

DERECHOS HUMANOS

El más importante de los derechos

Los derechos humanos se han situado en la base del funcionamiento de la sociedad, rechazando la discriminación por raza, sexo, nacionalidad, etnia, lengua o religión. Los cambios sociales exigen una puesta al día constante. Ferrovial ha actualizado su política de Derechos Humanos en 2022, alineándola con los estándares internacionales, incorporando nuevos derechos y descansando en el Consejo de Administración su supervisión.

COMPROMISO POR GRUPO DE INTERÉS



PRINCIPIOS

- RESPETAR Y PROMOVER
- PREVENIR Y MITIGAR
- RECHAZO A LA DISCRIMINACIÓN
- GARANTIZAR LA SEGURIDAD
- EVALUAR Y COMUNICAR

NUEVOS DERECHOS



CANAL ÉTICO

Accesible por teléfono, correo postal, intranet y página web. Confidencial y anónimo. La empresa protege al comunicante de cualquier represalia

MODERN SLAVERY



Modern slavery abarca el trabajo forzoso y la trata de seres humanos, provocados por situaciones de explotación, amenaza, violencia, coacción, engaño o abuso de poder

HERRAMIENTAS INTERNAS

- CÓDIGO DE ÉTICA EMPRESARIAL
- POLÍTICA DE COMPRAS
- FERROVIAL RISK MANAGEMENT (FRM)
- DUE DILIGENCE CON TERCEROS Y PROVEEDORES
- APROBACIÓN DE OPERACIONES
- FORMACIÓN, DIFUSIÓN Y SENSIBILIZACIÓN
- CANAL ÉTICO

DERECHOS HUMANOS

Un compromiso renovado

Los derechos humanos son parte fundamental de la estrategia global de sostenibilidad. En 2022 se ha renovado la política de Derechos Humanos alineada con los principales estándares internacionales y teniendo en cuenta las nuevas tendencias que amplían el enfoque de derechos humanos acercándolo a la realidad de la empresa. De esta forma se actualiza el firme compromiso de Ferrovial en la protección y respeto de derechos humanos en toda la cadena de valor de la compañía.

En 2022 el Consejo de Administración de Ferrovial ha aprobado una nueva Política de Derechos Humanos que reafirma el compromiso de la compañía de no solo respetar sino apoyar y promover los derechos humanos sino identificar, prevenir y mitigar cualquier potencial impacto negativo. Está alineada con los principales estándares internacionales como son el Pacto Mundial de Naciones Unidas, los Principios Rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la guía de la OCDE para empresas multinacionales y las normativas de la Organización Internacional del Trabajo. Por supuesto también está alineada con la normativa interna que pivota en torno al Código Ético de Ferrovial.

Uno de los pilares de la estrategia de Ferrovial es el fomento de la diversidad y la igualdad. En la política queda claramente definido el rechazo a cualquier tipo de discriminación en todas las actividades de la compañía y en todas las relaciones con sus grupos de interés. Para garantizarlo se cuenta con una Estrategia Global de Diversidad e Inclusión, con un Plan de Igualdad que se renueva periódicamente (en 2022 se ha aprobado su tercera versión) y con el protocolo interno para la Prevención del Acoso Laboral y Sexual. Además, desde 2013 Ferrovial, alineado con el ODS 5, está adherida al proyecto "Empresas por una sociedad libre de violencia de género", impulsado por el Gobierno de España. En esta línea, Ferrovial también realizó diversas acciones para sensibilizar a sus empleados el 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.

Para reforzar su compromiso con la diversidad, Ferrovial mantiene acuerdos con organizaciones especializadas en fomentar la incorporación e inclusión laboral de las personas con discapacidad, en los diferentes países en los que opera.

Otro de los principios claves de la nueva política es la seguridad. Por ello, Ferrovial tiene el compromiso de crear un entorno de trabajo seguro y saludable para sus empleados y contratistas y fomenta la seguridad de los usuarios de sus infraestructuras

La política renueva también el compromiso con la transparencia en todo lo relativo a la protección de los derechos humanos, y explicita respecto la anterior aprobada en 2014, el compromiso de Ferrovial con el derecho a la desconexión digital, el respeto a la confidencialidad y el derecho a la intimidad y a la privacidad y analiza las implicaciones para la compañía en las relaciones con todos sus grupos de interés:

- Empleados: trabajo infantil, trabajo forzado, *modern slavery*, tráfico de personas, acoso sexual, conciliación, desconexión digital, derecho de asociación, etc.
- Clientes: estándares de calidad, seguridad y salud.
- Comunidades: derechos de las comunidades indígenas, locales, minorías y población vulnerable. Protección del medio ambiente.

- Proveedores, contratistas y socios: procedimientos de diligencia debida en los procesos de selección. Reparación y remediación de impactos negativos.

Esta política está a disposición de todos ellos. Pero son especialmente los empleados y directivos, los responsables de asegurar el cumplimiento en todas las actividades de Ferrovial. Se ha realizado una campaña de comunicación interna para dar a conocer esta nueva política y las herramientas disponibles para garantizar su cumplimiento. Esta difusión refuerza otras acciones como los cursos sobre el Código de Ética y sobre anticorrupción que se renuevan y actualizan periódicamente y que incluyen módulos específicos para entender las posibles implicaciones sobre los derechos humanos.

El Canal Ético está a disposición de los empleados y del resto de grupos de interés. 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 denunciadores de cualquier posible represalia. Desde 2017, el Canal Ético incorpora varios puntos relacionados con los Derechos Humanos.

El diálogo con los grupos interés es continuo. La compañía participa en distintos foros para mejorar la identificación de asuntos clave. Desde 2021, Ferrovial se ha involucrado en un programa de diálogo con inversores sobre formas modernas de esclavitud liderado por Sustainalytics. Además, en 2022 ha participado con organizaciones del tercer sector y universidades en sesiones de diálogo sobre derechos humanos y debida diligencia y sigue involucrada en plataformas, redes y grupos de trabajo como el Consejo Empresarial para el Desarrollo Sostenible de Forética, el *Lab* de Derechos Humanos de la Fundación Seres, el Comité Ejecutivo de la Red del Pacto Mundial, la iniciativa Alianza CEO por la Diversidad o el Chárter de Diversidad, una iniciativa europea que se enmarca en las directivas antidiscriminación de la Unión Europea.

COMPROMISO CON LOS DERECHOS LABORALES

La preservación de los derechos laborales tiene una especial relevancia entre los compromisos de Ferrovial. Rechaza cualquier tipo de trabajo infantil o forzoso en cualquiera de sus formas, garantiza la igualdad de oportunidades y la no discriminación, la protección frente al acoso de sus trabajadores, el derecho a la huelga, la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva en todos los países en los que mantiene actividad y fomenta la conciliación entre la vida profesional y familiar. Sus empleados están protegidos por las regulaciones laborales de los diferentes territorios. Además, el 59,2% de la plantilla de Ferrovial está adherida a convenios colectivos.

Para atender las necesidades de sus empleados y la promoción de hábitos saludables y entornos de trabajo saludables, Ferrovial cuenta con canales de comunicación interna, y herramientas que facilitan la creación de entornos de trabajo colaborativos y dinámicos. En 2022 Ferronet, la intranet de Ferrovial, registró 2.940.043 sesiones y 4.499.139 páginas vistas.

Adicionalmente, Ferrovial ha analizado internamente que la remuneración de sus empleados se encuentra por encima del *living wage* (salario digno) en los países con mayor actividad (España, Reino Unido, Chile, EE. UU. y Polonia), entendiendo como tal aquella retribución que debe percibir una persona o familia para satisfacer sus necesidades básicas de alimentación, vivienda, transporte, vestimenta o servicios sanitarios, entre otros. Tras este ejercicio, se puede afirmar que todos los empleados tienen una remuneración superior al *living wage* correspondiente a su país.

GARANTIZAR LA DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS

Ferrovial se ha dotado de un conjunto de herramientas que promueven la protección y el respeto de los derechos humanos con el fin de garantizar la debida diligencia en materia de derechos humanos en la actividad de la compañía.

Dentro de estos mecanismos de diligencia debida, Ferrovial evalúa periódicamente los potenciales riesgos para los derechos humanos dentro del proceso de identificación y valoración de riesgos, denominado *Ferrovial Risk Management* (FRM). El proceso FRM permite identificar y priorizar los eventos de riesgo en función de su probabilidad y de su impacto. FRM define al menos 8 categorías relacionadas con los derechos humanos que en 2022 han registrado 33 riesgos potenciales en todos los proyectos de la compañía, la mayoría de ellos relacionados con protección de datos o seguridad (79%). La mayoría de los riesgos identificados son leves o moderados (94%).

Además de valorar el riesgo, el responsable identifica para cada riesgo los controles implantados para mitigar o eliminar el riesgo, bien su impacto o su probabilidad de ocurrencia.

De igual forma, la compañía cuenta con un procedimiento de aprobación de operaciones de asignación de capital, para que en el análisis de todas las operaciones corporativas que se lleven a cabo se tenga en cuenta si pueden menoscabar los principios éticos de Ferrovial, con especial atención a los derechos humanos, aspectos sociales, de buen gobierno y ambientales.

LOS DERECHOS HUMANOS EN LA CADENA DE VALOR

Para hacer efectiva la preservación de los derechos humanos en la cadena de valor y el respeto a los estándares éticos de la compañía, Ferrovial cuenta, desde 2021, con un Código Ético para Proveedores con el fin de establecer los principios básicos que deben regir el comportamiento de los proveedores en su relación comercial con la compañía.

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.

Antes de la firma del contrato, se asegurará la aceptación tanto del Código Ético de Proveedores como de la Política Anticorrupción y se realizará un seguimiento durante la vigencia de este.

Ferrovial cuenta con un procedimiento de diligencia debida de integridad ética de terceros. Este procedimiento debe seguirse con anterioridad a alcanzar un acuerdo de colaboración, de asociación, o de cualquier otra naturaleza con un tercero (no proveedor). Pretende prevenir actitudes y actuaciones contrarias a los derechos humanos en las relaciones con terceros. Para facilitar su cumplimiento en 2021 se implantó una herramienta online que facilita el proceso. En 2022, 199 terceros han sido analizados, y el 10% han tenido una valoración final del riesgo alta.

Ferrovial, vigilante ante las nuevas formas de esclavitud (*Modern Slavery Act*)

La compañía opera en países con legislaciones estables y con bajo riesgo de violación de los derechos humanos. Más del 95% de sus operaciones se desarrollan en España, EE.UU., Canadá, Polonia, Reino Unido y Australia. Sin embargo, la compañía cuenta con mecanismos adecuados para prevenir posibles riesgos relacionados con los derechos humanos.

En primer lugar, la nueva política de derechos humanos incluye específicamente la prevención de nuevas formas de esclavitud, además las filiales de Ferrovial en Reino Unido, como Heathrow, AGS o Ferrovial Construcción UK cuentan con sus propios *Modern Slavery Statement*.

Cada uno de estos *Modern Slavery Statement* formaliza el compromiso de estas sociedades de prevenir cualquier tipo de violación de los derechos humanos. Además, en cada uno de ellos se especifican los mecanismos de prevención para evitar cualquier tipo de violación de los DDHH, no solo los relacionados con *Modern Slavery*, así como los mecanismos de denuncia en caso necesario.

Con objeto de prevenir posibles vulneraciones del Código de Ética Empresarial, la compañía cuenta con procedimientos de diligencia debida de integridad ética de terceros, de proveedores y de candidatos.

Además de estos mecanismos preventivos, Ferrovial cuenta con otras herramientas para hacer seguimiento continuo una vez establecidos vínculos comerciales con un tercero o con un proveedor. En el caso de terceros, se hará un seguimiento periódico mediante una búsqueda automática de noticias adversas en medios nacionales e internacionales, así como en listas de sanciones públicas. Por su parte, en el caso de los proveedores, la compañía cuenta con la herramienta Supplier 360, que también realiza un barrido automático en búsqueda de noticias adversas de proveedores con los que se mantiene una relación comercial.