

inforvial

Número/Number 33

Octubre/October 2020

**ESPECIAL
HEALTH &
SAFETY**

**“SE HA DEMOSTRADO LA
FORTALEZA DE FERROVIAL”**

“FERROVIAL HAS PROVEN ITS STRENGTH”

Ignacio Madrideo, CEO

ICE Centro de Convenciones de Cracovia (Polonia). ICE Krakow Congress Centre, Poland. © José Manuel Ballester

ferrovial

FOR A
WORLD
ON THE
MOVE



ENFOQUE

Horizon 24, cuando la seguridad y la salud son primordiales

Horizon 24, when Health and Safety are paramount

“La salud y la seguridad es parte integral de la cultura de Ferrovial”, afirma Ignacio Madrideo en la entrevista en la que hace balance de su primer año en la compañía, y por lo tanto, Inforvial no podía dejar de dedicar un número especial a estas cuestiones. Un año en que, debido a la pandemia COVID-19, ha pasado a ser la principal preocupación de los ciudadanos en todo el mundo. Además, la compañía ha demostrado su compromiso con la sociedad y su fortaleza en uno de los peores momentos en los últimos cien años.

Un número especial en el que, como destaca en su portada, entrevistamos a Ignacio Madrideo para hacer balance de la marcha del nuevo plan estratégico para los próximos cinco años. La evolución de Horizon 24 y la enorme capacidad de gestión ante la pandemia COVID-19 que ha demostrado la compañía son dos cuestiones que han marcado este primer año.

Uno de los ejes de Horizon 24 es la seguridad, la salud y el bienestar de los empleados y los usuarios, cuestión por la que se vela constantemente, y que tiene por objetivo que cada empleado regrese a su casa sano y salvo después de cada jornada.

Liderazgo, competencia, resiliencia y compromiso son sus elementos clave y ejemplos de ellos se encuentran en los proyectos que los negocios traen a estas páginas.

La innovación en los proyectos, en los procesos o en la forma en que trabajamos cada día no puede faltar para tener un entorno seguro, sano y de bienestar, por ello, Zuritanken vuelve un año más recogiendo en su convocatoria los principales ejes del plan Horizon 24, como son la sostenibilidad, la seguridad y la salud, y un tercer desafío, el mundo que nos está tocando vivir y su Día Después.

La visión de los expertos en esta materia no puede estar ausente para tener una perspectiva más amplia, clientes como Thames Water o asociaciones como RosPa nos traen su aproximación al tema central de este número.

Bienvenido a una nueva edición de Inforvial, esperamos que todos los temas que hemos recogido sean de tu interés y sirvan para conocer el plan estratégico de Seguridad, Salud y Bienestar de Ferrovial, y tener una amplia visión de la actividad de la compañía en esta materia más allá de la pandemia.

“Health and Safety is an integral part of the Ferrovial culture,” says Ignacio Madrideo in an interview in which he takes stock of his first year at the company. Naturally, Inforvial decided to devote a special issue to precisely these matters. This year, because of the COVID-19 pandemic, health and safety has become the primary concern of people all around the world. Moreover, the company has substantiated its commitment to society and shown its strength in one of the most challenging periods of the last one hundred years.

In this special issue, as the front page highlights, we interview Ignacio Madrideo to discuss progress with the new strategic plan for the next five years. Progress on the Horizon 24 plan and the considerable management skill shown by the company in tackling the COVID-19 pandemic are the two themes that have shaped this first year.

Among the pivotal axes of Horizon 24 are the health, Safety and Well-being of employees and users, something we are constantly endeavoring to guarantee. We want every employee to return home safe and well at the end of every working day.

Leadership, competency, resilience and engagement are the key issues, exemplified by the projects featured on these pages.

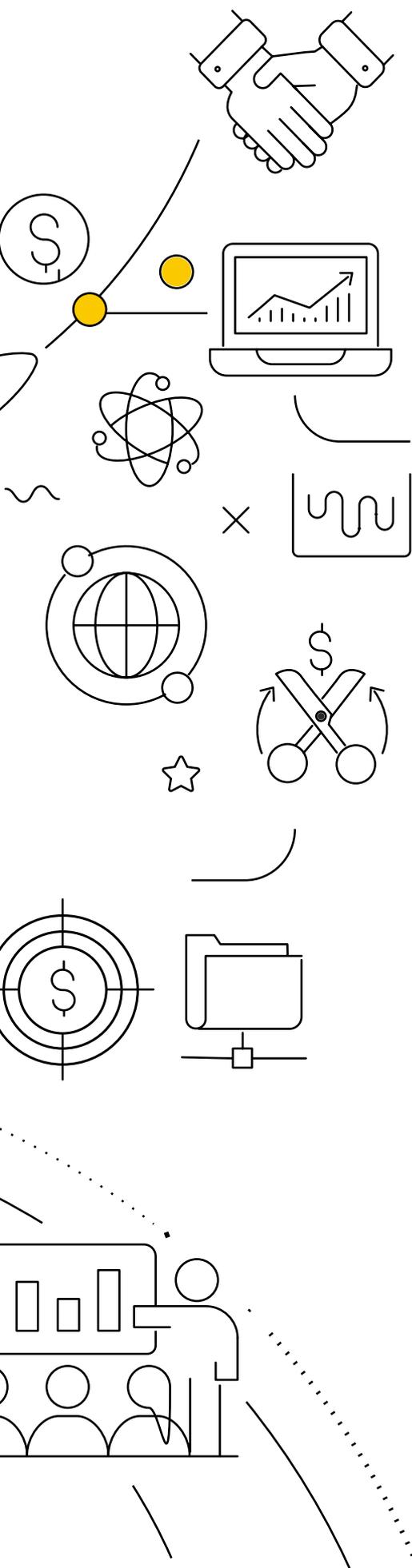
Innovation in projects, processes and day-to-day work approaches is essential to have a safe and healthy workplace. To this end, the Zuritanken challenge is back this year to focus on some of the main aspects of the Horizon 24 plan, namely sustainability, health and safety, the World We Live In and the Day After.

It is essential to consider expert views on these matters to attain a broader perspective, and clients like Thames Water and associations such as RosPa outline their approach to this issue's core theme.

Welcome to the latest edition of Inforvial. We hope all the topics we cover in this issue are of interest to you and help you to learn more about Ferrovial's strategic plan on Health, Safety and Well-being, as well as affording you a broader view of the company's activity in this connection, aside from its work in addressing the pandemic.







- 04.** Una fórmula garantizada para la salud laboral
A Surefire Formula for Workplace Health
- 06.** Una persona, toda una vida
Whole Person, Whole Life
- 08.** “El mercado reconoce el acierto de nuestra estrategia”
“The Market is Recognizing Our Strategy’s Success”
- 16.** ARMAD: garantizando la seguridad en la asistencia en carretera
ARMAD: ensuring safety during roadside assistance
- 18.** Cuando la seguridad está en uno mismo
Safety is in Your Hands
- 20.** Convirtiendo los retos en oportunidades
Turning Challenges into Opportunities
- 22.** Tolerancia cero a los accidentes
Zero Tolerance for Accidents
- 24.** Una estrategia integral para alcanzar la Seguridad, la Salud y el Bienestar
An integral strategy to achieve Health, Safety and Wellbeing
- 30.** Impulsado la vacuna contra la COVID-19
In Pursuit of a Solution for COVID-19
- 32.** “Conducción segura”, el nuevo proyecto de ZITY
“Safe Driving,” ZITY’s New Project
- 34.** Devolviendo la confianza a las infraestructuras
Restoring Confidence in Infrastructure
- 36.** Y también dicen la hora
And they Also Tell the Time
- 38.** Zuritanken: cómo evolucionar con las ideas de los empleados
Zuritanken: How to evolve with employees’ ideas
- 40.** Una transformación cultural
A Cultural Transformation
- 42.** HASAVI: ¿cómo instaurar hábitos de vida saludables en remoto?
HASAVI: Setting Up Healthy Habits Remotely
- 44.** BIZNEWS
- 52.** El origen de los EPIs
The Origin of PPE
- 54.** Soluciones de aprendizaje digital como respuesta al nuevo entorno
Digital Learning Solutions that Respond to our New Normal

Staff

Edita/Published by: Dirección de Comunicación y Responsabilidad Corporativa. **Jefe de Edición/Chief Editor:** José Luis Cobas (jlcobas@ferrovial.com). **Coordinador/Coordinator:** María Guillén (maria.guillen@ferrovial.com) y Paula Lacruz (placruz@ferrovial.com). **Redacción/Edited by:** Paula Lacruz (placruz@ferrovial.com), María Guillén (maria.guillen@ferrovial.com), Cynthia Serna (cserna@ferrovial.com) y Blanca Capitán (bcapitan@ferrovial.com). **Maquetación/Layout by:** Chulvi (hola@chulvi.es). **Infografías:** Prodigioso Volcán y Laura Quesada. **Traducción/Translation:** Interlang y Versalia. **Impresión/Printed by:** Grupo Impresa. **Distribución/Distributed by:** PubliDista S.A. Depósito Legal/Legal Deposit: M-4127-2008.

Colaboran en este número/Contributions to this edition: Lydia Alonso, Laura Ballarín, Theresa Beno, Laura Brown, Jaime Canosa, Inés Cruces, Gilberto Flórez, Nicole Hisle, Ben Legg, Mari Pilar, Vicente Lloret (Corporación), María García, Cecilia Miravalles (Aeropuertos), Kevin García, Alberto González, Aaron Vickers (Cintra), Juan Elizaga, Javier García, Robert Hackett, José Carlos Rodrigo, José Alberto Salcedo, Sean Seelbach (Construcción), Jaime Fogaaga, Manuel Rado, Jesús Valbuena, Belén Viscasillas (Servicios), Pilar García-Carrasco, Raquel Escrbano-Castillo (ZITY).



Infovial no se identifica necesariamente con las opiniones expresadas en la revista. Queda prohibida la reproducción. Todos los derechos reservados. / Infovial. Príncipe de Vergara 135. 28002. Madrid. E-mail: comunicacion@ferrovial.com
Infovial does not necessarily share the views expressed in this journal. Reproduction prohibited. All rights reserved / Infovial. Príncipe de Vergara 135. 28002. Madrid. E-mail: comunicacion@ferrovial.com

KARL SIMONS

Jefe de Seguridad y Salud de Thames Water
Chief Health, Safety & Security Officer at Thames Water

UNA FÓRMULA GARANTIZADA PARA LA SALUD LABORAL

A SUREFIRE FORMULA FOR WORKPLACE HEALTH

No es la condición psicológica lo que impide a una persona prosperar en el trabajo, sino el entorno en el que se encuentra. Una empresa que se guía bajo esta premisa contará con un equipo de empleados con una vida laboral plena y productiva.

Cuidar del trabajador es uno de los pilares clave por los que nos guiamos en Thames Water. Nuestra empresa es responsable del suministro público de agua y del tratamiento de aguas residuales en varios puntos de Reino Unido como Londres, Luton, Surrey, Gloucestershire o Kent, entre otros. Además, suministra cerca de 2.600 millones de litros de agua potable al día y trata 4.400 millones de litros de aguas residuales.

La actividad de una compañía de tal magnitud necesita de un conjunto de empleados sanos, que cuenten con un nivel óptimo de bienestar físico y psicológico, además de un servicio médico que facilite la vida del trabajador. No se trata únicamente de prevenir cualquier enfermedad fruto del trabajo. Se trata de prestar un servicio y apoyo médico eficiente a todos los empleados que puedan contar con algún problema de salud que esté, o no, relacionado directamente el entorno laboral.

La ansiedad, la preocupación o el estrés son algunas de las patologías que pueden afectar al equipo de una empresa, y si, ante este cuadro de síntomas, no se cuenta con una estrategia que contemple la salud y el bienestar, los resultados de cualquier compañía pueden verse negativamente afectados.

La puesta en marcha de un plan estratégico en esta línea ha dado como fruto que hayamos logrado reducir en un 78% las enfermedades derivadas del clima laboral, las condiciones físicas y psicológicas. El éxito de estas cifras reside en el plan de apoyo que hemos puesto en marcha, fácilmente asequible para los empleados y que garantiza una atención sanitaria personalizada. Este se materializa en una serie

de iniciativas como un servicio de atención psicológica gratuito, programas de nutrición y para dejar de fumar, así como los planes de evaluación médica, con carácter confidencial y gratuito.

La tarea no es sencilla pero el resultado merece la pena, pues se trata de reinventarse y no hundirse ante la novedad. La clave está en el desarrollo de una estrategia que no se quede en el cajón, es decir, que escale a través de la innovación sostenida y la continua comunicación de mensajes sobre la importancia de la salud y el bienestar laboral, de tal manera que el equipo de la empresa no perciba en la iniciativa un simple flash que se derrumbe el año siguiente.

It's not the psychological condition that prevents a person thriving at work, it's the environment in which they are placed. A company that follows this premise is sure to have a team of employees with full, productive work life.

Caring for employees is one of the key pillars in Thames Water. Our company is responsible for the public water supply and wastewater treatment in various parts of the United Kingdom, including London, Luton, Surrey, Gloucestershire, and Kent. It also supplies about 2.6 billion liters of drinking water every day and treats 4.4 billion liters of wastewater.

The activity of a company of this size depends on having a healthy group of employees with optimal levels of physical and psychological well-being, as well as a medical service that supports workers' lives. It's not just about preventing work-related illnesses. It's about providing efficient medical services and support to any and all employees who may have a health problem, whether or not it's directly related to the work environment.

Anxiety, worry, stress are just a few of the conditions that can affect a company's team. When faced with these symptoms, if there's

no health and well-being strategy, its results can be adversely impacted.

Implementing a strategic plan for this has resulted in Thames Water, reducing illnesses stemming from the work environment by 78%, both physical and psychological conditions. The success these figures show lies in the support plan that we put in place, which is easily affordable for employees and ensures personalized healthcare. This is put into practice through several initiatives, such as free psychological care, nutrition and smoking cessation programs, and free, confidential health evaluation plans.

It's not an easy task, but the pay-off is worth it. It's a question of the company reinventing itself instead of floundering in the face of the unknown. The key is developing a strategy that can be scaled through sustained innovation and continually sending messages about the importance of workplace health and well-being, so that the company's team doesn't see the initiative as a flash in the pan that falls apart a year later.

Thames Water has worked on developing this project for seven years. Essentially, the three fundamental pillars for achieving

“Las claves son no querer abarcar todo, ser implacable y escuchar atentamente”.

“The fundamental pillars are not trying to do everything, being relentless, and listening carefully”.

Tras siete años en los que hemos centrado los esfuerzos en el desarrollo de este proyecto, las tres claves que resultan fundamentales para lograr el crecimiento potencial de la empresa, junto con el bienestar laboral de los empleados son: no querer abarcar todo, ser implacable y escuchar atentamente. También es importante fijar objetivos anuales realistas con el fin de fomentar el cambio sin saturar el negocio o a los empleados. Otra línea de trabajo que llevamos a cabo son las reuniones esporádicas con las diferentes áreas de la compañía, con las que realizamos un “brainstorming” sobre los aspectos que se pueden mejorar o aquellos que van bien y les gustaría impulsar más. La perspectiva de los trabajadores nos permite establecer la estrategia correcta año tras año y propulsar aún más los niveles de liderazgo, compromiso y competencia de Thames Water.

Sin embargo, para alcanzar el éxito, resulta de vital importancia no solo escuchar a la minoría ruidosa, sino prestar también atención a la mayoría silenciosa. En este aspecto, desde Thames Water nos encargamos de enviar diferentes encuestas a nuestros empleados preguntándoles sobre aquello que va bien y lo que no. Además, mantenemos diversas charlas, no

solo con el quipo de la junta directiva, sino con la organización al completo, lo que permite que todos los empleados tengan oportunidad de expresar su opinión y de esta manera se sientan involucrados en la creación de la estrategia. Esto es lo que para mí significa la definición clara de un gran liderazgo. El conjunto de estos ejes es lo que ha permitido que nuestra compañía cuente con una fórmula garantizada en salud y bienestar laboral. —

the company’s potential growth, as well as the workplace well-being of employees, are not trying to do everything, being relentless, and listening carefully. He also emphasizes setting realistic annual goals to foster change without saturating the business or employees. Another idea that we are working on is periodic meetings with different areas of the company. With them, we led brainstorming on aspects that can be improved and those that are working well and can go further. The workers’ perspective enables us to set the right strategy year after year, thus boosting Thames Water’s leadership, commitment, and competence even more.

To achieve success, though, is also important not only to listen to the loud minority but also to pay attention to the silent majority. To this end, in Thames Water we send various surveys to our employees, asking them about what is going well and what isn’t. We also hold various talks not only with the board of directors but the entire organization, giving every employee the chance to express their opinion and thus feel involved in creating the strategy. This is the very definition of great leadership. These core principles have given our company a surefire formula for success in workplace health and well-being. —



Ingeniero eléctrico y mecánico, Karl Simons tiene un Máster en Gestión Ambiental, Seguridad y Salud; es colegiado en Seguridad y Salud Ocupacional y miembro del Instituto de Directores. Profesor en la Universidad de Cambridge, Simons tiene un puesto de director no ejecutivo en la junta de la organización mundial “Water & Sanitation for the Urban Poor”.

Karl Simons is an Electrical & Mechanical Engineer, holds a Post Graduate Masters Degree in Environmental Management, Safety & Health, is a Chartered Occupational Safety & Health Practitioner and Member of the Institute of Directors. He is a lecturer at the University of Cambridge and holds a position as Non-Executive Director on the Board of the global organization ‘Water & Sanitation for the Urban Poor’.

KAREN MCDONNELL

Asesora de Salud Ocupacional y Política de Seguridad en RoSPA
Occupational Health and Safety Policy Adviser RoSPA

UNA PERSONA, TODA UNA VIDA

WHOLE PERSON, WHOLE LIFE

En los 104 años desde su fundación, la Real Sociedad para la Prevención de Accidentes (RoSPA, por sus siglas en inglés) de Reino Unido ha desarrollado un enfoque sobre prevención que llamamos “una persona, toda una vida”. Esto significa que buscamos proteger y apoyar a las personas en todos los entornos (en casa, en sus actividades de ocio, durante los viajes) y no solo en lo que conciernen al puesto de trabajo para garantizar su salud hasta la jubilación.

Nuestra visión de “una vida libre de accidentes graves” refleja esta premisa, que deriva de nuestro respeto por la vida y por todo lo relacionado con ella: la libertad para disfrutar de las decisiones personales, de la salud, de la felicidad, del bienestar, de las relaciones y de diversas experiencias vitales, sin tener que estar constantemente preocupado por los riesgos.

Los accidentes graves son un lastre que afecta a demasiadas personas, que les impide disfrutar al máximo de la vida y que estamos decididos a erradicar. Sabemos que no somos los únicos que nos hemos fijado estos objetivos, por lo que también colaboramos con expertos en la materia, desde personas afectadas por accidentes y sus familias hasta compañías multinacionales.

Nuestro empeño en poner a las personas en el centro de la sostenibilidad es lo que ha unido a RoSPA y Ferroviario. Ambas organizaciones se centran en el pensamiento innovador y en que sus equipos den lo mejor de sí mismos.

LEGADO

La historia de RoSPA se remonta a 1916. Surgimos del Consejo Londinense de Prevención, cuyo objetivo era reducir los accidentes de tráfico durante los apagones en tiempos de guerra.

En 1933, ante las presiones de la RoSPA, el Gobierno británico empezó a analizar las causas de los accidentes de tráfico. La interpretación de los datos y la humanización de las his-

torias que hay detrás de cada cifra siguen ayudándonos hoy en día a redactar mensajes que salven vidas.

En 1947 se introdujo la prueba de competencia en ciclismo, y en 1958 se implantó a nivel nacional por petición gubernamental formando a 100.000 niños al año.

La división de Delegados de Prevención de Empresa de RoSPA se convirtió en un organismo independiente en 1953, que pasó a llamarse Instituto de Delegados de Prevención de Empresa. Hoy en día cuenta con 48.000 miembros por todo el mundo.

Estos primeros ejemplos ponen a RoSPA en el núcleo de la prevención, posición que sigue ostentando tanto en Reino Unido como internacionalmente.

At the Royal Society for the Prevention of Accidents (RoSPA) we've developed what we term a 'whole person, whole life' approach to prevention over our 104-year history. This means that we look to protect and support people in every environment – at home, at play, while travelling – and not just in what they do while they're at work, to ensure they're fit and healthy until such a time as they decide to retire.

Our stated vision is “life, free from serious accidental injury”, which reflects this outlook, and which is drawn from our respect for life and all that it contains – the freedom to enjoy personal choices, health, happiness, wellbeing, relationships, and a huge variety of life-affirming activities... all without being risk averse.

Serious accidental injuries are a burden – a burden which afflict too many, preventing them from enjoying life to its fullest – and one we are determined to free people from. We know that we are not alone in our goals, and so we collaborate with large numbers of experts, ranging from individuals affected by accidents and their families to multinational corporations.

It is this emphasis on putting people at the

heart of sustainability that has drawn RoSPA and Ferroviario together; each organisation focusing on innovative thinking and bringing the best out in their teams.

HERITAGE

RoSPA's timeline stretches back to 1916. We grew out of the London “Safety First” Council, which aimed to reduce road accidents during wartime

In 1933, the analysis of the causes of road accidents began after pressure from RoSPA on the UK government. Understanding the data and humanising the stories behind each number, continue to help us develop life-saving messages today.

In 1947 the Cycling Proficiency Scheme was launched, and in 1958 it became a national scheme at the request of the Government; 100,000 children a year were trained.

The Industrial Safety Officers section of RoSPA became an independent body in 1953, called the ‘Institution of Industrial Safety Officers’, now known better as IOSH, with 48,000 members worldwide.

These early examples put RoSPA at the hub of prevention, a position it continues to hold both in the UK and wider world.

“En estos momentos en los que nos planteamos todo de nuevo y reconfiguramos nuestros equipos de cara a lo que está por venir, es útil mirar hacia atrás para poder avanzar”.

“At this time of building back better and re-setting our teams for whatever lies ahead, it is useful to reflect backwards to move forwards”.

Basándose siempre en datos empíricos, evalúa las tendencias emergentes en la salud y la prevención a lo largo de toda la vida, ya sea con una campaña para el uso de enchufes adaptado en los electrodomésticos para reducir el riesgo de electrocución; las sillas infantiles en los vehículos o los grifos termostáticos para reducir el riesgo de quemaduras. Cada intervención salva vidas.

La gestión del riesgo vial en el contexto laboral refleja las raíces de RoSPA como organización sin ánimo de lucro dirigida a la seguridad en las carreteras, y desde 1996 garantiza que las organizaciones gestionen el riesgo vial del mismo modo que los demás riesgos para sus empleados. Con redes estables de miembros en todo Reino Unido, se consiguen establecer servicios de orientación para enseñar a terceros en todo el mundo a gestionar estos riesgos dentro de su contexto local, cultural y sectorial.

En RoSPA somos conscientes de que hay personas “nuevas” que tienen accidentes “conocidos”, aquellos que sabemos que no tendrían que suceder, como las caídas desde lugares elevados. De igual manera, consideramos nuestra labor como parte de la cadena prevención-trabajo-bienestar. Por este motivo durante el último año nos hemos centrado en la fatiga en el trabajo, un tema que se ha vuelto todavía más relevante a medida que el año ha ido avanzando, como consecuencia del desgaste en la salud mental y el contagio emocional asociados al coronavirus y su impacto sobre el mundo laboral.

En estos momentos en los que nos planteamos todo de nuevo y reconfiguramos nuestros

equipos de cara a lo que está por venir, es útil mirar hacia atrás para poder avanzar. Para conseguirlo, nuestro consejo ha sido

PARAR:

- Priorizar a los empleados.
- Analizar el riesgo de la exposición a la COVID-19, siendo siempre conscientes de la situación.
- Revisar el plan de gestión de riesgos.
- Apoyar a aquellos que hayan sufrido un desgaste en lo relativo a salud mental.
- Revisar el impacto de los cambios. —

Driven by the evidence base, RoSPA explores emerging trends in health and safety across the life course, whether campaigning for moulded plugs on appliances to reduce the risk of electrocution, child car seats, or thermostatic mixing valves on taps to reduce the risk of scalding, each intervention saves lives.

The management of occupational road risk reflects RoSPA's roots as a road safety charity, and has since 1996 ensured that organisations manage their driving risks as they would any other risk to employees. With established networks across the UK, including the Scottish Occupational Road Safety Alliance, mentoring opportunities are established to assist others across the world to manage driving risk within a local context, culture and industrial mix.

At RoSPA we are well aware of ‘new’ people having ‘old’ accidents – those that we know don’t have to happen such as falls from height.

Equally, we consider our work within a safety-occupational-wellbeing continuum, and as a consequence have focused on fatigue at work for the past year. This has become even more relevant as 2020 has unfolded, with depleted mental health and emotional contagion associated with COVID, and its impact on the world of work, gaining prominence.

At this time of building back better and re-setting our teams for whatever lies ahead, it is useful to reflect backwards to move forwards. To enable this, our advice to our award winners and members has been to

PAUSE:

- Prioritise your people
- Assess the risk of exposure to COVID-19, but remain situationally aware
- Update your risk management plan
- Support those with depleted mental health
- Evaluate the impact of the changes. —



Karen McDonnell ha trabajado para organizaciones benéficas durante más de 25 años. Es directora de la Real Sociedad para la Prevención de Accidentes (RoSPA) y la Salud Ocupacional de Escocia, asesora de Política de Seguridad y expresidenta del Instituto de Seguridad y Salud Ocupacional (IOSH). La concienciación solidaria sobre la prevención de accidentes en el Reino Unido y en todo el mundo ha sido fundamental en su carrera.

Karen McDonnell has worked for the charity for more than 25 years. She is Head of the Royal Society for the Prevention of Accidents (RoSPA) Scotland & Occupational Health, Safety Policy Adviser and also past President of the Institute of Occupational Safety and Health (IOSH). She has a registered charity at the heart of accident prevention in the UK and around the world.

**IGNA
CIO
MADRI
DEJOS**

CUMPLE UN AÑO AL FRENTE DE LA COMPAÑÍA
ON HIS FIRST YEAR AT THE HELM



“Salud y Seguridad es parte integral de la cultura de Ferrovial”.

“Health and Safety is an integral part of Ferrovial’s culture”.



“EL MERCADO RECONOCE EL ACIERTO DE NUESTRA ESTRATEGIA”

“THE MARKET IS RECOGNIZING THE SUCCESS OF OUR STRATEGY”

Ignacio Madrideojos (Madrid, 1965) tomó posesión como consejero delegado de Ferrovial el pasado 1 de octubre de 2019. La compañía se encontraba en un proceso de concentración de su actividad hacia las infraestructuras sostenibles y la movilidad. El ejercicio ha sido trepidante. En enero presentó el plan estratégico Horizon 24 y en marzo estalló la pandemia Covid-19, con un enorme impacto sanitario, social y económico. La compañía y sus casi 75.000 empleados tuvieron que dar respuesta a una situación de excepcionalidad.

Ignacio Madrideojos (Madrid, 1965) took position as Ferrovial’s CEO on October 1 2019. At that time, the company found itself in the process of moving its activity towards sustainable infrastructure and mobility. Things have moved quickly since then. In January, the Horizon 24 strategic plan was presented; in March, the COVID-19 pandemic took hold of the world, unleashing enormous health, social, and economic impacts. No one could have expected it. The company and its almost 75,000 employees had to respond to an unprecedented situation.

El pasado 1 de octubre cumpliste un año como consejero delegado de Ferrovial. Ha sido un periodo cargado de noticias. ¿Qué balance haces del ejercicio?

Ha sido un año lleno de complejidad por la pandemia y el lanzamiento de un nuevo Plan Estratégico. Pero esa dificultad añadida hace que el balance resulte más satisfactorio. La respuesta de la compañía está siendo ejemplar. En enero lanzamos el plan estratégico Horizon 24, que define la actuación para los próximos cinco años. Ya estamos registrando avances significativos en muchas áreas. Con la COVID-19 se ha demostrado la capacidad de gestión de Ferrovial, su fortaleza. Poniendo por delante la protección de la salud de trabajadores y usuarios, hemos mantenido nuestra actividad, ofreciendo a la comunidad servicios básicos tanto en aspectos asistenciales y sanitarios como urbanos. El fondo “Ferrovial Juntos COVID-19” ha evidenciado nuestro compromiso, donando 8,7 millones de euros en equipamiento sanitario, investigación de vacunas y ayuda alimentaria en todos los países donde operamos. La compañía ha afrontado

esta situación con una fuerte liquidez de más de 7.000 millones de euros y la confianza de los inversores, puesta de manifiesto en la solidez del valor de la acción. Eso nos da tranquilidad. Y lo hemos hecho sin perder nuestra referencia por la eficiencia, la innovación y la sostenibilidad.

On October 1st, you celebrated your one year anniversary as Ferrovial’s CEO. The past year has been loaded with news. How has it been from your perspective?

It’s been quite a complex year due to the pandemic and the launch of a new Strategic Plan. But that added difficulty makes the outcome all the more satisfying. The company’s response has been exemplary. In January, we launched the Horizon 24 strategic plan, which outlines our direction for the next five years. We’re already making significant progress in many areas. COVID-19 has proven Ferrovial’s management ability, its strength. By making the health of workers and users our priority,

we have maintained productivity and have been able to offer the community basic healthcare assistance as well as health and urban services. The “Ferrovial Together COVID-19” fund has demonstrated the level of our commitment, by donating €8.7 million in health equipment, vaccine research, and food assistance in all the countries where we operate. The company has faced this situation with a strong liquidity of more than €7 billion and confidence from investors, highlighting the strength of our stock value. That gives us peace of mind. We’ve achieved all of this without sacrificing our commitment to efficiency, innovation, and sustainability.

Seguridad y Salud ha sido una constante en los mensajes que has ido lanzando desde tu llegada...

Salud y Seguridad es un componente esencial de nuestra forma de trabajar. Se trata de uno de los elementos fundamentales de Horizon 24. Cada empleado de Ferrovial debe volver a su casa sin contratiempos al finalizar su jornada de trabajo. Nuestras operaciones tienen que ser seguras para nuestros trabajadores y toda persona relacionada con nosotros. No afecta sólo a las obras o a los profesionales que están en los proyectos. Es responsabilidad de todos. Empezando por la dirección de la compañía. Cada reunión del comité de dirección empieza cada semana con una revisión de los incidentes de los que podemos aprender. Todas las reuniones del consejo incluyen un informe sobre Seguridad y Salud.

Comentabas sobre las preocupaciones de los ciudadanos en el mundo, ¿crees que el cambio climático ha pasado a un segundo orden?

Con la pandemia, la sostenibilidad y el cambio climático son aún más relevantes. El cambio climático afecta de manera estructural a nuestro negocio y a nuestro futuro como sociedad. Somos una empresa que lidera los índices de sostenibilidad DJSI y así debemos seguir; esto requiere una mejora continua de nuestras operaciones y de nuestras obras, así como de las soluciones que proponemos a nuestros clientes. Todos nuestros negocios deben aportar soluciones para combatir el cambio climático. La sostenibilidad la entendemos como una oportunidad de generar valor a todos nuestros grupos de interés.

Health and Safety has been a constant in the messages you've delivered since arriving...

Health and Safety is an essential part of how we work. This is one of the fundamental elements of Horizon 24. Every single Ferrovial employee should make it home safely and soundly at the end of each working day. Our operations must be safe for our employees and anyone that works with us. This doesn't merely refer to projects or workers alone. It is everyone's responsibility. And it starts with company management. Each week, the steering committee meeting begins by analysing the incidents we can learn from. Every single board meeting includes a report on Safety and Health.

You mentioned the concerns of citizens from around the world; do you think climate change has been pushed down the agenda?

With the pandemic, sustainability and climate change are even more important than ever. Climate change structurally affects our business and our future as a society. As a company, we're at the head of the DJSI sustainability indices and it is important that we uphold this; this requires continuous improvement in our operations and projects as well as the solutions we propose to our customers. All of our businesses must offer answers to how we can combat climate change. Sustainability is an opportunity to create value for all of our stakeholders.

“La liquidez de 7.000 millones nos da tranquilidad”.

“7 billion in liquidity gives us peace of mind”.



HORIZON 24

Sigamos con Horizon 24, ¿en qué punto se encuentra? ¿La pandemia va a suponer cambios?

Horizon 24 concentra la actividad de Ferrovial en el desarrollo y la gestión de infraestructuras sostenibles. Consecuente con esta estrategia hemos cerrado la venta de Broadpectrum y seguimos trabajando en la desinversión del resto de la unidad de Servicios. También hemos implementado una nueva estructura más ágil y eficiente reorganizando las áreas Financieras y de Recursos Humanos, así como integrando la Comunicación Externa e Interna. Estamos muy cerca de alcanzar los 50 millones de euros de ahorros de estructura comprometidos. La pandemia nos ha obligado a tomar medidas de protección de nuestra liquidez. Se han realizado distintas emisiones para reforzarla. Nuestros principales activos cuentan con una situación financiera sólida. La pandemia está acelerando tendencias, como, por ejemplo, el teletrabajo o las ventas online. Tenemos que estar atentos a los cambios en la movilidad, buscando nuevas oportunidades de negocio, siempre primando la eficiencia y la innovación. Ha sido un buen comienzo del plan Horizon 24, pero todavía nos queda un camino por recorrer, para superar los objetivos que nos hemos fijado, especialmente los financieros.

¿Cómo están avanzando cada una de las divisiones? Empecemos por Construcción....

Construcción ha lanzado su plan estratégico Ábacus y ha cambiado su histórico nombre de Agroman por Construcción. No podemos perder el tren de la digitalización, que junto con el rediseño de procesos y el gran equipo humano nos harán ser más competitivos. Además, seguimos trabajando para alcanzar el objetivo de 3,5% de margen EBIT establecido para 2024, estando este año por encima del 1%. Tenemos que seguir trayendo soluciones técnicas innovadoras que nos permitan diferenciarnos de los competidores.

TRÁFICOS

Cintra se ha visto afectada por los tráficos...

Es cierto, tuvimos caídas de tráfico cercanas al 80% en el mes de abril y desde entonces se han ido recuperando en todas nuestras autopistas, con mayor o menor intensidad en función de las medidas de restricción de la movilidad impuestas localmente. La canadiense 407 ETR ya ha vuelto a dar dividendos y hemos cerrado la refinanciación de la texana LBJ, lo cual demuestra la confianza en nuestros activos. También se han acometido cambios organizativos con los nombramientos como consejeros dele-

HORIZON 24

Let's talk further about Horizon 24. At what stage of the process are we currently? Is the pandemic going to entail changes?

Horizon 24 keeps Ferrovial focused on developing and managing sustainable infrastructures. In line with this strategy, we've closed the Broadpectrum sale and are continuing to work on divesting the rest of the Services unit. We've also implemented a new structure that's more flexible and efficient by reorganizing the Financial and Human Resources areas, as well as integrating External and Internal Communications. We are very close to reaching €50 million in reserved savings. The pandemic has forced us to take measures to protect our liquidity position. There have been several broadcast events to reinforce the message. Our main assets are financially strong. The pandemic is accelerating trends like teleworking and online sales. We have to be attentive to changes in mobility, searching for new business opportunities, and always putting efficiency and innovation first. The Horizon 24 plan is off to a good start, but we still have a long way to go to surpass the goals we've set for ourselves, especially the financial ones.

How are each of the divisions moving forward? Let's start with Construction....

Construction has launched Abacus, its strategic plan, and changed its name from the historic Agroman to Construction. We cannot be left behind in terms of digitization and so this, along with redesigning processes and the incredible team we have, makes us even more competitive. In addition, we're continuing to work towards the goal of a 3.5% EBIT margin set for 2024, and we're over 1% this year. We must continue to introduce innovative technical solutions in order to differentiate ourselves from our competitors.

TRAFFIC

We have seen Cintra become affected by traffic...

This is true. We saw drops in traffic of about 80% in April. Since then, traffic has been recovering on all our highways, with higher or lower intensity depending on the restrictions imposed on mobility at a local level. The 407 ETR has already begun producing dividends again, and we've closed refinancing for the LBJ, which demonstrates confidence in our assets. Organizational changes have also been taking place, with Andrés Sacristán and

LECTURA Y DEPORTE/READING AND SPORTS

¿Qué es lo que más has echado de menos durante la pandemia?

Sin duda, el contacto con la familia y los amigos y, en especial, el ver más a mis hijos que viven fuera de España. Las videoconferencias han ayudado, pero se ha echado en falta el trato directo.

¿Qué fue lo primero que hiciste al salir del confinamiento?

Creo que como todos, volver a sentir la libertad y la luz del sol. Salir a correr, volver a viajar cuando fue posible.

¿Tienes algún hobby?

Me gusta leer y aprender cosas nuevas. También el deporte en general, sigo corriendo larga distancia y alguna vez juego al fútbol. Me gusta viajar con mi familia y conocer nuevos países y culturas. Aficionado al mar y a una buena comida.

¿Qué te resulta más duro de esta situación?

Me preocupa mucho el impacto económico y social. Tenemos que ser solidarios con la comunidad y apoyar a nuestras empresas para que puedan generar empleo.

What have you missed the most during the pandemic?

Undoubtedly, spending time with family and friends, and especially seeing my children who live outside of Spain more. Video calls have helped, but it's not the same as in person.

What was the first thing you did after lockdown?

Like everyone else, I think, I stepped outside to feel freedom and sunlight again. I went for a run, and really look forward to traveling once again when possible.

Do you have any hobbies?

I like to read and learn new things. I also enjoy sports in general. I still do long-distance running, and I sometimes play football. I like to travel with my family and learn about new countries and cultures. I love the sea and good food.

What has been the hardest part of this situation for you?

I'm extremely concerned about the economic and social impact this has had. We must stand in solidarity with the community and support our companies so that they can create employment.

gados de Andrés Sacristán para Cintra Estados Unidos y de Javier Tamargo para la 407. Cintra continúa trabajando en el desarrollo de oportunidades de crecimiento; por ejemplo, Maryland, que sigue siendo uno de los objetivos prioritarios.

La pandemia ha golpeado el tráfico aéreo, con impacto en los aeropuertos...

Las restricciones a la movilidad han afectado de forma especial al tráfico aéreo, que todavía tiene caídas del 80% con respecto al año pasado. Estamos trabajando en hacer los aeropuertos lugares seguros y en la realización de tests para evitar las cuarentenas. La recuperación va a llevar tiempo por lo que hay que ajustar los costes a los nuevos niveles de tráfico y encontrar nuevas eficiencias permanentes. En Heathrow, se han acometido recortes de gas-

tos por 300 millones de libras que han compensado los menores ingresos, además de una reducción del CAPEX en 2020 de 650 millones de libras. Seguimos buscando nuevas oportunidades de inversión, hay que acertar con el timing y con el plan de negocios.

Javier Tamargo appointed as the new CEOs of Cintra U.S. and of the 407, respectively. Cintra continues to work on developing opportunities for growth. Maryland, for instance, remains one of the division's priority objectives for expansion.

The pandemic has hit air traffic hard, affecting airports...

Restrictions on mobility have impacted

air traffic in particular, which is still seeing an 80% drop from last year. We're working on making airports safe and on testing systems to prevent quarantine. The recovery process will take time, so costs need to be adjusted to new levels of traffic and find new, permanent efficiencies. At Heathrow, spending cuts of £300 million have been implemented to offset lower revenues, as well as a 2020 CapEx reduction of

Ignacio Madrdejos visita un comedor social en Madrid.
Ignacio Madrdejos visits a community kitchen in Madrid.



Ignacio Madrdejos y el Alcalde de Madrid en las cocinas sociales de CESAL.
Ignacio Madrdejos and the Mayor of Madrid in a soup kitchen run by the NGO CESAL.



Rafael del Pino e Ignacio Madrdejos con la Presidenta del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC).
Rafael del Pino and Ignacio Madrdejos with the President of the Spanish National Research Council (CSIC).



Movilidad es una apuesta firme de la compañía...

Tras los confinamientos se ha vuelto a poner en marcha el servicio de ZITY en Madrid y se ha procedido al lanzamiento en París. Este es un proyecto que nos ilusiona y que seguimos trabajando en él para abrir más ciudades en los próximos años. Tenemos otras iniciativas en marcha, muy de la mano de innovación, que iremos desvelando a medida que maduren. Hay que entender cómo cambia la movilidad y cómo afecta a nuestro negocio.

¿Cómo está la situación de construcción en Estados Unidos?

Afortunadamente las obras no han sufrido grandes paradas durante la pandemia, y el crecimiento de las ventas ha superado el 15%. En los últimos meses, Webber ha conseguido importantes adjudicaciones como las obras de mejora de la IH-35, su primera licitación en Atlanta, y varios contratos de construcción y edificación por 255 millones de dólares. Ambos candidatos presidenciales han anunciado importantes planes de inversión en infraestructuras que pondrán en marcha tras la celebración de las elecciones, por lo que pensamos que hemos acertado en seleccionar este mercado como nuestro principal objetivo. Los aprendizajes de las tres obras con problemas nos ayudarán a rentabilizar este mercado.

Reino Unido es otro de los países en los que merece la pena detenerse

Reino Unido sigue siendo uno de nuestros países estratégicos. El gobierno de Boris Johnson también apuesta por las infraestructuras para animar la economía y potenciar el crecimiento del país. Son varias las iniciativas que se han anunciado para acelerar los proyectos. Nosotros ya estamos participando en varios de ellos como son la Alta Velocidad o Silvertown. Por otro lado, los servicios han atravesado momentos complicados que han puesto contra las cuerdas a grandes competidores. Amey se ha reorganizado para centrarse en los sectores más rentables, adaptar su estructura a las condiciones actuales y seguir siendo un actor relevante en el Reino Unido. Por último, Heathrow sigue siendo uno de los motores de la economía británica, gran generador de riqueza y de empleo, por lo que es importante encontrar soluciones que limiten el impacto de las cuarentenas y las restricciones al tráfico aéreo para que vuelva a crecer. Como activo regulado, debe buscar fórmulas de compensación a la caída de los tráfico.

¿Cómo ves la situación de España?

España es uno de los países en el mundo más azotados por la pandemia, desde el punto de vista económico y sanitario. Hay que valorar el esfuerzo que hizo la población, los sanitarios y todas aquellas personas que desempeñan tareas esenciales durante el confinamiento del mes de marzo y abril. Ahora toca recuperar la economía, poner en marcha proyectos que reactiven el consumo y el empleo aprovechando

del apoyo de la Unión Europea y el fondo de reconstrucción de 140.000 millones. Es una gran oportunidad para transformar nuestras infraestructuras, hacerlas más sostenibles, más resilientes y modernizar nuestra economía. Ferrovial ha demostrado su compromiso en todo momento, en lo peor de la pandemia y ahora que toca la recuperación del país y ahí estaremos aportando proyectos y esfuerzo.

¿En qué punto se encuentra la venta de Servicios?

Hemos cerrado la venta de Broadspectrum a Ventia por 465 millones de dólares australianos. La pasada Junta General de Accionistas respaldó de forma mayoritaria seguir adelante con el proceso, aunque creemos que la actual situación económica puede ralentizarlo; este es nuestro compromiso.

£650 million. We continue to look for new investment opportunities whilst ensuring we get the timing and the business plan absolutely right.

Mobility is one of the company's most unwavering commitments...

After the lockdowns, Zity's service restarted in Madrid and launched in Paris. We are excited about this project, and we'll continue working on it to open in more cities in the coming years. We have other projects underway that go hand in hand with innovation; we'll unveil them as they advance closer to fruition. It is imperative to understand how mobility changes and how it affects our business.

How is the situation for construction in the U.S.A?

Fortunately, construction hasn't been set back too much during the pandemic, and sales growth has exceeded 15%. In recent months, Webber has been awarded major projects, such as improvement works on IH-35, its first bid in Atlanta, and several construction and building contracts worth \$255 million. Both presidential candidates have announced important infrastructure investment plans that would be launched after the election, so we think we've really hit the target in selecting this market as our primary objective. The lessons that we have learned from the three challenging projects specifically will help make this a more profitable market for us.

The United Kingdom is another worthwhile market

The United Kingdom is still one of our strategic countries. Boris Johnson's government is committed to infrastructure as a means to boost the economy and foster the country's growth. Various initiatives have been announced to accelerate projects. We're already participating in several of them, such as high-speed rail (HS2) and the Silvertown

Tunnel. On the other hand, services have been going through some tough times that have even seen our major competitors in difficulties. Amey has been reorganized to focus on more profitable sectors, adapt their structure to current conditions, and maintain their position as leader in the United Kingdom. Lastly, Heathrow has continued to be one of the drivers of Britain's economy as a major generator of wealth and employment. This is why it is so important to find solutions that limit the impact that lockdowns and restrictions have on aviation, so that it can continue to grow. As a regulated asset, it needs to find ways to compensate for the decline in traffic.

What do you think of the situation in Spain?

Spain is one of the countries hit hardest by the pandemic both in terms of impact on the economy and health. The efforts made by the population, health workers, and all key workers during lockdown in March and April are truly valued. Now it's time to help the economic recovery, to launch projects that will reinvigorate consumption and employment by accepting support from the European Union and the €140 billion reconstruction fund. This is a great opportunity to transform our infrastructures, make them more sustainable and resilient, and modernize our economy. Ferrovial has shown its commitment at every moment. Throughout the worst moments of the pandemic and now that it's time for the country to recover, we are here and ready to contribute with projects and support.

At what stage of the process is the sale of Services?

We've closed the sale of Broadspectrum to Ventia for A\$465 million. The last General Shareholders Meeting saw majority support for moving forward with the process, though we believe that the current economic situation may slow it down. We are committed to proceeding.

FUTURO

¿Cómo ves el futuro de la compañía?

Estoy confiado porque creo que estamos dando los pasos en la dirección adecuada y el mercado nos lo está reconociendo. El valor de la acción sigue batiendo a nuestro índice de referencia, pero además nuestra sólida posición financiera nos permite estar en una situación inmejorable para aprovechar oportunidades. Nuestros activos son de una gran calidad y solidez; incluso algunos más pequeños, como las autopistas de Portugal o Ausol, cuando los hemos puesto en rotación, han recibido buenas valoraciones por parte de los fondos que los han adquirido. Horizon 24 nos ofrece ventajas competitivas que tenemos que saber aprovecharlas. Ser más ágiles, más eficientes y contar con amplia liquidez nos va a permitir estudiar oportunidades que puedan surgir en infraestructuras por el endeudamiento de los países y la venta de activos de otras compañías. Nuestra apuesta por la innovación y el futuro de la movilidad nos va a ofrecer oportunidades para las que tenemos que estar preparados. Y lo que más confianza me genera es el equipo que forma Ferrovial, siempre buscando la excelencia y actuando con integridad.

¿Cambiará mucho la compañía respecto a la de los últimos diez años?

Ferrovial siempre evoluciona, entiende los cambios que se producen en los mercados y ofrece sus respuestas. Nos vamos a adaptar a los nuevos tiempos, a las nuevas tendencias, pero no dejaremos de ser una compañía desarrolladora y operadora de infraestructuras, que apuesta por la innovación y la eficiencia, que atrae y desarrolla talento. —

FUTURE

How do you see the future of the company?

I am confident about our future. I believe that we're taking steps in the right direction, and the market recognizes this. Our stock value continues to beat our benchmark. Moreover, our strong finances place us in an unbeatable position to take advantage of opportunities. Our assets are sound and high-quality. Even the smaller ones, like the highways in Portugal or Ausol - when we put them into rotation, they've received good ratings from the funds that acquired them. Horizon 24 gives us competitive advantage and we need to understand how to make the most of them. Being more agile, more efficient, and having ample liquidity will allow us to study opportunities that may arise in infrastructure due to countries going

into debt and other companies selling assets. Our commitment to innovation and the future of mobility will offer us opportunities for which we will need to be prepared. What makes me most confident is the team we have here at Ferrovial. Our people always strive for excellence and act with integrity.

Will the company change a lot from how it has been over the last ten years?

Ferrovial is constantly evolving. It understands the changes that occur across markets and responds accordingly. We will adapt to changing times and new trends, but that does not mean we will stop being a developer and an infrastructure operator that is deeply committed to innovation, efficiency and attracting and developing talent. —

Un ingeniero, con carrera internacional

An engineer with an international career

Ignacio Madrideo (Madrid, 1965) es ingeniero de Caminos, Canales y Puertos por la Universidad Politécnica de Madrid y MBA por Stanford Business School. Ha desarrollado su carrera en Estados Unidos, Europa, América Latina y África. Fue jefe de obra de Agroman entre 1990 y 1992 y consultor de McKinsey en España y Argentina entre 1993 y 1996. En 1996 se incorporó a CEMEX, donde, entre otras posiciones ha sido CEO para Egipto (1999) y España (2003), responsable global de Energía, Seguridad y Sostenibilidad (2011), presidente para Norte de Europa (2008) y para Estados Unidos (2015). Ha ocupado cargos en asociaciones del sector: presidente de Oficemen y de CEMBUREAU (Asociación del Cemento de Europa).

Ignacio Madrideo (Madrid, 1965) is a civil engineer from the Technical University of Madrid and holds an MBA from the Stanford Business School. In his career, he has worked in the United States, Europe, Latin America, and Africa. He was Agroman's construction manager from 1990 to 1992 and a consultant for McKinsey in Spain and Argentina from 1993 to 1996. In 1996, he joined CEMEX, holding positions not limited to: CEO for Egypt (1999) and Spain (2003), Global Head of Energy, Security and Sustainability (2011), and Chairperson for Northern Europe (2008) and the United States (2015). He has held positions in industry associations: president of Oficemen and CEMBUREAU (the European Cement Association).





ARMAD: GARANTIZANDO LA SEGURIDAD EN LA ASISTENCIA EN CARRETERA

ARMAD: ENSURING SAFETY DURING ROADSIDE ASSISTANCE

Las autopistas forman parte del día a día de la mayoría de la población. Son muchos los que a diario se desplazan por ellas para llegar a sus puestos de trabajo, llevar a sus hijos al colegio o disfrutar de su actividad favorita. Por ello, es trascendental que se encuentren siempre en perfecto estado, reduciendo al máximo los posibles riesgos de accidentes y que cuenten con un servicio con los más altos estándares de eficiencia para solventar cualquier incidente que pueda surgir en ellas.

Encargarse de la operación de estas vías no es una tarea sencilla y su complejidad aumenta cuando muchas de las actividades se deben desarrollar por la noche para minimizar la afección al tráfico. Con la caída del sol es habitual encontrar conductores distraídos. Además, una menor visibilidad puede provocar más eventualidades que acarrear una mayor peligrosidad a la hora de ser solventadas.

“Tenemos que hacer la mayoría de las reparaciones en periodo nocturno por requisitos del contrato de concesión y tampoco podemos elegir cuando un conductor va a necesitar ayuda en carretera. Ha habido varios incidentes en los que coches conducidos por gente que había consumido alcohol golpean a nuestros vehículos de mantenimiento”, explica Alberto González Lalueza, director de las Autopistas de Dallas de Ferrovial. “Afortunadamente, nunca hubo consecuencias personales importantes”, añade.

Con este telón de fondo y poniendo siempre en el centro la seguridad de sus empleados, Cintra empezó a buscar distintas alternativas a esta situación. El primer paso fue el uso de un vehículo de un mayor tamaño que tuviese integrado un atenuador, es decir, un dispositivo con capacidad para absorber los golpes. Pese

Toll roads are part of everyday life for most people. Many use them on a daily basis to get to work, take the kids to school, or get to their favorite leisure activity. For that reason, it is vital that roads are in perfect condition so as to minimize the risk of accidents, and that they have highly efficient services to resolve any incident that may arise.

a tratarse de una mejora que incrementaba de forma importante la seguridad de los empleados, era un vehículo poco ágil y no lo suficientemente eficiente para solucionar los incidentes en el tiempo deseado.

“Con el objetivo de mantener nuestro nivel de servicio a los usuarios y poniendo la seguridad por delante, nació ARMAD”, afirma el directivo de la división de Autopistas de Ferrovial.

Sus siglas en inglés responden a Dispositivo de Asistencia al Automovilista en Carretera Atenuado y se trata de un mini ca-

It is not easy to manage a toll road, and it is made more complex by the fact that a lot of tasks need to be performed at night so as to minimize disruptions to traffic. Twilight is a time when drivers tend to be distracted. The lower visibility increases the risk of incidents, and makes solving them more dangerous.

“We are required by the concession contract to do most repairs at night, but drivers may need roadside assistance at any time. There have been cases where drivers who had drunk alcohol collided with our maintenance vehicles,” says Alberto González Lalueza, head of Ferrovial’s toll roads in Dallas. “Fortunately, there have

been no serious injuries”, had adds.

Given this situation, and with a focus on employee safety, Cintra began to look for solutions. The first option was to use a larger vehicle with a built-in attenuator, something that could absorb the force of a collision. Although this greatly improved worker safety, the vehicle was ungainly and not efficient enough to address incidents as quickly as desired.

“In order to maintain our level of user service, and with a focus on safety, we developed ARMAD”, says Alberto González Lalueza.

ARMAD, which stands for Attenuated

mión que cumple con todos los requisitos necesarios para poder llevar el atenuador.

“Este vehículo tailor-made que ha sido desarrollado durante más de seis meses, está diseñado para adaptarse a nuestras necesidades”, indica González Lalueza, que cita como ejemplo el hecho de que ARMAD no tenga una consola en el centro facilitando la salida del vehículo por ambas partes. Además, cuenta con numerosas luces y, al ser más liviano, permite mantener un alto nivel de eficiencia en las operaciones.

Tanto para ayudar a un conductor que se ha quedado tirado como para dar soporte a una situación de emergencia, los operarios cuentan con los recursos necesarios para solucionar estas situaciones sin necesidad de exponerse en la vía donde se circula a mucha velocidad.

Cintra ya cuenta con dos de estos vehículos en sus autopistas de Dallas-Fort Worth y espera incorporar otros dos vehículos adicionales próximamente para dar soporte en las tres autopistas que la compañía gestiona en la región.

El éxito de ARMAD no ha pasado desapercibido. En marzo fue reconocido por el Regional Transportation Council of the North Central Texas Council of Governments en el marco de la celebración de la semana nacional de sensibilización sobre la respuesta a los incidentes de tráfico.

“Hemos dedicado muchas horas de trabajo al diseño de nuestro ARMAD. Queríamos que fuese el vehículo más seguro, fiable y eficiente a la hora de responder a los incidentes en carretera”, asegura John Reneau, director de

Mantenimiento de Carreteras de las autopistas LBJ, NTE y 35W. “Este vehículo permitirá a nuestros equipos mejorar nuestros procesos y procedimientos incrementando la seguridad de nuestros empleados”.

ARMAD ha tenido una gran acogida por parte de los trabajadores de estas autopistas, un éxito que también avalan las cifras. El número de asistencias en carretera se ha elevado hasta cerca de 2.500 en lo que va de año, sin que se haya producido ningún accidente. —

Roadside Motorist Assistance Device, is a small truck that meets all the requirements to carry a crash cushion.

“This custom vehicle was developed over a six-month period and is designed to meet our requirements,” says Alberto. He notes that the fact that ARMAD does not have a central console makes it easy to exit the vehicle on either side. The vehicle is fitted with a large number of lights and offers greater operational efficiency because of its lower weight.

Whether assisting a driver with a breakdown or providing support in an emergency situation, our crews are now able to work in safety, protected from the risks posed by fast-flowing traffic.

Cintra has deployed two ARMAD vehicles on its Dallas-Fort Worth highways and expects to bring two more into service shortly to support the three toll roads that the company operates in that area.

ARMAD has gained admirers. In March it received an award from the Regional Transportation Council of the North Central Texas Council of Governments during National Traffic Incident Response Awareness Week.

“We put a lot of work into designing ARMAD, because we wanted it to be the safest, most reliable and most efficient road incident response vehicle,” says John Reneau, Director of Roadway Maintenance for LBJ/NTE/35W. “This vehicle will allow our crews to enhance our overall processes and procedures while improving employee safety.”

ARMAD met with a very enthusiastic response from our crews on these roads, and its success is clear from the figures. The number of roadside assistance events has risen to nearly 2,500 so far this year, without any accidents. —

“ARMAD nos permite mejorar procesos incrementando la seguridad de nuestros empleados”.

“ARMAD allows our crews to enhance our overall processes while improving employees safety”.





CUANDO LA SEGURIDAD ESTÁ EN UNO MISMO

SAFETY IS IN YOUR HANDS

Ferrovial Construcción trata de mejorar la seguridad de sus empleados a través del Programa SAFE, una iniciativa en la que la actitud y el comportamiento de cada persona es esencial para lograr crear entornos de trabajo más seguros.

Ferrovial Construction is striving to improve safety for its employees through the SAFE Program. This initiative emphasizes how each and every employee's attitude and behavior is essential to creating safer work environments.

Esta iniciativa, en la que la participación, la comunicación y el compromiso son claves, dio sus primeros pasos en 2013 en España. Tras siete años de desarrollo, ha ido madurando y enriqueciéndose en otras geografías donde la compañía opera. Entre esos destinos se encuentra Chile, país en el que se desarrolla SAFE desde principios de año, concretamente en la Central Hidroeléctrica de Los Cóndores, ubicada en la Región de Maule, 360 kilómetros al sur de la capital del país.

La implantación del Programa SAFE, enmarcada en el Plan de Acción de seguridad

2020-2022 desarrollado para este proyecto “busca la implicación de toda la organización en temas de seguridad, promoviendo la participación de los trabajadores”, relata Ramón Escáñez García, gerente de obra de Ferrovial Construcción

Participation, communication, and commitment are key in this initiative, which first began in 2013 in Spain. After seven years, it has continued to develop and become richer in other countries where the

company operates. Among these places is Chile, a country where SAFE has been implemented since the beginning of this year. Specifically, it has been running at the Los Cóndores Hydroelectric Power Plant, located



“Si no estamos seguros, no trabajamos”. “If we aren’t sure, we don’t start working”.

en dicho proyecto. “Lo primero es trabajar seguro, si no estamos seguros no trabajamos. Soy el primero que debe estar comprometido con ella y, en segundo lugar, con la calidad y el medio ambiente”, explica.

La comunicación y la escucha activa son algunas de las piezas clave para que SAFE se desarrolle correctamente y pueda generar una cultura de reporte allí donde se implanta. El primer paso ha sido proporcionar unas tarjetas anónimas en las que los trabajadores expresan sus inquietudes y sugerencias de mejora, además de las situaciones del día a día que consideraren peligrosas. Estas tarjetas se depositan en unos buzones y permiten al equipo de Ferrovial Construcción realizar un seguimiento constante y dar respuesta a las mismas. Su uso se complementa con foros abiertos de discusión y conversaciones personales con los trabajadores.

Bajo el lema de “Trabajo Seguro”, existe un panel en el que se puede consultar las acciones tomadas respecto de las tarjetas recibidas, las actividades de riesgo que se están ejecutando y las lecciones aprendidas de incidentes pasados para evitar su repetición.

Este panel se localiza en las zonas comunes y de descanso, por lo que todos los trabajadores tienen siempre accesible la información relevante sobre seguridad, cimentando así la comunicación abierta y la transparencia que caracteriza este programa. Además, en todas estas zonas también se encuentran pantallas en las que se emiten de forma continua vídeos de los estándares de seguridad de la compañía y vídeo-mensajes con las expectativas y los resultados en seguridad y salud que la dirección de la compañía transmite a través de la intranet de Ferrovial. Así consiguen llegar también a los trabajadores a pie de obra y a subcontratistas.

Como novedad, el Programa SAFE se ha complementado en Los Cóncores con el Programa Mira-Actúa, que pone a disposición de los trabajadores una app móvil que se usa como una herramienta de comunicación más y que permite reportar situaciones de manera más fácil, directa y sin problemas de localización. Su uso es muy sencillo. Cuando los empleados observen alguna situación peligrosa, la aplicación enviará de manera inmediata una alerta al jefe del área y al jefe de seguridad y salud para que se pueda evaluar y resolver.

Para acceder, basta con escanear los códigos QR que se muestran en los carteles dispuestos a lo largo de la obra y completar la observación. La ventaja de este medio de reporte es que la notificación de la observación es inmediata y esto permite que se pueda resolver lo antes posible.

Otro de los pilares de este programa es el refuerzo de las conductas seguras de los trabajadores.

En el 99.9% de las veces, los trabajadores se comportan de forma segura y esto hay que reconocerlo y premiarlo. Por ello, se da visibilidad de forma directa a las personas y equipos que han tenido un comportamiento destacable y cuyas aportaciones han contribuido a que ese 0,1% restante desaparezca.

Lograr la participación y el compromiso de todos los que colaboran en un proyecto es lo más importante a la hora de conseguir un clima en donde todos sientan que su seguridad es lo más valorado y que su voz cuenta para resolver los problemas. Cuando esto ocurre, se llega a ese nivel deseado en el que todos y cada uno de nosotros somos líderes de seguridad. —

in the Maule Region some 360 kilometers south of the country’s capital.

Implementing the SAFE Program as outlined in the 2020-2022 Safety Action Plan for this project “requires the involvement of the entire organization in safety issues, particularly from workers,” says Ramón Escáñez García, the site manager for this Ferrovial Construction project. “Step one is working safely – if we aren’t sure, we don’t start working. I am the first link in the chain of our commitment to safety, as well as quality and the environment,” he goes on to say.

Communication and active listening are essential to deploying SAFE properly and creating a culture of reporting wherever it is in place. The first step is providing anonymous cards where workers can express their concerns, suggestions for improvement, and day-to-day situations they consider dangerous. These cards are submitted to designated mailboxes, allowing the Ferrovial Construction team to monitor and respond to them continually. They are used in tandem with open discussion forums and one-on-one conversations with workers.

Under our “Safe Work” motto, we have a panel where you can see what steps have been taken per the cards received, the hazardous activities being carried out, and the lessons we’ve learned from past incidents to prevent them from happening again.

This panel is located in common areas and rest areas, so all workers have important information on safety at hand at all times. This is key in terms of open communication and transparency, the program’s hallmarks. These areas also have screens where videos about the company’s safety standards and video messages are continuously

broadcast, along with health and safety results and expectations sent by company management through Ferrovial’s intranet. That way, these TV messages reach workers on site as well as subcontractors.

In Los Cóncores, this new SAFE Program was deployed alongside the Mira-Actúa Program (“see something, say something”). This gives workers a mobile communications app that makes reporting situations easier and more direct while eliminating location problems. It’s work is very easy. When employees notice a dangerous situation, the app immediately sends an alert to the area’s manager and the head of health and safety so that the situation can be assessed and addressed.

To log on, just scan the QR codes on posters located across the worksite and submit your observation. The advantage of this reporting method is that notifications are immediate, meaning that observations can be addressed as quickly as possible.

Another cornerstone of this program is how it reinforces safe behavior among workers.

Workers act safely 99.9% of the time, and this should be recognized and rewarded. This is why we’re giving direct visibility to the individuals and teams who have demonstrated outstanding behavior, helping eliminate that last 0.1%.

Getting everyone to participate in and commit to a project is the most important thing for creating an environment where everyone feels like their safety is the top priority and that their voice counts in solving problems. When this happens, we get to the level where each and every one of us is a leader when it comes to safety. —



CONVIRTIENDO LOS RETOS EN OPORTUNIDADES

TURNING CHALLENGES INTO OPPORTUNITIES

En épocas de cambio, siempre surgen nuevas formas de hacer las cosas. La pandemia que está sacudiendo a nuestro planeta ha obligado al sector aeroportuario a replantearse la forma en la que opera. Si bien todavía no conocemos su impacto total, estamos seguros de que esta industria hará frente a la adversidad y aprovechará todos estos cambios para mejorar la experiencia en los aeropuertos de todo el mundo.

In times of change, we find opportunities to do things better. The pandemic that's currently shaking our planet has forced the airport sector to rethink how it operates. While we don't know the full extent of its impact yet, we are confident that this industry will face this challenge and take advantage of all these changes to improve the airport experience.

No obstante, y antes de mirar hacia el futuro, hay que destacar que nuestros activos, Heathrow, Aberdeen, Glasgow y Southampton, han seguido abiertos durante el confinamiento. Los aeropuertos del grupo AGS Airports mantuvieron abiertas sus puertas para dar servicios esenciales. Por su parte, el aeropuerto de Heathrow, uno de los más importantes de Europa, ha desempeñado un papel vital sirviendo vuelos de repatriación, de transporte de mercancías en general y de suministros médicos y equipos de asistencia esenciales para paliar los efectos de la pandemia.

La confianza y la seguridad de los pasajeros son factores clave para el éxito de los aeropuertos. La obligación de la industria es asegurar que estos sean entornos seguros y que tanto pasajeros como empleados los perciban de esta manera. Afortunadamente, el avión sigue siendo el medio de transporte más seguro, puesto que el sector está sometido a una serie de medidas a las que no están otros medios.

Ya llevamos meses trabajando para adaptarnos a estas nuevas necesidades y poner a prueba la implementación de tecnología específica. Heathrow cuenta ahora con robots desinfectantes con luz UV para eliminar virus y bacterias de distintas superficies durante la noche de manera eficiente. También se están utilizando cámaras térmicas para verificar la temperatura de los pasajeros, a través de un análisis térmico del rostro de las personas, detectando síntomas febriles.

Además, el aeropuerto londinense ha iniciado un plan para recurrir a los test de COVID-19

como un medio para acortar los tiempos de cuarentena, en un esfuerzo por ayudar a aerolíneas y aeropuertos a impulsar los viajes y la economía en general. En esta línea, ha instalado unos centros específicos para realizar test a los pasajeros que aterrizan en la Terminal 2 y pronto estará también disponible este servicio en la Terminal 5.

Heathrow también pretende implementar tests rápidos antes de embarcar, y comenzará con los pasajeros que vuelen a Hong Kong, destino que exige un análisis negativo de coronavirus como condición de entrada. Las nuevas instalaciones en las Terminales 2 y 5 pueden producir resultados en 20 minutos, y hay esperanzas

Before looking to the future, we should note that our assets - Heathrow, Aberdeen, Glasgow, and Southampton - have remained open during the lockdown. The AGS Airports group kept its doors open to provide essential services. As for Heathrow, one of the most important airports in Europe, it has played a vital role in offering repatriation flights and transportation of goods in general, as well as essential medical supplies and equipment to help support pandemic relief efforts worldwide.

Passenger confidence and safety are key factors for an airports' success. The industry must ensure that these are safe environments and that passengers and employees perceive them as such. Fortunately, air travel is still the safest mode of transportation since the

sector is subject to a series of measures that other forms are not.

For months, we've been working on adapting to these new needs and testing the implementation of technology to increase safety. Heathrow now has sanitizing robots with UV light to eliminate viruses and bacteria efficiently from different surfaces overnight. Facial-recognition thermal-screening is also being used to track body temperature.

Additionally, Heathrow has initiated a plan to implement COVID-19 testing to shorten quarantine times in an effort to help airlines and airports boost travel and the economy at large. It has set up specific centers to test passengers landing at Terminal 2, and this service will soon be available at Terminal 5.

Heathrow is also implementing pre-

de que una implementación más amplia pueda eventualmente eliminar la necesidad de la cuarentena.

Pero estas medidas son solo el principio de un cambio mucho más significativo y que afectará a la forma en la que viajamos actualmente. En este sentido, la implementación de tecnologías Big Data se están revelando ya como herramientas muy útiles que ayudan, no sólo a cumplir con la normativa en materia de seguridad sanitaria, sino también a hacer mucho más eficiente la gestión y funcionamiento de cualquier terminal. La capacidad de un aeropuerto de predecir y medir el desplazamiento de los pasajeros, su densidad o conocer cuándo y cómo llegan, nos permitirá administrar el flujo y la distribución de los viajeros de manera más eficiente.

Veremos avances relacionados con la inteligencia predictiva y los sistemas de monitorización de la ocupación de los espacios en las terminales de pasajeros, que nos ayudarán a realizar nuestro trabajo con mayor solvencia. Otros nuevos proyectos también nos permitirán agilizar las llegadas y minimizar la congestión mediante la adopción de colas virtuales. Estos nuevos sistemas no sólo ofrecerán a los pasajeros una mayor tranquilidad, sino que también permitirán agilizar y simplificar los procesos de facturación y control de seguridad.

Las tecnologías biométricas también aparecen como un elemento de rediseño importante para mejorar la seguridad, la comodidad y, ahora, también la salud de los pasajeros. Nos acostumbraremos a encontrar en los aeropuertos diferentes sistemas de reconocimiento facial, identificación mediante el iris e incluso huellas digitales sin contacto. Otros sistemas para desempeñar con mayor rapidez los procesos habituales, como el check-in en remoto permitirá también a los viajeros registrarse y dejar las maletas para su vuelo en diferentes ubicaciones.

En definitiva, no hay duda de que estamos viviendo circunstancias excepcionales que es-

tán afectando a nuestra industria de manera especial, pero a su vez, nos adentramos en una nueva era que nos permitirá una experiencia del pasajero más ágil, más segura y más sencilla. La necesidad de limitar la transmisión de la COVID-19 ha acelerado el proceso de transformación del sector aeroportuario. La aviación va a seguir siendo un sector de crecimiento y fundamental para el desarrollo económico. Los aeropuertos no dejan de reinventarse a medida que los pasajeros adoptan nuevas formas de viajar y la tecnología avanza, brindándonos la oportunidad para seguir mejorando la experiencia del pasajero. ■

departure testing. A trial has started for travelers to Hong Kong, which requires a negative test for entry. The new facilities in Terminals 2 and 5 can produce results in 20 minutes, and there are hopes a wider roll-out could eventually eliminate the need to quarantine.

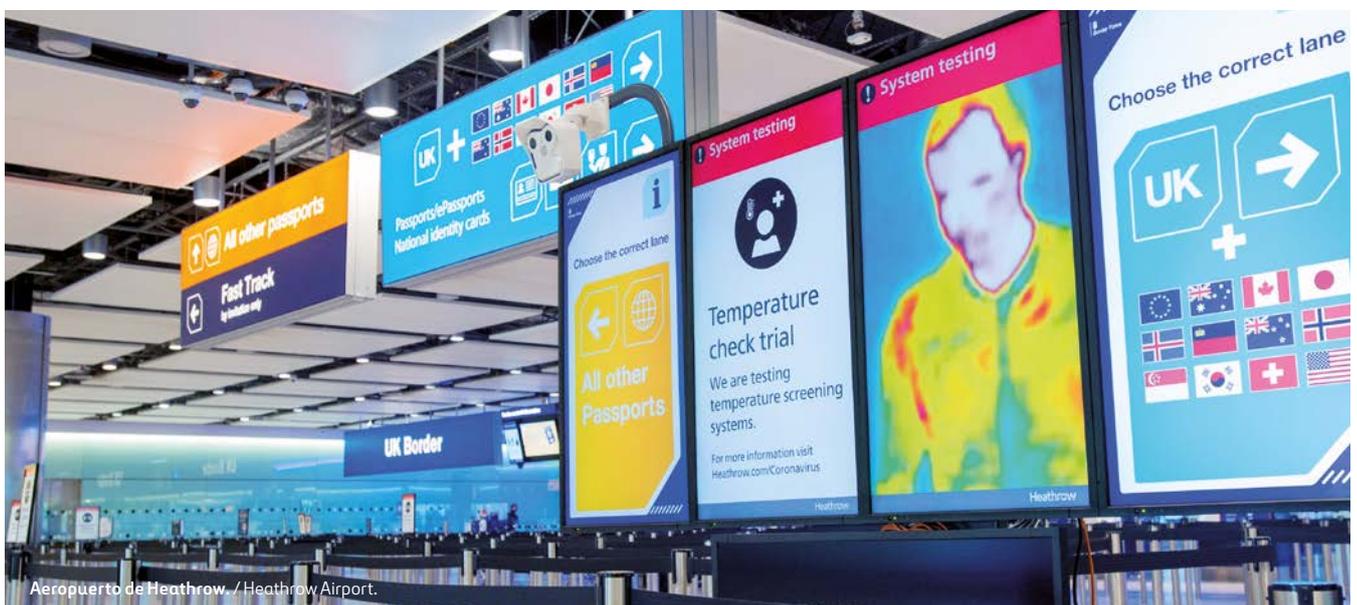
But these measures are just the beginning of a much bigger change that will affect the way we currently travel. In this sense, implementing Big Data technology is already proving to be very useful, helping to comply with health safety regulations and making the management and operation of any terminal much more efficient. An airport's ability to predict and measure passengers' movement and density, or to know when and how they arrive, will allow us to manage the flow and distribution of passengers more efficiently.

We'll see advances in predictive intelligence and monitoring systems for space occupancy in passenger terminals, which will help us carry out our work with greater solvency. Other new projects will also allow us to streamline arrivals and minimize congestion by utilizing virtual queues. These new systems will not only offer passengers greater peace of mind, but they will also streamline and

simplify check-in and security checkpoints.

Biometric technologies are becoming important elements in redesigning improvements in safety, comfort, and now, passenger health. We'll get used to different facial recognition systems, iris identification, and even contactless fingerprints being used at airports. Other systems to move through the usual processes more quickly include remote check-in, and they will allow travelers to check-in and check their bags in different areas.

In short, there's no doubt that we're living through an exceptional situation that is particularly affecting our industry. At the same time, we're entering a new era that will offer a safer, easier, more flexible passenger experience. The need to slow the spread of COVID-19 has accelerated the airport sector's transformation process. Aviation will continue to experience growth and will remain essential for economic development. Airports are constantly reinventing themselves as passengers embrace new ways of traveling and as technology advances, giving us the chance to continue improving the passenger experience. ■



Aeropuerto de Heathrow / Heathrow Airport.



SALUD Y SEGURIDAD LABORAL EN FERROVIAL SERVICIOS

TOLERANCIA CERO A LOS ACCIDENTES

WORKPLACE HEALTH AND SAFETY AT FERROVIAL SERVICES ZERO TOLERANCE FOR ACCIDENTS

Los momentos de incertidumbre ponen a prueba la capacidad de adaptación de las organizaciones. En 2020, la pandemia de la COVID-19 ha quebrado las expectativas de la ciudadanía, la administración y las empresas, y ha situado a la Seguridad y la Salud en el centro de las prioridades estratégicas y sociales. Para Ferrovial Servicios, esto ha conllevado un nuevo impulso a uno de sus pilares como compañía. En este sentido, Fidel López Soria, consejero delegado de la compañía, asegura que “nuestra prioridad número uno consiste en proteger la seguridad de nuestros compañeros y de todos los usuarios de nuestros servicios. Volver sanos y salvos a casa, cada día, es el primer objetivo de cada jornada”.

PROGRAMA +VIAL: PROTEGER A LOS OPERARIOS Y USUARIOS DE LAS CARRETERAS

Ferrovial Servicios trabaja para reducir los riesgos en colectivos especialmente sensibles, como el de las personas que trabajan en mantenimiento de carreteras, así como de sus usuarios. Es un servicio crítico que conlleva un riesgo adicional, pues la seguridad de los empleados no depende sólo de su actitud y sus decisiones, sino también del comportamiento de los usuarios que utilizan las infraestructuras. “Esta es una actividad que realizamos en todas las geografías donde operamos. Durante años, hemos aprendido de las mejores prácticas en países como España, Reino Unido, Estados Unidos, Canadá o Australia. Con el fin de abordar la seguridad de manera integral, hemos lanzado el Programa +VIAL, que ahora desarrollamos en España con un equipo de trabajo multidisciplinar, formado por especialistas en seguridad y salud y en gestión de las propias operaciones, pero también de otras áreas, como Compras y Abastecimiento, Sistemas de Información o especialistas en Innovación Aplicada”, explica Fidel López Soria.

El programa +VIAL cuenta con cuatro ejes. El primero de ellos, **Concienciación, información y formación**, sirve para dotar a todos los empleados de las competencias y el liderazgo individual necesarios en el día a día a fin de minimizar los riesgos a los que nos enfrentamos. El segundo eje, **Control y seguimiento**, aborda la medición del desempeño y la rendición de cuentas individuales y colectivas en Seguridad y Salud, es decir, la evolución y mejora de nuestro compromiso con la protección y la prevención. El tercero

Moments of uncertainty test an organization’s ability to adapt. In 2020, the COVID-19 pandemic shattered the expectations of citizens, government, and businesses, and it put Health and Safety at the heart of strategic and social priorities. For Ferrovial Services, this has boosted one of the company’s pillars. Fidel López Soria, CEO of Ferrovial Services, says that “our number one priority is to protect the safety of our colleagues and everyone who uses our services. Returning home safely every day is our number one goal.”

THE +VIAL PROGRAM: PROTECTING HIGHWAY WORKERS AND USERS

Ferrovial Services is working to lower hazards for groups that are especially at risk, such as those working in road maintenance and its users. This critical service involves heightened risk because employees’ safety depends not only on their own behavior and decisions but also on those who use the infrastructure. “We offer this activity everywhere we operate. For years, we’ve learned from best practices in countries like Spain, the United Kingdom, the United States, Canada, and Australia. To address safety comprehensively, we’ve launched the +VIAL Program. We’re working on this

in Spain with a multidisciplinary team of health and safety specialists, as well as our operations management and other areas like Purchasing and Supply, Information Systems, and Applied Innovation specialists,” Fidel López Soria explains.

The + VIAL program has four core principles. The first, **Awareness, Information, and Training**, provides all employees with the skills and individual leadership needed in daily life to reduce the hazards faced. The second, **Control and Monitoring**, measure performance, and both individual and collective accountability in terms of Health and Safety, tracking the evolution and improvement of our commitment to protection and prevention. The third is **Regulations and Technical and Organizational Measures**. Here, we define the safety principles in road maintenance, go over technical measures and procedures implemented, and search for innovative measures to improve safety in our operations. The last principle is **Institutional Collaboration**. We strive to work with both management and professional and sectoral associations, moving in the same direction and achieving regulatory changes and bigger investments in improving safety.

es **Normativa, medidas técnicas y organizativas**, donde definimos los principios de seguridad en conservación de carreteras, se revisan las medidas técnicas y los procedimientos a implantar y se buscan medidas innovadoras para la mejora de la seguridad en nuestras operaciones. El último vector de trabajo es la **Colaboración institucional**, tanto con administraciones como con asociaciones profesionales y sectoriales, para trabajar juntos en una misma dirección, logrando cambios normativos y mayores inversiones para mejorar la seguridad.

INNOVACIÓN EN SEGURIDAD: APLICACIÓN DE NUEVAS FORMAS DE TRABAJAR

Los riesgos a los que se enfrentan los profesionales son inherentes a su puesto de trabajo, pero también pueden ser causados por factores externos, como en el caso del mantenimiento de carreteras, por las decisiones de los usuarios de las propias infraestructuras. Por esta razón, además de profundizar en la formación y la prevención, Ferrovial Servicios se apoya en la innovación para proteger a sus empleados.

Entre otras tecnologías, Ferrovial Servicios ha desarrollado un sistema para desplegar de forma automatizada las señales y balizas en la vía, sin necesidad de bajarse del camión y exponerse a los riesgos del tráfico. Asimismo, está realizando un proyecto piloto con sensores que notifican una situación de riesgo al empleado cuando un vehículo invade una zona acotada por conos de tráfico. El trabajador lleva un wearable, un reloj de muñeca, que le avisa si se aproxima un vehículo que ha traspasado la zona de seguridad en la que está trabajando. También ha implantado un sistema de seguridad activa con flotas inteligentes para minimizar el riesgo con peatones, ciclistas u otros conductores.

Estos ejemplos reflejan que la innovación, a fin de cuentas, forma parte de nuestro ADN. “Entendemos la innovación como la aplicación de nuevas ideas y formas de hacer, importando las mejores prácticas a nivel internacional en cada una de nuestras múltiples actividades. Además, con el uso de las nuevas tecnologías, ya disponibles, estamos dando un gran salto adelante. Sin embargo, quiero resaltar que los pilares fundamentales son la responsabilidad individual, a todos los niveles de la organización, y el desarrollo activo de una cultura de tolerancia cero ante cualquier riesgo para la seguridad y el bienestar de nuestros compañeros y de todos los usuarios de nuestros servicios”, concluye López Soria. —

INNOVATION IN SAFETY: APPLYING NEW WAYS OF WORKING

The hazards that professionals face are often inherent in their workplace, but they can also be caused by external factors. In road maintenance, these can include the decisions made by infrastructure users. This is why, in addition to redoubling its commitment to training and prevention, Ferrovial Services relies on innovation to protect its employees.

One of the technologies Ferrovial Services has developed is a system that automatically deploys signs and markers on the roadway. This eliminates the need for employees to get out of the truck, exposing themselves to traffic. The company is also working on a pilot project of sensors that report hazardous conditions to employees when a vehicle enters an area marked off with traffic cones. A wristwatch with wearable tech will alert workers to any approaching vehicles that have crossed into the safety zone they're working in. Ferrovial Services has also implemented an active safety system with smart fleets to minimize risks for pedestrians, cyclists, and other drivers.

These examples demonstrate that innovation is in our DNA. “We understand innovation to be applying new ideas and ways of doing things, incorporating international best practices into every one of our many activities. By using new technologies that are already available, we're taking a big step forward. However, I want to stress that the fundamental pillars are individual responsibility at all levels of the organization and actively developing a culture of zero tolerance for any health and safety risks to our colleagues and everyone who uses our services,” López Soria concludes. —





UNA ESTRATEGIA INTEGRAL PARA ALCANZAR LA SEGURIDAD, LA SALUD Y EL BIENESTAR

AN INTEGRAL STRATEGY TO ACHIEVE HEALTH, SAFETY AND WELLBEING

La ausencia de accidentes o una muy baja tasa de ellos ha sido tradicionalmente considerada como un éxito en la estrategia en Seguridad, Salud y Bienestar de una compañía. Se creía que los sistemas y procesos funcionaban de forma efectiva si no pasaba nada y, en el caso de que se produjese alguna situación adversa, el foco siempre pasaba por buscar la causa que lo había provocado y que, por lo general, se ligaba a “un error humano”. Este pensamiento llevaba a la idea de que los entornos eran seguros siempre y cuando las personas llevasen a cabo los procedimientos correctamente y, por lo tanto, era el comportamiento humano el que debía de ser corregido.

Desafortunadamente hoy en día seguimos viendo graves accidentes laborales en todo el mundo y en todo tipo de industrias. Una gran parte de estos ponen de relieve factores humanos, pero también relacionados con la automatización y refuerzan la idea de que el enfoque tradicional tiene que evolucionar. En el sector de las infraestructuras estamos percibiendo que existe una brecha cada vez mayor entre cómo se cree que se hace el trabajo y la realidad de cómo se desempeña.

The absence of accidents or a very low accident rate has traditionally been regarded as a sign of a successful corporate Health, Safety and Wellbeing strategy. It was believed that the systems and processes functioned effectively if nothing adverse happened and, if anything did go wrong, the focus was always on finding the cause, which was generally linked to “human error”. This thinking led to the idea that the environments were safe as long as colleagues performed the procedures properly and, therefore, what needed to be corrected was human behavior.

Unfortunately, in the present day we continue to see serious workplace accidents in industries of all types around the world. Some of them are attributable to the human factor, but others are linked to automation, reinforcing the idea that the traditional approach needs to change with the times. In the infrastructure industry, we are seeing a growing gap between how we think the work is done and how it is actually done.





RESILIENCIA/RESILIENCE

Ahora sabemos que esta diferencia es inevitable, a veces las cosas salen mal, por lo que es necesario considerar el posible fracaso e incorporarlo en los enfoques de gestión pertinentes. En este sentido, la resiliencia juega un papel trascendental para dar un paso más allá y cambiar esa visión tradicional por una que nos permita hacer frente a cualquier situación, por muy inesperada que esta pueda ser.

El prestigioso psicólogo danés Erik Hollnagel definió en 2011 la resiliencia como la capacidad intrínseca de un sistema para ajustar su funcionamiento antes, durante o después de cambios o trastornos, de manera que pueda mantener la actividad normal pese a estos. Es exactamente esto lo que caracteriza a las empresas que tienen un alto rendimiento. Estas compañías, que tienen la capacidad de recuperación, cuentan con buenos sistemas y procesos en materia de Seguridad, Salud y Bienestar.

Es precisamente esta estructura la que le permite tener una mayor resistencia a los incidentes y accidentes, así como ser capaz de responder ante cualquier eventualidad. Si bien la resiliencia no es un concepto novedoso, ha cogido mucha fuerza en todo lo relacionado con la Seguridad, la Salud y el Bienestar de las empresas.

Preguntarse si la compañía se anticipa de la forma correcta a los posibles eventos futuros; si existe un compromiso real por el cual las personas de distintas unidades de negocio, funciones o equipos debaten sobre las tendencias en seguridad o cómo los procesos han cambiado; conocer la capacidad de nuestra empresa a la hora de aprender de situaciones pasadas o saber en qué medida se han incorporado las lecciones aprendidas de éstas son algunos de los factores claves para conseguir esa ansiada resiliencia.

Lejos de querer dejar de trabajar tal y como lo hemos hecho hasta ahora, cuyo resultado ha sido la cultura que actualmente tenemos, el objetivo es dar un paso más allá en Seguridad, Salud y Bienestar. Esta evolución que incorpora la resiliencia sirve para afianzar todavía más el conocimiento de los métodos y las técnicas que ya conocemos, al tiempo que los mejoramos. Solo se puede avanzar si entendemos la naturaleza del funcionamiento diario y entendiendo cómo dar respuesta a cosas que de otra forma no seríamos capaces de ver.

We now know that this difference is inevitable; sometimes things go wrong, so it is necessary to consider the possibility of failure and factor it into the pertinent management approaches. Here, resilience plays a vital role in helping us go one step beyond the conventional approach towards one that enables us to address any situation, no matter how unexpected.

In 2011, prestigious Danish psychologist Erik Hollnagel defined resilience as the intrinsic capacity of a system to adjust its functioning prior to, during, or following changes or disturbances and thereby sustain normal operations notwithstanding the circumstances. High-performing companies fit that description exactly. They have the ability to recover, with good Health, Safety and Wellbeing systems and processes.

It is precisely this structure that enables them to be more resilient in the face of incidents and accidents, and to respond to any eventuality. Although resilience is not a new idea, it has become increasingly important in the field of workplace Health, Safety and Wellbeing.

Asking whether a company has the right approach to anticipating possible future events; whether there is real engagement of colleagues from different business units, functions or teams in discussing safety trends and how processes have changed; being aware of the company's capacity to learn from past situations, and the extent to which it has taken on board the lessons that have been learned — these are some of the key factors for achieving the much sought-after resilience.

Far from continuing to work as we have up to now, which has resulted in our current culture, the goal is to move forward in the area of Health, Safety and Wellbeing. This evolution in resilience serves to further underpin our existing knowledge of methods and techniques as we improve them. We can only move forward if we understand our day-to-day operations and how to respond to things that would otherwise be invisible to us.





COMPETENCIA/COMPETENCY

Para lograr la máxima efectividad de esta cultura también es necesario garantizar que los empleados, que son los que llevan realmente la carga de la responsabilidad, tengan todo lo necesario para realizar sus funciones. Es particularmente importante en aquellas personas que tienen un papel esencial en la creación de lugares de trabajo seguros y sanos.

Contar con una plantilla con las competencias necesarias es crucial para poder cumplir con las responsabilidades legales y éticas para con los empleados y colaboradores que ayudan a realizar nuestro trabajo de forma segura.

En un contexto como el que rodea al sector de la construcción, con una población envejecida, es especialmente importante fomentar que los trabajadores se encuentren en buenas condiciones no solo físicas sino también mentales para el desempeño de sus funciones. Ofrecer formación continua a los equipos no solo da buenos resultados ante esta situación, sino que también es una forma de atraer talento joven. Es esencial que perciban una proyección de su carrera en un entorno justo y seguro.

Recientemente se han identificado en Ferrovial un conjunto de buenas prácticas para proporcionar un enfoque más estructurado y coherente en materia de competencia, y es en esta revisión donde nace “Licencia para Operar”, uno de los proyectos que pretende aportar claros beneficios a la empresa en esta dirección.

Esta iniciativa tendrá como objetivo identificar los puestos críticos en materia de prevención. Una vez realizada esta labor, estas personas deberán contar con las competencias específicas para poder trabajar en los proyectos de la compañía. Los requisitos de la licencia dependerán del país, tendrán una estructura escalonada para todos los puestos y responsabilidades, y se revisarán anualmente para apoyar el desarrollo de todos los individuos.

Además, se cubrirán todos los niveles, desde los puestos más altos hasta los gerentes y los jefes de equipo, tanto en las oficinas, como en las obras. Serán los jefes de obra los que tendrán la difícil tarea de aplicar las acciones adecuadas en el terreno para garantizar que los controles de seguridad y prevención se implantan correctamente.

La obtención de este título será a través de una formación adaptada a cada territorio, identificando la formación en seguridad y prevención para cada puesto y estableciendo un calendario para llevarlo a cabo. La formación en competencias no se limitará únicamente a la “Licencia para Operar”, sino que, además, se dará apoyo a los trabajadores que quieran dar un salto en su carrera profesional. De esta forma, se busca garantizar que las personas cuenten con las competencias necesarias para cada uno de sus puestos, que se estime con precisión la formación necesaria en la organización, y se prepare a los empleados para sus próximos pasos profesionales y de movilidad en todo Ferrovial.

To ensure that this culture is maximally effective, it's also necessary to guarantee that the employees, the ones bearing the responsibility, have everything they need to do the job. This is especially important for those colleagues who are critical for creating safe and healthy workplaces.

In order for an employer to fulfil its legal and ethical responsibilities to its colleagues and the outsourced workers that make it possible to work safely, it is vital to have a workforce with the requisite skills.

In a context like the one in which the construction industry now operates, with an ageing population, it is particularly important to encourage workers to stay in shape, not just physically but also mentally, in order to be able to do their job. Providing teams with continuous training not only gives good results in this situation but is also a way to attract young talent. It's important that young colleagues see career prospects for themselves in a fair, safe environment.

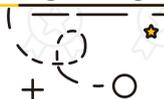
Ferrovial recently identified a set of best practices for providing a more structured and coherent approach to competency, and it was in this context that the “License to Operate” was conceived, one of the projects that seeks to provide the company with clear benefits in this area.

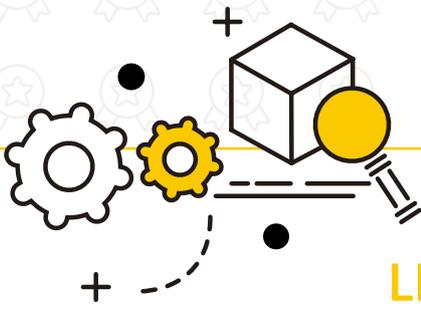
The goal of this initiative is to identify positions that are critical to safety.

Once they have been identified, the colleagues occupying them must have the specific competencies to be able to work on the company's projects. The license requirements will depend on the country, adopting a tiered approach for all roles and responsibilities, and it will be reviewed annually to support all individuals' development.

Moreover, it will cover all tiers, from senior management down to managers and team leaders, both in offices and on-site. Site supervisors will have the most difficult task, that of delivering the right actions on the ground to ensure that the health and safety controls are implemented effectively.

This qualification will be obtained through a training program adapted to the territory, identifying the health and safety training required for each position and establishing a calendar for delivering it. Skills training will not be confined to the “License to Operate”; rather, it will also support colleagues who wish to make a career move. The goal is to ensure that people have the skills they need for the job, that the organization's training needs are assessed accurately, and that colleagues are prepared for career development and mobility throughout Ferrovial.





LIDERAZGO/LEADERSHIP

En esta misma línea se mueve el tercer pilar de la estrategia de Seguridad, Salud y Bienestar de la compañía: poner el liderazgo en el centro de todo. El objetivo es ser mejores que ayer, pero peores que mañana, ayudados siempre por toda nuestra gente. Ellos van a ser los precursores del cambio, un cambio hacia nuestro futuro. Necesitamos inspirar a la gente para impulsarlo y marcar la diferencia.

El liderazgo en esta materia no tiene por qué ir de la mano del Comité de Dirección, los gerentes o supervisores, sino que cualquier miembro de la organización puede inspirar a sus compañeros para mejorar en Seguridad, Salud y Bienestar. Los mejores líderes no son aquellos que se comportan de manera adecuada respetando las directrices para no poner en peligro su integridad, sino aquellos que ayudan a sus compañeros a mejorar sus hábitos sin ni siquiera intentarlo.

La clave está en ver a las personas como colaboradores, ya que en ellos está la solución y no el problema. Para este cambio de paradigma en el concepto de liderazgo, que requiere un mayor grado de responsabilidad, hay que darles más control y autoridad. Hay que empoderarlos. Es necesario mejorar el ambiente con una mayor motivación y dotar a los empleados de competencias, con lo que tendrán una mejor capacidad para tomar buenas decisiones.

Es importante también premiar y reconocer los logros de los empleados. Esto puede llevarse a cabo de distintas formas, desde un programa a un reconocimiento más informal. El simple hecho de dar las gracias al trabajador genera una atmósfera de confianza y cuando éstos saben que sus esfuerzos contribuyen a una causa y que se visibilizan, se intensifica el vínculo con la empresa.

Además, cuando se valora a los empleados y su trabajo, aumenta su satisfacción y productividad, y esto a su vez les motiva para mantener o mejorar su buen hacer. Si se recompensa y reconoce a las personas, se influirá en su compromiso, y, por lo tanto, se conseguirá, no solo un entorno de trabajo de mayor confianza, sino también un mejor rendimiento. La recompensa y el reconocimiento de los empleados contribuyen a una importante cultura de trabajo.

También se crearán “Equipos de Liderazgo” en Seguridad, Salud y Bienestar en diferentes niveles dentro de la organización. El objetivo es proporcionar un entorno en el que se puedan mantener discusiones abiertas y sinceras, y en el que se puedan tomar decisiones para crear un envidiable ambiente de éxito, en el que se puedan compartir, discutir y acordar soluciones para lograr la excelencia en la gestión de nuestra estrategia de Seguridad, Salud y Bienestar. No se trata de que el equipo responsable de esta materia se involucre, sino de que lo hagan todas las personas en todas partes de nuestro negocio, que transmitan su pasión por la Seguridad, la Salud y el Bienestar, y quieran ayudar a crear un cambio para diferenciarnos.

The same can be said of the third pillar of the company's Health, Safety and Wellbeing strategy: putting leadership at the core. The goal is to improve steadily, always with the support of our people. They are the ones who will drive the change towards our future. We need to inspire colleagues in order to drive and shape the difference.

Leadership in this area does not necessarily emanate from the Management Committee or from senior or middle management; rather, any member of the organization can inspire their colleagues to improve health, safety and wellbeing performance. The best leaders are not those who follow the rules to stay safe; in fact, the best leaders are those who help their co-workers to improve their habits effortlessly.

The secret is to see people as collaborators, since they represent the solution, not the problem. To achieve this paradigm change in the concept of leadership, which requires more responsibility, colleagues need to be given more control and authority. They must be empowered. It is necessary to improve the work climate with greater motivation and to give employees skills, putting them in a better position to make good decisions.

It's also important to recognize and reward colleagues' achievements. There are many ways to do this, ranging from a formal program to more informal

recognition. Just thanking a worker creates an atmosphere of confidence, and when workers know that they are contributing to a cause and that their contribution is visible, this enhances their bond with the company.

Moreover, when colleagues and their work are valued, this increases their satisfaction and productivity, motivating them to maintain or improve their performance. If people are recognized and rewarded, that influences their commitment, consequently building a workplace with more trust and also better performance. Recognizing and rewarding colleagues contributes to a positive workplace culture.

Additionally, Health, Safety and Wellbeing Teams will be created at several levels of the organization. The aim is to provide an environment that is conducive to frank, open discussions – one in which decisions can be made to create an enviable environment of success, where colleagues can share, discuss and agree on solutions to achieve excellence in our Health, Safety and Wellbeing strategy. What this means is participation not just by the health and safety team but by everyone everywhere in our organization with a passion for Health, Safety and Wellbeing who wants to help make a change in order to distinguish us.





COMPROMISO/ENGAGEMENT

Por este motivo también es trascendental el compromiso de los empleados, una relación que, pese a ser de vital importancia, no siempre es fácil reconocer. Tal es esta capacidad que existen estudios que demuestran que las empresas en las que las personas tienen un mayor grado de compromiso registran un 70% menos de accidentes que las que tienen una menor vinculación.

Para fomentar esta motivación y compromiso es importante poner la prevención como pilar fundamental de la cultura empresarial, aplicar el refuerzo positivo y hacer sentir a los empleados el proceso de prevención como algo propio. Además, los equipos de dirección tienen que trabajar para estar constantemente a la vanguardia en esta materia y emplear siempre mensajes con todos los trabajadores que la refuercen.

Al poner la productividad como principal prioridad de la jornada, es muy habitual que en el día a día pase desapercibido que el diálogo individual con cada persona es esencial para garantizar su integridad. Sin embargo, no hay que olvidar que ambas cosas son igual de relevantes. Esta tarea, que en muchas ocasiones se entiende como parte del trabajo de los supervisores, exige de la labor de todos, por lo que el reto consiste en convencer a los demás de que, si todos se comprometen con la prevención, se reducirán las lesiones de sus compañeros de trabajo.

Esto se fundamenta en una cultura de prevención basada en el comportamiento. El coaching individual en materia de prevención debe basarse en la observación del comportamiento de los empleados en la obra y mostrar apoyo a las conductas seguras y acordes a la política de la compañía, además de corregir las conductas arriesgadas. En especial se deberán apoyar aquellos comportamientos que vayan más allá de lo "esencial". Una

reacción positiva a la hora de reconocer el compromiso activo de un empleado en materia de prevención puede incrementar su autoestima, empoderamiento y sentido de pertenencia dentro de la cultura de prevención de una obra.

Involucrar al equipo del proyecto es importante para generar un entorno de trabajo seguro en el que los empleados no solo se sientan seguros para trabajar, sino que también se sientan libres de alzar la voz cuando haya un problema. Cuando todos los empleados estén comprometidos con la prevención en todos los niveles, todos se convertirán en gestores de prevención y llegarán a casa sanos y salvos todos los días.

For this reason, it's also vital for colleagues to be engaged, something that's not always easy to recognize. In fact, surveys show that companies with a higher level of engagement have 70% fewer accidents than companies with less engagement.

To encourage this motivation and engagement, it's important to establish safety as a core value of the corporate culture, apply positive reinforcement, and make colleagues feel they own the safety process. Moreover, management must work to stay constantly to the forefront in this area and ensure that their messages to the workforce reinforce it.

By establishing productivity as the main priority, it's easy to forget that individual engagement with colleagues is essential to ensure their safety. However, these two issues are equally important. This task, often seen as being confined to supervisors, is actually part of everyone's job, so the challenge is to engage people on this; if everyone commits to safety, then trusted working environments will be created.

We can develop these workplaces by inspiring colleagues to adopt behaviors that always seek to enhance a way of working, mitigating risk as far as possible. Behavior that goes "beyond the call of duty" should be especially supported. A positive reaction to recognizing someone actively engaging in a safety-related act can increase self-esteem, empowerment and the sense of belonging in an organization or project's culture.

Engaging the project team is important to produce a safe working environment where employees feel not only safe to work, but also safe to speak up when there is an issue. When all colleagues are engaged in safety at all levels, they all become safety managers, helping to ensure everyone gets home safe and sound at the end of every day.





IMPULSANDO LA CURA CONTRA LA COVID-19

IN PURSUIT OF A SOLUTION FOR COVID-19

Fiel a su compromiso por la lucha contra la pandemia, Ferrovial ha donado medio millón de euros a la Universidad de Oxford para desarrollar una vacuna contra el coronavirus.

Staying true to its commitment to fighting the pandemic, Ferrovial has donated half a million euro to the University of Oxford to develop a vaccine against the coronavirus.

En ocasiones acontecen cambios en la sociedad que suponen nuevas formas de abordar las tareas cotidianas, que transforman la realidad conocida por otra divergente y que se instauran como modo de vida para un largo periodo de tiempo. Con la llegada de la pandemia por la COVID-19, la sociedad, tal y como se conocía, ha cambiado. La economía ha experimentado un quebranto sin precedentes que ha arrastrado a la mayor parte de los países del globo, el teletrabajo se ha convertido en el aliado estratégico de las empresas y la curva de los contagios en el barómetro empleado por las instituciones para anunciar la anhelada “vuelta a la normalidad”.

Con este telón de fondo, la cuenta atrás para sacar adelante la vacuna con más expectación, capaz de producir una buena respuesta inmunológica, ya ha comenzado y se ha situado en el centro de las miradas en todo el mundo.

En esta búsqueda a contrarreloj se encuentran cerca de 160 proyectos de todo el mundo, de los cuales 18 están ya siendo probados en humanos. Sin embargo, de estos ensayos solo un puñado de ellas se encuentran en un estado avanzado y con un resultado, hasta el momento, seguro y capaz de provocar una respuesta inmune en la fase de pruebas. Entre ellos, destaca la vacuna contra la COVID-19 desarrollada por la Universidad de Oxford, en alianza con el laboratorio AstraZeneca, una iniciativa a la que Ferrovial ha decidido sumarse con una donación de medio millón de euros.

Bautizada como ChAdOx1 nCoV-19, se compone de un virus genéticamente modificado que provoca el resfriado común en los chimpancés y se ha manipulado para que evite causar infecciones en las personas, además de para hacer que se asemeje más a la enfermedad que pretende combatir.

La científica Sarah Gilbert, que lidera el proyecto, explica que los ensayos de la vacuna se encuentran ya en la fase clínica final de estudios, la esperada tercera fase. La institución europea ha realizado ya una ola de ensayos a 1.077 personas entre las que se encuentran los hijos de la propia Gilbert.

Sin duda ha sido una carrera de fondo que comenzó en abril. Tan solo tres meses después, su equipo había logrado “lo que

Occasionally changes arise in society that result in new ways of approaching everyday life, that shift us onto a different track and institute a lasting change in the way we live. The COVID-19 pandemic has had such an impact. The economy took an unprecedented hit, affecting most countries around the world, while companies turned to telework, and the propagation rate became the yardstick used by institutions to determine the arrival of the eagerly-awaited “return to normality”.

Against this backdrop, work is being done to develop a vaccine with a good immune response and there is considerable expectation about the outcome. There are around 160 projects under way worldwide, with 18 different vaccines already undergoing testing in humans. However, only a handful of these tests are at an advanced stage and very few of the prototypes have been shown to be safe and capable of producing an immune response.

Notable among them is the COVID-19 vaccine being developed at University of Oxford in partnership with AstraZeneca, an initiative to which Ferrovial donated half a million euro. Named ChAdOx1 nCoV-19, this vaccine consists of a genetically modified version of the virus that produces the common cold in chimpanzees; it has been manipulated to produce infection in humans and to be more similar to the disease that it is intended to combat.

Scientist Sarah Gilbert, who leads the project, reports that the vaccine is already in the third and final phase of clinical trials. The university has already tested the vaccine on 1,077 people, including Gilbert’s children. This vital project began in April. Within just three months, the team had achieved “something that would normally take five years,” said Gilbert, thanks to their previous work with other coronaviruses. Gilbert says that the achievements of her team, after months of extenuating effort, are attributable,

Notable among them is the COVID-19 vaccine being developed at University of Oxford in partnership with AstraZeneca, an initiative to which Ferrovial donated half a million euro. Named ChAdOx1 nCoV-19, this vaccine consists of a genetically modified version of the virus that produces the common cold in chimpanzees; it has been manipulated to produce infection in humans and to be more similar to the disease that it is intended to combat.

Scientist Sarah Gilbert, who leads the project, reports that the vaccine is already in the third and final phase of clinical trials. The university has already tested the vaccine on 1,077 people, including Gilbert’s children. This vital project began in April. Within just three months, the team had achieved “something that would normally take five years,” said Gilbert, thanks to their previous work with other coronaviruses. Gilbert says that the achievements of her team, after months of extenuating effort, are attributable,

Scientist Sarah Gilbert, who leads the project, reports that the vaccine is already in the third and final phase of clinical trials. The university has already tested the vaccine on 1,077 people, including Gilbert’s children. This vital project began in April. Within just three months, the team had achieved “something that would normally take five years,” said Gilbert, thanks to their previous work with other coronaviruses. Gilbert says that the achievements of her team, after months of extenuating effort, are attributable,

Scientist Sarah Gilbert, who leads the project, reports that the vaccine is already in the third and final phase of clinical trials. The university has already tested the vaccine on 1,077 people, including Gilbert’s children. This vital project began in April. Within just three months, the team had achieved “something that would normally take five years,” said Gilbert, thanks to their previous work with other coronaviruses. Gilbert says that the achievements of her team, after months of extenuating effort, are attributable,

El equipo de Gilbert ha logrado en tres meses lo que requiere cinco años.

Gilbert's team has achieved in three months what would normally take five years.

habitualmente requiere cinco años”, gracias a su trabajo previo con otro coronavirus, explica Gilbert. Varias semanas después de trabajo sin descanso, su equipo se encuentra ya “en un pico de actividad” que se ha logrado, en gran parte, “por las alianzas con las instituciones involucradas en el proyecto que, a su vez, comparten el objetivo de ganar la batalla a la pandemia”, explica la científica.

Pero esta no es la única cura que impulsa la compañía que preside Rafael del Pino. También ha donado recursos a dos proyectos de vacunas en España del Centro Nacional de Biotecnología, que forma parte del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), y en Estados Unidos a Baylor College of Medicine, de Texas, que trabaja en el desarrollo de una vacuna para modificar las proteínas del virus.

Todas estas iniciativas han sido posibles gracias al fondo “FerroviaJuntos COVID-19” que la compañía constituyó como parte de su compromiso en la lucha contra la pandemia. En total, ha destinado 8,7 millones de euros a entidades que luchan contra la COVID-19 en España, Reino Unido, Estados Unidos, Chile, Perú, Colombia, Polonia y Portugal.

El afán de batallar con una pandemia que

ha puesto en jaque a toda la población ha despertado el interés de compañías internacionales y comunidades científicas. Así, al proyecto de Oxford se suma el de la estadounidense Moderna, conocida como ARNm-1273, que ha demostrado -a través de ensayos a más de 30.000 voluntarios-, seguridad e inmunidad en los participantes mayores de 55 años, según los datos registrados el pasado mes de septiembre.

Mientras, Rusia y China también pujan por recibir luz verde para la comercialización de su vacuna. —

to a great extent, to “our partners, who share the goal of beating this pandemic.”

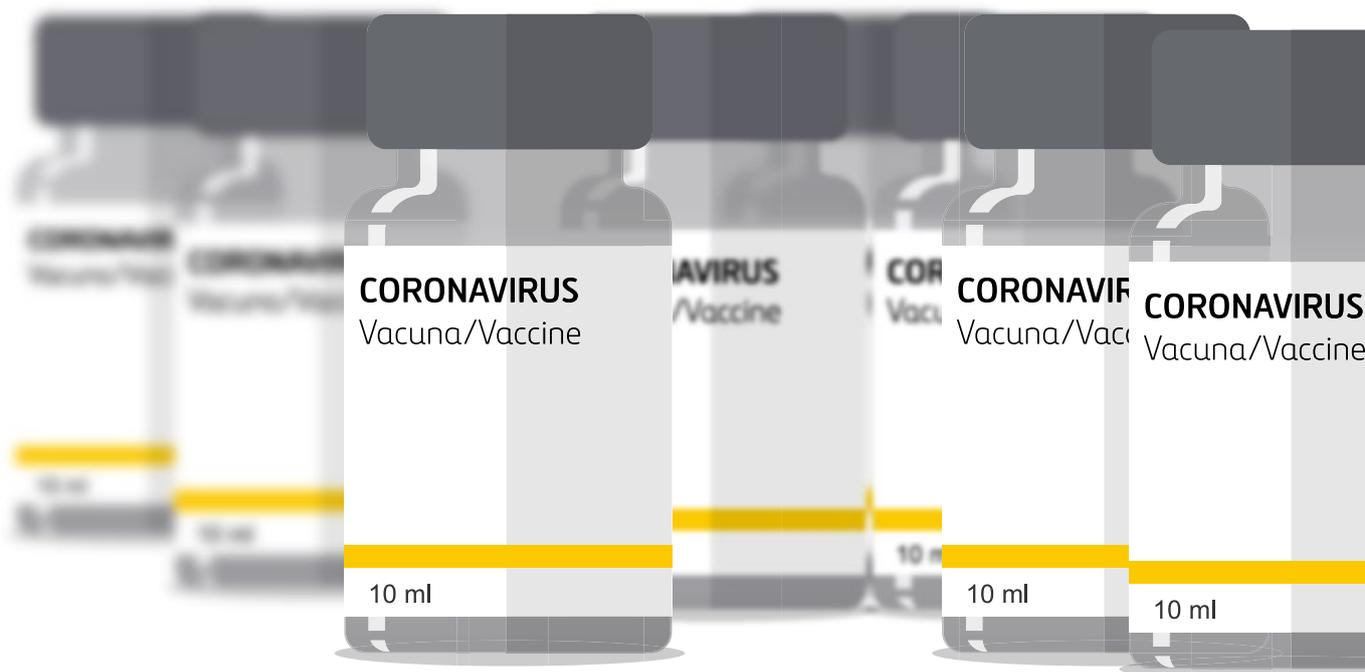
But this is not the only solution being funded by FerroviaJuntos. It also allocated funds to two vaccine projects at Spain's National Centre for Biotechnology, which is part of the Spanish National Research Council (CSIC), and one at Baylor College of Medicine, in Texas, which is working to develop a vaccine to modify the virus proteins.

These donations were made out of the “FerroviaJuntos COVID-19” fund, which the company established as part of its commitment to fighting the pandemic. Overall, the fund has allocated €8.7

million (in US dollars as well) to institutions combating COVID-19 in Spain, the United Kingdom, the United States, Chile, Peru, Colombia, Poland and Portugal.

Multinational companies and the scientific community are moving to battle this pandemic, which has placed the entire world population in jeopardy. In addition to the Oxford project, Moderna in the US has tested its ARNm-1273 vaccine on over 30,000 volunteers and it has been shown to be safe and to offer immunity in over-55's, according to data released in September.

Meanwhile, Russia and China are working to authorize the use of their vaccines. —



ZITY

“CONDUCCIÓN SEGURA”, EL NUEVO PROYECTO DE ZITY

“SAFE DRIVING,” ZITY’S NEW PROJECT

Despuntar en la andadura hacia la sostenibilidad. Esta fue una de las claves que impulsó el lanzamiento del servicio de movilidad compartida, o carsharing, ZITY. En 2017, y con una flota de 658 vehículos eléctricos, Ferrovial, de la mano de Renault, pusieron en marcha esta sociedad conjunta, con el fin de enfrentarse al reto de la movilidad sostenible en las ciudades. Una transformación del transporte en el espacio urbano que afianza el sello verde de sendas compañías.

Excel on the road to sustainability. This was one of the keys behind launching the carsharing service, ZITY. In 2017, Ferrovial, in partnership with Renault, launched this Joint Venture with a fleet of 658 electric vehicles. The goal was to address the challenge of sustainable mobility in cities. This transformation for transport in an urban environment has reinforced both companies’ green credentials.

Desde la popularización del automóvil en el siglo pasado, el objetivo de esta industria se ha centrado en garantizar la fluidez del tráfico y aumentar la seguridad urbana. Actualmente, el reto va un paso más allá: reducir las emisiones de gases nocivos, combatir la contaminación e impulsar la movilidad compartida y, principalmente, garantizar la seguridad y la protección de los usuarios a través de los sistemas de innovación inteligente, propios de la industria futurista en la que nos encontramos.

En este marco, y con el fin de mejorar la experiencia de sus usuarios, la compañía de movilidad compartida del grupo Renault y Ferrovial, ha puesto en marcha el proyecto bautizado “Conducción Segura”. Se trata de una prueba piloto con la instalación de diferentes dispositivos de telemetría, de ayuda en la conducción y de altavoces, en más de 100 coches de ZITY para establecer un mayor contacto con el usuario.

“El principal objetivo se centra en aumentar el servicio de asistencia y de seguridad a los usuarios de la plataforma”, explica Javier Mateos, consejero delegado de ZITY. “Continuamos buscando los mejores proveedores y las mejores tecnologías para proporcionar una experiencia segura y diferente para que nuestros usuarios apuesten por nuestros servicios, frente a los de otras empresas”, subraya.

Bajo este paraguas, y de la mano de Telefónica, GEOTAB y Mobileye, ZITY ha instalado una amplia gama de soluciones de telemetría

y de ayuda a la conducción con el fin de facilitar la prevención de accidentes. Al mismo tiempo, esta cartera de sistemas permite la obtención de más información sobre la flota y mejorar la seguridad de sus usuarios.

El dispositivo telemático GEOTAB recoge información en tiempo real de los parámetros del vehículo -velocidad, aceleraciones, estado del motor y alertas, entre otros-, y proporciona informes personalizados para ayudar a mejorar la gestión de la flota. Seguido de ello, el sistema de asistencia a la conducción ADAS, se ha

Since the rise of the automobile in the 20th century, this industry has aimed to ensure smooth traffic and increase safety in cities. Now the challenge is to go one step further: to reduce harmful gas emissions, fight against pollution, encourage shared mobility and, above all, guarantee safety and protection for users with smart innovation systems. These systems are characteristic of this futuristic industry in which we find ourselves.

It is in this framework that the mobility company shared by Renault and Ferrovial launched the “Safe Driving” project to enhance the user experience. This is a pilot test that includes the installation of different telemetry devices, driving assistance, and loudspeakers in over 100 ZITY cars and will improve contact with users.

“The main objective is focused on increasing safety and the assistance service for the platform’s users,” Javier Mateos, Zity’s CEO, explains. “We’re continually looking for the best providers and the best technologies to provide a safe, exceptional experience so that our users will keep using our services instead of turning to other companies,” he emphasizes.

As such, ZITY has installed a wide range of driving assistance and telemetry solutions to facilitate accident prevention with the help of Telefónica, GEOTAB, and Mobileye. This portfolio of systems improves safety for users as well as enables the collection of more information about the fleet.

The GEOTAB telematics device collects information in real-time on vehicle



Se trata de una amplia gama de soluciones de telemetría y de ayuda a la conducción para prevenir accidentes.

A wide range of driving assistance and telemetry solutions to facilitate accident prevention.

fabricado con el objetivo de reducir los accidentes gracias una cámara que monitoriza la conducción y avisa al conductor en tiempo real de los posibles riesgos al volante. Ello a través de un display colocado en el coche que aporta información de las señales de la vía, avisos de cambio de carril involuntario, monitorización de la distancia de seguridad con el vehículo delante, así como alertas de colisión frontal con otros vehículos, ciclistas o peatones. Por último, los altavoces GOTALK son otra de las soluciones desarrolladas por las tres compañías para ZITY. Este sistema informa sobre el servicio propio de ZITY, las normas, los packs o las ofertas; proporciona mensajes de interés (aparcamientos ZITY, noticias o límites en la zona de servicio); y mensajes relacionados con la conducción del usuario para mejorar su seguridad.

El desarrollo de este conjunto de sistemas de innovación para la prueba piloto determinará su futura, y definitiva, instalación en los más de 800 vehículos que integran la flota de ZITY, con el fin de mantener el estándar de seguridad con el que cuenta la compañía, y ofrecer una

mejor experiencia con la información recabada. En palabras de Mateos, “el objetivo de la empresa siempre será ofrecer una experiencia única llena de garantías y de seguridad”. Una premisa con la que se trabaja en ZITY desde su hace casi tres años. —

parameters (speed, acceleration, engine status, alerts, and more), and it provides personalized reports to help improve fleet management. The advanced driver assistance system (ADAS) is made to prevent accidents with a camera that monitors driving and warns the driver of potential hazards at the wheel in real-time. This happens through a display, which provides information on road signs, obligatory lane change warnings, the safe distance to vehicles in front of the car, and alerts on frontal collisions with other vehicles, cyclists, or pedestrians. Lastly, the GOTALK loudspeakers are yet another solution developed by the three companies for ZITY. This system provides information about ZITY’s service, the rules,

packs, and special offers. It provides relevant messages about ZITY parking spaces, news, or restrictions in the service area, as well as messages about the user’s driving to boost their safety.

The development of this innovative set of systems for the pilot test will determine its future and, of course, its potential installation in the over 800 vehicles in ZITY’s fleet. As always, our goal is to maintain the company’s safety standards and provide a better experience with the information collected. As Mateos puts it, “the company’s aim will always be to offer a safe and unique user experience guaranteed.” – something ZITY has been working on for almost three years. —



DEVOLVIENDO LA CONFIANZA A LAS INFRAESTRUCTURAS

RESTORING CONFIDENCE IN INFRASTRUCTURE

“Un producto eficaz, industrializable, con un coste viable y de aplicación generalizable en los espacios públicos”. Con estas palabras José Javier García Pardenilla, gerente de Ditecpesa, describe la idea nacida en medio de una pandemia y que poco a poco ha ido cogiendo forma hasta convertirse en una solución para garantizar la seguridad de todo tipo de infraestructuras.

“An efficient product with a viable cost that can be mass-produced and is generally applicable to public spaces.” That is how José Javier García Pardenilla, Manager of Ditecpesa, describes the idea, born in the midst of a pandemic, that has now taken shape as a solution for ensuring safety in all kinds of infrastructure.

En un momento en el que España se veía acuciada por los tremendos efectos del virus y en el que todos los esfuerzos se centraban en levantar hospitales de campaña para dar un respiro a las saturadas instalaciones sanitarias, fabricar mascarillas y respiradores, este equipo de la división de Ferrovial decidió ponerse manos a la obra para ver de qué forma podía aportar su granito de arena.

Con todos los ciudadanos en sus casas y el aumento al miedo de salir a las calles por el posible contagio por medio de las superficies, decidieron

aplicar la tecnología que hasta el momento estaban usando en carreteras para fijar compuestos en materiales e intentar poner fin a una de las grandes problemáticas del momento. Con este objeti-

Just as Spain was beginning to feel the effects of the virus and as huge efforts were being made to build temporary hospitals to ease the burden on the existing healthcare facilities and to manufacture masks and

ventilators, this team from Ferrovial's Construction Division decided to see how they could contribute.

With the entire country in lockdown and mounting fears about going out and

“Los resultados del experimento están siendo satisfactorios y durante el mes de octubre tendremos los resultados definitivos. Las superficies quedan libres del virus de forma prolongada, garantizando la protección de los espacios públicos”.

“The trial data were satisfactory and we will have the final results in October. The surfaces remain free of the virus for a prolonged period, guaranteeing safety in public spaces.”

vo todo el equipo se volcó en el diseño de una formulación innovadora para proteger y desinfectar los espacios y elementos públicos, así como las infraestructuras, un proyecto de investigación que fue bautizado como ProteCovid-19.

La clave de la iniciativa residió en “crear algo que se fijase a las superficies y matase al virus”, señala Juan Elizaga, director de Recursos Operativos Ferroviario Construcción, puesto que, “hasta entonces, los desinfectantes del mercado como jabones, lejías o peróxidos solo actuaban de forma momentánea, pero tiene que coincidir el momento de la desinfección con el virus, ya que poco tiempo después el virus se aloja en los materiales sin problemas y se sabe que el contagio por contacto es muy relevante en la transmisión de este tipo de enfermedades”.

Apenas unos meses después, ProteCovid-19 ya había sido probado en distintas superficies como el vidrio, acero inoxidable, acero, y materiales pétreos, así como los textiles y plásticos de los vehículos de ZITY. Los resultados del experimento han sido un éxito, tanto que se ha demostrado la diferencia entre ProteCovid-19 y los desinfectantes convencionales. El primero se adhiere a la superficie, permitiendo que los espacios queden libres del virus de forma prolongada. Además, esta nueva tecnología también ha dado buenos frutos como biocida que erradica los microorganismos con características como las del SARS-CoV-2.

La iniciativa, que no ha pasado desapercibida en el panorama internacional, ha sido respaldada tanto por el Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial CDTI dependiente del Ministerio de Ciencia y Tecnología y del EIT (Instituto Europeo de innovación y tecnología) Urban Mobility COVID-19 de la Comisión Europea.

La gran acogida del proyecto en Bruselas se ha materializado en un proyecto de innovación aplicada como CD-Clean EIT Urban mobility, liderado por Ferrovial y en el que participan compañías y entidades procedentes de España, Bélgica y Polonia.

Aportar soluciones innovadoras para prevenir y adaptarse a la COVID-19, además de recuperar la confianza en el transporte público y movilidad es la línea de trabajo que está desarrollando. Por este motivo, está llevando a cabo pruebas piloto en el Área Metropolitana de Barcelona y los Transports Metropolitans de Barcelona. El proyecto CD-Clean pretende demostrar la aplicación de una solución acuosa con efecto antiséptico maximizado para la desinfección y

protección de los espacios públicos tales como el transporte frente a la propagación del virus. Se busca facilitar la continuación de la actividad cotidiana de las personas sin poner en riesgo su salud.

La formulación ya tiene una marca comercial “Long Clean Surface”, que se ha registrado en el instituto nacional de toxicología para su uso comercial.

Según Elizaga, “ya se han puesto en contacto diversas compañías interesadas en la adquisición del producto para su uso masivo”.

“Los resultados del experimento están siendo satisfactorios y durante el mes de octubre tendremos los resultados definitivos. Las superficies quedan libres del virus de forma prolongada, garantizando la protección de los espacios públicos”. —

potentially catching the virus from surfaces, the team decided to repurpose technology from road building and maintenance in order to attach compounds to materials, in a bid to solve one of the biggest problems of our time. With this goal in mind, the entire team shifted its focus to designing an innovative formula for protecting and disinfecting public spaces and elements, as well as infrastructure, in a research project that was named ProteCovid-19.

The core aim of the project was to “create something that would stick to surfaces and kill the virus,” said Juan Elizaga, Operating Resources Manager at Ferrovial Construction. “Up to that point, the disinfectants available in the market, such as soaps, bleaches and peroxides, only worked momentarily, but disinfection had to coincide with the virus; the effect of disinfection lasted only a short time, after which surfaces were susceptible to harbouring the virus once again; moreover, this kind of disease is known to spread readily through contact.”

Just a few months later, ProteCovid-19 has been tested on a range of surfaces, including glass, stainless and ordinary steel, and stone, as well as the textiles and plastics in Zity vehicles. The trials were a resounding success, evidencing the difference between ProteCovid-19 and conventional disinfectants. ProteCovid-19 sticks to surfaces, keeping areas free of virus for prolonged periods. This new technology has also proved useful as a biocide for killing micro-organisms with similar characteristics to SARS-CoV-2.

The initiative, which has aroused interest

on an international level, is backed by the Centre for the Development of Industrial Technology (CDTI), an agency of the Spanish Ministry of Science and Technology, and by the Urban Mobility Covid-19 project of the European Institute of Innovation and Technology (EIT).

The enthusiastic response to the project in Brussels resulted in CD-Clean, an applied innovation project under the auspices of the EIT Urban Mobility initiative, led by Ferrovial and involving companies and institutions from Spain, Belgium and Poland.

The mission is to contribute innovative solutions to prevent and adapt to COVID-19, as well as to restore confidence in public transport and mobility solutions. Pilot trials are taking place in Greater Barcelona and its mass transit systems. The CD-Clean project aims to demonstrate the application of an aqueous antiseptic solution optimised for the disinfection and protection of public places such as mass transit systems, as a way of halting the spread of the virus. The idea is to enable people to continue their daily activities without putting their health at risk.

The formula has been trademarked as “Long Clean Surface”, and registered for commercial use with Spain’s National Institute of Toxicology.

According to Elizaga, “A number of companies have contacted us to acquire the product for large-scale application.”

“The trial data was satisfactory, and we will have the final results in October. The surfaces remain free of the virus for a prolonged period, guaranteeing safety in public spaces.” —

Y TAMBIÉN DICEN LA HORA

AND THEY ALSO TELL THE TIME

El padre de los relojes inteligentes o smartwatches hizo su presentación al mercado en 1994, desarrollado por Timex y Microsoft para la NASA, si bien en los 70 compañías como Hamilton o Seiko ya habían comenzado a introducir tecnologías para medir el pulso. Pero hoy algunas de las principales marcas han incluido sensores y análisis que nos podrían alertar de los primeros síntomas de COVID.

The original smartwatch made its debut on the market in 1994. It was developed by Timex and Microsoft for NASA, though companies like Hamilton and Seiko had already begun introducing pulse-measuring technologies in the 70s. But today, some leading brands even have sensors and methods of analysis that could alert us to early Covid symptoms.

El pionero de lo que hoy conocemos como relojes inteligentes fue el Pebble Original, presentado como proyecto de crowdfunding en 2012. A partir de ese momento Samsung y Sony, entre las marcas generalistas, y también marcas deportivas, se embarcaron en una carrera por incluir mayor número de sensores y proporcionarles más funcionalidades al usuario.

DE LAS APLICACIONES DEPORTIVAS, A LAS DE SALUD

Según la consultora GlobalData, se espera que el mercado de los wearables pase de los 27.000 millones de dólares con los que se cerró 2019 a los 64.000 millones en 2024. No obstante los problemas en las cadenas de suministro, así como la ralentización del consumo han hecho que en los primeros meses de la pandemia se hayan reducido las ventas de los smartwatches en un 9%. Con todo, la COVID-19 ha incrementado los casos de uso de los wearables en general, y de los relojes inteligentes en particular. El aumento del número de sensores y la fiabilidad de las mediciones ha conseguido que la capacidad de identificar signos vitales y vincularlos a sintomatología de potenciales enfermedades haya crecido mejorando sus capacidades para alertar de forma temprana sobre enfermedades, así como realizar diagnóstico, el seguimiento de los enfermos, ajustar los tratamientos y trabajar en la prevención.

Este verano los grandes vendedores han introducido nuevas características en sus aplicaciones basadas en la monitorización del movimiento, que ilustran los avances en los algoritmos y su análisis que ya se utilizaba en el conteo de pasos o en las alertas por caídas. Pero quizá la más prominente desde un punto de vista médico es la app de monitorización ECG, aprobada por la FDA (Food and Drug Administration) americana, y que permite detectar y notificar al usuario un ritmo cardíaco irregular y que podría ser utilizado para loca-

lizar posibles signos de fibrilación atrial, que se produce cuando el corazón late muy rápidamente o de forma irregular, siendo la más común de las arritmias.

Otra de las funcionalidades médicas introducidas recientemente por Fitbit, otro de los líderes en este mercado que adquirió Pebble en 2016 y en la actualidad se encuentra en pleno proceso de adquisición por Google, es la oximetría. Esta técnica mide la saturación de oxígeno en sangre con un sistema de sensores fotónicos con luz infrarroja. Los últimos avances habían demostrado una versión reflectiva en vez de la transmisiva que se utilizan en los dispositivos que se ajustan en el dedo, haciéndola viable para los smartwatches. Sin embargo la medida de la saturación en dispositivos no médicos, al no contar con la aprobación de la FDA, solo puede mostrar datos agregados en un periodo de tiempo y no puede asociarse a la detección de la apnea del sueño.

The first smartwatch was the Pebble Original, which began as a crowdfunding project in 2012. From that moment on, Samsung and Sony, as well as other general brands and sports brands, set out on the race to incorporate more sensors and offer users more functions through their watches.

EVERYTHING FROM SPORTS TO HEALTH

According to the consulting agency GlobalData, the wearables market is expected to grow from \$27 billion at the end of 2019 to \$64 billion in 2024. With the issues in supply chains and the slowdown in consumption, smartwatch sales went down 9% in the first few months of the pandemic. However, Covid-19 has brought a rise in wearables in general, particularly smartwatches. The greater number of sensors and the reliability of the measurements have made it increasingly possible to identify vital signs and link them to potential symptoms of various

diseases. This makes it more possible to be alerted to diseases earlier on, run diagnoses, monitor illnesses, adjust treatments, and work on prevention.

This summer, major brands have introduced new features through their apps that monitor movement. This shows the advances made in algorithms and the accompanying analyses, which were already used for counting steps or sounding alarms for falls. Perhaps the most significant one from a medical point of view is the ECG monitoring app, which has been approved by the FDA in the US. The app detects and alerts users to any irregular heart rhythm. This could be used to detect possible signs of atrial fibrillation, which occurs when the heart beats very quickly or irregularly. It is the most common form of arrhythmia.

Another medical feature recently introduced by Fitbit is blood oxygen monitoring. Fitbit, a leader in this market,

Otras funcionalidades de gran popularidad son la monitorización de la presión sanguínea y de la temperatura corporal, característica incorporada en el último modelo de Fitbit. El nuevo biosensor de esta marca incorpora, además del monitor ECG, un sensor de actividad electrodermal, otro de temperatura, a la vez que monitoriza el sueño y la respiración. Actualmente es el dispositivo que más lejos ha llegado, ya que es capaz de mostrarte los niveles de estrés a los que estás sometido. James Park, CEO de Fitbit, ha reconocido que la compañía trabaja en un sistema que alertará al usuario sobre si debe someterse a cuarentena y a test si fuese necesario. “Hacer cuarentena de uno a tres días de que los síntomas comiencen puede tener un impacto relevante en el desarrollo de la pandemia”, afirmó Park.

La última versión del eWatch de Apple, además de un eficaz monitor de ECG, también incluye la medición de oxígeno en sangre en su última versión, así como la monitorización del sueño, sin embargo no ofrece el seguimiento del estrés que sí hace el dispositivo de Fitbit.

LOS ANILLOS DE LA NBA

Según declaraciones de Eric Topol, cardiólogo y vicepresidente ejecutivo de Scripps Research a Wall Street Journal, “la mitad de los infectados por COVID no muestran fiebre, por lo que eres particularmente infeccioso antes de tener fiebre”. Sin embargo, “que tu ritmo cardiaco en reposo no cambie en las últimas semanas es una buena señal de que no pasa nada”.

La Universidad de Virginia y de California están trabajando con los anillos Oura y su capacidad para detectar síntomas relacionados con la COVID entre uno y tres días antes. Sin embargo, la medida del oxígeno en sangre solo es significativa cuando ya has sido diagnosticado de esta enfermedad y solo para conocer la severidad de la patología.

Algunos centros de investigación como Embedded Systems Laboratory están trabajando en la posibilidad de que un smartphone pueda identificar la tos típica de la enfermedad.

Algún día podremos preguntarle a los asistentes como Siri si estamos enfermos, pero hasta el momento, aunque nos puedan ayudar en mantener el estrés a raya o el ritmo de nuestras carreras, lo mejor es ir al médico. —

acquired Pebble in 2016 and is currently being acquired by Google. This technique measures blood oxygen saturation through a system of photonic sensors with infrared light. The latest advances included a reflective version instead of the transmissive one used in devices to be worn on the finger, making it viable for smartwatches. However, because saturation measuring in non-medical devices is not FDA-approved, only aggregated data can be shown over a period of time, and it cannot be linked to detecting sleep apnea.

Other popular features include blood pressure and body temperature monitoring, which are built into the latest Fitbit model. In addition to ECG monitoring, Fitbit's new biosensor includes an electrodermal activity sensor and a temperature sensor, while also monitoring sleep and respiration. Currently, this device has gone the furthest in showing you your stress levels. James Park, Fitbit's CEO, says that the company is working on a system that will alert the user as to whether they should self-isolate and, if necessary, get tested. “If you can quarantine one to three days before your symptoms start, it could have a really meaningful impact on the course of the disease.”

Apple's latest watch has blood oxygen monitoring, as well as ECG and sleep monitoring; however, it does not feature stress monitoring like the Fitbit.

THE NBA'S LATEST RINGS AREN'T FOR CHAMPIONSHIPS

According to Eric Topol, a cardiologist and the executive vice-president at Scripps Research, “more than half of people who have Covid-19, people with a bona fide infection—they never mount a fever response... you're particularly infectious before you have a fever.” In his statements to the Wall Street Journal, he also says, “the fact that your resting heart rate has never gone up is a really good sign that there's nothing going on.”

The Universities of Virginia and California are working on Oura rings and their ability to detect Covid-related symptoms one to three days earlier. However, measuring blood oxygen is only meaningful when you've already been diagnosed with Covid, and even then just to determine the severity of the disease.

Some research centers like Embedded Systems Laboratory are working on smartphones, potentially identifying the cough that is typical of the disease.

One day, we may ask Siri and her virtual colleagues if we're sick. For now, though they can help us keep stress at bay or stay on track, it's still best to go to the doctor. —





ZURITANKEN

CÓMO EVOLUCIONAR CON LAS IDEAS DE LOS EMPLEADOS

HOW TO EVOLVE WITH EMPLOYEES' IDEAS

En el pasado de la innovación se viven experiencias que invitan a la imaginación a dejarse llevar. Las buenas ideas pueden surgir en cualquier momento y no hay nada mejor que compartirlas para hacerlas realidad.

Bajo esta premisa Ferrovial puso en marcha hace ya ocho años Zuritanken, un programa de ideación impulsado para fomentar la cultura innovadora. Nacidos de la unión de la expresión en suajili “nzurin” que significa grande y la palabra noruega “tanken” que significa idea, se han convertido en los premios de innovación de Ferrovial con una comunidad a la que pertenecen más de 3.800 personas y que ha generado cerca de 3.200 nuevas ideas.

Actualmente nos enfrentamos a cuestiones marcadas por la incertidumbre: ¿Cómo impulsar el compromiso en seguridad y salud? ¿Cómo crear nuevas oportunidades de negocio para mejorar la sostenibilidad? ¿Cómo será el futuro de Ferrovial en un mundo post-COVID? Es la hora de la innovación.

El éxito en seguridad y salud depende de la implicación positiva del personal competente, dotado de sistemas que facilitan en lugar de añadir complejidad, donde la recompensa y el reconocimiento representa la forma en la que se trabaja. En este contexto, la compañía ha lanzado el reto de Seguridad y Salud, con el que busca ideas que refuercen la cultura corporativa en esta materia mediante el empoderamiento del empleado para reducir la exposición del personal a riesgos.

En línea con el compromiso de la empresa con la sostenibilidad, la personalidad del segundo de los retos está muy ligada a la reducción de las emisiones directas de CO2 en un 32% para 2030 y alcanzar la neutralidad de carbono en 2050. Por este motivo, Zuritanken pone el foco en propuestas para una economía baja en carbono, alineadas con las capacidades y conocimiento de Ferrovial y en ámbitos como la economía circular, movilidad sostenible o la transición energética.

La disrupción que ha supuesto la COVID-19 obliga a Ferrovial a mirar más allá y explorar territorios desconocidos con nuevas soluciones relacionadas al importante crecimiento del trabajo a distancia, la transformación digital del transporte de masas o la mayor demanda de infraestructura de transporte. Es en esta línea en

la que se mueve el último de los retos de esta quinta edición.

El propósito de Zuritanken es caminar hacia un mundo innovador desarrollando la creatividad de los empleados, dándoles la oportunidad de generar ideas innovadoras que ayudan a Ferrovial a mejorar como compañía.

Para impulsar esta innovación, un jurado de expertos elige dos ideas finalistas por reto y cada una de ellas recibirá un premio en especie valorado en 4.000 euros. Una de ellas es elegida ganadora y recibe un premio adicional en especie valorado en otros 4.000 euros. Además, la empresa se compromete a estudiar la implementación de la idea ganadora. —

Along the innovation journey, experiences are lived that invite the imagination to let itself go. Good ideas can arise at any time and there is nothing better than sharing them to make them a reality.

Under this premise, eight years ago, Ferrovial launched Zuritanken, an ideation programme promoted to develop an innovative culture across the business. Born from the union of the Swahili expression “nzurin” which means big and the Norwegian word “tanken” which means idea, Zuritanken has become the innovation awards of Ferrovial with a community of over 3,800 people and has generated around 3,200 new ideas.

We are currently facing questions marked by uncertainty: How to boost commitment in health and safety? How to create new opportunities business to improve sustainability? What will Ferrovial's future be like in a post-COVID world? It's time for innovation.

Success in health and safety depends on the positive involvement of competent staff, equipped with systems that facilitate instead of adding complexity, where the reward and recognition represents the way in which they work. In this context, the company has launched the Health and Safety challenge, which seeks ideas that reinforce corporate culture in this area through the empowerment of the employee to reduce exposure of staff to risks.

In line with the company's commitment

to sustainability, the aim of the second challenge is to receive solutions which would help reduce the amount of direct CO2 emissions by 32% by 2030 and ultimately achieve carbon neutrality by 2050. For this reason, Zuritanken puts the focus on proposals related to a low carbon economy which are aligned with the capacities and knowledge of Ferrovial and in areas such as the circular economy, sustainable mobility or even energy transition.

The disruption caused by COVID-19 forces Ferrovial to look beyond and explore unknown territories with new solutions related to the significant growth of telework, the digital transformation of mass transport systems or the increased demand for transport infrastructure. This is the drive for the final challenge of this fifth edition.

Zuritanken's purpose is to lead the way towards an innovative world, developing the creativity skills of its employees, giving them the opportunity to generate innovative ideas that help Ferrovial to improve as a company.

To promote this innovation, upon completion of the campaign, a jury of experts will choose two finalist ideas per challenge and each of them will receive a prize in kind valued at 4,000 euros. One of these finalists will then be chosen as the overall winner and will receive an additional prize in kind valued at an additional 4,000 euros. Furthermore and most importantly, the company is committed to the further study and future implementation of the winning idea. —

Ferrovial busca

genios como tú

Ferrovial is looking for
geniuses like you

RETOS/CHALLENGES
2020

SEGURIDAD Y SALUD
HEALTH AND SAFETY



SOSTENIBILIDAD
SUSTAINABILITY



EL DÍA DESPUÉS
THE DAY AFTER



Si el jurado decide que tu idea es la ganadora de los Premios Zuritanken, la compañía se compromete a implantarla. En ese caso, recibirás 8.000 € en especie y, si eres finalista, 4.000 €.

If the jury decides that your idea is the winner of the Zuritanken Awards, the company commits to implement it. In that case, you will receive 8,000 euros in kind and, if you are a finalist, 4,000 euros.

Visita/Visit

zuritanken.com

zuritanken :

ferrovial

UNA TRANSFORMACIÓN CULTURAL

A CULTURAL TRANSFORMATION

De un día para otro, y sin previo aviso, se cancelan las reuniones presenciales y se establece Teams como el canal de comunicación oficial. Se debe mantener una distancia de seguridad de dos metros entre empleados, lo cual propicia un cambio de planes constante y una reorganización los puestos de trabajo. La pregunta, ¿y ahora qué? se convierte en el pan de cada día.

Overnight, with no warning, all face-to-face meetings were canceled, and Microsoft Teams became the official communication channel. Employees have to have two meters of distance between them, which brings constant changes to plans and the reorganization of work. The question on all of our minds: “Now what?”

Señales, dispensadores de gel, separación entre mesas, carteles, y en general, una nueva cultura dentro de la empresa. La pandemia también ha obligado a las corporaciones a ajustar sus modelos de negocio y la manera en la que, hasta entonces, habían operado. Y con ella, también la forma en la que sus oficinas y sus equipos funcionaban.

Ferrovial ha llevado a cabo esta transformación de la noche a la mañana para asegurar a sus empleados el máximo nivel de seguridad, tanto fuera como dentro de la empresa. Desde que estallara la crisis sanitaria, la compañía ha centrado sus esfuerzos en mitigar los impactos que la COVID-19 estaba generando en la sociedad. Así, las ayudas se han dividido en tres frentes principales: la protección de sus empleados, la implicación social y el compromiso con los mercados donde desempeña su actividad.

La nueva filosofía de seguridad de Ferrovial se aplica dentro y fuera de los edificios. En las oficinas, algunas de las medidas más destacadas han sido la sustitución de la huella dactilar por una tarjeta de acceso, evitando así todo tipo de contacto. También se han colocado en la entrada termómetros de última generación que miden la temperatura, para poder conocer qué empleados podrían presentar algunos de los síntomas del virus como es la fiebre. Una vez dentro, todas las plantas y pasillos cuentan con numerosos dispensadores de gel hidroalcohólico, así como indicaciones para recordar las medidas higiénicas básicas.

Ferrovial ha estado al pie del cañón desde el primer día para asegurar la continuidad del negocio y el mantenimiento de su actividad diaria. Por ello, apostó de manera decidida por la flexibilidad, el teletrabajo, siempre que fuera posible, las herramientas colaborativas y las reuniones virtuales.

El trabajo a distancia se convirtió en una medida esencial para asegurar que se respetaran las medidas de seguridad. Dado que para mantener la separación mínima de 2 metros entre empleados no todos los profesionales pueden acudir todos los días a la oficina, los departamentos han tenido que reorganizarse.

Signs, hand sanitizer, separating tables, posters, and a new company culture. The pandemic has also forced corporations to change their business models and how they've operated until now. How their offices and teams worked had to change, too.

Ferrovial took on this transformation overnight to guarantee the highest level of safety possible for employees, both at the company and beyond. Since the beginning of this health crisis, the company has focused on mitigating the impact of COVID-19 on society. Thus, aid has been split into three main fronts: protecting employees, social involvement, and commitment to the markets where it operates.

Ferrovial's new safety philosophy applies both in buildings and outside of them. Some of the most important measures in our offices include replacing fingerprint access with a keycard, thus eliminating all contact.

State-of-the-art thermometers have also been set up at entrances to check which employees could have some symptoms of the virus, including fever. Once inside, every floor and hallway has several hand sanitizer dispensers, as well as signs about measures for basic health and hygiene.

Ferrovial has been ready for whatever comes our way since day one, ensuring continuity and keeping up our daily activities. This is why it unequivocally supported flexibility, remote working whenever possible, tools that support teamwork, and virtual meetings.

Working remotely became essential to ensuring all possible safety measures were taken. To keep the minimum distance of 2 meters between employees, not all professionals could go to the office every day. Therefore, the departments had to rethink how they work.



Desde casa, la comunicación interna ha jugado un papel primordial y fundamental. Ferrovial se ha enfocado en estar en contacto permanente con sus empleados y el departamento de Recursos Humanos ha informado en todo momento sobre las pautas a seguir para mantener los nuevos protocolos de seguridad e higiene.

Las claves del éxito comunicativo también han pasado por las herramientas de comunicación interna, como los boletines diarios o una nueva Ferroletter, que se envía semanalmente y en la que se incluye información práctica sobre el teletrabajo, las herramientas del día a día, y noticias corporativas para mantener la información sobre la compañía actualizada en todo momento. El CEO de Ferrovial, Ignacio Madridejos, quiso estar cerca de los empleados y envió varios comunicados para informarles sobre el impacto de la pandemia en las distintas áreas de negocio. Gracias a las herramientas de comunicación y a la implicación de todos los profesionales, se ha seguido trabajando en equipo.

Asimismo, se organizaron cursos de prevención y campañas de concienciación para minimizar el riesgo de contagio de los empleados. Gracias a estos esfuerzos, y al riguroso cumplimiento de las normas por parte de sus empleados, Ferrovial ha logrado distintas certificaciones AENOR en varios de sus edificios, entre ellos su sede corporativa.

Para asegurar la coordinación de todas estas actividades, se constituyó un Comité de Seguimiento

organizado por la Dirección de Seguridad y formado por las distintas áreas funcionales de la organización, como Recursos Humanos, Servicio Médico, Seguridad y Salud, Sistemas de Información, Comunicación y Servicios Generales.

Este comité ha seguido la evolución de la enfermedad en las distintas geografías donde la compañía opera y ha liderado la implantación de las medidas preventivas y organizativas para garantizar que Ferrovial sea un espacio seguro en el que trabajar. —

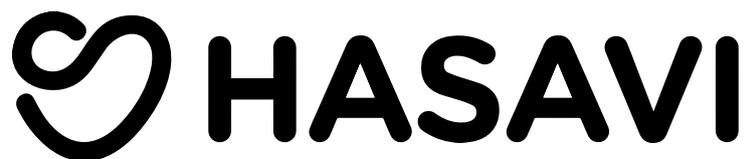
Internal communications has played a major role in working from home. Ferrovial has focused on staying in touch with its employees at all times, and Human Resources has provided a continual flow of information on guidelines around these new safety and hygiene protocols.

The keys to success in terms of communication also depend on internal communication tools, including daily newsletters and the new Ferroletter. This weekly update includes practical information on teleworking, day-to-day tools, and corporate news to keep everyone up-to-date on information about the company at all times. Ferrovial's CEO, Ignacio Madridejos, wanted to stay in close contact with employees, and he sent several statements about the pandemic's impact on different areas of the business. Thanks to communications tools and everyone's involvement, teamwork has gone on as usual.

Prevention courses and awareness campaigns were also held to minimize the risk of disease spreading among employees. With these efforts and our employees' rigorous compliance with the standards set forth, Ferrovial has been awarded various AENOR certifications at several of its buildings, including corporate headquarters.

A Monitoring Committee was set up by the Security Directorate to ensure that all of these activities were coordinated properly. The committee includes the organization's different functional areas, such as Human Resources, Medical Service, Health and Safety, Information Systems, Communications, and General Services.

This committee has been following the disease's evolution in the different areas where the company works. It has also spearheaded implementing preventive and organizational measures to ensure that Ferrovial is a safe place to work. —



¿CÓMO INSTAURAR HÁBITOS DE VIDA SALUDABLES EN REMOTO?

SETTING UP HEALTHY HABITS REMOTELY

HASAVI no es una nueva palabra creada por los jóvenes para determinar sus realidades cambiantes, sino un acrónimo que hace referencia a los Hábitos de Vida Saludables para denominar el programa corporativo de Salud y Bienestar de los empleados de Ferrovial.

Su objetivo no es otro que fomentar lo que su nombre bien indica: hábitos y estilos de vida saludables en el entorno laboral, algo que no siempre resulta fácil. Podemos pasar muchas horas sentados delante del ordenador, picando o comiendo snacks de una máquina de vending para afrontar las épocas de mayor estrés y sin realizar el ejercicio diario necesario para equilibrar la balanza.

Compaginar el deporte o las tareas del día a día con el trabajo es una ardua tarea. Aquí es cuando HASAVI arranca sus motores y ayuda a la conciliación por medio de su programa, basado en tres pilares primordiales: nutrición, salud y actividad física.

Raquel Pachecho, de Ferrovial Construcción, es madre de familia numerosa y gracias a HASAVI retomó “el deporte, llevaba 10 años sin poder hacerlo”, explica. “Personalmente, me viene genial porque puedo dar las clases durante la hora de la comida o antes de las 7 de la mañana”.

Spinning, global training, yoga, pilates, hipopresivos, club del corredor... las opciones son numerosas. “La actitud para trabajar es mucho mejor”, comenta esta empleada. Además, fomenta la inclusión

HASAVI isn't some new word for the latest trend. It's an acronym for Hábitos de Vida Saludables, or Healthy Living Habits, given to Ferrovial's corporate program for Employee Health and Well-being.

entre distintas áreas. “Profesionalmente, conoces a más gente de más departamentos y esas barreras que encuentras en el día a día se hacen más llevaderas”.

“La verdad es que ha sido todo un descubrimiento”, comenta Juan Aller, de Ferrovial Servicios. “Ahora estoy mucho más activo. Yo siempre he hecho deporte, pero HASAVI ha sido una forma de incentivarlo más”, explica.

Sin embargo, el confinamiento llegó y este programa se vio obligado a buscar alternativas para seguir ayudando a los empleados a mantener el ritmo. “Fue increíble ver que HASAVI seguía durante el confinamiento. Con las clases por Instagram y los directos seguimos entrenando”, relata Juan Aller.

Its goal is to promote exactly what its name says: healthy habits and lifestyles in work environments, which isn't always easy. We can spend hours sitting in front of the computer with vending machine snacks to cope with stressful times, while not getting enough daily exercise.

Getting exercise and day-to-day chores done along with work is an arduous task. This is where HASAVI comes in: its three main pillars, nutrition, health, and physical

activity, promote a better work-life balance.

Raquel Pachecho from Ferrovial Construction has many children, and thanks to HASAVI, she could get back to “practicing sports, which I hadn't been able to do for 10 years,” she says. “It's great for me because I can take classes at lunch or before 7 a.m.”

Spinning, global training, yoga, pilates, hypopressive exercises, running clubs... the options are endless. “My attitude about work is much better,” one employee says.

“Desde la pandemia, las clases han seguido igual”, explica Raquel. “Había un montón de clases, te ponías tu ropa de deporte, hacías la clase y luego seguías trabajando”, añade. A través de su perfil de Instagram, HASAVI dirigía actividades en directo, que se quedaban grabadas durante 24 horas para que todo el mundo tuviera acceso a ellas de manera ilimitada. “Hasta mi pareja se ha enganchado, la he animado a hacer deporte conmigo”, cuenta Juan Aller.

Además de las clases, HASAVI proporciona herramientas que benefician el bienestar físico y mental, algo que también ha continuado durante la nueva normalidad a través de Teams. “Yo he estado en nutrición y la experiencia ha sido bastante positiva”, explica este empleado de la división de Servicios. “HASAVI me ha ayudado bastante, estoy comiendo mejor y cumpliendo mis objetivos”.

“Tanto personal como profesionalmente, esto es un 10 para Ferrovial”, concluye Raquel.

HASAVI no es solo un plan, es un estilo de vida que busca promover un giro de 180 grados en los empleados y en la propia corporación: es por medio de pequeños cambios diarios cuando conseguimos un renacimiento completo.

El programa está atravesando una etapa llena de nuevas oportunidades y busca una expansión que le permita convertirse en el nuevo modelo de salud y bienestar de la compañía. El objetivo es que poco a poco se pueda implementar de manera global.

“Estoy encantado con las clases que estamos haciendo y hay una flexibilidad total para hacer un poco de deporte en cualquier momento”, concluye Juan.

Y tú, ¿te atreves con HASAVI? —

It also boosts inclusion between different areas. “You can meet more colleagues from more departments, and the barriers you come up against every day start getting lighter.”

“Honestly, it’s been quite a find,” says Juan Aller of Ferrovial Services. “Now, I’m much more active. I’ve always played sports, but HASAVI has incentivized it even more,” he says.

However, Covid confinement came along, and the program had to find alternatives to continue helping employees keep up the good work. “It was amazing to see how HASAVI kept up during confinement. With Instagram classes and live ones, we could keep training,” says Juan Aller.

“Since the pandemic, classes have stayed the same,” Raquel says. “There were so many classes. You just had to get on your workout clothes, take the class, and then continue working,” she adds. HASAVI ran live activities through its Instagram profile. They stayed up for 24 hours so that everyone had unlimited access to them. “Even my partner got hooked, I’ve encouraged her to practice sports with me,” says Juan Aller.

In addition to classes, HASAVI offers tools for physical and mental well-being, which has continued during the “new normal” through Teams. “I’ve been in nutrition, and the experience has been pretty positive,” says the Services division employee. “HASAVI has helped me a lot. I’m eating better and meeting my goals.”

“Both personally and professionally, this is a home run for Ferrovial,” Raquel concludes.

HASAVI isn’t just a plan; it’s a lifestyle aiming to encourage a U-turn for employees and the corporation itself. Small daily changes are what allow us to be reborn.

The program is currently in a stage full of new opportunities. It’s seeking an expansion that will allow it to become the company’s new model for health and well-being. The goal is for it to be gradually implemented globally.

“I’m delighted with the classes we’re doing, and there’s absolute flexibility to exercise any time you want,” Juan concludes.

What about you? Will you take on HASAVI? —





BIZNEWS

La actualidad de un vistazo
Biznews: current affairs at a glance



Andrés Sacristán, nuevo director de Cintra para Estados Unidos

Andrés Sacristán, new Director of Cintra in the United States

Andrés Sacristán ha sido nombrado director de Cintra para Estados Unidos. Sacristán se incorporó a Cintra en el año 2001 y desde entonces ha ocupado distintas posiciones en la compañía. En 2010 fue nombrado director de Autopistas España y miembro del Comité de Dirección de Cintra, posteriormente fue nombrado director para Europa y Nuevos Mercados, y desde 2017 ocupaba los cargos de director de Canadá y CEO de la autopista 407 ETR, en Canadá.

Andrés Sacristán has been appointed as the new as Director of Cintra in the United States. Sacristán joined Cintra in 2001 and has held a number of positions in the company. In 2010, he was appointed Director of Spain Highways and joined the Executive Committee of Cintra; he was subsequently appointed as Director of Europe and New Markets, and he was currently Director of Canada and CEO of 407 ETR highway.

Javier Tamargo, nuevo director de Cintra para Canadá

Javier Tamargo, new Director of Cintra in Canada

Javier Tamargo ha sido nombrado director de Canadá y miembro del Comité de Dirección de Cintra. Tamargo se incorporó a Cintra en el año 2002 y desde entonces ha sido COO de la autopista NTE, en Dallas; CEO de la 407 EDG, en Toronto, y CEO de la I-77, en Virginia. Hasta este nombramiento, Javier Tamargo era director comercial para la licitación de Maryland.

Javier Tamargo has been appointed Director of Canada and a Member of the Executive Committee of Cintra. Javier joined Cintra in 2002 and has worked as COO of NTE, in Dallas; CEO of 407 EDG, in Toronto, CEO of I-77, in en Virginia. Until this appointment he was Sales Manager for bidding in Maryland.





Ferrovial cierra la refinanciación de la autopista LBJ en Texas por 622 millones de dólares

Ferrovial completes refinancing of the LBJ Express Highway in Texas for \$622 million

Ferrovial, a través del consorcio LBJ Infrastructure Group liderado por su filial Cintra, ha cerrado la refinanciación de la autopista Lyndon B. Johnson (LBJ Expressway) ubicada en Texas con una emisión de bonos por importe nominal de 544,5 millones de dólares, emitidos con una prima que ha elevado la cifra recibida hasta un total de 622 millones de dólares (equivalentes a unos 557 millones de euros). En el marco de la transacción, el consorcio ha realizado una emisión de bonos exenta de impuestos (PAB) por un importe de

537,5 millones de dólares y otra de bonos gravables por valor de 7 millones de dólares.

La compañía destinará los fondos obtenidos con la operación a refinar completamente el bono exento de impuestos emitido en 2010. La transacción, que ha tenido una gran acogida por parte de los inversores, permite a Ferrovial avanzar en su estrategia de reducir los costes de financiación y maximizar la eficiencia de las estructuras financieras de sus activos.

Ferrovial, through the LBJ Infrastructure Group consortium headed by its subsidiary Cintra, has completed refinancing of the Lyndon B. Johnson (LBJ Expressway) in Texas with a bond issue for an initial nominal amount of \$544.5 million; the company ultimately placed \$622 million (equivalent to about 557 million euro). The deal consists of a \$537.5 million tax-exempt private activity bond (PAB) and a \$7 million taxable bond.

The company will use the funds raised in the deal to fully refinance the 2010 tax-free bond. The deal, which it has attracted strong investor interest, enables Ferrovial to advance with its strategy of reducing funding costs and maximizing the efficiency of its assets' funding structure.



Benjamin Legg, director de Salud y Seguridad de Ferrovial, nombrado embajador de los premios RoSPA

Benjamin Legg, Director of Health and Safety at Ferrovial, appointed Ambassador for the RoSPA Awards

Benjamin Legg, el director de Salud y Seguridad de Ferrovial, ha sido nombrado embajador para los premios de la Real Sociedad para la Prevención de Accidentes (RoSPA). RoSPA ha trabajado por su visión sobre una vida libre de lesiones y accidentes graves desde 1916. Entre sus patrocinadores se encuentra la Reina Isabel II del Reino Unido. En este cargo, Legg asesorará a las empresas en sus esfuerzos por mejorar su desempeño en materia de seguridad

y salud y apoyará a RoSPA para que recompense y reconozca a quienes logren la excelencia.

Benjamin Legg cuenta con más de 28 años de experiencia en el campo de los servicios de construcción y soporte. Antes de formar parte de Ferrovial, trabajó para AECOM, como vicepresidente corporativo de Seguridad, Salud y Medio Ambiente. También es director no ejecutivo de Repple.

Benjamin Legg, the Health & Safety Director of Ferrovial, has been appointed as an Awards Ambassador for Royal Society for the Prevention of Accidents (RoSPA). RoSPA have been working towards their vision for life, free from serious accidental injury, since 1916 and have Her Majesty Queen Elizabeth II of the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland as their patron. In his role, Benjamin will mentor businesses globally as they strive to improve their health and

safety performance and support RoSPA in rewarding and recognizing those who achieve excellence.

Ben has more than 28 years' experience in the construction and support services industries. Before joining Ferrovial, Benjamin worked at AECOM as Corporate Vice President Safety Health and Environment. He is also a Non Executive Director of Repple.

Ferrovial se adjudica las obras de mejora de la IH 35 en Laredo y la expansión y renovación de la FM 1960 en Houston

Ferrovial awarded IH 35 Project in Laredo and FM 1960 expansion and rehabilitation in Houston

Ferrovial, a través de su filial de Construcción en Estados Unidos Webber, ha sido seleccionada por el Departamento de Transporte de Texas para llevar a cabo la mejora de la autopista IH 35 en la ciudad de Laredo, Texas, por 115 millones de dólares (equivalentes a unos 103 millones de euros) y la renovación y expansión de la carretera FM 1960 en el condado de Harris, al norte de Houston por unos 70 millones de dólares (equivalentes a unos 60 millones de euros).

El proyecto de Laredo comprende la construcción de más de 2,4 kilómetros de nuevos enlaces elevados de conexión con las vías principales. Además, incluye la construcción de nuevos carriles en ambas direcciones de la IH 35 y de cerca de 122.000 metros cuadrados de tableros de puentes, así como la instalación de más de

500 toneladas de vigas de acero, entre otros trabajos. Está previsto que los trabajos, que comenzarán a principios del próximo año, finalicen en 2024.

La FM 1960 se ampliará de cuatro a seis carriles un tramo de 4,6 kilómetros de la vía, que es una de las principales arterias de la zona. El proyecto incluye unos 142.000 metros cuadrados de pavimento de hormigón, 15.400 metros cuadrados de superficie de estructuras y 1.200 toneladas de acero en vigas-cajón. Asimismo, las obras comprenden la construcción de un puente sobre West Lake Houston Parkway, con capacidad para cuatro carriles en su sección transversal. Está previsto que el proyecto esté completado a finales de 2023.

Ferrovial, via its United States construction subsidiary Webber, has been selected by the Texas Department of Transportation for the upgrade of IH 35 in Laredo, Texas, for \$115 million and for the expansion and rehabilitation of FM 1960 in Harris County, northern Houston for \$70 million (about €60 million).

Laredo's contract comprises construction of nearly 1.5 miles of new direct connector and main lane bridges. The project scope of work involves adding additional main lane travel lanes to IH 35 in each direction, construction of over 400,000 square feet of bridge deck, as well as the installation of more than 12 million pounds of steel girders,

among other works. The project is scheduled to start by the beginning of 2021 with completion expected in 2024.

FM 1960 project includes widening FM 1960, a principal arterial road, from four to six lanes, with a total project length of 2.84 miles. It also includes about 170,000 square yards of concrete pavement, 165,000 square feet of bridge deck and 2.59 million pounds of steel tub girders. The project comprises the construction of a four-lane main lane overpass bridge over West Lake Houston Parkway. It is expected to be completed in late 2023.





Ferrovial construirá para Nabiax la Fase 2 del campus de Alcalá Data Center, el más grande de España

Ferrovial Will Build Phase 2 of the Alcalá Data Center for Nabiax, the Largest Campus in Spain

Ferrovial, a través de su filial Ferrovial Construcción, construirá la fase 2 dentro del campus de Alcalá Data Center (ADC) de Nabiax. Este campus será el más grande de España, superando los 100 MW de potencia. Estará alimentado por su propia subestación eléctrica y, asimismo, garantizará la interconexión directa a la nube.

Through its subsidiary Ferrovial Construction, Ferrovial will build phase 2 of Nabiax's Alcalá Data Center (ADC) campus. This campus will be the largest in Spain, with over 100 MW of power. It will be powered by its own electrical substation, which will ensure a direct interconnection to the cloud.

The expansion of the Alcalá Data Center, called ADC2, will entail a total investment of €40 million. It will have up to 23 MW of power and

La ampliación del Alcalá Data Center, llamada ADC2, supone una inversión total de 40 millones de euros. Contará con hasta 23 MW de potencia, y ofrecerá 15.100 m2 de infraestructura técnica. El proyecto generará más de 500 empleos en la ciudad de Madrid y el Corredor del Henares.

house 15,100 m2 of technical infrastructure. The project will create more than 500 jobs in the city of Madrid and the Henares Corridor.

The contract includes the construction of a two-story building to house technical rooms, service areas, storage areas, access control, and loading docks.

AENOR certifica los protocolos frente a la COVID-19 de Ferrovial

AENOR certifies Ferrovial's COVID-19 protocols

Ferrovial ha certificado con AENOR, empresa líder en certificación y en generación de confianza, la implantación de los protocolos frente a la COVID-19 de su sede corporativa en Madrid, de la sede de Ferrovial Servicios, la de Cespa Gestión de Residuos, de los centros deportivos Inacua y de la compañía de carsharing ZITY, garantizando así que se están aplicando medidas eficaces y seguras de forma continua.

Esta certificación respalda que las iniciativas de prevención e higiene anti COVID-19 de Ferrovial cumplen con las directrices marcadas por el Ministerio de Sanidad, la OMS y las Administraciones locales. Este sello tiene validez anual, aunque debe someterse a revisiones de seguimiento cada tres meses.

La rigurosa evaluación que ha realizado AENOR valora aspectos como la gestión de riesgos; la gestión de la salud en el trabajo; la formación, información y comunicaciones desarrolladas; las medidas organizativas (control de aforo y distancias) y de protección (uso de material de protección individual), así como las buenas prácticas de limpieza e higiene, entre otras. Este protocolo trabaja tres ejes fundamentales: higiene, protección y formación, que se aplican en todos y cada uno de los centros para garantizar la seguridad y la salud de todas las personas.

Ferrovial has certified with AENOR, a leading certification and confidence-building company, the implementation of the protocols against COVID-19 at its corporate headquarters in Madrid, the headquarters of Ferrovial Servicios, Cespa Gestión de Residuos, the Inacua sports centers and the carsharing company ZITY, thus ensuring that effective and safe measures are being applied on an ongoing basis.

This certification supports that Ferrovial's anti-VID-19 prevention and hygiene initiatives comply with the guidelines set by the Ministry of Health, the WHO and local authorities. This seal is valid for one year but

must be followed up every three months.

The rigorous evaluation carried out by AENOR assesses aspects such as risk management; health management in the workplace; training, information and communications developed; organizational measures (capacity and distance control) and protection measures (use of individual protection material), as well as good cleaning and hygiene practices, among others. This protocol works on three fundamental axes: hygiene, protection and training, which are applied in each and every one of the centers to guarantee the safety and health of all the people.

fCovid

Ferrovial desarrolla la app fCovid

El objetivo de esta nueva aplicación interna, en fase de despliegue en las distintas unidades de negocio, es hacer un seguimiento de los contactos más estrechos que los empleados de Ferrovial mantienen en su día a día en la oficina. Con esta información, la compañía puede trazar con quién ha estado cada profesional en el caso de que alguna persona de positivo por COVID-19.

Disponible para descargar en móviles personales y corporativos, el funcionamiento es tan sencillo como escanear un código QR cada vez que se mantenga un contacto estrecho o si se accede a alguna una sala de reunión o despacho.

fCovid, la seguridad de todos a tan solo un clic.

Ferrovial develops fCovid app

The objective of this new internal application, in phase of deployment in the different business units, is to follow up on the closer contacts that Ferrovial employees maintain in their day-to-day work at the office. With this information, the company can track with whom has been with each professional in case that someone tests positive for COVID-19. Available for download on personal and corporate cell phones, its operation is as simple as scanning a QR code every time close contact is maintained or if a meeting room or office is accessed.

fCovid, everyone's security is just a click away.





Ferrovial lanza ‘Foresight’, la plataforma de innovación abierta para explorar y construir con su ecosistema el futuro de las infraestructuras de transporte y movilidad

Ferrovial Launches ‘Foresight’, the Open Innovation Platform to Explore and Build with its Ecosystem the Future of Transport Infrastructure and Mobility

Ferrovial ha lanzado Foresight, su nueva plataforma innovadora para explorar el futuro del sector de las infraestructuras de transporte y movilidad. Foresight nace para crear un lugar donde junto con el ecosistema de innovación (clientes, startups,

venture capital y otros agentes del sector) poder intercambiar conocimiento y tendencias para anticipar y transformar el futuro de cara a afrontar los grandes retos sociales, económicos y medioambientales.

Ferrovial has launched its new innovation platform, ‘Foresight’. This new program will help the company explore the future of transportation infrastructure and mobility. Foresight was born to create a digital space, together with the innovation ecosystem

(clients, startups and other agents in the sector), to share knowledge and trends to anticipate and transform the future and face big social, economic and environmental challenges.

Ferrovial actualiza su Canal ético

Ferrovial updates the Ethics Channel

Fiel a su compromiso con la transparencia y la integridad, Ferrovial ha lanzado una nueva plataforma para el Canal ético, donde cualquier persona podrá plantear sus dudas y consultas o presentar quejas relacionadas con el Código de Ética Empresarial de la compañía. También se podrá informar de cualquier posible irregularidad, incumplimiento o comportamiento contrario a la ética, la legalidad y las normas que rigen Ferrovial que pueda poner en peligro la marca o reputación de Ferrovial.

True to its commitment to transparency and integrity, Ferrovial has launched a new platform for the Ethics Channel, through which anyone can raise questions, queries or complaints related to the Corporate Code of Ethics. You may also report any unethical, illegal behavior or any conduct contrary to the ethics, or the rules and regulations governing Ferrovial that may jeopardize Ferrovial's brand or reputation.

Ferrovial trata con la máxima confidencialidad todas las comunicaciones que recibe. Las comunicaciones remitidas por el Canal ético podrán ser completamente anónimas. Ferrovial no tolerará ninguna forma de represalia contra quienes comuniquen sus preocupaciones o trasladen sus denuncias. El Canal ético está accesible desde la intranet, la web corporativa, varios teléfonos gratuitos y el apartado de correos ya existente.

Ferrovial manages all concerns with the utmost confidentiality. All reports sent through the Ethics Channel may be completely anonymous. Ferrovial will not tolerate any form of retaliation against those who share concerns or report complaints.

The Ethics Channel is accessible via intranet, the Ferrovial website, several toll-free phone numbers, in addition to the existing post office box.



Ferrovial se adjudica la reconstrucción de la estación ferroviaria Varsovia Oeste por 433 millones de euros

Ferrovial awarded €433 million reconstruction of Warszawa Zachodnia station

Ferrovial, a través de su filial polaca Budimex, se ha adjudicado la reconstrucción de la estación ferroviaria Warszawa Zachodnia ubicada al oeste de la ciudad de Varsovia, Polonia, por 1.940 millones de zlotys, unos 433 millones de euros. Con un tráfico de más de 1.300 trenes al día, es la segunda estación más importante del país.

El proyecto, que se enmarca dentro del Programa Nacional de Ferrocarriles, comprende la demolición de la actual estación y la construcción de una nueva estación con un gran vestíbulo de

entrada en la zona norte, nueve andenes en superficie y un corredor subterráneo de acceso a las vías, que al mismo tiempo sirve como galería comercial. Las obras también mejorarán la conexión directa entre la ciudad de Piaseczno y la de Legionowo, y a su vez la de Legionowo con el Aeropuerto Chopin. Asimismo, modernizará la estación, al tiempo que aumentará su capacidad y el confort de los pasajeros. Está previsto que el proyecto, que en un futuro conectará también con el tranvía de Varsovia, esté finalizado en 2023.

Ferrovial through its Polish subsidiary Budimex, has been awarded a contract to rebuild the Warszawa Zachodnia train station, located in Warsaw's western area of the city, in a project worth 1.94 billion zlotys, about €433 million. With an average traffic of 1,300 trains per day, it is the country's second busiest and biggest station.

This project, which is part of Poland's National Railways Program, includes the demolition of the current station and the construction of a new one with a large entrance hall in the northern area, nine platforms

on the surface and an underground access corridor to the tracks, which at the same time serves as a shopping arcade. The construction works will also improve direct connection between the cities of Piaseczno and Legionowo, and between Legionowo and Chopin Airport. The station will be expanded and modernized in order to enhance user experience. The project, which will connect with Warsaw's tram in the near future, is expected to be completed by 2023.

El origen de los EPIs

Estos son los precursores de los elementos de protección

Desde que estalló la pandemia por la COVID-19, el término EPI o Equipo de Protección Individual ha pasado de ser un concepto técnico a utilizarse en cualquier ámbito. Los materiales utilizados en su fabricación han evolucionado mucho gracias a los avances tecnológicos, pero todo tiene un origen. Te contamos cuáles fueron los primeros pasos de los principales elementos de protección.



MASCARILLA/ MASK

Durante el Imperio Romano, Plinio el Viejo relató que se usaban las vejigas de los animales para proteger a los mineros de la inhalación del óxido rojo o cinabrio.

La mascarilla "pico de pájaro" fue creada en Europa en el siglo XVII como un mecanismo de protección para los médicos que trataban a los infectados por la peste negra.

During the Roman period, Pliny the Elder described the use of animal bladders to protect miners from inhaling cinnabar dust.

The "beak mask" was created in Europe in the 12th century to protect doctors who were treating people with plague.

PROTECCIÓN AUDITIVA/ EAR PROTECTION

La primera patente de tapones para los oídos se obtuvo en 1884. En 1907, el farmacéutico alemán Max Negwer creó los primeros tapones modernos para los trabajadores de las fábricas. Tras la I Guerra Mundial, cuando los soldados volvían a casa con sordera, se dispararon sus ventas internacionales.

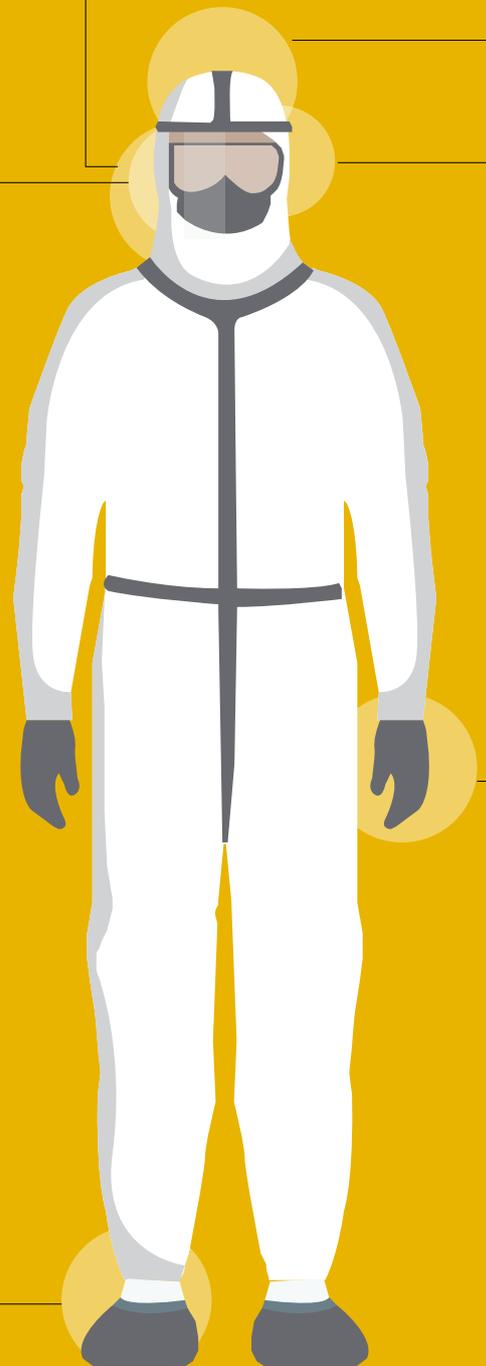
The first patent for earplugs was granted in 1884. In 1907, German pharmacist Max Negwer developed the first modern earplugs for factory workers. International sales rocketed after World War II as soldiers came home with cases of deafness.



CALZADO/ FOOTWEAR

Los primeros zapatos protectores fueron los zuecos de madera, usados por los campesinos franceses para protegerse de los instrumentos afilados y pesados del campo o de las pisadas de los animales. Tras la II Guerra Mundial, se inventaron las primeras botas de seguridad con punta de acero para los trabajadores de la industria alemana.

The first protective shoes were wooden clogs used by French farmers to protect their feet from sharp, heavy agricultural tools and from being trodden on by animals. After World War II, the first steel toe safety boots were invented for German factory workers.



The origin of PPE

These are the precursors of our modern-day PPE

Since the COVID-19 pandemic started, PPE (short for Personal Protective Equipment) has become a household word. The materials used to produce PPE have advanced considerably due to technological progress, but everything started somewhere. Let's look at the early origins of the main PPE items.



CASCO/ HELMET

Los trabajadores de las minas de oro fabricaron sombreros con forma de bombín en fieltro duro y rellenos de algodón para proteger sus cabezas de los escombros.

En 1919 la empresa californiana Bullard Company patentó un sombrero duro de lona al vapor, pegamento y pintura negra, que inició el uso generalizado de los cascos.

Gold miners made helmets shaped like bowler hats from hard felt stuffed with cotton to protect their heads from falling rocks.

In 1919, the Bullard Company in California patented a hard hat made of steamed canvas, glue and black paint, which marked the beginning of the widespread use of helmets.



PROTECCIÓN OCULAR/ EYE PROTECTION

Los esquimales crearon unas gafas para protegerse de los rayos del sol reflejados en la nieve. Eran de madera, hueso o marfil, con unas hendiduras que permitían ver pero "filtraban" la luminosidad ambiental. Se han hallado algunas con más de 2.000 años de antigüedad.

Las primeras gafas de seguridad contra impactos las desarrolló en 1909 la estadounidense Julius King Optical Company.

The Eskimos developed goggles to protect their eyes from sunlight reflected off the snow. Made of wood, bone or ivory, they had slits that filtered the glare. Some such goggles are over 2,000 years old.

The first safety goggles were developed in the US in 1909 by the Julius King Optical Company.



GUANTES/ GLOVES

El uso de guantes quirúrgicos se atribuye a William Stewart Halsted, un cirujano estadounidense que operaba con la enfermera Caroline Hampton, quien sufrió una dermatitis provocada por los antisépticos. En 1890 Halsted diseñó unos guantes de goma resistentes al calor y a los químicos. El eczema de Hampton desapareció. A finales del siglo XIX estos guantes fueron obligatorios para médicos, cirujanos y enfermeras.

The first use of surgical gloves is attributed to William Stewart Halsted, a US surgeon who was operating with nurse Caroline Hampton, who suffered from dermatitis due to contact with antiseptics. In 1890, Halsted designed rubber gloves that could resist both heat and chemicals. Hampton's eczema disappeared. Late in the 19th century, gloves of this type became obligatory for doctors, surgeons and nurses.





SOLUCIONES DE APRENDIZAJE DIGITAL COMO RESPUESTA AL NUEVO ENTORNO

DIGITAL LEARNING SOLUTIONS THAT RESPOND TO OUR NEW NORMAL

Esta nueva realidad que nos ha tocado vivir ha acelerado la digitalización de la sociedad y ha impulsado la aceptación y penetración de la tecnología en nuestro día a día. El trabajo, el consumo, el ocio y, por supuesto, también el aprendizaje, se han visto afectados por esta forzosa transformación.

The new way of life we've had to live has sped up society's digitization, and it has boosted technology's acceptance and everyday use. Work, consumption, leisure, and of course, learning have all been impacted by this obligatory transformation.



El empleado se convierte en el principal responsable de su proceso de aprendizaje y desarrollo.

Desde el área de Talento de Ferrovial, se venía trabajando en los últimos años, en distintas iniciativas en esta línea que complementarían la formación presencial que se hacía en la Universidad Corporativa Summa y en cada uno de los negocios. Así, en los últimos 12 meses se había ampliado la oferta digital hasta un 30%, ofreciendo soluciones tanto de mobile-learning como de cursos online a través de e-Academy, la plataforma en línea y otras herramientas de aprendizaje digital.

Estas experiencias fueron muy útiles para adaptarse de manera ágil y dar una rápida respuesta al nuevo entorno de trabajo en remoto, que encontramos a principios del mes de marzo.

Una vez declarado el estado de alarma y decretado el confinamiento en España, se puso en marcha en apenas dos semanas, un canal de comunicación y aprendizaje denominado e-work. En este proyecto colaboraron estrechamente las áreas de Talento, H&S, Comunicación e IT. Este portal, basado en un site de Microsoft Office 365, reunía todo lo necesario para trabajar en remoto de manera eficaz y saludable. En él, los empleados podían encontrar las recomendaciones de nuestros expertos en tecnología, legal, seguridad y salud, aprendizaje o recursos humanos.

Cuando los confinamientos se alargaron, se comenzó a trabajar en cómo digitalizar toda la oferta formativa que anteriormente se ofrecía presencialmente. El objetivo era llevar la mejor experiencia de aprendizaje a los diferentes rincones de la compañía, con una solución global y COVID-proof.

Para ello se creó Learning Center, un One Stop Shop, disponible tanto en la intranet como a través de Office 365, donde el empleado dispone de un ecosistema de aprendizaje digital formado por diferentes plataformas, complementarias entre sí, tanto en tipo de contenidos como de formatos.

Este espacio virtual, que funciona como LAAS (Learning as a Service), está diseñado con una experiencia de usuario sencilla y atractiva y pueda utilizarse 24/7, desde cualquier dispositivo, permite a cada empleado personalizar su experiencia de aprendizaje, para seguir desarrollándose según sus inquietudes, necesidades y estilo de aprendizaje.

En el nuevo Learning Center de Ferrovial se pueden encontrar una gran variedad de contenidos actualizados. Temáticas como liderazgo, management, innovación, tecnología, pero también otras de carácter más técnico como construcción, ingeniería, energía, etc. Además,

Each employee is in charge of their learning and development process.

estos contenidos están disponibles en una amplia diversidad de formatos: cursos online de diferente duración, que aportan certificaciones que el empleado puede posteriormente colgar en sus redes sociales, podcasts, audiolibros, resúmenes de libros, vídeos, entre otras muchas posibilidades.

Frente al reto que ha planteado esta nueva realidad, Ferrovial ha sabido responder de manera ágil, aprovechando la digitalización para incrementar, flexibilizar y ampliar el alcance de las oportunidades de aprendizaje disponibles para sus empleados.

Este escenario, impulsa el lifelong learning, donde el empleado se convierte en el principal responsable de su proceso de aprendizaje y desarrollo, eligiendo qué, cómo, cuánto y cuándo quiere aprender.

In recent years, Ferrovial's Talent area has been working on different initiatives to complement face-to-face training at the Summa Corporate University and in every line of work. Over the last 12 months, our digital selection has expanded to 30%, with solutions for both mobile learning and online courses through e-Academy, the online platform, and other digital learning tools.

These experiences were quite useful in staying flexible and responding quickly to the new remote working environment that became necessary at the beginning of March.

Once the state of emergency was declared and confinement was required in Spain, a communication and learning channel called "e-work" was launched in just two weeks. Talent, H&S, Communications, and IT worked together closely on this project. The portal, built on a Microsoft Office 365 site, brought everything needed to work remotely in an efficient, healthy way together in one place. Here, employees can find recommendations from our experts in technology, law, health and safety, learning, and human resources.

As isolation kept going; we started working on digitizing all training, which was previously only done in person. The goal was to bring the best learning experience possible to different corners of the company with a global, Covid-proof solution.

To this end, the Learning Center was created. This is a one-stop-shop that's available on the intranet and through

Office 365. Employees can find a digital learning ecosystem that consists of different complementary platforms in both content and formats.

This virtual LAAS (Learning as a Service) space is designed to offer users a simple, attractive experience. It can be used anytime, 24/7, from any device. It lets every employee personalize their learning experience to keep growing according to their concerns, needs, and learning style and preferences.

Ferrovial's new Learning Center has a wide variety of up-to-date content. This includes leadership, management, innovation, and technology issues, as well as more technical information specific to construction, engineering, energy, and so on. These contents are also available in a wide variety of formats: online courses of varying lengths with certifications that the employee can post on social networks, podcasts, audiobooks, book summaries, videos, and many more options.

Faced with the challenge of this new situation, Ferrovial has responded flexibly, taking advantage of digitization to increase, vary, and expand the scope of the learning opportunities it offers employees.

This motivates lifelong learning, and each employee is in charge of their learning and development process, choosing what, how, how much, and when they want to study.

| Bienvenido / Welcome

LEARNING CENTER

Iniciativas de formación digital en H&S

Digital Training Initiatives at H&S

Desde el área de Talento se ha colaborado igualmente en distintas iniciativas de Health & Safety que han sido compartidas online con los empleados de Ferrovial.

+ Como parte de la tarjeta de presentación de Ferrovial que reciben las nuevas incorporaciones, existe un Welcome Pack formado por cursos virtuales entre los que está incluido el programa de Prevención de Riesgos Laborales, accesible desde e-Academy, una forma fácil y sencilla de tener la información imprescindible sobre Seguridad y Salud en el puesto de trabajo.

+ En e-Academy, también está disponible para todos los empleados el curso “la Salud como fuente de tu éxito”, donde se transmiten los pilares fundamentales sobre el funcionamiento del cuerpo humano, para cuidar la salud de forma personal. El monográfico está diseñado para despertar en los usuarios el interés y la responsabilidad sobre su propio estado de salud y bienestar.

+ Otro hito ha sido la colaboración durante el periodo de confinamiento para lanzar el proyecto e-Work, una web de acceso libre para los empleados de Ferrovial donde se podían encontrar recursos relacionados con “Aprendizaje y desarrollo”, “Gestión de equipos”, “Gestión personal del trabajo” y un apartado de gran éxito: “Gestiona tu energía”, donde se incluyeron contenidos sobre el mantenimiento físico, la nutrición, la salud emocional y consejos acerca de buenas prácticas ante la COVID-19.

Esto son solo algunos ejemplos de colaboración entre estas áreas y de cómo el online learning puede ayudar en el awareness y la formación en temas de H&S. Además con el plan Horizon 24 próximamente se diseñaran nuevas iniciativas de formación de H&S.

The Talent area has also worked on various Health & Safety online initiatives shared with Ferrovial employees.

+ Ferrovial’s introduction packet for new hires includes a Welcome Pack with virtual courses, including the Occupational Risk Prevention program. These are all accessible through the e-Academy, and they’re an easy, simple way to access essential information on workplace health and safety.

+ At the e-Academy, the course entitled, “Health as the Source of Your Success,” is also available to all employees. It goes over basic information on how the human body works to help start employees’ individual journeys to health. The class is designed to make users take interest in and responsibility for their own health and well-being.

+ Another important milestone we recently reached was working together during confinement to carry out the e-Work project. This is a freely accessible web platform for Ferrovial employees that offers resources on “Learning and Development”, “Team Management”, “Personal Work Management”, and one particularly successful section: “Managing Your Energy.” This content went over staying in shape, nutrition, emotional health, and advice on handling health during the pandemic.

These are just a few examples of teamwork between these areas and how online learning can help raise awareness and offer training on H&S issues. Thanks to the Horizon 24 plan, that new H&S training initiatives are on the way.



ZITY



Tu coche cuando no tienes coche

El primer carsharing cuyo protocolo de limpieza frente a la COVID-19 está certificado por Aenor.

Your car when you don't own a car

First carsharing whose cleaning protocol against COVID-19 is certified by Aenor.



 App Store

 Google Play



ferrovial