

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.<sup>1</sup>
2. Los miembros del Consejo que sean Consejeros no Ejecutivos estarán compuestos por al menos un tercio de mujeres y un tercio de hombres.<sup>2</sup>
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 2028.<sup>13</sup>

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"<sup>3</sup>: 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.

\* \* \*

---

<sup>1</sup>De conformidad con el artículo 166 del Código Civil neerlandés (DCC).

<sup>2</sup>De conformidad con el artículo 142b DCC.

<sup>3</sup>El 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.