

# Capital humano

**LOS EMPLEADOS CONSTITUYEN EL PUNTO DIFERENCIAL DE CREACIÓN DE VALOR DE LA COMPAÑÍA. TODOS ELLOS TIENEN EN FERROVIAL UN LUGAR DONDE CRECER Y CONSTRUIR UN PROYECTO PROFESIONAL PROPIO, CON OPORTUNIDADES ÚNICAS.**

**F**errovial ofrece la oportunidad de trabajar en proyectos únicos e innovadores, con un equipo de profesionales de primer nivel, poniendo al alcance de sus empleados las mejores herramientas que les permitan alcanzar los objetivos propuestos.

La formación se erige como uno de los pilares para fomentar el desarrollo del talento existente en Ferrovial. En 2018, el número total de horas de formación ascendió a 875.041, una media de 9,30 por empleado. La inversión total en formación fue de 24,25 M€.

La Universidad Corporativa SUMMA nace hace 11 años con objeto de catalizar el aprendizaje y el conocimiento globales, compartir experiencias y construir relaciones entre los profesionales de la compañía. El número de horas de formación impartidas en 2018 ha sido 73.522, con un acumulado desde su fundación de más de 670.000. Entre los programas formativos más destacados están los de liderazgo y estrategia, cursados por 528 directivos y mandos intermedios.

Ferrovial prioriza la movilidad de sus empleados como medio de promoción del talento. La compañía cuenta con un Portal de Movilidad Global, una bolsa de trabajo donde los empleados pueden consultar todas las ofertas existentes en el mundo. En 2018 se han creado 14.728 oportunidades de empleo, recibándose más de 335.617 candidaturas, con una cobertura interna del 23,4%.

En cuanto a la evaluación y desarrollo de los profesionales, 27.630 empleados realizaron en 2018 estos procesos. Asimismo, los planes de sucesión han permitido identificar 363 posibles candidatos para las 144 posiciones más críticas identificadas.

En 2018 se han implantado nuevas medidas de conciliación de la vida personal y profesional, como la posibilidad de compra de días de vacaciones o la ampliación de los permisos de paternidad.

## UN ENTORNO DE TRABAJO IGUALITARIO, EFICIENTE Y DIVERSO

Ferrovial ofrece a sus empleados una retribución flexible, justa y transparente, diseñada para compensar los logros y el mérito personal.

En Ferrovial se realizan análisis periódicos para analizar la brecha salarial. En el caso de España, a raíz de la aprobación de la Ley de Igualdad en el año 2007, la compañía tiene firmados con las principales federaciones sindicales de su sector los correspondientes planes de igualdad en los que se realiza un diagnóstico salarial, reportándose en las Comisiones de Igualdad dicha información desglosada por sexo y categorías profesionales. En países como Reino Unido y Australia,

## COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS\*

**69%**

Participación en la encuesta

...

**91%**

Nivel de compromiso

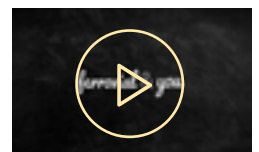
...

**88%**

De los empleados consideran Ferrovial como un buen lugar para trabajar

...

\*Consulta realizada con carácter bienal.



**VIDEO: FERROVIAL & YOU**  
Los empleados de Ferrovial comparten su experiencia

## PLAY THE FUTURE, PREPARADOS PARA EL FUTURO

Los avances tecnológicos están obligando, a personas y compañías, a repensar nuevos modelos de prestación de servicios y de gestión de infraestructuras, siendo necesario anticiparse a futuros cambios. Por ello, Ferrovial ha lanzado Play the Future, programa que pone de relieve el compromiso de la compañía con la innovación, uno de sus cinco valores, y tiene como objeto desarrollar las habilidades y los conocimientos digitales de todos los empleados. Este proyecto se aborda a nivel individual, a nivel de *manager* y como compañía:

- Eje individual (*bottom-up*): la compañía cuenta con un plan de formación online accesible a todos los empleados que les permite ampliar su conocimiento en temas como drones, *IoT*, impresión 3D, *Big Data*, inteligencia artificial, experiencia de usuario y capacidades digitales. El objetivo de este itinerario es aumentar el conocimiento en nuevas tecnologías vinculadas a los negocios de la compañía que permitan que los empleados aumenten sus conocimientos tecnológicos y sean más eficientes en el uso de estas herramientas.
- Eje *manager* (*top-down*): para trabajar el eje del *manager*, y a través de SUMMA, se ha organizado un ciclo de conferencias dirigidas a directivos y otras posiciones críticas en función de la temática, para profundizar en tendencias con un potencial impacto sobre la compañía. Estas conferencias, denominadas *Executive Forum*, se han celebrado hasta la fecha en Madrid, Londres y Austin.

por su legislación, desde 2018 se hace pública esta información.

La brecha salarial, publicada en el Anexo de este Informe, viene explicada fundamentalmente por el actual porcentaje de representación de mujeres en el conjunto de la compañía, por la tipología de puestos que desempeñan en línea con los sectores en los que Ferrovial opera y por la actual distribución de género en las diferentes categorías profesionales.

Es importante señalar que Ferrovial vela por la igualdad de oportunidades para el acceso a cualquier posición atendiendo a criterios de mérito y desempeño profesional; y establece medidas para evitar posibles sesgos que pudieran producirse en los procesos de gestión de personas, como son los informes para el *manager*, indicando el porcentaje hombres/mujeres en los procesos de identificación de potencial, incrementos salariales y evaluación de objetivos.

La compañía fomenta un entorno de trabajo eficiente, con medidas de flexibilidad y conciliación, atendiendo a la legislación y condiciones de cada país para facilitarla.

Ferrovial también está comprometida con la salud de sus trabajadores, por lo que promueve iniciativas en los centros de trabajo de mayor capacidad para el fomento del deporte, los hábitos saludables en la alimentación y el cuidado de la salud.

Ferrovial es también una compañía diversa e inclusiva. La compañía cuenta con un Plan Estratégico que recoge iniciativas para fomentar un entorno de trabajo respetuoso. El plan incluye, entre otras líneas de actuación, la formación, entre cuyos programas destacan los de liderazgo inclusivo, con más de 1.300 líderes formados en Australia y Reino Unido, y la formación sobre sesgos en procesos de reclutamiento, con 50 técnicos de selección formados.

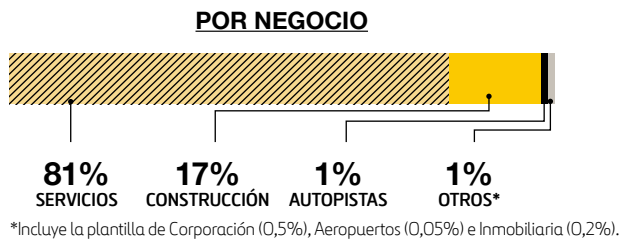
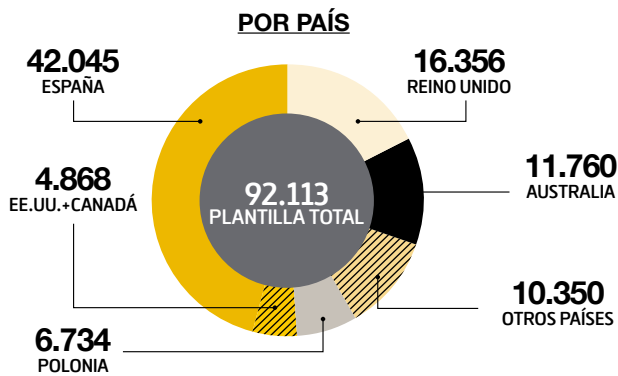
En este ámbito, la compañía se ha adherido al manifiesto *European Business Leaders' Commitment to Inclusion and Diversity* de la *European Roundtable of Industrialists*, para apoyar una campaña europea sobre diversidad e igualdad en las empresas. 🌱



## TALENTO JOVEN

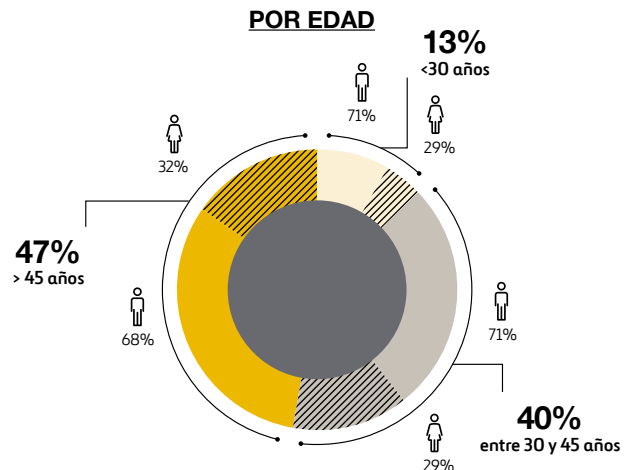
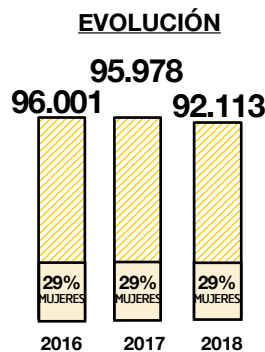
Ferrovial cuenta en la actualidad con 29 programas específicos para la atracción de talento joven, con una duración de entre tres meses y tres años, gracias a los que ha incorporado en 2018 cerca de 1.000 personas entre graduados y recién titulados, fundamentalmente en Norteamérica, Reino Unido e Irlanda y Polonia. La inversión total en estos programas fue de 6,6M€.

En el ámbito de la promoción y búsqueda de este talento, destaca la puesta en marcha de un robot para reclutamiento en Polonia, *Emplobot*. Se trata de una aplicación que permite cruzar la información de las ofertas de trabajo con los perfiles de los candidatos, realizando una preselección que facilita automáticamente una convocatoria para una entrevista personal, de forma que el proceso se agiliza y mejora la eficiencia. Los resultados obtenidos hasta la fecha han sido 1.730 coincidencias, 1.003 conversaciones y 199 entrevistados.



**"TENEMOS EL FIRME COMPROMISO DE CONTAR CON UNA PLANTILLA INCLUSIVA Y DIVERSA. DIFERENTES PERSONAS APORTAN DIFERENTES IDEAS Y APRECIAMOS EL TALENTO QUE CADA INDIVIDUO APORTA A FERROVIAL."**

Rafael del Pino.  
Presidente de Ferrovial



## La Seguridad y Salud de los trabajadores como prioridad

**FERROVIAL TRABAJA PARA CREAR ENTORNOS LIBRES DE RIESGO, DESARROLLANDO PLANES DE ACCIÓN BAJO LA PREMISA DE LOS PRINCIPIOS TARGET ZERO Y QUE CUALQUIER ACCIDENTE SE PUEDE EVITAR.**

**T** *arget Zero accidentes.* Ese es el objetivo principal de Ferrovial en el ámbito de la Seguridad y la Salud. La Dirección muestra su más firme compromiso, que se materializa en la Política de Seguridad y Salud y se hace efectiva en la Estrategia de Seguridad y Salud.

### ESTRATEGIA

En 2018, a petición del Consejo de Administración, se llevó a cabo una evaluación externa de la Estrategia de Seguridad y Salud de Ferrovial. Su objetivo fue verificar que la estrategia era la adecuada, identificar posibles áreas de mejora para lograr alcanzar la visión *Zero Harm* definida en la Política de Seguridad y Salud y ser referente en esta materia en su ámbito de actuación.

Entre las fortalezas identificadas tras la evaluación destaca la visión firme en materia de Seguridad y Salud; el alto grado de estandarización del proceso de *reporting* y comunicación, y la existencia de un Plan de Acción Corporativo definido y concreto que facilita a las áreas de negocio establecer acciones propias conforme a sus necesidades específicas.

### COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La Política de Seguridad y Salud, aprobada por el Consejo de Administración en 2015, establece el objetivo de desarrollar entornos de trabajo libres de riesgos, basado en el convencimiento de que cualquier accidente es evitable.

El máximo nivel ejecutivo de Ferrovial supervisa las funciones y responsabilidades en materia de Seguridad y Salud. El Consejero Delegado reporta periódicamente la información relativa a esta materia al Consejo de Administración. Además, en todas las áreas de negocio la persona responsable de Seguridad y Salud forma parte del Comité de Negocio.

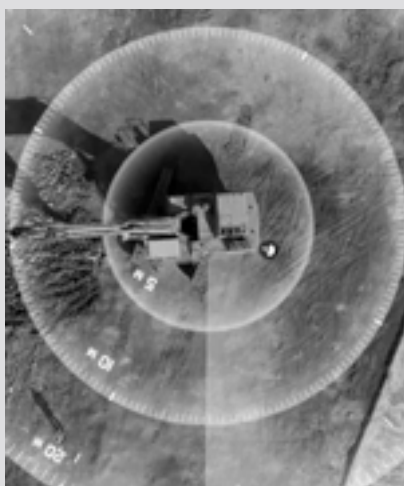
Gracias al compromiso de la Dirección y de todos los empleados y a las medidas preventivas adoptadas se ha producido una

reducción continua de los índices de accidentalidad durante los últimos años.

### INICIATIVAS Y BUENAS PRÁCTICAS

La seguridad de los trabajadores es uno de los principales pilares para poder alcanzar el objetivo *Target Zero* accidentes. En 2018 destacan las siguientes iniciativas:

- *F-Safety app*, herramienta corporativa que homogeneiza, mejora y agiliza el proceso de recogida de información de seguridad y salud, facilitando una rápida detección de posibles áreas de mejora y la consecuente implantación de medidas correctivas.
- *FSH&S Point*, base de datos de conocimiento y buenas prácticas entre más de 100 profesionales de la Seguridad y la Salud.
- *Safe for life*, programa de prevención implantado en Broadpectrum con cuatro áreas estratégicas de acción: liderazgo visible, comunicación efectiva, identificación y control de riesgos y resiliencia organizacional y personal.
- *Zero Code*, en Amey, código de trabajo que especifica las acciones y comportamiento a adoptar por empleados y contratistas para minimizar el riesgo de accidentes.
- Vídeos divulgativos en Ferrovial Agroman, que ayudan a explicar y concienciar de forma práctica a los empleados sobre los estándares de seguridad y salud corporativos.



### SAFETY LAB

El nuevo Plan Estratégico de Innovación de Ferrovial, diseñado para los próximos cinco años, tiene entre sus prioridades el fomento de la Seguridad y Salud. Por este motivo se ha definido el *Safety Lab*, un programa de aceleración para adoptar nuevas metodologías y tecnologías que ayuden a mejorar las condiciones de Seguridad y Salud de los trabajadores, usuarios de infraestructuras y todos aquellos que se puedan ver afectados por las actividades de la compañía.

Los beneficios esperados de este programa son obtener un programa de Seguridad y Salud de vanguardia; generar una cultura de seguridad corporativa más sólida; compartir conocimiento, experiencias y retos; escalar procedimientos y productos dentro de la organización; establecer alianzas con partners externos, y fomentar la digitalización en este ámbito.

## BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES

Ferrovial considera que la salud y bienestar de sus trabajadores mejora el clima laboral, reduce el absentismo, incrementa la productividad y reduce el riesgo de accidentes, entre otros beneficios. Por ello, hay implantados distintos programas e iniciativas, en línea con lo establecido por las directrices de la Agencia Europea de Seguridad y la Salud en el Trabajo.

Además de la continuación y ampliación de programas ya implantados en años anteriores, como HA-SAVI y Ferrovital, destacan los siguientes proyectos:

- *First Aid for Mental Health*, de Broadpectrum, formación desarrollada internamente, orientada a aumentar la sensibilización y mejor entendimiento de un rango de problemas mentales, que pretende ayudar a los participantes a identificar las señales y síntomas asociados a los mismos y seguir los pasos adecuados para buscar ayuda cuando sea necesario.
- Exoesqueleto portátil, iniciativa implantada en Ferrovial Servicios España, dispositivo de apoyo al trabajador que genera una energía extra durante la realización de tareas físicas y que ayuda a evitar sobreesfuerzos.
- “Semana del bienestar”, celebrada en las oficinas centrales de Ferrovial Agroman. En el marco de esta iniciativa se incluyeron temáticas en forma de talleres prácticos dirigidos principalmente al control de factores psicosociales: manejo del estrés, técnicas de relajación y gestión del tiempo. El resto de actividades estuvieron relacionadas con la nutrición, la alimentación y el conocimiento del etiquetado de los productos, pausas activas y ergonomía de los puestos, así como a la iniciación al deporte.

## SEGURIDAD VIAL

Ferrovial sigue apostando por la seguridad vial, tanto de trabajadores como de los usuarios de las infraestructuras. En este ámbito se han llevado a cabo distintas iniciativas durante 2018, entre las que destaca el proyecto *DriveSmart*.

*DriveSmart* es una aplicación móvil desarrollada por Cintra cuyo objeto es mejorar la seguridad vial. Su funcionamiento se basa en la recogida de datos de conducción de los usuarios de la autopista para su posterior análisis, tratamiento y detección de hábitos de conducción, con el fin de mejorar la seguridad vial y prevenir accidentes. Hasta el momento es una prueba piloto desarrollada en la Autopista Terrasa-Manresa para promover entre los conductores su uso, tanto en la autopista como en sus zonas de influencia. Dados los buenos resultados de esta prueba piloto, se ha extendido el proyecto a la Autopista del Sol. Esta iniciativa está alineada con la apuesta de Cintra por el uso de las nuevas tecnologías en la mejora de la seguridad y salud de sus trabajadores y usuarios.



VIDEO: MEDIDAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN SERVICIOS

Por su parte, FBSerwis, la filial polaca de Ferrovial Servicios, ha desarrollado SKOPI, un servicio para concienciar a los conductores y mejorar la seguridad de los operadores de mantenimiento de carreteras. El lema de la iniciativa es "¡Reduzca la velocidad! Estamos trabajando para usted". Los conductores que usan la aplicación reciben una notificación en forma de imagen y vibración en sus teléfonos móviles cuando se acercan a un área donde se están realizando obras. 📍

### ÍNDICE DE FRECUENCIA<sup>1</sup>

**-10,3%**

...

### HORAS DE FORMACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD

**828.304**

+3,2 MILLONES DESDE 2015

...

### ÍNDICE DE GRAVEDAD<sup>2</sup>

**-6,5%**

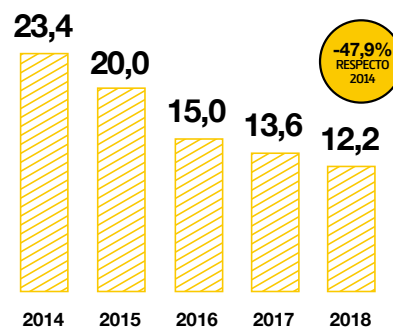
...

### INSPECCIONES Y AUDITORÍAS DE SEGURIDAD Y SALUD

**87.908**

...

### ÍNDICE DE FRECUENCIA



(1) Variación interanual del índice que recoge el número de accidentes con baja ocurridos durante la jornada laboral por millón de horas trabajadas. No se incluyen contratistas.

(2) Variación interanual del índice que recoge el número de jornadas perdidas como consecuencia de los accidentes de trabajo por cada mil horas trabajadas. Para más detalle ver anexo de indicadores GRI, tablas de accidentalidad, página 134.