

**CÓDIGO:** NG.FER.CR.002**TÍTULO:** POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS**VERSIÓN:** 3**ALCANCE:** TODA LA PLANTILLA**ÚLTIMA REVISIÓN:** 16/06/2025**CANCELA A:** NPRH 0112**FECHA DE PUBLICACIÓN:**  
16/06/2025**IDIOMA DE VERSIÓN ORIGINAL:** Español**APROBADO POR:** Consejo de  
Administración**AREA EMISORA:** Dirección de Comunicación  
y Responsabilidad Social Corporativa

Versión	Fecha de publicación	Motivo y resumen de cambios	Cancela/Sustituye a:
1	18/12/2014		N/A
2	26/10/2022	Actualización y adaptación a las nuevas normas de referencia	NPRH 0112
3	18/06/2025	Adaptar la Política a la nueva Política de Pertenencia e Inclusión y eliminar alguna expresión innecesaria	N/A

Los derechos humanos reconocen y protegen la dignidad de todas las personas, sin distinción de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición. Ferrovial mantiene un decidido compromiso con su cumplimiento y así lo formaliza a través de su Código de Ética y Conducta Empresarial y de la presente Política.

## OBJETO

Esta Política está diseñada para hacer efectiva la protección y el respeto de los derechos humanos en Ferrovial y concienciar al conjunto de la compañía. Por tanto, Ferrovial se compromete firmemente al cumplimiento de esta Política en el desarrollo de sus actividades.

## MARCO NORMATIVO

La Política de Derechos Humanos de Ferrovial se alinea con los principios y estándares internacionales mencionados en el Anexo I. Además, esta Política se integra con otras Políticas, Procedimientos, compromisos e iniciativas de Ferrovial vinculados a los derechos humanos que se detallan en el Anexo I.

## ÁMBITO DE APLICACIÓN

Esta Política se aplicará a Ferrovial N.V. y a las sociedades que comprenden su Grupo, independientemente de su sector de negocio, ubicación geográfica o actividades.

A estos efectos, “Grupo” o “Ferrovial” se refieren tanto a Ferrovial N.V. como al grupo de sociedades encabezado por dicha compañía, que incluye todas las empresas que controla directa o indirectamente. Se entiende que existe “control” cuando se posee la mayoría de los derechos de voto del órgano de administración.

Ferrovial velará por el cumplimiento de los principios establecidos en esta Política en las sociedades en las que tenga control y en las que participe.

## PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA

### 1. Respetar, apoyar y promover los derechos humanos

Ferrovial colabora con los organismos gubernamentales, organizaciones internacionales, la sociedad civil y otras instituciones para impulsar valores coherentes con la Declaración Universal de Derechos Humanos y otros principios y declaraciones relevantes a efectos de esta Política, dentro de su ámbito de influencia.

Ferrovial promueve el respeto de los derechos humanos, en aquellas comunidades en las que desarrolla su actividad, y fomenta un ambiente de trabajo respetuoso y digno para todas las personas, a través de formación y sensibilización en la materia.

Ferrovial trata de implementar acciones orientadas para asegurar que esta Política y los principios que la sustentan sean conocidos, comprendidos y asumidos por sus empleados y el resto de los grupos de interés.

### 2. Identificar, prevenir y mitigar

Ferrovial busca identificar, realizar esfuerzos para prevenir y mitigar los potenciales impactos negativos que las operaciones de la cadena de valor del Grupo puedan generar en los derechos humanos. Para ello, cuenta con procedimientos corporativos, así como planifica medidas de reparación en caso de que fueran necesarias o adecuadas. En el anexo I se resumen los aspectos principales de dichas normas internas en lo relativo al objeto de la presente Política.

### 3. Rechazar cualquier tipo de discriminación

Ferrovial no acepta la discriminación por motivos de edad, raza, sexo, religión, discapacidad, opinión, ideología política, orientación sexual, origen social o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Ferrovial tiene como objetivo ser diligente en la implementación de mecanismos necesarios para garantizar la no discriminación ante situaciones concretas de especial vigilancia, como pueden ser los procesos de acceso y

promoción, la determinación de la remuneración, el establecimiento de horarios laborales o el trato a colectivos sensibles como representantes sindicales y minorías étnicas, entre otros.

Para ello, además de esta Política, Ferrovial ha establecido, de conformidad con la legislación aplicable, los procedimientos a seguir en los casos en que sea necesario y una cultura de pertenencia e inclusión.

#### **4. Garantizar la seguridad desde el respeto a los derechos humanos**

Ferrovial tiene implantadas medidas y procedimientos en materia de seguridad con objeto de crear un entorno de trabajo seguro y saludable a sus empleados y contratistas, así como para fomentar la seguridad de los usuarios de sus infraestructuras.

#### **5. Evaluar, revisar y comunicar**

En aras de favorecer la transparencia, esta Política será objeto de publicación en la página web de Ferrovial.

Dentro de sus mecanismos de diligencia debida, Ferrovial evalúa periódicamente los potenciales riesgos para los derechos humanos, con el objetivo de no vulnerar y respetar los derechos de los agentes implicados en la ejecución de sus operaciones.

Anualmente, el Grupo informará públicamente a través del Informe Anual Integrado sobre los pasos dados en cada ejercicio sobre la implantación de esta Política y los resultados de su aplicación.

Asimismo, se compromete a comunicar periódicamente, con la máxima transparencia posible, las incidencias significativas detectadas relacionadas con los derechos humanos y las consiguientes acciones de reparación.

Ferrovial revisará periódicamente el contenido de esta Política para asegurar que se ajusta a las mejores prácticas en esta materia.

### **IMPLICACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS**

La compañía promueve extender su compromiso a sus empleados, a los clientes, proveedores y contratistas, así como a las comunidades que pudieran verse afectadas por sus actividades, con sujeción a la legislación aplicable.

#### **1. Empleados**

Ferrovial reconoce los derechos de sus empleados, siguiendo la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo establecida por la OIT, y trabaja para:

- Prohíbe el trabajo infantil o forzoso en cualquiera de sus formas, junto con cualquier situación que pueda suponer una forma de esclavitud moderna o que se relacione con el tráfico de personas.
- Garantiza la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo, edad, cultura, nacionalidad u otras circunstancias o cualidades personales de sus empleados.
- Protege la integridad personal a través del procedimiento para la prevención del acoso laboral y sexual y otros mecanismos.
- Garantiza la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, reconociendo la protección de los derechos de los representantes de los trabajadores, facilitando su actividad y habilitando los cauces de información y participación pertinentes para el desarrollo de su actividad.
- Fomenta un entorno de trabajo que promueva la conciliación entre la vida profesional y familiar.

Ferrovial ha creado un Canal Ético por el que transmitir consultas, incidencias o quejas.

En línea con lo anterior, Ferrovial respeta los convenios de la OIT, con especial atención a aquellos de mayor relevancia para su actividad recogidos en el Anexo I.

Además, Ferrovial trabaja para implementar medidas e iniciativas encaminadas a respetar el derecho a la desconexión digital, el respeto a la confidencialidad, de conformidad con la ley, y al derecho a la intimidad y a la privacidad.

## **2. Clientes**

Ferrovial persigue altos estándares de calidad, seguridad y salud en sus servicios y proyectos. Asimismo, prohíbe discriminación ilegal contra sus clientes. Por último, en aras de fortalecer la transparencia, Ferrovial se compromete a suministrar información a sus clientes del desempeño de sus operaciones relativa al respeto a los derechos humanos y a respetar el derecho a la intimidad.

## **3. Sociedad**

Ferrovial vela por el cumplimiento de las leyes locales y el respeto a los derechos, la cultura, costumbres y valores de las personas en las comunidades locales y las minorías potencialmente afectadas por el desarrollo de las actividades de la compañía, con especial atención a las poblaciones en una situación de especial vulnerabilidad como los migrantes. En este sentido, dentro de su Política de Responsabilidad Social Corporativa, contribuye al desarrollo de proyectos sociales.

Ferrovial respeta y reconoce los derechos de los pueblos indígenas, tribales y originarios, de acuerdo con la legislación vigente y con los Convenios 107 y 169 de la OIT.

Asimismo, Ferrovial se compromete a minimizar el impacto ambiental de sus operaciones en las comunidades que puedan verse afectadas, siguiendo, cuando sea apropiado, un enfoque preventivo que responda a retos medioambientales, como la adecuada gestión de los recursos hídricos o la oferta de productos sostenibles.

Ferrovial respeta las leyes de los países en los que opera. En el caso de aquellos países en los que la legislación no garantice el respeto a los derechos humanos, Ferrovial tiene como objetivo implementar las medidas necesarias para el cumplimiento de esta Política.

#### **4. Proveedores, contratistas y otros colaboradores (*joint ventures* y socios)**

Ferrovial establece y desarrolla procedimientos adecuados para evaluar y seleccionar a proveedores, contratistas y otros colaboradores, promoviendo a lo largo de su cadena de suministro el respeto a los derechos humanos. En este sentido, Ferrovial cuenta con un Código Ético de Proveedores, que recoge los principios básicos que rigen el comportamiento de éstos, en su relación con Ferrovial. Complementa a otras políticas corporativas, en especial al Código de Ética Empresarial, y a las Políticas de Responsabilidad Social Corporativa, Sostenibilidad, Calidad y Medioambiente y Anticorrupción.

En la medida en que sea compatible con la legislación aplicable, Ferrovial podrá colaborar con proveedores y contratistas en la aplicación de la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo de la OIT. Especialmente en los convenios más relevantes recogidos en el Anexo I.

#### **Mecanismos de denuncia y reclamaciones**

Para dar respuesta a posibles situaciones no deseadas que se puedan producir y facilitar la comunicación con todos sus grupos de interés, Ferrovial cuenta con un Canal Ético, que permite a cualquier parte interesada comunicar las posibles situaciones de acoso y otras prácticas discriminatorias. Es accesible por teléfono, correo postal, intranet o la página web de Ferrovial, permitiendo realizar las comunicaciones de forma confidencial y/o anónima si así se desea. Ferrovial protege a los comunicantes o denunciante de cualquier posible represalia.

Cuando sea necesario, y como complemento a su Canal Ético, Ferrovial pondrá a disposición de grupos de interés con características particulares canales de comunicación específicos, con suficientes garantías y con procedimientos de resolución adecuados, para identificar cualquier situación que pueda poner en riesgo el respeto a los derechos humanos, de acuerdo con la legislación aplicable.

#### **CUMPLIMIENTO Y SEGUIMIENTO**

Se hará seguimiento de las actuaciones que se derivan de la presente Política y se informará sobre su aplicación al Consejo de Administración.

El Canal Ético es gestionado por la Dirección de Cumplimiento, con el apoyo de la Dirección de Auditoría Interna para el análisis de las comunicaciones de alta prioridad. La Dirección de Cumplimiento es la encargada de gestionar las comunicaciones recibidas a través del Canal Ético. En cada caso se determinarán las medidas necesarias, asignando la resolución de las comunicaciones a las direcciones de Ferrovial que considere oportuno según el contenido de la denuncia. Además, tiene entre sus funciones garantizar la confidencialidad de las comunicaciones recibidas y la no adopción de medidas coercitivas a los comunicantes, de acuerdo y sujeto a la legislación aplicable. La Dirección de Cumplimiento informará periódicamente a la Alta Dirección y a la Comisión de Auditoría y Control de las comunicaciones relevantes recibidas y las gestiones llevadas a cabo respecto a ellas.

Todos los empleados de Ferrovial son responsables del cumplimiento de esta Política y deben informar sobre los posibles incumplimientos de la misma a través del Canal Ético.

## **ANEXO I – ESTÁNDARES INTERNACIONALES, REGULACIÓN INTERNACIONAL RELACIONADA, POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS INTERNOS**

**Principales estándares internacionales centrados o relacionados con los derechos humanos:**

- La Carta Internacional de Derechos Humanos, formada por la Declaración Universal de los Derechos Humanos proclamada en 1948 por la Asamblea General de Naciones Unidas, por el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y sus dos protocolos, y por el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y Derechos Humanos.
- Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para Empresas Multinacionales.
- Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.
- Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de Personas con Discapacidad.
- Los diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas.
- Agenda 2030 de Naciones Unidas: Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- Convenio Europeo de Derechos Humanos.
- Normativas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Modern Slavery Act de Reino Unido.

**Convenios de la OIT de mayor relevancia para la actividad de Ferrovial y para los derechos fundamentales de los trabajadores:**

- Convenio sobre las horas de trabajo (industria) (núm. 1).
- Convenio sobre el descanso semanal (núm. 14).
- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100).
- Convenio para la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, 1958 (núm. 111).
- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29).
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105).
- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138).
- Convenio sobre el trabajo nocturno (núm. 171).
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).

## **Procedimientos corporativos, compromisos e iniciativas de Ferrovial que tienen como objetivo impulsar la debida diligencia en derechos humanos**

La compañía dispone de un conjunto de herramientas que promueven la protección y el respeto de los derechos humanos con el fin de prevenir, mitigar y reparar posibles impactos. Por ello, opera un sistema de debida diligencia.

Ferrovial dispone de un Código de Ética Empresarial y de distintos procedimientos y herramientas. Son los siguientes:

- Código de Ética Empresarial

El Código determina la forma de relacionarse con el entorno y refleja el compromiso de Ferrovial con tres principios esenciales: integridad, cumplimiento de la ley y respeto a los derechos humanos.

- Políticas de Compras

Recoge los principios comerciales, ambientales, sociales y de buen gobierno que marcan la relación de la compañía con sus proveedores. Esta Política es aplicable en las filiales y mercados y está basada en el Código de Ética Empresarial, las Políticas de Responsabilidad Social Corporativa y Derechos Humanos, y el Procedimiento de Diligencia Debida de Integridad Ética de Proveedores.

- Proceso de identificación y valoración de riesgos (FRM):

La compañía dispone de un proceso de identificación y valoración de riesgos, gestionado por la Dirección de Riesgos, bajo la supervisión periódica de la Comisión de Auditoría y Control del Consejo de Administración.

El proceso FRM permite identificar y priorizar los eventos de riesgo en función de su probabilidad y de su impacto, con el objeto de tomar medidas de mitigación.

Entre otros riesgos, incluye los siguientes relacionados con los derechos humanos:

- Vulneración de los derechos humanos. Empleo infantil, acoso, explotación laboral, discriminación (por motivo de edad, raza, sexo, religión, discapacidad, ideología política, orientación sexual u origen social), restricción de la libertad de expresión y de asociación.
- Defectos en los mecanismos establecidos (due diligence) para gestionar los procesos de análisis de las inversiones (incluye defectos en la verificación de aspectos sociales, ambientales y derechos humanos) o desinversiones significativas.
- Entorno Laboral. Ámbito laboral conflictivo que pueda generar situaciones de discriminación, odio o violencia hacia un empleado o grupo de empleados por

- motivos religiosos o de creencia, ideológicos, de raza, de etnia, de sexo, de identidad sexual o cualquier otro motivo de discriminación prohibido.
- Normas laborales. Quiebra del marco legal que regula la relación entre la compañía y sus empleados, con atención especial a las condiciones de seguridad e higiene que la compañía debe poner a disposición de sus empleados para el desempeño de sus funciones.
- Relaciones laborales. Conflictos individuales o colectivos con empleados que perjudiquen la capacidad productiva de la compañía y/o a la reputación corporativa.
- Esquemas retributivos y/o compensatorios inadecuados.
- Seguridad del personal. Insuficientes condiciones de seguridad para las personas que trabajan para la compañía. Riesgo de que el personal de la compañía se vea sometido a extorsión, amenazas o cualquier otra acción que ponga en peligro su seguridad.
- Protección de datos. Incumplimiento por la compañía de la obligación legal de proteger la información sensible de terceros y empleados, a disposición de la compañía por estos con las finalidades autorizadas por los mismos.

Además de valorar el riesgo, el gestor debe identificar para cada riesgo los controles que actualmente tiene implantados para mitigar o eliminar el riesgo, bien su impacto o su probabilidad de ocurrencia.

- Procedimiento de aprobación de operaciones según criterios corporativos de asignación de capital

Dicho procedimiento establece que: *“se valorará siempre si la operación propuesta puede menoscabar el cumplimiento por Ferrovial de sus políticas o de los principios éticos por los que se rige, o la buena reputación del grupo. Se prestará atención a los derechos humanos, aspectos sociales, buen gobierno y medio ambiente. De existir riesgos, y en todo caso en licitaciones públicas en países nuevos y en la toma de control de sociedades, se incluirá un informe sobre los problemas detectados y las medidas previstas”*.

- Política de Debida Diligencia de Integridad Ética de Terceros

Este procedimiento debe seguirse con anterioridad a alcanzar un acuerdo de colaboración, de asociación, de adquisición de bienes o servicios, o de cualquier otra naturaleza entre un Tercero y Ferrovial N.V. o alguna de las sociedades de su Grupo, así como durante la vigencia de la relación comercial. Pretende prevenir actitudes y actuaciones contrarias a los derechos humanos en las relaciones con terceros.

En este sentido, obliga a realizar un proceso de diligencia debida de integridad ética del tercero, que incluye el ámbito de los derechos humanos.

- Procedimiento de Diligencia Debida de Integridad Ética de Proveedores (incluye el Código Ético de Proveedores)

El Código Ético de Proveedores incluye, entre sus principios, el respeto a los derechos humanos y la abolición del trabajo infantil. El procedimiento establece los criterios generales del proceso de diligencia debida de integridad ética en la selección de un Proveedor y su seguimiento durante la vigencia de la relación comercial.

**Adicionalmente, Ferrovial dispone de otras políticas, procedimientos e iniciativas vinculados a los derechos humanos:**

- Código Ético de Proveedores.
- Política de Seguridad y Salud.
- Política de Responsabilidad Social Corporativa.
- Política de Sostenibilidad.
- Política de Calidad y Medio Ambiente.
- Política de Seguridad de la Información.
- Política de Flexibilidad y Conciliación.
- Política de Cumplimiento.
- Política Anticorrupción
- Política de Lobby y Contribuciones políticas.
- Procedimiento para la Aprobación y Seguimiento de Proyectos de Patrocinio, Mecenazgo y Donaciones.
- Protocolo de Prevención de Acoso.