

PERSONAS

Talento y digitalización

En 2022 ha culminado el proceso de digitalización de la gestión de personas de Ferrovial con la puesta en funcionamiento de *Workday*. Además, se han llevado a cabo diferentes iniciativas encaminadas a atraer, desarrollar y fidelizar el mejor talento diverso en geografías clave.

La compañía sigue apostando por la digitalización, eficiencia y mejora continua de los procesos que permitan la identificación, desarrollo y retención del talento.

En este contexto, en julio de 2022, se puso en funcionamiento *Workday*, el nuevo sistema único de recursos humanos, que, entre otros beneficios, permite la simplificación, automatización y homogeneización de los principales procesos y el acceso a la información clave de profesionales en tiempo real y desde cualquier dispositivo, lo que redundará en decisiones óptimas y ágiles en materia de gestión de personas.

GESTIÓN INTEGRAL DEL TALENTO

La incorporación del mejor talento en todas las áreas de la organización es una de las prioridades de Ferrovial. En esta línea, durante 2022 se han renovado y firmado nuevos acuerdos de colaboración con algunas de las Universidades y Escuelas de Negocios más prestigiosas del mundo, que permitirá acceder al mejor talento. Además, se ha reforzado la imagen de marca empleadora, enfatizando los beneficios de unirse a una compañía global como Ferrovial. En este sentido, las 9.658 ofertas de empleo registradas recibieron un total de 223.702 candidaturas, de las cuales 21,39% fueron cubiertas por candidaturas internas.

Durante 2022 se consolidó y evolucionó el modelo de revisión del rendimiento y el talento, cuyo objetivo principal es fortalecer la meritocracia y el desarrollo de capacidades como palancas clave para crecer dentro de la organización. Este modelo, basado en objetivos, competencias y capacidades críticas para Ferrovial, da cobertura a más de 5.500 profesionales. Los beneficios clave de este proceso son la identificación de las personas con mayor contribución y potencial de crecimiento, el *feedback* individualizado y la definición de planes de desarrollo que permitan crecer profesionalmente a los empleados. En total, 10.455 empleados de Ferrovial participan en algún proceso de evaluación del desempeño y del desarrollo profesional, un 30,44% de la plantilla media.

Una cultura basada en el mérito y el desarrollo continuo requiere de unos contenidos formativos de primer nivel. Por ello, durante 2022, se ha evolucionado el *Learning Center* convirtiéndolo en un inmenso catálogo de contenidos accesibles desde *Workday* para toda la plantilla. Cualquier persona puede acceder a más de 12.000 cursos de formación en diferentes áreas como negocio, tecnología, liderazgo, innovación, finanzas, seguridad y salud, legal, etc., accesibles desde cualquier dispositivo, lo que favorece el aprendizaje en tiempo real y la respuesta ágil a los retos cambiantes del negocio.

Complementando la oferta digital, la Universidad Corporativa (SUMMA) ha diseñado y lanzado en 2022 programas que acompañan el crecimiento y desarrollo de cada profesional en las etapas claves de su carrera. Entre ellos destacan la nueva edición del programa de *New Joiners*, destinado a personas recién incorporadas; el programa



para nuevos *Managers*, donde se trabaja en entender las funciones del nuevo rol y en desarrollar capacidades de gestión de equipos y liderazgo; o el *Global Executive Program*, dirigido a los líderes de la compañía, en el que toman conciencia del entorno y tendencias futuras de la industria y contexto global.

También en 2022 Ferrovial ha firmado un acuerdo con la escuela europea de negocios *Institute for Management Development (IMD)* para colaborar en el desarrollo de personas clave.

A cierre de año, los profesionales de Ferrovial recibieron más de 500.000 horas de formación (en formato online y presencial), que supusieron una inversión de 9,05 millones de euros (264,2 €/profesional).

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Uno de los compromisos adquiridos en el Plan Estratégico Horizon 24, es contar con una plantilla cada vez más diversa, generando un entorno inclusivo, donde se potencie la inteligencia colectiva para incrementar la competitividad.

Ferrovial continúa incrementando la incorporación de perfiles diversos en todos los niveles organizativos. Durante 2022, se ha incrementado la presencia de mujeres en posiciones de liderazgo pasando del 21% al 23,4%, en línea con el objetivo de contar con el 30% de mujeres en este colectivo a cierre de 2024. Además, la compañía vela por el cumplimiento de la igualdad retributiva entre hombres y mujeres, para lo que se han desarrollado diferentes acciones para vigilar posibles desviaciones. En este sentido se ha implantado una nueva herramienta de gestión de Recursos Humanos que permite monitorizar las retribuciones en tiempo real en todas las unidades de negocio y geografías con actividad relevante. La brecha salarial a nivel global calculada como media es del 3,24%.

Además, en 2022 se han alcanzado importantes logros en materia de diversidad e inclusión, entre los que destacan los siguientes:

- Política de Diversidad e Inclusión: aprobada por el Consejo de Administración de Ferrovial, esta política sienta las bases de actuación en este ámbito para todos los profesionales.
- Renovación del *Bloomberg Gender-Equality Index* por tercer año consecutivo, lo que acredita las buenas prácticas de la compañía en esta materia.

- Plan de Igualdad: junto con las federaciones sindicales más representativas del sector, Ferrovial ha firmado el III Plan de Igualdad para diferentes sociedades del Grupo. Con una vigencia de cuatro años, consta de 84 medidas dirigidas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

SATISFACCIÓN Y COMPROMISO

Ferrovial realiza encuestas de opinión periódicamente, donde el empleado puede transmitir su visión sobre la compañía. Las encuestas permiten conocer el clima de la organización, ayudando a identificar los aspectos que más valoran los empleados sobre temas clave, como el sentido de pertenencia, liderazgo, desarrollo profesional, remuneración, reputación, experiencia laboral, fidelidad o felicidad.

La última encuesta, realizada en diciembre 2022, alcanzó una participación superior al 60% y un nivel medio de satisfacción de 7,4/10. A partir de estos datos, se llevarán a cabo acciones específicas que favorezcan el compromiso de los empleados e incrementen los niveles de satisfacción.

En este sentido, la plantilla de Ferrovial cuenta con medidas de flexibilidad que facilita la conciliación entre vida personal y profesional, recogidas en su Política de Flexibilidad y Conciliación (de aplicación en España). Entre otras, destacan las siguientes: jornada laboral reducida

flexible, flexibilidad de horarios, ampliación remunerada del descanso por maternidad antes de la fecha de nacimiento, permisos parentales retribuidos, periodos sabáticos, excedencias por cuidado de familiares, permisos recuperables o compra de vacaciones.

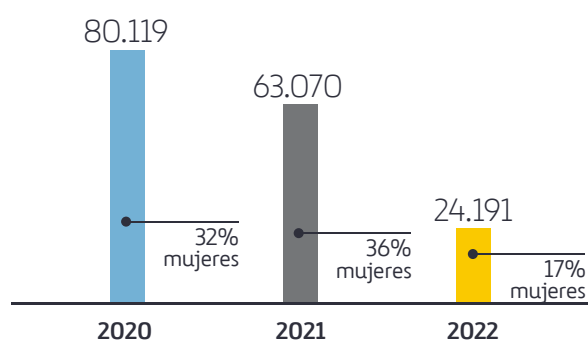
La esencia de Ferrovial

La cultura y valores han sido factores de éxito claves en la trayectoria de Ferrovial, haciendo de la compañía uno de los principales desarrolladores de infraestructuras del mundo.

Una vez culminadas las desinversiones de Ferrovial Servicios en 2022 se ha lanzado un proyecto encaminado a reforzar la cultura y valores corporativos para impulsar el compromiso de los equipos, fortaleciendo el sentimiento de pertenencia y homogeneizando la manera de hacer las cosas.

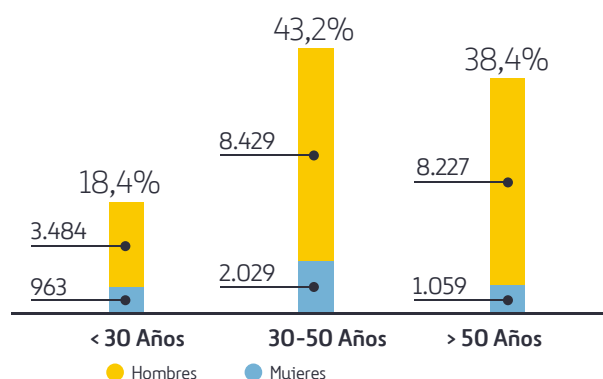
La iniciativa ha arrancado con una campaña de difusión de la cultura y valores a través de diferentes canales. Durante 2023 se pondrán en marcha otras iniciativas de comunicación, sesiones de trabajo y otras acciones que acercarán todavía más a la plantilla la forma de vivir y fomentar los valores corporativos.

EVOLUCIÓN

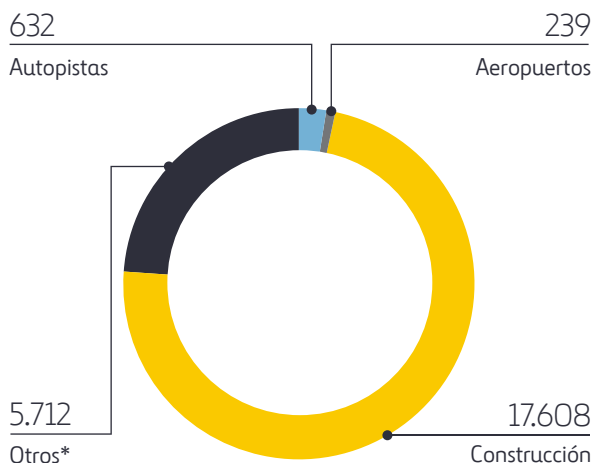


NOTA: el descenso en número de empleados y porcentaje de mujeres está relacionado con la desinversión de Servicios, cuya plantilla tenía una elevada proporción de mujeres.

POR EDAD

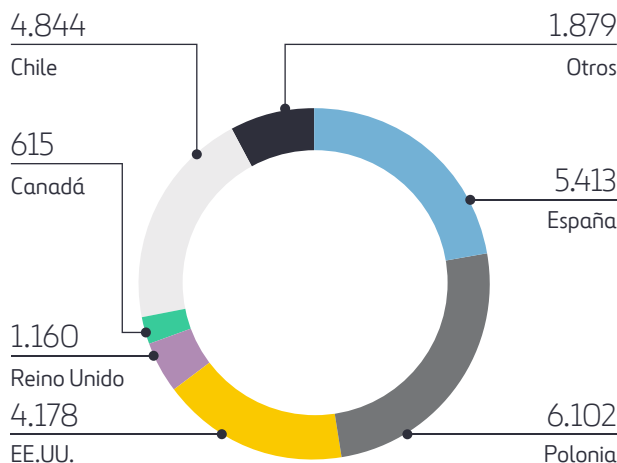


POR NEGOCIO



*Incluye Corporación (511) y Servicios (5.201)

POR PAÍS



La información de 2021 está disponible en la página 79 del IAI21