentes comunicaciones recibidas a través del Canal Ético, el tipo de cuestiones que se envían a través de éste y las acciones correctivas o lecciones aprendidas pertinentes.

Cómo se gestionan las comunicaciones del Canal Ético:

El Canal Ético se rige por la Política del Canal Ético y de Gestión de Consultas, Quejas y Denuncias (la “Política del Canal Ético”) y el proceso de gestión de las comunicaciones al Canal Ético es el siguiente:

Responsabilidades de nuestros Empleados y Consejeros:

COMUNICACIÓN DOCUMENTADA: Con independencia de la forma en que se comunique originariamente la información, se archivará en la herramienta del Canal Ético.

INVESTIGACIÓN REALIZADA: por una persona independiente dentro de la empresa o unidades de negocio, evitando conflictos de intereses.

CUESTIONES TRATADAS: cualquier comunicación sustanciada se analizará adecuadamente, incluidas las medidas disciplinarias, si proceden.

ASUNTO CERRADO: el asunto se cerrará en la herramienta del Canal Ético y se notificará al Informante el resultado de la investigación, sin perjuicio de la confidencialidad y según proceda.

ASUNTO ARCHIVADO: el asunto será anonimizado de acuerdo con nuestra Política.

Todos los Empleados y Consejeros deben adherirse a los principios y requisitos contenidos en este Código y esforzarse por garantizar que otras personas o grupos que realicen negocios en nombre de Ferrovial, incluidos contratistas, agentes, consultores y otros socios comerciales, hagan lo mismo.

Todos nuestros Empleados y Consejeros deben conocer bien la normativa externa, así como las políticas, y procedimientos de Ferrovial aplicables a su trabajo, y deben pedir ayuda a su superior, al Departamento de Cumplimiento o a su departamento de Recursos Humanos o de Asesoría Jurídica siempre que sea necesario.

Todos nuestros Empleados y Consejeros que tengan conocimiento o sospechas fundadas de cualquier incumplimiento de este Código deben denunciarlo y notificarlo a su superior (sólo aplicable a los Empleados) o a través del Canal Ético. Ferrovial declara tolerancia cero hacia cualquier forma de represalia ocasionadas con motivo de comunicaciones realizadas de buena fe y de acuerdo con este Código y con la Política del Canal Ético y de Gestión de Consultas, Quejas y Denuncias.

Responsabilidades adicionales de nuestros directivos:

Todos los directivos deben asegurarse de que sus equipos conozcan y respeten los compromisos descritos en este Código. Asimismo, deberán asegurarse de que los procedimientos de supervisión establecidos para garantizar el cumplimiento del presente Código y de las políticas y procedimientos de Ferrovial funcionan correctamente y deberán escalar los problemas según sea necesario.

Antes de que un Principal Responsable Financiero, consejero o miembro del comité de dirección de Ferrovial SE, o cualquiera de sus respectivos familiares directos, participe en cualquier actividad que de otro modo estaría prohibida por el Código, deberá obtener una dispensa por escrito de algún Consejero del Consejo que no esté afectado por el conflicto de intereses. Dicha dispensa se hará pública según lo exija la ley o las normas del Nasdaq, u otras leyes aplicables, cuando proceda. Las dispensas al presente Código para otros Empleados serán acordadas por la Oficial de Cumplimiento y serán comunicadas al Comité de Auditoría y Control.

No crea derechos

El presente Código es una declaración de principios, políticas y procedimientos fundamentales que aplican a los Empleados y Consejeros de Ferrovial en el desarrollo de las actividades del Grupo. No pretende crear ningún derecho a Empleados, Consejeros, clientes, proveedores, competidores, accionistas o cualquier otra persona o entidad. Ferrovial considera que el Código es completo y cubre la mayoría de las situaciones imaginables.

El presente Código y las materias contenidas en él constituyen ni un contrato de trabajo ni una garantía de continuidad de la política de Ferrovial. Ferrovial se reserva el derecho a modificar, complementar o cancelar el presente Código y las cuestiones tratadas en el mismo, sin previo aviso, en cualquier momento y por cualquier motivo.



Planta Solar Fotovoltaica "El Berrocal Solar PV" - Sevilla, España.

PREGUNTAS FRECUENTES

¿Cuál es la finalidad del Código de Ética y Conducta Empresarial de Ferrovial?

El Código de Ética y Conducta Empresarial de Ferrovial representa nuestro compromiso de realizar negocios de acuerdo con las normas éticas más estrictas. Proporciona un marco para que nuestros Empleados, Consejeros y otras partes interesadas se relacionan entre sí y con el mundo que nos rodea. Es una declaración coherente de los principios empresariales empleados por el Grupo Ferrovial en sus actividades de todo el mundo de conformidad con la legislación aplicable.

El Código tiene por objeto fomentar:

- Una conducta honesta y ética, incluida la gestión de conflictos de intereses reales o aparentes;
- La información completa, imparcial, exacta, puntual y comprensible;
- El cumplimiento de las leyes, normas y reglamentos aplicables;
- La comunicación interna inmediata de cualquier infracción de la ley o del Código;
- Un proceso para detectar irregularidades;
- La implementación de los debidos controles de cumplimiento;
- La protección para las personas que informen sobre cualquier supuesto incumplimiento del Código.

¿Quién debe cumplir el Código de Ética y Conducta Empresarial?

El Código de Ética y Conducta Empresarial se aplica a las siguientes personas y entidades en el ejercicio de sus actividades relacionadas con Ferrovial:

- Ferrovial SE y todas las empresas que componen el Grupo Ferrovial, cualquiera que sea su área de negocio, localización geográfica o actividades.
- Miembros de los órganos de gobierno de Ferrovial SE y miembros de los órganos de gobierno de las sociedades que integran el Grupo Ferrovial (incluidos los supervisory boards u órganos equivalentes) (“Consejeros”).
- Directivos y empleados (“Empleados”) de cualquiera de las empresas que componen el Grupo, incluidos los Principales Responsables Financieros (tal y como se definen a continuación).

En este Código, nos referimos al Presidente, al Consejero Delegado, al Director Financiero y al Director de Planificación y Control de Ferrovial SE (o personas que desempeñen funciones similares), como **“Principales Responsables Financieros”**.

Siempre que las leyes, prácticas o procedimientos internos aplicables a las personas y entidades sujetas a este Código sean más estrictos que estas disposiciones, prevalecerán los primeros.

Todos los Empleados deben adherirse a los principios y requisitos contenidos en este Código y velarán por que hagan lo mismo las demás personas o grupos que realicen negocios en nombre de Ferrovial, incluidos proveedores, clientes, contratistas, agentes, consultores y otros socios comerciales.

Los principios establecidos en este Código deben ser observados por todas las empresas en las que participa Ferrovial y en toda la cadena de valor del Grupo.

¿De qué soy responsable?

Como empleado, debes:

- Leer el Código de Ética y Conducta Empresarial y las políticas que lo desarrollan que puedan afectar a tus actividades profesionales.
- Aplicar la legislación aplicable, el Código de Ética y Conducta Empresarial y las políticas que lo desarrollan en tu vida profesional cotidiana.
- Pedir consejo a su superior, al Departamento de Cumplimiento, al Departamento de Recursos Humanos o al Departamento de Asesoría Jurídica, según proceda, si tiene alguna duda.
- Informar de cualquier sospecha de infracción del presente Código.

Puede plantear cualquier consulta o duda sobre este Código a través del Canal Ético, accesible en www.ferrovial.com, por correo o por teléfono.

Como directivo, además de las obligaciones anteriores, debe:

- Asegurarse de que los Empleados que dependen de ti conocen este Código.
- Tomarse siempre en serio las preocupaciones de los Empleados y, si están relacionadas con una posible infracción de este Código, introducirlas manualmente en la aplicación del Canal Ético, además de ser gestionados a través de los canales adecuados.
- Recuerde que Ferrovial declara **tolerancia cero** hacia cualquier forma de represalia contra personas que haya comunicado información de buena fe.

¿Qué directrices pueden ser de utilidad para la toma de decisiones éticas?

Somos responsables de reconocer las cuestiones éticas y de hacer lo correcto en todas las actividades empresariales de Ferrovial. Pero no todas las circunstancias con las que nos encontramos son sencillas. Ante una decisión o situación compleja, debemos tener en cuenta lo siguiente:

- En relación con la acción planeada, ¿qué le parece bien o mal?
- ¿La acción se ajusta al Código y a nuestras políticas?
- ¿Me sentiría cómodo si saliera mi acción en las noticias o se informara a mi superior?
- ¿Qué impresión daría a mi superior, a los directivos de Ferrovial, al Consejo o al público en general?
- ¿Podría justificar mis actos ante mis compañeros de trabajo, amigos y familiares?
- ¿Ayudaría la intervención de otra persona a evaluar la acción prevista?

Si tiene dudas sobre cómo responder a estas u otras preguntas, póngase en contacto con el Departamento de Cumplimiento, con su superior o a través del Canal Ético.

¿Qué se espera de nuestros socios comerciales?

En el ejercicio de nuestra actividad, velaremos porque nuestros socios comerciales cumplan el mismo nivel de ética que se aplica a Ferrovial.

También se espera que los proveedores (por ejemplo, subcontratistas, consultores, clientes, vendedores y otros terceros) actúen de forma coherente con el Código Ético de Proveedores que refleja los mismos principios y compromisos contenidos en este Código.

¿Qué sucede si varían las leyes y costumbres locales?

Siempre que las leyes, reglamentos, prácticas o procedimientos internos aplicables a las personas y sociedades sujetas a este Código sean más estrictos que las disposiciones del Código prevalecerán las primeras.

¿Cómo denuncio una infracción real o presunta del Código de Ética y Conducta Empresarial?

Todos los Empleados que tengan conocimiento o sospechas fundadas de algún incumplimiento del presente Código deberán comunicarlo a su superior jerárquico, a su departamento de Recursos Humanos o al Departamento de Cumplimiento, quienes lo incluirán manualmente en la aplicación del Canal Ético. Asimismo, cualquier Empleado, Consejero o cualquier otra persona que tenga relación con el Grupo, puede comunicar directamente dicha consulta al Canal Ético, accesible en la intranet de Ferrovial, la página web (www.ferrovial.com), por correo o por teléfono.

¿Puedo sufrir represalias por denunciar una infracción?

Ferrovial tiene una política de tolerancia cero frente a cualquier forma de represalia contra cualquier informante que realice una comunicación de buena fe.

¿Qué ocurre si incumplo el Código de Ética y Conducta Empresarial?

El incumplimiento de este Código puede constituir una infracción laboral y dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias, incluido el despido, con independencia de cualquier otra responsabilidad o sanción que pueda ocurrir como consecuencia de tales acciones.

¿Dónde puedo encontrar el Código de Ética y Conducta Empresarial?

La versión más actualizada del Código y otras políticas de cumplimiento se encuentran publicadas en la página web (www.ferrovial.com).

ferrovial
for a world on the move



