

CÓDIGO: NG. FER.RH-014

TÍTULO: Política de Pertenencia e Inclusión

VERSIÓN: 2

ALCANCE: General

FECHA DE PRIMERA PUBLICACIÓN:
28/05/2025

CANCELA A: NG.FER.RH-014

FECHA DE PUBLICACIÓN DE LA
VERSIÓN VIGENTE: 28/07/2026

IDIOMA DE LA VERSIÓN ORIGINAL: Inglés

APROBADO POR: Consejo de
Administración

ÁREA EMISORA: Recursos Humanos

Histórico de revisiones:

Versión	Fecha de publicación	Motivo y resumen de cambios	Cancela/sustituye a:
1	28/05/2025	Primera versión	NG.FER.RH-006
2	28/07/2026	Renovación del KPI incluido en la sección 6.3	N/A

1) INTRODUCCIÓN

Esta Política formaliza el compromiso de Ferrovial con una cultura de pertenencia e inclusión.

El Consejo de Administración (el "Consejo") de Ferrovial N.V. ("Ferrovial") ha aprobado esta política de Pertenencia e Inclusión (la "Política"). Esta política será revisada y podrá ser actualizada por el Consejo de Administración, debido a cambios en la estrategia o modelo de negocio de Ferrovial, cambios en la legislación aplicable, y cambios en el entorno general en el que opera el Grupo.

Ferrovial promoverá el conocimiento y cumplimiento de la Política por parte de sus empleados, en cada caso con sujeción y de acuerdo con la legislación aplicable.

Ferrovial espera que todos sus empleados disfruten de (1) igualdad de oportunidades en el desarrollo de sus carreras profesionales, independientemente de su edad, identidad o expresión de género, orientación sexual, estado civil, raza, color, nacionalidad, información genética, ascendencia, diversidad funcional, condición médica, embarazo, religión y credo religioso, o cualquier otra característica personal o social protegida por la ley, regulación u ordenanza (local), y (2) un lugar de trabajo libre de acoso personal o discriminación ilegal de cualquier tipo. Perseguimos que las decisiones de empleo, como contratación, promoción, remuneración, despido y oportunidades de desarrollo profesional, sigan este principio.

2) OBJETIVO DE LA POLÍTICA

Esta política está destinada a cumplir con los requisitos del Código Civil neerlandés y reflejar las mejores prácticas del Código de Gobierno Corporativo neerlandés.

Esta política está diseñada para promover una cultura de pertenencia e inclusión, un entorno laboral que fomente el desarrollo del talento y la innovación, incluyendo la variedad de perspectivas y experiencias en Ferrovial, en cada caso con sujeción a, y de acuerdo con, la legislación aplicable.

3) ÁMBITO DE APLICACIÓN

Esta Política se aplica a todos los directivos y empleados de Ferrovial, en cada caso con sujeción y de acuerdo con la legislación aplicable. A estos efectos, "Grupo" o "Ferrovial" se refieren tanto a Ferrovial N.V. como al grupo de sociedades consolidado encabezado por dicha compañía y, en general, a toda entidad, con o sin personalidad jurídica, bajo su control directo o indirecto. Se entiende que existe "control" cuando Ferrovial ostenta la mayoría de los derechos de voto del órgano de administración o dirección.

4) PRINCIPIOS

Ferrovial busca fomentar una plantilla que abrace aquellas características que nos hacen diferentes, únicos y genuinos, incluyendo factores visibles y no visibles, y que incluya nuestras perspectivas y experiencias, capturando la riqueza que aportamos gracias a la variedad en nuestra propia identidad.

Ferrovial también busca fomentar un entorno laboral basado en la colaboración y el rendimiento, que reconozca y valore diferentes perspectivas y experiencias, y que genere oportunidades reales para que cada persona desarrolle todo su potencial y aporte lo mejor de sí misma.

Los principios de Ferrovial en este aspecto son los siguientes:

- Actuar de acuerdo con los valores de Ferrovial y promover el trato igualitario de nuestros empleados mediante medidas que permitan condiciones justas y no discriminatorias.
- Potenciar el impacto positivo de diferentes perspectivas y experiencias en la competitividad, rentabilidad y sostenibilidad del Grupo. A través de la pertenencia e inclusión, promover la colaboración y la inteligencia colectiva, fortaleciendo así nuestra capacidad innovadora.
- Actuar de conformidad con la legislación aplicable en cada jurisdicción en la que Ferrovial opera.

5) LÍNEAS DE ACTUACIÓN

Como muestra de nuestro compromiso con los principios anteriormente expuestos, promovemos las siguientes líneas de actuación en toda nuestra organización, de acuerdo con la legislación aplicable:

1. Posicionar a Ferrovial como un empleador de referencia, incluyendo lo referente a la cultura de pertenencia e inclusión, para aumentar nuestra capacidad de atraer y desarrollar el mejor talento del sector.
2. Promover el desarrollo del talento que refleje diferentes perspectivas y experiencias, y que se base en la colaboración y el rendimiento, fomentando la innovación y la excelencia en todos los niveles de Ferrovial.
3. Promover la igualdad de trato entre nuestros empleados a través de medidas que permitan unas condiciones justas y no discriminatorias.
4. Fomentar una cultura corporativa que acoja y acepte las diferentes perspectivas y experiencias, creando entornos seguros en los que cada persona se sienta reconocida y libre de contribuir y expresarse tal como es, respetando al mismo tiempo a sus compañeros.

6) CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y ALTA DIRECCIÓN (EXCEPTO ESTADOS UNIDOS)

De acuerdo con los requisitos de la legislación neerlandesa aplicable, se han determinado los siguientes objetivos con respecto al Consejo y al Equipo Directivo:

1. Se procurará que los miembros del Consejo que sean Consejeros Ejecutivos estarán compuestos por al menos un tercio de mujeres y un tercio de hombres.¹
2. Los miembros del Consejo que sean Consejeros no Ejecutivos estarán compuestos por al menos un tercio de mujeres y un tercio de hombres.²
3. Se procurará que el Equipo Directivo (tal y como se define a continuación) esté formado por al menos un 30% de mujeres y un 30% de hombres para diciembre de 2030.¹³

La aplicabilidad de los objetivos articulados en esta cláusula 6) estará sujeta a la legislación aplicable en cada jurisdicción en la que Ferrovial opere, incluyendo cualquier consideración aplicable de leyes antidiscriminación, de empleo o laborales que se apliquen a las personas ubicadas en dichas jurisdicciones. A efectos de este apartado 6), se entiende por "Equipo directivo"³: Comité de Dirección de Ferrovial, Directores/as Corporativos, Directores/as de Unidades de Negocio y sus reportes directos con categoría de "Jefe/a de", en cada caso, excluyendo a los empleados ubicados en los Estados Unidos. Las preguntas sobre el apartado 6) de esta Política pueden dirigirse a nuestro grupo de Global de Recursos Humanos Globales GHR@ferrovial.com.

7) SEGUIMIENTO, CUMPLIMIENTO Y CONTROL

Ferrovial procurará adoptar prácticas y controles para promover la implantación, seguimiento y verificación del cumplimiento de esta Política, en cada caso con sujeción y de acuerdo con la legislación aplicable.

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

* * *

¹De conformidad con el artículo 166 del Código Civil neerlandés (DCC).

²De conformidad con el artículo 142b DCC.

³El Equipo Directivo indica la categoría de empleados en puestos de dirección según lo establecido en la disposición 2.1.5 del Código de Gobierno Corporativo Holandés y en la sección 2:166 del Código Civil Holandés. El "Equipo Directivo" se determina sin referencia a los Estados Unidos.