

PERSONAS

EMPLEADOS

96.001
EN 25 PAÍSES

ÍNDICE DE ROTACIÓN

5,11%
VOLUNTARIA

EMPLEADOS COMPROMETIDOS

84%
67% PARTICIPACIÓN EN ENCUESTA CLIMA 2015

La excelencia operativa y la innovación de Ferrovial son posibles gracias al talento y al compromiso del equipo. Más de 96.000 personas trabajan en la compañía para ofrecer las mejores soluciones en los mercados en los que opera.

Ferrovial ofrece a sus empleados un proyecto que les anima a superarse día a día y facilita las herramientas necesarias para desarrollar las capacidades que permitan alcanzar los niveles de excelencia que exigen los proyectos en los mercados en los que opera.

Ferrovial está comprometida con la gestión de la diversidad como un imperativo empresarial, social, además de cumplir las normativas vigentes en materia de igualdad de oportunidades en cada uno de los contextos en los que desarrolla su actividad. Entre sus prioridades estratégicas se encuentra el desarrollo de un estilo de liderazgo inclusivo y adaptado a las peculiaridades y diferencias de personas y países.

La estrategia de Recursos Humanos se enfoca en tres directrices: Talento, Compromiso y Cultura.

TALENTO

OPTIMIZAR LA ORGANIZACIÓN
MOVILIDAD DEL TALENTO.
UNIVERSIDAD CORPORATIVA

COMPROMISO

SER UN EMPLEADOR DE REFERENCIA.
PROMOVER UN AMBIENTE DE TRABAJO FLEXIBLE

CULTURA

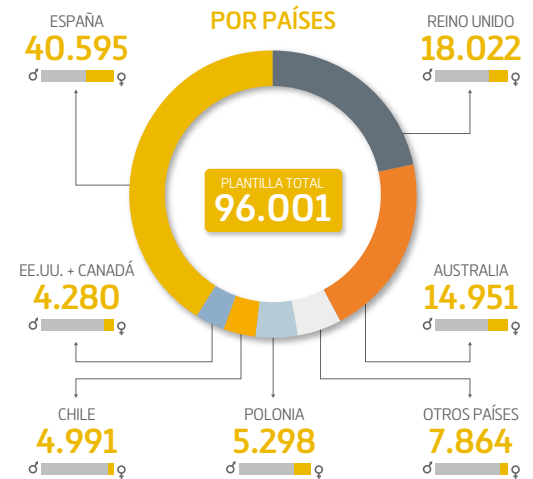
DESARROLLAR A LOS LÍDERES PARA UNA CULTURA INNOVADORA

TALENTO

Durante 2016, con el objetivo de preparar a los líderes del futuro, se han puesto en marcha una serie de iniciativas basadas en la movilidad interna y el desarrollo de las capacidades necesarias:

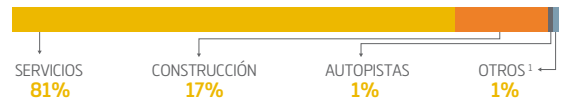
- Nuevo modelo de competencias para la evaluación 360º por el que ha sido evaluado el primer nivel directivo y que responde a la continua adaptación del perfil directivo como impulsor de una cultura adecuada a los diferentes entornos multiculturales. En 2016 han sido evaluados 144 directivos (un 22% más que en la edición anterior). Los planes de acción que se derivan se acompañan de procesos de *coaching* y otras acciones de desarrollo individual.
- Implantación del Modelo de Desarrollo 70/20/10 para impulsar el desarrollo de los profesionales atendiendo a un sistema de aprendizaje en el que un 70% de la preparación hacia el futuro se produce de manera cotidiana, resolviendo retos diarios que forman parte de sus objetivos, realizando tareas y solucionando problemas, un 20% a través de feedback recibido y aprendiendo de otros y un 10% a través de la formación. Este modelo ha permitido identificar mejores

DESCRIPCIÓN PLANTILLA

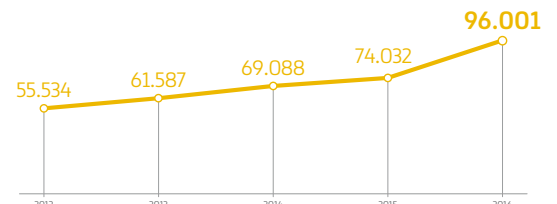


71% HOMBRES
29% MUJERES

POR NEGOCIO



EVOLUCIÓN



(1) Incluye la plantilla de Corporación (0,44%), Aeropuertos (0,03%) e Inmobiliaria (0,13%)

acciones de desarrollo en el proceso de evaluación por el que han pasado 30.039 personas.

- Uso de metodologías de analítica avanzada en datos de gestión de personas. Para ello se ha iniciado un proyecto que analiza datos que permiten una gestión más eficiente y un aumento de la capacidad de predicción de la fuerza laboral necesaria para el futuro. Este proyecto permite ver que la unión de tecnología, talento e innovación es una ventaja competitiva.

COMPROMISO

Ferrovial busca la implicación y compromiso de sus empleados. Con el objetivo de ofrecer una experiencia única y diferencial para cada uno de ellos, se ha puesto en marcha un proyecto global para el diseño de la Nueva Propuesta de Valor del Empleado, que incluye elementos valorados por los empleados más allá de la compensación. Durante 2016 se ha realizado el primer piloto en

EE.UU. con una participación del 44% y continuará en el próximo año.

Según la última encuesta de clima realizada al 100% del personal de gestión centralizada, el 84% está comprometido con la organización y 7 de cada 10 empleados recomienda Ferrovial como el mejor lugar para trabajar. En 2016 se ha obtenido el certificado *Top Employers* España y se han alcanzado los 120.000 *followers* en LinkedIn en España.

Uno de los elementos del compromiso de Ferrovial con sus empleados se refleja en sus políticas retributivas, que se establecen de acuerdo a criterios de competitividad en los mercados de referencia en los que está presente. Éstas incluyen:

El **Sistema de Retribución Variable** alcanza un 14% de la plantilla, 13.868 empleados, basada en objetivos de la compañía. Si se considerase únicamente el personal de estructura, es decir, personal no sujeto a contratos, se podría hablar del 100% de la misma.

El **Plan de Retribución Flexible** de la compañía, que ofrece la posibilidad de modificar el paquete retributivo de forma voluntaria y de acuerdo a las necesidades personales, sustituyendo parte de la retribución por determinados productos, con el objetivo de optimizar el líquido disponible.

Adicionalmente, durante el ejercicio se ha continuado con los **Planes de Retribución Mediante Acciones**. En 2016, 2.042 empleados han optado por el pago de una parte de la retribución en acciones de la compañía.

Asimismo, Ferrovial dispone de un **Sistema de Retribución Variable a Largo Plazo**, basado en planes de entrega de acciones para 324 directivos y mandos de la compañía. Para su percepción se deben cumplir, además de permanecer en la sociedad durante un plazo determinado (actualmente tres años), ciertos objetivos ligados a métricas internas o externas, que reflejen objetivos económico financieros y/o de creación de valor para la compañía.

CULTURA

Atendiendo a las tendencias actuales de la transformación digital, la compañía pone a disposición de los empleados las herramientas adecuadas para favorecer un entorno de trabajo colaborativo, abierto e inclusivo, que fomenta la innovación. En 2016, la compañía ha recibido el Premio Hudson a la mejor Dirección de Recursos Humanos por su red social corporativa, *Coffee*, disponible a 16.000 empleados en todo el mundo.

Desde 2011 más de 2.500 profesionales han sido formados en metodología innovadora y 6.100 empleados han participado en las diferentes iniciativas internas que promueven la innovación, como son los premios Zuritanken, Innovate, Dragon y CintraSpirit. La compañía impulsa reconocimientos internos que han permitido aflorar en 2016 más de 3.500 proyectos.

PLAN ESTRÁTEGICO DE RC 20.19

Garantizar un entorno laboral que favorezca una cultura de trabajo flexible

Potenciar el talento y favorecer la empleabilidad, a través de la formación, reducción de la brecha digital e impulso de vocaciones *STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics)*

Gestionar la diversidad como elemento de diferenciación competitiva

UNIVERSIDAD CORPORATIVA

Creada en 2007, la Universidad Corporativa es un pilar fundamental en el desarrollo de los profesionales de Ferrovial. Supone:

- Un lugar de encuentro para catalizar el aprendizaje y conocimiento.
- Un foro para el intercambio que facilita las sinergias y las oportunidades de negocio globales.
- Una escuela que crea un modelo de liderazgo único de compañía para preparar líderes y equipos innovadores capaces de anticiparse a los nuevos tiempos actuando como referentes internos.

En 2016, la universidad se consolida como un espacio abierto (*Open University*) fiel a su lema, ayuda a pensar, crear y compartir el conocimiento.

La formación presencial apoyada por los líderes de la organización y por el conocimiento de expertos internos, juega un papel fundamental en el aprendizaje continuo.

SEGUIDORES

283.892

LINKEDIN A NIVEL GRUPO

HORAS DE FORMACIÓN

712.268

HITOS

NUEVO ESQUEMA DE COMPETENCIAS PARA EVALUACIÓN 360º

IMPLANTACIÓN DEL MODELO 70/20/10 DE DESARROLLO PROFESIONAL

CERTIFICADO *TOP EMPLOYER* ESPAÑA

PREMIO HUDSON A LA MEJOR DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS POR SU RED SOCIAL CORPORATIVA

