

# Social

## 7. NEIS S-1. Personal Propio

### 7.1. Estrategia

El éxito empresarial del Grupo ACS reside en el compromiso y talento de sus equipos. Por ello, la compañía impulsa el desarrollo profesional de sus empleados y, al mismo tiempo, promueve las mejores condiciones de trabajo, de salud y de seguridad. De esta forma, el compromiso con sus trabajadores constituye uno de los ejes principales de la estrategia del Grupo ACS.

Dentro del Grupo ACS, existen dos áreas de actividad claramente diferenciadas y con características no comparables:

- Desarrollo de infraestructuras: actividad que el Grupo ACS lleva a cabo a través de sus cuatro principales segmentos de negocio, Turner, Cimic, Ingeniería y Construcción e Infraestructuras. A 31 de diciembre de 2025, las ventas relacionadas con el desarrollo de infraestructuras representaron un 95,6% del total y un 46,9% de empleados totales del Grupo ACS.
- Otros, en los que destaca fundamentalmente Clece, dedicada a la prestación de servicios sociales y servicios de limpieza, siendo actividades intensivas en recursos humanos. Así, a 31 de diciembre de 2025, las ventas de Clece representaron un 4,4% del total de las ventas del Grupo, mientras que a nivel de empleados alcanza un 53,1% del total de empleados.

Dada esta diferenciación de actividades, algunos de los indicadores que se presentan en este capítulo se muestran de manera diferenciada por segmentos.

Igualmente, derivado de esta diferenciación de actividades, cada compañía del Grupo desarrolla sus propias políticas de recursos humanos, para cubrir sus necesidades específicas, pero siempre alineadas con las políticas corporativas del Grupo ACS y con unas directrices comunes:

- Captar y conservar al mejor talento, a la vez que se apuesta por mejorar el grado de responsabilidad y motivación de los empleados.
- Promover una cultura y valores corporativos con los que las personas del Grupo ACS se sientan identificadas.
- Fomentar el trabajo en equipo y el control de la calidad, como herramientas para impulsar la excelencia del trabajo bien hecho.
- Velar por la igualdad de oportunidades, diversidad e inclusión y la no discriminación.
- Apoyar e incrementar la formación y el aprendizaje.
- Innovar para mejorar procesos, productos y servicios.

Por otra parte, uno de los pilares estratégicos de la compañía es promover la seguridad y la salud de las personas que presten sus servicios para las sociedades del Grupo ACS minimizando los riesgos asociados a las actividades del Grupo gracias a los sistemas de prevención y seguimiento, la adaptación a estándares internacionales y la realización de actividades de formación y sensibilización en la materia. La seguridad y salud laboral es uno de los aspectos materiales más relevantes para el Grupo ACS debido a su actividad y, por ello, trata como prioridad la gestión de este aspecto. Aunque cada compañía del Grupo es gestionada de forma independiente y cuenta con planes de actuación propios, se siguen los siguientes principios básicos de actuación definidos en la Política de Seguridad y Salud Laboral del Grupo ACS:

- Cumplimiento de la regulación vigente en materia de prevención de riesgos laborales y adopción de otras medidas más exigentes de acuerdo con los requerimientos suscritos de manera voluntaria.
- Integración de la acción preventiva en todas las actividades y niveles jerárquicos, a través de una correcta planificación y puesta en práctica.

- La mejora continua en los sistemas de gestión de seguridad y salud, incluyendo el desarrollo de las actuaciones necesarias para la protección de los empleados y terceros en las instalaciones de cada una de las compañías.
- El desarrollo de iniciativas de concienciación, sensibilización y formación permanente de los empleados, contratistas y proveedores en aspectos de seguridad y salud laboral.
- Destinar los recursos materiales necesarios para conseguir los objetivos marcados en materia de prevención de accidentes laborales.
- La promoción de la comunicación, de la consulta y participación activa del personal, y cuando existan, de sus representantes, sobre los aspectos de Seguridad y Salud como aspecto esencial en la implantación de los sistemas de gestión.
- La cooperación con clientes, contratistas, proveedores, organizaciones especializadas y otros grupos de interés en materia de seguridad y salud se constituye como factor clave para la correcta identificación y gestión de riesgos en materia de prevención.

### **7.1.1. NEIS-2 SBM-2 Intereses y opiniones de las partes interesadas**

Los empleados son uno de los grupos de interés fundamentales del Grupo ACS. Así, el Grupo mantiene una colaboración estrecha y constante, promoviendo el diálogo abierto, la construcción de relaciones basadas en la confianza mutua y el respeto por los Derechos Humanos. De igual forma, el mantenimiento de canales adecuados de comunicación con los grupos de interés resulta de gran relevancia para el Grupo, tal y como se detalla en el capítulo [0.2.2. SBM-2: Intereses y opiniones de las partes interesadas](#).

### **7.1.2. NEIS-2 SBM-3 Incidencias, riesgos y oportunidades de importancia relativa y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio**

Los impactos materiales identificados relacionados con el personal propio se encuentran explicados en el apartado [0.2.3. SBM-3: Impactos, Riesgos y Oportunidades Materiales y su interacción con la estrategia y el modelo de negocio](#). Los impactos negativos materiales, mayoritariamente potenciales y no actuales, relacionados con el personal propio, son generalizados en los contextos en los que opera la empresa. Los impactos positivos materiales también son generalizados en los contextos en los que opera la empresa, afectando a la totalidad del personal propio del Grupo ACS. El personal propio está formado por todos los empleados que mantienen una relación laboral con las empresas del Grupo ACS, ya sea a través de un contrato laboral o a través del pago directo de las nóminas como sucede en el caso de los trabajadores de las trade unions en Estados Unidos. En el análisis de doble materialidad se han tenido en cuenta todos aquellos colectivos que pueden verse especialmente afectados por estas incidencias.

Asimismo, el Grupo ACS adopta un enfoque proactivo de diligencia debida en materia de sostenibilidad a lo largo de su cadena de valor con el fin de establecer las medidas adecuadas para identificar, evaluar, priorizar, prevenir o, en su caso, mitigar adecuadamente, eliminar o minimizar los impactos adversos materiales sobre los derechos humanos y las condiciones laborales de los trabajadores, velando por que no se dé trabajo forzoso o trabajo infantil en sus operaciones.

## **7.2. Gestión de Impactos, Riesgos y Oportunidades**

### **7.2.1. S1-1 Políticas relacionadas con el personal propio**

El Grupo ACS cuenta con diversas políticas orientadas a la gestión de los Impactos, Riesgos y Oportunidades materiales identificados en el proceso de Doble Materialidad en relación con el personal propio. Entre las más relevantes se encuentran el Código de Conducta, la Política de Sostenibilidad, la Política de Seguridad y Salud Laboral, la Política de Derechos Humanos, el Protocolo de diligencia debida en materia de Sostenibilidad y la Política de Funcionamiento del Canal Ético de ACS, detalladas en el apartado [0.5.1. MDR - P: Políticas adoptadas para gestionar las cuestiones de sostenibilidad de importancia relativa](#) del presente informe.

### **7.2.2. S1-2 Procesos para colaborar con los trabajadores propios y los representantes de los trabajadores en materia de impactos y S1-3: Procesos para reparar las incidencias negativas y canales para que los trabajadores propios expresen sus inquietudes**

El Grupo ACS promueve un diálogo abierto y constructivo con sus trabajadores propios y sus representantes, fomentando la comunicación y la participación activa en la gestión de los impactos negativos, reales o potenciales, derivados de sus operaciones. Este enfoque se alinea con el Protocolo de Diligencia Debida del Grupo, que establece la consulta sistemática a las partes interesadas, entre las que se encuentran los empleados propios (incluidos los colectivos vulnerables), en las fases de información, definición de indicadores, desarrollo de planes de acción preventivos y correctivos, toma de decisiones y adopción de medidas reparatorias.

Las consultas se realizan conforme a la normativa de la UE, la legislación nacional y los convenios colectivos, con garantías de confidencialidad, anonimato cuando proceda y protección frente a represalias, tal y como se explica en el apartado [11.2.2. G1-1 Cultura corporativa y políticas de cultura corporativa y conducta empresarial](#) del presente informe.

En materia de salud y seguridad, el Grupo cumple con la norma ISO 45001, que destaca la importancia de involucrar a los empleados en la toma de decisiones relacionadas con su bienestar. Un ejemplo de ello es la participación activa en los comités de seguridad y salud, donde el 83,4% de los trabajadores del Grupo estuvo representado en 2025, y se cubrieron el 98,2% de los asuntos de seguridad y salud en las 3.455 reuniones celebradas durante el año.

Además, en Hochtief, el European Works Council actúa como representante de los trabajadores de los distintos países europeos. Este órgano es consultado al menos una vez al año sobre cuestiones que puedan afectar a los empleados a nivel europeo. El Director Laboral de Hochtief Aktiengesellschaft participa activamente en estas reuniones, asegurando una comunicación fluida y asesoramiento adecuado.

El Grupo ACS busca que los trabajadores puedan dar su opinión y, en ese sentido, varias empresas del Grupo cuentan con encuestas de clima laboral. Así, durante el año 2025, han participado en estas encuestas 24.947 personas.

Asimismo, se promueve el diálogo directo entre empleados y sus superiores a través de entrevistas periódicas, proporcionando un espacio para expresar inquietudes y proponer mejoras.

Cada una de las empresas del Grupo ACS cuenta con sus propios procesos y departamentos que gestionan la relación con los empleados del Grupo.

Para expresar inquietudes y comunicar posibles impactos adversos, el Grupo dispone de canales accesibles y confidenciales, destacando el Canal Ético y cuyo funcionamiento se detalla en el capítulo G-1 de este informe. El Canal Ético, así como su Política de Funcionamiento, aparece en la página web del Grupo ACS, y se incluye en las políticas que los empleados del Grupo tienen que aceptar siendo uno de los elementos sobre los que se informa en las formaciones a los empleados.

Las comunicaciones se gestionan según la Política de Funcionamiento del Canal Ético de ACS y el Procedimiento de Gestión de Comunicaciones Recibidas en el Canal Ético. El Comité de Gobernanza y Compliance supervisa estas gestiones, asegurando un tratamiento adecuado y transparente. La eficacia de los procesos de colaboración y reparación se evalúa mediante el análisis sistemático de las comunicaciones recibidas a través de los canales disponibles. Estas evaluaciones permiten implementar mejoras continuas y resolver inquietudes de manera eficiente.

En cualquier caso, se estipula que cuando en una sociedad del Grupo se tenga conocimiento de la producción de un impacto material adverso real se deberá informar de ello a su órgano de administración. El órgano titular de la función de sostenibilidad de la sociedad del Grupo liderará la investigación en relación con los impactos adversos materiales y, a tal efecto, se pondrá en contacto con el departamento correspondiente para velar por que se ponga en marcha una investigación adecuada del impacto material adverso y para que los responsables de las áreas correspondientes adopten medidas adecuadas para prevenir impactos adversos materiales en el futuro.

Así, en línea con el Protocolo Corporativo de Diligencia Debida, cuando se identifica un impacto material negativo probado, el Grupo ACS adopta las siguientes medidas:

1. **Determinación del origen y responsabilidad:** Se analiza el origen del impacto y el grado de influencia de la sociedad del Grupo implicada, colaborando en procedimientos judiciales o extrajudiciales cuando sea necesario.
2. **Restitución y reparación:** Siempre que sea posible y legalmente exigible, se busca restituir a las personas afectadas al estado previo al impacto, garantizando una reparación proporcional a la gravedad del daño. Las medidas pueden incluir disculpas, rehabilitación, compensación financiera o no financiera, y acciones preventivas para evitar futuros incidentes.
3. **Planes de acción correctiva:** Cuando no sea posible eliminar el impacto, se implementan planes de acción específicos con plazos definidos y métricas claras para evaluar las mejoras.
4. **Gestión de impactos asociados a socios comerciales:** Si el impacto deriva de la relación con un socio comercial, las medidas de reparación se ajustan al nivel de influencia y control que la sociedad del Grupo tenía sobre el socio en el momento del incidente.

Con estos procesos y canales, el Grupo ACS refuerza su compromiso con la protección de los derechos de sus empleados y la gestión responsable de sus operaciones, garantizando un entorno de trabajo seguro, ético y respetuoso.

### 7.2.3. S1-4 Acciones y recursos para gestionar los IROs materiales relacionados con el personal propio

El Grupo ACS ha adoptado medidas para gestionar los IROs materiales relacionados con los empleados propios, detalladas a continuación. A través de la aplicación de estas acciones, el Grupo busca mitigar los impactos negativos a la vez que se maximiza la creación de valor compartido. Los objetivos establecidos para estas medidas así como los indicadores de seguimiento de la eficacia de las acciones, se desarrollan en apartado [7.3. Métricas y objetivos](#) del presente capítulo. Todas las acciones desarrolladas en el presente apartado están enfocadas en las operaciones propias de la compañía y se realizan de manera recurrente ya que están siendo actualmente implementadas en los proyectos llevados a cabo por el Grupo ACS y, se prevé seguir implementándolas durante los próximos años (en el medio y largo plazo).

#### Análisis del salarios adecuados

<b>Vinculación con las políticas</b>	Política de Derechos Humanos
<b>Progreso de las acciones</b>	En 2025 se han evaluado la existencia de salarios adecuados en la totalidad de las empresas del Grupo ACS.

#### Descripción de la acción

En el ejercicio 2025, el Grupo ACS ha analizado si los empleados reciben un salario adecuado conforme a los criterios descritos en el anexo I sobre las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (NEIS) del Reglamento Delegado (UE) 2023/2772. Tal y como se especifica en el apartado 7.3.5 de este informe, tras este análisis se ha determinado que todos los empleados del Grupo reciben un salario adecuado. Se seguirá haciendo un seguimiento del cumplimiento de este requisito.

#### Promoción del dialogo social, la libertad de asociación y la negociación colectiva

<b>Vinculación con las políticas</b>	Política de Derechos Humanos y Código de Conducta.
<b>Progreso de las acciones</b>	Durante el año 2025, un 70,9% de los empleados del Grupo ACS (incluyendo Thies y Dornan) están cubiertos por convenios colectivos o por un sindicato independiente.

## Descripción de la acción

El Grupo ACS ampara el libre ejercicio de la libertad sindical y el derecho de asociación de sus trabajadores. En estos convenios, de acuerdo con la actividad de cada empresa, se fija el número de horas de trabajo y se establecen plazos mínimos de preaviso sobre cambios operativos significativos, entre otros asuntos. Asimismo, de conformidad con la normativa vigente y cuando sea relevante, las empresas del Grupo ACS mantienen un diálogo periódico con los representantes de los trabajadores sobre las condiciones laborales, con el fin de favorecer la comunicación, la consulta y la búsqueda de soluciones consensuadas en las materias de interés común.

## Conciliación de la vida familiar y laboral

### Vinculación con las políticas

Política de Derechos Humanos

Las diferentes empresas del Grupo ACS cuentan con diversas medidas para favorecer la conciliación laboral y familiar, así como el bienestar de los empleados, como flexibilidad horaria u opciones de teletrabajo.

Asimismo, en algunas empresas del Grupo, los empleados cuentan con mejoras adicionales en cuanto a sus condiciones laborales respecto a lo establecido legalmente. Ejemplos de lo anterior incluyen situaciones con un mayor número de días de vacaciones, mejora de las condiciones para la jornada reducida, incremento en el número de días de baja por paternidad/maternidad y/o del período de lactancia o la posibilidad de trabajar a tiempo parcial para fomentar la conciliación familiar.

En cuanto a la retribución durante los periodos de baja paternal/maternal, en España legalmente existe un permiso retribuido para el fomento de la lactancia, pero en otras empresas del Grupo fuera de España se dispone también de instalaciones y/o beneficios para fomentar la misma. Asimismo, hay empresas del Grupo ACS que disponen de permisos retribuidos para el cuidado de la familia o de otras personas más allá del permiso parental.

Por otro lado, hay empresas del Grupo en el que se da soporte para el cuidado de los hijos de los empleados a través de cheques guardería, acuerdos con escuelas infantiles de la zona, entre otras medidas. También existe el salario flexible (Salariflex), que incluye la retribución flexible y la opción de incluir en la retribución diferentes cuestiones como seguro médico, guardería o transporte.

Actualmente, empresas del Grupo ACS que representan el 81% del total de empleados cuentan con políticas de desconexión laboral formalizadas. Asimismo, las sociedades del Grupo ACS (de conformidad con la normativa vigente, los convenios colectivos u otros marcos equivalentes en su caso) velan por el seguimiento de la jornada de trabajo, incluidas, en su caso, las horas extraordinarias, que son objeto del tratamiento retributivo o compensatorio que corresponda, y promueven la planificación y disfrute de las vacaciones anuales retribuidas conforme al marco laboral aplicable.

## Principios básicos de actuación para velar por la seguridad y salud del personal propio

### Vinculación con las políticas

Política de Derechos Humanos, Política General de Sostenibilidad y Política de Seguridad y Salud.

### Progreso de las acciones

Durante el año 2025, la inversión en Seguridad y Salud de las empresas del Grupo ACS alcanzó los 221,2 mn de euros (incluyendo Thiess y Dornan)

## Descripción de la acción

Velar por la seguridad y salud en el trabajo en todas las compañías del Grupo ACS es uno de los pilares estratégicos de la compañía y uno de los aspectos más relevantes debido a su actividad, por ello, trata como prioridad la gestión de este aspecto.

El Grupo y cada una de sus compañías se esfuerza por alcanzar los estándares más exigentes en la materia, con la aspiración de convertirse en un referente en la protección de la seguridad y la salud, no solo de sus empleados, sino también de los de sus proveedores, contratistas y empresas colaboradoras. El Grupo ACS mantiene el firme compromiso de implantar una cultura de prevención de riesgos laborales dedicando para ello los recursos adecuados tanto a nivel financiero como a nivel humano, con el objetivo de minimizar los riesgos e incidencias relacionados con la seguridad laboral en las actividades desarrolladas

por los empleados del Grupo ACS. Para ello, cada una de las empresas del Grupo identifica y establece sus propias medidas de prevención en base la identificación y evaluación de riesgos de seguridad y salud realizada, aunque siempre bajo los principios establecidos dentro de la Política de Seguridad y Salud del Grupo ACS.

### Fomento de los sistemas de gestión de Seguridad y Salud y su certificación

<b>Vinculación con las políticas</b>	Política de Derechos Humanos, Política General de Sostenibilidad y Política de Seguridad y Salud.
<b>Progreso de las acciones</b>	En 2025, las empresas del grupo cuyos sistemas de seguridad y salud están certificados por un externo cubren un 100% de los empleados del Grupo y la certificación ISO 45001 entre las empresas del Grupo, alcanzó un 97,9% de los empleados del Grupo (incluyendo Thiess y Dornan)

#### Descripción de la acción

Para asegurar una gestión efectiva de la seguridad y salud, el Grupo ACS tiene implementados sistemas de Seguridad y Salud en el trabajo que cubren un 100% de los empleados del Grupo. Para garantizar su correcta implementación y gestión, los sistemas de Seguridad y Salud están sujetos a revisiones periódicas a través de auditorías internas, que cubren, a su vez, el 99% de los empleados del Grupo.

Asimismo, se fomenta la certificación de estos sistemas de gestión por parte de un externo, fundamentalmente a través de la certificación ISO 45001.

### Procesos de identificación y notificación de peligros

<b>Vinculación con las políticas</b>	Política de Derechos Humanos, Política General de Sostenibilidad y Política de Seguridad y Salud.
--------------------------------------	---

#### Descripción de la acción

Los sistemas de gestión de seguridad y salud laboral incluyen procesos para que los trabajadores notifiquen los peligros o situaciones laborales que identifiquen durante el desarrollo de su actividad. Estos canales permiten a los equipos de prevención de riesgos laborales, dentro del proceso de mejora continua, evaluar nuevos riesgos e implementar las medidas necesarias para su prevención y gestión.

De esta forma, se fomenta de manera activa que los trabajadores se impliquen en la seguridad y salud laboral. Algunas acciones que se realizan relacionadas con dicha implicación son el uso de las denominadas "Tarjetas azules" en Dragados, diseñadas para que los trabajadores informen sobre peligros, incidentes, buenas prácticas, propuestas de reconocimiento o cualquier otro asunto cuyo objetivo sea mejorar la seguridad y la salud de las personas. Esta implicación también se realiza a través de reconocimientos a los trabajadores que más contribuyen a la prevención, como CIMIC con el programa Safety Leadership Score (SLS) que respalda la identificación, evaluación y mejora proactiva de los controles de riesgos críticos, premiando la identificación de oportunidades de mejora y supervisando la implementación de las medidas identificadas. De igual forma, en Cimic, en el año 2025 se ha introducido una nueva herramienta interna, "One Voice", para recopilar los comentarios de los empleados en todas las materias, incluyendo seguridad y salud laboral. Asimismo, en empresas del Grupo como Dragados se han continuado realizando acciones para la identificación y sensibilización de los riesgos relacionados con las temperaturas extremas, así como implantación de medidas preventivas como adaptación de horario de trabajo, cambio de tajos expuestos al sol, medidas de sombreado y/o refrigeración o medidas de protección individual como Sensores Biológicos de temperatura corporal, protección solar, ropa de trabajo refrigerante, nuevos tejidos y tecnología, así como protocolos y medidas de sensibilización para los desplazamientos y ejecución de trabajos en condiciones meteorológicas adversas.

### Utilización de nuevas tecnologías y procedimientos innovadores en materia de prevención

<b>Vinculación con las políticas</b>	Política de Derechos Humanos, Política General de Sostenibilidad y Política de Seguridad y Salud.
--------------------------------------	---

### Descripción de la acción

El Grupo sigue trabajando en la reducción de la tasa de accidentabilidad gracias al trabajo de los servicios de prevención, y al compromiso de los trabajadores, proveedores, contratistas y empresas colaboradoras. Asimismo, la utilización de nuevas tecnologías y procedimientos innovadores para la prevención de riesgos laborales es uno de los ejes de actuación en los que están trabajando las compañías del Grupo. Algunos ejemplos son:

- Empresas del Grupo ACS como Dragados o CPB Contractors, utilizan en algunos proyectos drones aéreos para supervisar el progreso de las obras e identificar condiciones peligrosas, así como para reducir el riesgo de ciertos trabajos. Por ejemplo, proyecto de NEWest Alliance de CPB Contractors, los drones han permitido a los topógrafos hacer seguimiento del avance del proyecto en tiempo real, eliminando tareas que tradicionalmente requerían trabajos de alto riesgo en altura.
- En Dragados se ha realizado la implantación de equipos de detección de personas alrededor de máquinas con cámaras y señal acústica de aproximación.
- UGL estableció un referente nacional en seguridad ferroviaria al completar la verificación integral del diseño del Sistema de Detección de Intrusiones en el Corredor (CIDS) y del Sistema de Detección de Obstáculos (ODS) para la línea Sydenham–Bankstown del Sydney Metro, utilizando tecnología avanzada de fibra óptica y CCTV para respaldar la operación segura de trenes sin conductor a bordo (Unattended Train Operations), obteniendo el reconocimiento como finalista en los Australasian Rail Industry Awards 2025.

### Impulso de la formación en Seguridad y Salud

<b>Vinculación con las políticas</b>	Política de Derechos Humanos, Política General de Sostenibilidad y Política de Seguridad y Salud.
<b>Progreso de las acciones</b>	En el año 2025 un 100% de los empleados habían recibido formación durante su vida laboral en materia de Seguridad y Salud (incluyendo Thiess y Dornan)

### Descripción de la acción

El Grupo ACS considera que uno de los ejes básicos de actuación en la gestión eficaz de la seguridad y salud en el trabajo es la formación y sensibilización en la materia de las personas que forman parte del Grupo como los contratistas que trabajan en proyectos dentro del Grupo. Asimismo, en el año 2025 el 100% de los empleados del Grupo ACS habían recibido formación en seguridad y salud a lo largo de su carrera en la compañía.

El Grupo ACS cuenta con diversos programas de formación en seguridad y salud dirigidos a los empleados. Por un lado, se encuentran los cursos de conocimientos básicos, como son primeros auxilios, prevención de riesgos laborales, o planes de emergencia y evacuación. Adicionalmente, se dispone de cursos específicos en función de la tipología de los negocios y los riesgos que estos conllevan, como conducción segura de vehículos ligeros, prevención de incendios, operación de maquinaria específica o salud articular.

Otras de las formaciones a destacar son las centradas en el bienestar mental de los trabajadores, como son las de salud mental y salud emocional. Por ejemplo, en Turner, se han llevado a cabo campañas de concienciación de los trabajadores en los proyectos para remarcar la importancia de la salud mental. En 2025, UGL implementó un curso de formación en Seguridad Psicosocial para mandos y líderes operativos, centrado en su Procedimiento de Gestión de Riesgos Psicosociales.

Además de estos programas de formación, las empresas del Grupo ACS realizan jornadas y proyectos de sensibilización para sus empleados en relación a la seguridad y salud laboral, como por ejemplo, las "Paradas por la Seguridad" ("*Safety Stand-Down*") de Turner o el "Día de la Seguridad Laboral" ("*Occupational Safety Day*") en la división de HOCHTIEF Europa. También en 2025, CPB Contractors lanzó una campaña de comunicación para promover el lema: "Seguridad: en cada trabajo, cada día." ("*Safety: Every Job, Every Day*".)

Asimismo, el Grupo ACS colabora con organizaciones especializadas en asuntos de seguridad, salud y prevención de riesgos, y participa activamente en los principales congresos, jornadas y foros que se organizan, tanto a nivel nacional como internacional, como por ejemplo, la *Rail Industry Safety Standards Board* en Australia, la colaboración de Thiess con el *Minerals Council of Australia* en el Proyecto de

Prevención de Fatalidades. la Comisión de Prevención de Seopan o la Asociación Española de Servicios de Prevención Propio en España.

## Programas de bienestar de los empleados

### Vinculación con las políticas

Política de Derechos Humanos, Política General de Sostenibilidad y Política de Seguridad y Salud.

### Descripción de la acción

Además del compromiso con la seguridad y salud laboral de sus empleados, el Grupo ACS fomenta el bienestar de sus empleados y es cada vez más común en empresas del Grupo la posibilidad de acceder a seguros de salud u otros servicios de cuidado de la salud no relacionados con el trabajo. Algunos ejemplos pueden ser el seguro de salud que Dragados, Clece, Turner o Flatiron, ofrecen a sus empleados, además de las campañas de vacunación o fomento de la medicina preventiva que se realizan en diferentes empresas del Grupo.

Adicionalmente, durante el año 2025, diferentes empresas del Grupo ACS han realizado iniciativas enfocadas a fomentar la salud tanto física como mental de sus empleados a través de iniciativas como Clece Bienestar o el proyecto "Cuidate" que es una colección de piezas audiovisuales, de distribución que tiene como objetivo dar a conocer hábitos de vida saludable Asimismo, Clece continua con su programa "Cuidado en red", por el que ofrece ayuda psicoemocional gratuita a las personas trabajadoras de la compañía y a sus familiares directos. Sedgman también ofrece plataformas proactivas de apoyo a la salud y el bienestar para sus empleados, como Sonder (Australia) y Telus Health (Internacional). Estas plataformas permiten que los empleados accedan de forma proactiva a artículos y a soporte por chat y teléfono para cualquier tema, incluido el bienestar médico o mental.

Igualmente, UGL ha continuado durante 2025 con su iniciativa de "Peer Support Program" que capacita a trabajadores que se ofrecen voluntarios para reconocer cuando los compañeros de equipo están en situaciones de riesgo y cómo proporcionar apoyo confidencial.

De igual forma, en diferentes centros de trabajo del Grupo se ofrecen iniciativas específicas para promover la salud física, así algunos centros del Grupo cuentan con instalaciones deportivas accesibles de manera gratuita para sus empleados o se realizan iniciativas destinadas al fomento del deporte.

En determinadas sociedades del Grupo ACS se contempla el complemento de la prestación por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes o profesionales hasta el 100 % del salario.

## Compromiso con la igualdad de oportunidades y no discriminación

### Vinculación con las políticas

Política de Derechos Humanos, Política General de Sostenibilidad y Política de Seguridad y Salud

### Progreso de las acciones

En el año 2025, el número de mujeres en puestos de responsabilidad en el Grupo representaba el 21,8 % del total y el número de mujeres en puestos de dirección era de 207 (incluyendo Thies y Dornan)

### Descripción de la acción

El Grupo ACS vela por mantener relaciones de confianza con sus empleados y para ello considera fundamental salvaguardar unos principios básicos intrínsecos en su modelo de negocio. Dentro del Código de Conducta del Grupo se destaca la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto por los derechos humanos y laborales, como parte fundamental del compromiso empresarial del Grupo. Del mismo modo, el Grupo ACS rechaza la discriminación por cualquier motivo y, en particular, por razón de edad, sexo, religión, raza, orientación sexual, nacionalidad o discapacidad.

Empezando por la objetividad en los procesos de selección, se busca velar porque el acceso a estos procesos en condiciones de igualdad en todas sus fases, desde el reclutamiento hasta la contratación.

Cabe destacar que la amplia presencia internacional del Grupo ACS le configura como un equipo multicultural en el que confluyen profesionales de distintas razas, etnias, edades, nacionalidades, lenguas, educación, capacidades, religiones y género, de modo que todo ello constituye una constante en el día a día del Grupo. La compañía es consciente de la relevancia que tiene el enraizamiento local y, en línea con su propósito de favorecer el desarrollo local de las comunidades en las que opera, promueve la contratación

directa de empleados y directivos locales. En este sentido, el 99% de los empleados del Grupo corresponden a la comunidad local.

El compromiso del Grupo con la igualdad de oportunidades se refleja en todos los ámbitos de la empresa a través de los Planes de Igualdad y medidas específicas de igualdad de trato y oportunidades de hombres y mujeres en las empresas del Grupo ACS, así como en la existencia de protocolos contra el acoso sexual.

De manera concreta, el Consejo velará por que los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres, así como la diversidad respecto a cuestiones como la edad, la discapacidad o la formación y experiencia profesionales y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna. Asimismo, el Grupo vela porque las políticas de remuneración y retención del talento se adecúen al principio básico de igualdad (obtención del mismo salario por trabajo del mismo valor).

### Compromiso con la inclusión laboral de colectivos vulnerables

<b>Vinculación con las políticas</b>	Política de Derechos Humanos, Política General de Sostenibilidad y Política de Seguridad y Salud
<b>Progreso de las acciones</b>	En el año 2025, el número de personas pertenecientes a colectivos vulnerables era de 12.991 (incluyendo Thies y Dornan)

#### Descripción de la acción

El Grupo ACS está comprometido con la integración laboral de personas con discapacidad y de otros colectivos vulnerables, y usa el empleo como instrumento de inclusión social. En este ámbito el máximo exponente del Grupo es Clece, con numerosos acuerdos de colaboración con instituciones. Por otro lado, en empresas que la mayoría de los empleados del Grupo cuentan con sistemas que garantizan la accesibilidad universal de personas con discapacidad con infraestructuras adaptadas para eliminar las barreras físicas ante cualquier persona.

La inserción laboral de colectivos desfavorecidos es el objetivo fundamental del proyecto social de Clece. Clece trabaja este proyecto de forma coordinada desde 2012 insertando laboralmente a personas con discapacidad, víctimas de violencia de género, personas en riesgo de exclusión social y jóvenes en largo desempleo. Además, Clece ha continuado desarrollando diferentes iniciativas en relación con la inclusión laboral de colectivos desfavorecidos, ofreciendo oportunidades de empleo a personas procedentes de colectivos vulnerables, personas con discapacidad, mujeres víctimas de violencia, personas en riesgo de exclusión social, jóvenes en busca de su primer empleo y parados de larga duración. En la selección de estas personas, juega un papel fundamental la colaboración en red. En el año 2025, Clece ha colaborado con 1.191 organizaciones: 831 entidades sociales, 266 administraciones públicas de carácter local y 94 centros formativos.

### Desarrollo de programas de atracción de talento e iniciativas de desarrollo profesional

<b>Vinculación con las políticas</b>	Política de Derechos Humanos, Política General de Sostenibilidad y Política de Seguridad y Salud.
<b>Progreso de las acciones</b>	En el año 2025 se impartieron en el Grupo ACS 2.283.115 horas de formación (incluyendo Thies y Dornan).

#### Descripción de la acción

El Grupo ACS se posiciona como uno de los líderes mundiales en el desarrollo de infraestructuras y servicios. Los equipos de recursos humanos del Grupo buscan captar y retener talento especializado en cada uno de los sectores de actividad del Grupo, así como llevar a cabo iniciativas de desarrollo profesional para conformar los mejores equipos de profesionales. El compromiso del Grupo con ofrecer a sus empleados formación especializada en los diferentes sectores de actividad del Grupo se traslada a la calidad y mejora de los productos y servicios.

Durante el año 2025, se ha continuado incrementando la formación impartida en las diferentes empresas del Grupo ACS, combinando modelos de formación presencial, online e híbridos para poder aprovechar todas las oportunidades que los diferentes tipos de formación ofrecen.

Sin duda, tras la adaptación de la formación presencial a formación online llevada a cabo por las diferentes empresas del Grupo durante los últimos años, ha hecho que en las empresas se siga apostando por este tipo de formación a través de plataformas centralizadas que brindan mayor eficiencia y alcance.

En octubre de 2024, el Grupo ACS puso en marcha la iniciativa ACS University, una plataforma formativa centrada en aprovechar la experiencia de vanguardia de nuestras empresas Hochtief, Turner, Cimic, Dragados y Flatiron, para ofrecer a todos los empleados del Grupo ACS oportunidades avanzadas para desarrollar nuevas competencias y seguir creciendo profesionalmente dentro del Grupo. ACS University es el resultado de la colaboración entre todas las compañías, y su objetivo es fortalecer el conocimiento técnico y la experiencia global de nuestros equipos y nuestros líderes. Expertos internos de todo el Grupo y externos de organizaciones, empresas y universidades están participando en el diseño e impartición de cursos que se ofrecen, tanto en formato online como presencial, ampliando el acceso al conocimiento dentro de la organización. Los pilares formativos iniciales de ACS University se han encaminado a fomentar el liderazgo no solo en nuestro negocio tradicional, sino también en tecnologías de nueva generación, prácticas innovadoras y nuestras diversas operaciones. Durante 2025 la actividad se ha centrado en ámbitos como la excelencia operacional, dirigida fundamentalmente a estructurar y compartir a través del Grupo el conocimiento ya existente así como en la generación de nuevos cursos; el liderazgo ejecutivo, la atracción de talento y la cultura corporativa.

Más concretamente, en liderazgo ejecutivo se ha realizado el primer programa de liderazgo corporativo que se realiza en colaboración con una de las mejores escuelas de negocios del mundo y en el que se ha formado a 35 ejecutivos de todas las compañías. Además de la formación que ha sido impartida en formato híbrido y presencial, los ejecutivos han realizado un conjunto de proyectos estratégicos bajo contando con mentores del Grupo y facilitadores de la escuela de negocios. Este programa, además de contribuir a la formación de líderes ha fomentado la cultura corporativa del Grupo.

Además, dentro del programa de cultura corporativa se han lanzado cursos online específicos sobre el Grupo ACS en su conjunto, así como de cada una de las compañías principales del Grupo, contribuyendo a fomentar el conocimiento del Grupo entre nuestros empleados y el exterior. Con el fin de contribuir a la transición digital ACS University ha desarrollado un programa de formación específico para todos sus empleados sobre concienciación y cultura en Inteligencia Artificial y Ciencia de Datos, tal y como se detalla en el capítulo [12. Innovación y Digitalización](#) del presente informe.

ACS University es una iniciativa que complementa los programas de formación que se mantienen en cada una de las empresas del Grupo y que mantienen sus objetivos formativos para el personal en aquellos aspectos que son más específicos de las compañías o de los mercados en los que desarrollan su actividad principal.

Por ello, la combinación de ACS University con las iniciativas que las empresas del Grupo vienen poniendo a disposición de sus empleados desde hace décadas, permiten tener una estrategia formativa sólida y relevante para los empleados del Grupo.

De manera adicional, cada compañía del Grupo ACS gestiona el desarrollo de sus profesionales de forma independiente, adecuando sus necesidades a las características específicas de su actividad. Igualmente, las diferentes empresas del Grupo ACS cuentan con sus propios procesos de evaluación de desempeño periódico para los empleados permanentes alineados con el desarrollo profesional, realizándose estas evaluaciones mayoritariamente a de manera al menos anual e influyendo en la determinación del porcentaje del variable que reciben los empleados, formando parte de la cultura de desarrollo profesional del Grupo. En otras empresas del Grupo, la evaluación de desempeño se realiza a través de conversaciones directas en los diferentes equipos.

El modelo de formación continua y las evaluaciones de desempeño del Grupo ACS permite identificar durante el ejercicio las necesidades de formación entre los empleados, de manera que los programas de formación están en constante revisión. Para determinar la eficacia de los programas formativos, las compañías del Grupo evalúan los cursos impartidos a diferentes niveles: satisfacción de los participantes, conocimientos adquiridos por los mismos e impacto en el desempeño de los participantes en el área que han sido formados.

## Gestión de la debida diligencia en materia de Derechos Humanos

<b>Vinculación con las políticas</b>	Política de Derechos Humanos, Política General de Sostenibilidad y Política de Seguridad y Salud.
<b>Progreso de las acciones</b>	100% de operaciones propias evaluadas en materia de Derechos Humanos (excluyendo Thiess y Dornan ya que estaban fuera del alcance del Plan, aunque Thiess tiene un 100% de sus operaciones evaluadas).

### Descripción de la acción

En materia de gestión de la diligencia debida de derechos humanos, la Sociedad integra dicha gestión de forma transversal a través del Sistema Global de Gestión de Compliance, en el cual se articulan, entre otras normas internas, aquellas dirigidas a velar por el cumplimiento y la supervisión de los derechos humanos en todas las divisiones del Grupo ACS, configurando así el Sistema de Gestión de la Debida Diligencia en derechos humanos del Grupo, cuyo elemento vertebrador se traduce en el Protocolo de Debida Diligencia en Materia de Sostenibilidad, que incluye la defensa de los derechos humanos, actualizado en su última versión por el Consejo de Administración de la Sociedad el 19 de diciembre de 2024.

Dicho Protocolo establece el enfoque y las responsabilidades de diligencia debida exigidos por ACS a todos sus empleados, divisiones y socios de negocio, proporcionando los medios para garantizar y verificar su cumplimiento, entre ellos la Memoria Anual de Monitorización de Compliance, cuyas conclusiones sobre el riesgo de incumplimiento de la debida diligencia en Derechos Humanos, basadas en el análisis semestral de resultados del Global Compliance Report, se trasladan a la Comisión de Auditoría y Sostenibilidad de la sociedad matriz del Grupo ACS, como organismo responsable de la supervisión del cumplimiento de las políticas, reglas y códigos internos de conducta de la Sociedad en materia de compliance y sostenibilidad.

Estos medios constituyen los pilares esenciales sobre los cuales el Grupo aplica de forma continua los procesos de debida diligencia en su operación y cadena de valor global, garantizando su adecuación a la normativa aplicable en cada jurisdicción y a los marcos internacionales de referencia en la materia: la Carta Internacional de Derechos Humanos, los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, los Principios Rectores de la ONU, las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, y la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales.

El Sistema está igualmente basado en los pilares “proteger, respetar y remediar” de los Principios Rectores de la ONU. De esta manera, se facilitan la identificación, prevención, mitigación, monitorización y remediación de los posibles efectos adversos sobre los derechos humanos relacionados con la actividad de ACS (por causa, contribución y/o asociación directa e indirecta), y se definen los procesos sobre los que cursar las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido objeto de las citadas conductas y/o sus representantes legítimos. Los procesos que se aplican para la reparación en caso de detectarse impactos negativos materiales se encuentran explicados en el apartado [7.2.2.](#) del presente informe.

Durante el año 2025, las diferentes compañías del Grupo ACS han trabajado para velar por su eficacia y mejora continua en la materia de protección a los Derechos Humanos, tanto en las operaciones directas como a lo largo de la cadena de suministro, a través de la impartición de cursos de formación para sus empleados, análisis de riesgos operativos en materia de DDHH, fomento del diálogo con los grupos de interés en materia de DDHH, entre otros ejemplos.

## 7.3. Métricas y Objetivos

### **7.3.1. S1-5 Objetivos relacionados con la gestión de Impactos negativos Materiales, el impulso de Impactos positivos y la gestión de Riesgos y Oportunidades Materiales**

La participación de los Grupos de Interés afectados en el establecimiento de los objetivos se detalla en el apartado [0.5.2. MDR-T: Seguimiento de la eficacia de las políticas y actuaciones a través de objetivos](#). Esta participación se basó en consultas directas a través de la identificación de temas materiales o en consultas indirectas a través de estudios e informes externos. Los avances de estos objetivos se comparten anualmente a través del presente informe que se encuentra disponible en la página web del Grupo ACS y a través del seguimiento de estas metas se han establecido políticas o acciones de mejora. Respecto a las

evidencias científicas sobre las que se basan los objetivos, no aplica ya que no requieren de base científica para su establecimiento o interpretación.

Los objetivos establecidos por el Grupo ACS trascienden los requisitos legales impuestos por los países en los que opera, reflejando el firme compromiso de la organización con la sostenibilidad.

A continuación se muestran objetivos prioritarios en relación al personal propio y el eslabón de la cadena afectado son operaciones propias.

### Superar el 97% de los empleados sujetos a sistemas de gestión de seguridad y salud certificados en 2025

<b>Vinculación con las políticas</b>	Código de Conducta, Política de Derechos Humanos y Política de Seguridad y Salud
<b>Nivel objetivo que debe alcanzarse</b>	El objetivo es absoluto. Seguimiento anual del porcentaje total de empleados cubiertos por OHSAS18001 o ISO45001.
<b>Valor y año de referencia</b>	El valor de referencia es 2019 en el indicador de empleados cubiertos por OHSAS18001 o ISO45001 con un valor de 90,6%. El valor de referencia de 2019 se consideró excluyendo la parte de Servicios Industriales vendida en diciembre de 2021, Thiess como "Puesta en equivalencia operativa" tras la venta del 50% de la misma en diciembre de 2020 y sin incluir Dornan al no estar aún integrada dentro del perímetro de ACS. Asimismo, el valor de referencia se ha actualizado a lo largo de la vida del Plan Director de Sostenibilidad siguiendo las mejores metodológicas llevadas a cabo durante el mismo.
<b>Rendimiento</b>	Se realiza un seguimiento anual del porcentaje total de empleados cubiertos por OHSAS18001 o ISO45001. Dicha tasa comenzó con un 90,6% en el 2019 y siguiendo en alza hasta el 2025 con una tasa del 97,7%.

### Disminuir un 15% el índice de frecuencia en empleados propios respecto a 2019

<b>Vinculación con las políticas</b>	Código de Conducta, la Política de Derechos Humanos y la Política de Seguridad y Salud
<b>Nivel objetivo que debe alcanzarse</b>	El objetivo es relativo respecto al dato de 2019. Seguimiento anual del índice de frecuencia definido como número de accidentes con baja (tiempo perdido) dividido entre millón de horas trabajadas.
<b>Valor y año de referencia</b>	El valor de referencia es 2019 en el indicador número de accidentes con baja (tiempo perdido), incluyendo los trastornos musculoesqueléticos, dividido entre millón de horas trabajadas con un valor de 14,36 a nivel consolidado, con un índice de 2,65 para la parte de desarrollo de infraestructuras y 27,04 para la parte de Clece. El valor de referencia de 2019 se consideró excluyendo la parte de Servicios Industriales vendida en diciembre de 2021 y Thiess como "Puesta en equivalencia operativa" tras la venta del 50% de la misma a diciembre de 2020 y sin incluir Dornan al no estar aún integrada dentro del perímetro de ACS. Asimismo, el valor de referencia se ha actualizado a lo largo de la vida del Plan Director de Sostenibilidad siguiendo las mejores metodológicas llevadas a cabo durante el mismo.
<b>Rendimiento</b>	Se realiza un seguimiento anual del índice de frecuencia (LTIFR <i>lost time injury frequency rate</i> ), número de accidentes con baja entre millón de horas trabajadas, el dato de 2025 es de 11,07, excluyendo Thiess y Dornan, frente al índice de 14,36 del año 2019, lo que implica una reducción del 22,9% en 2025 respecto a 2019. Por segmentos en el desarrollo de infraestructuras el dato en 2025 es de 1,71 y en Clece de 20,23

El dato del índice de frecuencia calculado como LTIFR a nivel consolidado (incluyendo los trastornos musculoesqueléticos) solo se considera a efectos del seguimiento del Plan Director de Sostenibilidad, ya que los índices de las actividades relacionadas con el desarrollo de infraestructuras y las de Clece son sustancialmente diferentes por el tipo de actividad realizada y las áreas geográficas en las que se ubican. Así, el LTIFR de las actividades relacionadas con el desarrollo de infraestructuras se sitúa en el año 2025 en 1,71 mientras que el de la actividad de servicios sociales y limpieza de Clece se sitúa en 20,23. Esto es debido a la naturaleza completamente diferenciada de ambas actividades; los empleados de la actividad de servicios sociales y limpieza tienen muchos incidentes de carácter musculoesqueléticos con una gravedad más baja.

## Incrementar en un 25% la presencia de mujeres en puestos de dirección respecto a 2019 y que el total de mujeres en puestos de responsabilidad representen el 20% en 2025

<b>Vinculación con las políticas</b>	Código de Conducta y Política de Derechos Humanos
<b>Nivel objetivo que debe alcanzarse</b>	El objetivo es absoluto en el caso de las mujeres en puestos de responsabilidad y relativo respecto a 2019 en el caso de las mujeres en puestos de dirección. Seguimiento anual del porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad y puestos de dirección, considerando para este criterio como dirección los puestos que están dos escalones por debajo del CEO.
<b>Valor y año de referencia</b>	El valor de referencia es 2019 para ambos en los indicadores de mujeres en puestos de dirección con un valor de 93 mujeres y en el porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad era de 18%. El valor de referencia de 2019 se consideró excluyendo la parte de Servicios Industriales vendida en diciembre de 2021 y Thiess como "Puesta en equivalencia operativa" tras la venta del 50% de la misma a diciembre de 2020, y sin incluir Dornan al no estar aún integrada dentro del perímetro de ACS. Asimismo, el valor de referencia se ha actualizado a lo largo de la vida del Plan Director de Sostenibilidad siguiendo las mejores metodológicas llevadas a cabo durante el mismo.
<b>Rendimiento</b>	Las mujeres en puestos de dirección se sitúan en 200 en 2025 lo que supone un incremento del 115,1% respecto a 2019. Las mujeres en puestos de responsabilidad se sitúan en 2025 en el 22,8%. Se excluyen en ambos casos Thiess y Dornan para hacerlo comparable con 2019.

## Incrementar en un 7% el número de empleados pertenecientes a colectivos vulnerables respecto a 2020

<b>Vinculación con las políticas</b>	Código de Conducta y la Política de Derechos Humanos
<b>Nivel objetivo que debe alcanzarse</b>	El objetivo es relativo respecto a 2020.
<b>Valor y año de referencia</b>	El valor de referencia es 2020 en el indicador de personas pertenecientes a colectivos vulnerables entendiéndose como tal aquellos sobre los que el Grupo ACS realiza una gestión activa. El número de personas pertenecientes a colectivos vulnerables en 2020 fue de 9.819 personas. El valor de referencia de 2019 se consideró excluyendo la parte de Servicios Industriales vendida en diciembre de 2021 y Thiess como "Puesta en equivalencia operativa" tras la venta del 50% de la misma a diciembre de 2020, y sin incluir Dornan al no estar aún integrada dentro del perímetro de ACS. Asimismo, el valor de referencia se ha actualizado a lo largo de la vida del Plan Director de Sostenibilidad siguiendo las mejores metodológicas llevadas a cabo durante el mismo.
<b>Rendimiento</b>	Las personas pertenecientes a colectivos vulnerables se sitúan en 2025 en 12.476, lo que implica un crecimiento del 27,1% respecto a 2020.

## Evaluar el 100% de operaciones propias en materia de DDHH para el año 2025

<b>Vinculación con las políticas</b>	Política de Derechos Humanos y el Protocolo de Diligencia Debida
<b>Nivel objetivo que debe alcanzarse</b>	El objetivo es absoluto. Seguimiento anual de las operaciones evaluadas en materia de Derechos Humanos.
<b>Valor y año de referencia</b>	2019 en el indicador de Operaciones evaluadas en materia de Derechos Humanos 58%. El valor de referencia de 2019 se consideró excluyendo la parte de Servicios Industriales vendida en diciembre de 2021 y Thiess como "Puesta en equivalencia operativa" tras la venta del 50% de la misma a diciembre de 2020, y sin incluir Dornan al no estar aún integrada dentro del perímetro de ACS. Asimismo, el valor de referencia se ha actualizado a lo largo de la vida del Plan Director de Sostenibilidad siguiendo las mejores metodológicas llevadas a cabo durante el mismo.
<b>Rendimiento</b>	Se realiza un seguimiento anual de la evaluación de las operaciones propias en materia de DDHH. Dicha tasa sigue en aumento constante, comenzando con un 58% en el 2019 y siguiendo en alza hasta el 2025 con una tasa de 100%

### 7.3.2. S1-6 Características de los asalariados de la empresa

A cierre del ejercicio 2025, el Grupo ACS contaba con una plantilla de 167.803 personas. La plantilla del Grupo ACS ha experimentado un incremento del 6% o de 9.998 personas, de las que 1.342 provienen de la consolidación por integración global de Dornan en el año 2025. La principal característica de nuestros asalariados es la diferenciación de las dos actividades anteriormente mencionadas, así el personal asociado al desarrollo de infraestructura alcanza los 78.744 personas a diciembre de 2025, mientras que el número de empleados en Clece era de 89.059 empleados.

La información presentada en este punto en relación al personal propio se expresa en número de personas a final de año y el alcance de la información es del 100% del perímetro de consolidación siguiendo en línea con la información financiera recogida en las cuentas anuales.

La recopilación y preparación de la información presentada en este punto se basa en los diversos sistemas de información de recursos humanos o de contabilidad de nóminas de las empresas del Grupo ACS. Los datos agregados se recogen mediante cuestionarios estandarizados y se compilan de forma centralizada con una periodicidad trimestral o anual.

#### Total plantilla

	2024	2025
Hombres	75.693	83.437
Mujeres	82.102	84.365
Otro	9	1
No notificado	—	—
<b>TOTAL</b>	<b>157.804</b>	<b>167.803</b>

Nota: los datos de 2024 de las tablas de plantilla se han reexpresado para incluir los empleados de las Joint Ventures/Joint operations de manera proporcional siguiendo la metodología de cálculo de 2025 y el método de consolidación financiero en las cuentas anuales. En el año 2025 se incluyen en el total de la plantilla los empleados provenientes de trade unions de Turner y Grupo Dragados, mientras que en el año 2024 solo se incluyeron los trabajadores de las trade unions de Dragados.

#### Total plantilla

	2024	2025
España	83.986	86.216
Australia	17.311	21.776
Estados Unidos	21.751	19.391
India	7.024	11.724
Reino Unido	6.443	6.983
Indonesia	5.391	4.630
Alemania	3.446	3.654
Resto del Mundo	12.452	13.429
<b>TOTAL PLANTILLA</b>	<b>157.804</b>	<b>167.803</b>

Nota: los datos de 2024 de las tablas de plantilla se han reexpresado para incluir los empleados de la totalidad de las Joint Ventures/Joint operations de manera proporcional siguiendo la metodología de cálculo de 2025 y el método de consolidación financiero en las cuentas anuales. En el año 2025 se incluyen en el total de la plantilla los empleados provenientes de trade unions de Turner y Grupo Dragados, mientras que en el año 2024 solo se incluyeron los trabajadores de las trade unions de Dragados. Se presentan en la tabla los países en los que el Grupo tiene un mayor nivel de actividad, incluyendo todos aquellos que representan más del 10% del total de los empleados.

				31-dic-25
	Hombre	Mujer	Otro/ No notificado	Total
Contratos fijos	61.035	65.722	1	126.758
Contratos temporales	19.644	13.236	—	32.880
Contratos horas no garantizadas	2.758	5.407	—	8.165

				31-dic-25
	Edad < 30años	Edad entre los 30-50 años	Edad >50 años	Total
Contratos fijos	15.101	60.038	51.619	126.758
Contratos temporales	10.402	16.358	6.120	32.880
Contratos horas no garantizadas	2.287	3.554	2.324	8.165

				31-dic-25
	Titulados Universitarios y Titulados medios	Técnicos no titulados y Administrativos	Otro personal	Total
Contratos fijos	29.625	18.172	78.961	126.758
Contratos temporales	1.182	1.780	29.918	32.880
Contratos horas no garantizadas	228	784	7.153	8.165

				31-dic-25
	Hombre	Mujer	Otro/ No notificado	Total
Contratos a tiempo completo	75.209	37.356	1	112.566
Contratos a tiempo parcial	8.228	47.009	—	55.237

				31-dic-25
	Edad < 30años	Edad entre los 30-50 años	Edad >50 años	Total
Contratos a tiempo completo	21.875	56.629	34.063	112.566
Contratos a tiempo parcial	5.915	23.321	26.000	55.237

				31-dic-25
	Titulados Universitarios y Titulados medios	Técnicos no titulados y Administrativos	Otro personal	Total
Contratos a tiempo completo	28.933	15.262	68.371	112.566
Contratos a tiempo parcial	2.102	5.474	47.661	55.237

				31-dic-24
	Hombre	Mujer	Otro/ No notificado	Total
Contratos fijos	58.851	65.942	7	124.800
Contratos temporales	13.999	11.721	2	25.722
Contratos horas no garantizadas	2.843	4.439	—	7.282

	31-dic-24			
	Edad < 30años	Edad entre los 30-50 años	Edad >50 años	Total
Contratos fijos	14.191	60.287	50.322	124.800
Contratos temporales	7.379	12.622	5.721	25.722
Contratos horas no garantizadas	2.049	3.185	2.048	7.282

	31-dic-24			
	Titulados Universitarios y Titulados medios	Técnicos no titulados y Administrativos	Otro personal	Total
Contratos fijos	28.533	17.894	78.373	124.800
Contratos temporales	998	1.847	22.877	25.722
Contratos horas no garantizadas	270	378	6.634	7.282

	31-dic-24			
	Hombre	Mujer	Otro/ No notificado	Total
Contratos a tiempo completo	66.990	35.849	9	102.848
Contratos a tiempo parcial	8.703	46.253	—	54.956

	31-dic-24			
	Edad < 30años	Edad entre los 30-50 años	Edad >50 años	Total
Contratos a tiempo completo	17.805	52.629	32.414	102.848
Contratos a tiempo parcial	5.814	23.465	25.677	54.956

	31-dic-24			
	Titulados Universitarios y Titulados medios	Técnicos no titulados y Administrativos	Otro personal	Total
Contratos a tiempo completo	27.790	14.379	60.679	102.848
Contratos a tiempo parcial	2.011	5.740	47.205	54.956

Conforme al protocolo establecido en el Grupo ACS en 2025 en relación al cálculo de la tasa de rotación se tienen en cuenta los despidos, las jubilaciones, fallecimientos y personas que han abandonado voluntariamente la empresa y no se incluye en la tasa de rotación los empleados que han salido de la compañía como consecuencia de la terminación de sus contratos en los plazos previstos en los mismos. En 2025 la rotación total en el Grupo ACS fue de un 20,2% (vs. 17,6% en 2024 reexpresado conforme al nuevo protocolo del Grupo ). Así, en 2025 el número de salidas de empleados por estos cuatro conceptos se sitúa en 33.672 (vs. 27.046 en 2024). La rotación voluntaria, esto es considerando las personas que han abandonado voluntariamente la compañía, se situó en un 12,7% (vs.11,8% en 2024).

	2024				2025			
	Hombre	Mujer	Otro/ No notificado	Total	Hombre	Mujer	Otro/ No notificado	Total
Despidos	5.437	1.809	—	7.246	8.482	2.468	—	10.950

	2024				2025			
	Edad < 30 años	Edad entre los 30-50 años	Edad >50 años	Total	Edad <30años	Edad entre los 30-50 años	Edad >50 años	Total
Despidos	1.532	3.847	1.867	7.246	2.083	6.003	2.863	10.950

	2024				2025			
	Titulados Universitarios y Titulados medios	Técnicos no titulados y Administrativos	Otro personal	Total	Titulados Universitarios y Titulados medios	Técnicos no titulados y Administrativos	Otro personal	Total
Despidos	1.348	856	5.041	7.246	2.010	1.252	7.688	10.950

	2024	2025
Total horas de absentismo	19.393.775	21.311.393

Nota: Se han reexpresado los datos de 2024 del total de horas de absentismo para reflejar el total de horas por incapacidad temporal siguiendo la misma metodología que en 2025.

### 7.3.3. S1-8 Cobertura de la negociación colectiva y diálogo social

El Grupo ACS ampara el libre ejercicio de la libertad sindical y el derecho de asociación de sus trabajadores. El 70,9% (73,5% en 2024) de la plantilla en 2025 se encuentran cubiertos por convenios colectivos o por un sindicato independiente. En estos convenios, de acuerdo con la actividad de cada empresa, se fijan el número de horas de trabajo y se establecen plazos mínimos de preaviso sobre cambios operativos significativos.

Por países, en 2025 en empresas cuya cabecera se encuentra en España, la cifra de empleados cubiertos por convenios colectivos o por un sindicato independiente alcanza el 100% (100% en 2024).

### 7.3.4. S1-9 Parámetros de diversidad

Dentro del Código de Conducta del Grupo destaca la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto por los derechos humanos y laborales, que forman parte del compromiso empresarial del Grupo. Del mismo modo, el Grupo ACS rechaza la discriminación por cualquier motivo y, en particular, por razón de edad, sexo, religión, raza, orientación sexual, nacionalidad o discapacidad.

Las mujeres en puestos de alta dirección, entendiendo como alta dirección la definida en el Informe Anual de Gobierno Corporativo, en el año 2025 son 4 lo que representa un 33,3% de los miembros de los 12 miembros la alta dirección, tal y como aparece en la pregunta C1.14 del IAGC.

### 7.3.5. S1-10 Salarios adecuados

El Grupo ACS ha realizado un análisis de los salarios dentro de su organización para determinar si sus asalariados a nivel global perciben un salario adecuado de acuerdo a los estándares definidos en las ESRS. En todos los casos analizados se ha concluido que el Grupo ACS paga salarios adecuados de acuerdo a los criterios establecidos en las ESRS en los países en los que cuenta con asalariados.

### 7.3.6. S1-12 Personas con discapacidad

El Grupo ACS está comprometido con la integración laboral de personas con discapacidad y de otros colectivos vulnerables, y usa el empleo como instrumento de inclusión social. A cierre del ejercicio, el Grupo ACS contaba con 9.749 empleados con discapacidad (8.830 en 2024) y 3.242 empleados de otros colectivos vulnerables. El dato de empleados con discapacidad se reporta sujeto a las restricciones legales de recogida de datos que impiden el reporte de esta información en Australia. Así, el porcentaje de

empleados con discapacidad en 2025 se sitúa en el 7,6% (excluyendo Cimic) frente al 7,4% de 2024 (excluyendo Cimic).

Por otro lado, en empresas que representan un 100% (100% en 2024) de los empleados del Grupo cuentan con sistemas de accesibilidad universal.

### 7.3.7. S1-13 Parámetros de formación y desarrollo de capacidades

Durante el año 2025, el número de empleados que recibieron formación fue de 104.580, lo que representa un 62,3%. El número de horas lectivas alcanzó las 2.283.115 horas impartidas en el periodo. De esta forma, el Grupo ACS muestra su compromiso continuo por el desarrollo profesional de los empleados del Grupo y su capacitación en nuevas habilidades, incrementando el alcance de programas de formación de empleados propios, tal y como se define en uno de los objetivos del Plan Director de Sostenibilidad 2025. El Grupo ACS ofrece a todos sus empleados formación siguiendo los mismos criterios, sin distinguir si son hombres o mujeres. Las diferencias que aparecen a continuación entre las horas de formación a unos y otros son únicamente consecuencia de la diferente tipología de actividad, especialización o requerimientos para completar las capacidades de las personas. Al hacer el cálculo de una forma agregada, tal y como es requerido, los resultados de los mismos no son representativos.

Durante el año 2025 el número de horas medias de formación por empleado es de 13,6 horas (19,3 horas medias en el total de empleados y 8,0 horas medias en el total de empleadas), mientras que en 2024 los datos fueron: 12,9 horas media el total de empleados (19,0 horas media por empleado y 7,2 por empleada). En el caso del segmento de Infraestructuras en 2025 el número de horas medias de formación por empleado es de 22,1 horas ( 21,8 horas medias en el total de empleados y 22,3 horas medias en el total de empleadas) En el caso del segmento de Servicios en 2025 el número de horas medias de formación por empleado es de 6,1 horas (9,2 horas medias en el total de empleados y 5,3 horas medias en el total de empleadas). Como hemos dicho anteriormente, la diferencia en el número de horas por género se deben a la diferente tipología y especialización de servicios desarrollados y la diferente representación por género en los mismos.

Asimismo, en el Grupo existen diferentes metodologías para la evaluación del rendimiento y del desarrollo profesional, durante el año 2025 un 22,2% de los empleados del Grupo han participado en evaluaciones de desempeño y de desarrollo profesional (32,1% del total de hombres y 12,4% del total de mujeres), mientras que en 2024 los datos fueron : 22,9% del total de empleados (34,1% hombres y 12,6% mujeres). En el caso del segmento de Infraestructuras han participado un 45,0% del total de empleados (39,8% del total de hombres y 70,3% del total de mujeres) , la diferencia por género viene porque en los empleados de oficina ("white collar") es más común la realización de este tipo de evaluaciones que en los operarios ("blue collar") .

Actualmente se están analizando a través de la plataforma de ACS University medidas homogéneas a nivel Grupo ACS para las evaluaciones periódicas del rendimiento y del desarrollo profesional.

### Desglose horas de formación por categoría profesional

	2024	2025
<b>Total horas lectivas recibidas</b>	<b>2.030.315</b>	<b>2.283.115</b>
Total horas lectivas recibidas Titulados superiores y medios	716.954	745.832
Total horas lectivas recibidas Técnicos no titulados y administrativos	264.502	329.431
Total horas lectivas recibidas Otro personal	1.048.859	1.207.854

### 7.3.8. S1-14 Parámetros de salud y seguridad

Para asegurar una gestión efectiva de la seguridad y salud, el Grupo ACS tiene implementados sistemas de Seguridad y Salud en el trabajo que cubren un 100% de los empleados del Grupo. Para garantizar su correcta implementación y gestión, los sistemas de Seguridad y Salud están sujetos a revisiones periódicas a través de auditorías internas.

Asimismo, se fomenta la certificación de estos sistemas de gestión por parte de un externo, fundamentalmente a través de la certificación ISO 45001. De esta forma, en 2025 las empresas del grupo cuyos sistemas de seguridad y salud están certificados por un externo cubren un 99,7% de los empleados del Grupo y la certificación ISO 45001 entre las empresas del Grupo, alcanzó un 97,9% de los empleados del Grupo.

	2024	2025
Porcentaje del total de empleados cubiertos por la certificación ISO45001	98%	98%

Hasta el año 2023 y anteriores, el Grupo ACS publicaba sus índices de accidentabilidad y enfermedad ocupacional siguiendo los estándares GRI, esto es, utilizando como referencia el número de accidentes con baja incluyendo los derivados de trastornos musculoesqueléticos y sobre esta base se establecen los objetivos como se explicaba anteriormente. En el 2025, el Grupo ACS reporta los datos de frecuencia y gravedad incluyendo todos los accidentes registrables que han derivado en lesiones (todos aquellos con y sin días perdidos que conllevan más allá de primeros auxilios), excluyendo los derivados de trastornos musculoesqueléticos que se consideran como enfermedad laboral, se han reexpresado los datos de 2024 para seguir este criterio.

Es importante considerar, que tal y como explicábamos anteriormente, la naturaleza del negocio de Servicios (Clece) y del negocio del resto de ACS de desarrollo de infraestructuras son completamente diferentes. Así, la actividad de Clece requiere desplazamientos constantes entre diversos centros de trabajo, lo que se traduce en una mayor probabilidad de incidentes, además por el tipo de actividades que se realiza, el número de accidentes de Clece es más elevado que en otras actividades de ACS.

El desglose del índice de frecuencia de accidentes registrables por género y el índice de gravedad, número de jornadas perdidas por cada mil horas trabajadas, de dichos accidentes es el que se muestra a continuación.

	2024	2025
<b>Número de lesiones relacionadas con el trabajo registrables</b>	<b>4.869</b>	<b>5.206</b>
Hombres	1.522	1.583
Mujeres	3.347	3.623
<b>Por segmento</b>	<b>4.869</b>	<b>5.206</b>
<b>Infraestructuras (Turner, Cimic, I&amp;C, Infra y otros)</b>	<b>450</b>	<b>502</b>
Hombres	415	459
Mujeres	35	43
<b>Clece</b>	<b>4.419</b>	<b>4.704</b>
Hombres	1.107	1.124
Mujeres	3.312	3.580
<b>Casos de problemas de salud relacionados con el trabajo (empleados)</b>	<b>1.953</b>	<b>1.855</b>
Hombres	495	556
Mujeres	1.458	1.299
<b>Por segmento</b>	<b>1.953</b>	<b>1.855</b>
<b>Infraestructuras (Turner, Cimic, I&amp;C, Infra y otros)</b>	<b>97</b>	<b>208</b>
Hombres	92	196
Mujeres	5	12
<b>Clece</b>	<b>1.856</b>	<b>1.647</b>
Hombres	403	360
Mujeres	1.453	1.287

	2024	2025
<b>Accidentes mortales por lesiones relacionadas con el trabajo empleados propios</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
Hombres	1	–
Mujeres	–	–
<b>Por segmento</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>Infraestructuras (Turner, Cimic, I&amp;C, Infra y otros)</b>	<b>1</b>	<b>–</b>
Hombres	1	–
Mujeres	–	–
<b>Clece</b>	<b>–</b>	<b>–</b>
Hombres	–	–
Mujeres	–	–
<b>Accidentes mortales por problemas de salud relacionados con el trabajo empleados propios</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Hombres	–	–
Mujeres	–	–
<b>Por segmento</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Infraestructuras (Turner, Cimic, I&amp;C, Infra y otros)</b>	<b>–</b>	<b>–</b>
Hombres	–	–
Mujeres	–	–
<b>Clece</b>	<b>–</b>	<b>–</b>
Hombres	–	–
Mujeres	–	–
<b>Accidentes mortales por lesiones relacionadas con el trabajo contratistas (1)</b>	<b>3,35</b>	<b>3,00</b>
<b>Número total de horas trabajadas</b>	<b>252.292.393</b>	<b>265.804.786</b>
Hombres	149.585.257	159.281.242
Mujeres	102.707.137	106.523.544
<b>Por segmento</b>	<b>252.292.393</b>	<b>265.804.786</b>
<b>Infraestructuras (Turner, Cimic, I&amp;C, Infra y otros)</b>	<b>151.482.343</b>	<b>162.643.486</b>
Hombres	126.064.507	135.258.892
Mujeres	25.417.837	27.384.594
<b>Clece</b>	<b>100.810.050</b>	<b>103.161.300</b>
Hombres	23.520.750	24.022.350
Mujeres	77.289.300	79.138.950
<b>Número total de días perdidos (naturales) por lesiones relacionadas con el trabajo</b>	<b>67.535</b>	<b>78.187</b>
Hombres	21.517	27.916
Mujeres	46.018	50.271
<b>Por segmento</b>	<b>67.535</b>	<b>78.187</b>
<b>Infraestructuras (Turner, Cimic, I&amp;C, Infra y otros)</b>	<b>7.944</b>	<b>10.722</b>
Hombres	7.447	10.206
Mujeres	497	516
<b>Clece</b>	<b>59.591</b>	<b>67.465</b>
Hombres	14.070	17.710
Mujeres	45.521	49.755

	2024	2025
<b>Número total de días perdidos (naturales) por problemas de salud relacionados con el trabajo</b>	<b>33.094</b>	<b>32.684</b>
Hombres	7.733	10.955
Mujeres	25.361	21.729
<b>Por segmento</b>	<b>33.094</b>	<b>32.684</b>
<b>Infraestructuras (Turner, Cimic, I&amp;C, Infra y otros)</b>	<b>395</b>	<b>3.788</b>
Hombres	395	3.662
Mujeres	—	126
<b>Clece</b>	<b>32.699</b>	<b>28.896</b>
Hombres	7.338	7.293
Mujeres	25.361	21.603

(1) Desde 2024, se ha empezado a contabilizar con criterio CSRD donde tanto los empleados propios como los contratistas que formen parte de una UTE se contabilizan al mismo % que participación tenemos en la UTE. Si hubiésemos seguido el criterio de reporte de años anteriores (contando número de personas) los fallecidos hubiesen sido 4 en 2024 y 3 en 2025. En 2024 hubo un fallecido en una UTE al 35% y en 2025 hubo dos fallecidos que se registran en su totalidad ya que la UTE era entre varias empresas del Grupo.

## Índices de siniestralidad

	2024			2025		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
<b>Índices de lesiones relacionadas con el trabajo</b>						
<b>Frecuencia</b>	<b>10,17</b>	<b>32,59</b>	<b>19,30</b>	<b>9,94</b>	<b>34,01</b>	<b>19,59</b>
Infraestructuras (Turner, Cimic, I&C, Infra y otros)	3,29	1,39	2,97	3,39	1,58	3,09
Clece	47,06	42,85	43,83	46,79	45,24	45,60
<b>Gravedad</b>	<b>0,14</b>	<b>0,45</b>	<b>0,27</b>	<b>0,18</b>	<b>0,47</b>	<b>0,29</b>
Infraestructuras (Turner, Cimic, I&C, Infra y otros)	0,06	0,02	0,05	0,08	0,02	0,07
Clece	0,60	0,59	0,59	0,74	0,63	0,65
<b>Índices de problemas de salud relacionados con el trabajo</b>						
<b>Frecuencia</b>	<b>3,31</b>	<b>14,20</b>	<b>7,74</b>	<b>3,49</b>	<b>12,19</b>	<b>6,98</b>
Infraestructuras (Turner, Cimic, I&C, Infra y otros)	0,73	0,20	0,64	1,45	0,43	1,28
Clece	17,13	18,80	18,41	14,99	16,26	15,97

Índice de frecuencia de lesiones relacionadas con el trabajo: Número de lesiones relacionadas con el trabajo registrables por millón de horas trabajadas. Se consideran lesiones relacionadas con el trabajo registrables aquellas que conllevan días fuera del trabajo, trabajo restringido, traslado a otro puesto de trabajo y/o tratamiento médico más allá de los primeros auxilios o pérdida de conocimiento.

Índice de gravedad accidentes: Número de jornadas perdidas (días naturales) por lesiones relacionadas con el trabajo registrables de cada mil horas trabajadas.

Índice de frecuencia enfermedades: Número de enfermedades registrables por millón de horas trabajadas incluyendo las derivadas de trastornos musculoesqueléticos.

### 7.3.9. S1-16 Parámetros de remuneración (brecha salarial y remuneración)

El Grupo vela porque las políticas de remuneración se adecúen al principio básico de igualdad (obtención del mismo salario por trabajo del mismo valor), siendo las diferencias salariales que se observan en las tablas consecuencia principalmente de factores como los distintos niveles de responsabilidad dentro de cada categoría o el hecho de que distintas actividades del Grupo cuentan, por ejemplo, con profesionales de distinta especialización, jornada laboral, antigüedad, factores de peligrosidad o localización.

Esta diversificación de actividades y puestos es lo que justifica las diferencias salariales, tal y como se muestra en las tablas de remuneraciones medias. Asimismo, en la evolución de los salarios cabe destacar que, dada la alta diversificación geográfica de actividades y de tipos de contratos, resulta muy difícil mostrar una evolución homogénea de sueldos y salarios en diferentes años, dadas las variaciones del peso que suponen sobre el total los diferentes países/actividades modificando sustancialmente la composición de la masa salarial año a año, así como el efecto de tipo de cambio.

Para el análisis de la remuneración media conforme a lo definido en la ley 11/2018 se ha considerado el promedio de la retribución anual de los empleados del Grupo ACS considerando su salario base y otros incentivos en efectivo a cierre del ejercicio. En los datos consolidados se muestra el promedio ponderado desglosado por género, clasificación profesional y edad. Durante el año 2025, el Grupo ACS ha continuado trabajando en la mejora del reporte de información a través de la publicación de la remuneración de hombres y mujeres por categoría laboral en ubicaciones con operaciones significativas, considerando como tal España, Estados Unidos y Australia que representan un 75,9% de los empleados del Grupo.

### Remuneraciones medias anuales (€)

	2024			2025		
	Hombres	Mujeres	% Diferencia salario medio (mujeres-hombres)/mujeres	Hombres	Mujeres	% Diferencia salario medio (mujeres-hombres)/mujeres
Directivos y titulados universitarios (1)	123.639,0	96.488,9	-22,0 %	115.479,4	89.986,9	-22,1 %
Técnicos no titulados, asimilados y administrativos	73.740,1	51.885,2	-29,6 %	73.482,4	52.009,4	-29,2 %
<b>Operarios y otro personal</b>						
Infraestructuras	43.574,3	47.572,7	9,2 %	39.830,5	49.520,4	24,3 %
Clece	22.063,3	18.603,5	-15,7 %	23.155,3	20.184,1	-12,8 %

(1) En Clece solo se incluyen en la categoría de titulados universitarios puestos en responsabilidad

Nota: En el año 2024 se han reexpresado los datos para seguir la misma metodología de cálculo que en 2025, esto es, considerando la remuneración de los empleados de UTE's y JV's, así como en el caso de los empleados a tiempo parcial, se ha elevado a tiempo completo su remuneración para conseguir una comparativa homogénea.

### Remuneraciones medias anuales (€)

	2024	2025
Edad <30 años	35.910	33.829
Edad entre los 30-50 años	45.844	46.473
Edad >50 años	44.058	43.805

Nota: En el año 2024 se han reexpresado los datos para seguir la misma metodología de cálculo que en 2025, esto es, considerando la remuneración de los empleados de UTE's y JV's, así como en el caso de los empleados a tiempo parcial, se ha elevado a tiempo completo su remuneración para conseguir una comparativa homogénea.

## Remuneraciones medias anuales (€)

	2025		
	España		
	Hombres	Mujeres	% Diferencia salario medio (mujeres-hombres)/mujeres
Directivos y titulados universitarios (1)	94.842,2	60.849,5	-35,8 %
Técnicos no titulados, asimilados y administrativos	44.155,4	34.586,8	-21,7 %
<b>Operarios y otro personal</b>			
Infraestructuras	26.669,4	26.187,0	-1,8 %
Servicios	26.644,0	26.365,0	-1,0 %

(1) En Clece solo se incluyen en la categoría de titulados universitarios puestos en responsabilidad

## Remuneraciones medias anuales (€)

	2025		
	Estados Unidos		
	Hombres	Mujeres	% Diferencia salario medio (mujeres-hombres)/mujeres
Directivos y titulados universitarios	159.553,7	130.234,7	-18,4 %
Técnicos no titulados, asimilados y administrativos	140.276,9	92.414,1	-34,1 %
<b>Operarios y otro personal</b>			
Infraestructuras	76.843,3	60.942,5	-20,7 %
Servicios	n.a.	n.a.	— %

## Remuneraciones medias anuales (€)

	2025		
	Australia		
	Hombres	Mujeres	% Diferencia salario medio (mujeres-hombres)/mujeres
Directivos y titulados universitarios	123.552,8	94.233,7	-23,7 %
Técnicos no titulados, asimilados y administrativos	87.251,5	57.218,9	-34,4 %
<b>Operarios y otro personal</b>			
Infraestructuras	73.545,3	60.867,2	-17,2 %
Servicios	n.a.	n.a.	— %

Adicionalmente, durante el año 2025 se ha calculado la diferencia salarial conforme a los requerimientos que se recogen en los ESRS. esto es, incluyendo en una única cifra la diferencia entre el nivel retributivo medio por hora de los asalariados frente al nivel retributivo medio por hora de las asalariadas. Para ello se han tomado las remuneración total devengada de total de los empleados durante el ejercicio (incluyendo puestos de dirección), para posteriormente dividir este total entre el número de horas anuales trabajadas por los empleados y empleadas del Grupo. Teniendo en cuenta estos cálculos, en el año 2025, la diferencia salarial en las actividades de desarrollo de infraestructuras es del 2,4% ( frente al -1,1% de 2024) y en Clece del -16,4% (frente al -13,7% de 2024). Como indicamos, carece de significancia realizar un análisis del dato consolidado por la diferenciación de actividades y sus consiguientes remuneraciones medias, como puede

verse en la tabla superior. La recopilación de la información se ha realizado a través de la obtención de los datos a través de las bases internas de la compañía.

En relación a la remuneración del Consejo, la Comisión de Nombramientos vela porque los procedimientos de selección de los miembros del Consejo favorezcan la diversidad respecto a las cuestiones anteriormente mencionadas y, en particular, busca facilitar la selección de consejeras en un número que permita alcanzar una presencia equilibrada entre mujeres y hombres. La remuneración media de los consejeros se muestra en la tabla inferior. ACS remunera de igual manera a todos los consejeros no ejecutivos, sean hombres o mujeres, por su pertenencia al Consejo de ACS; la variación de la remuneración total responde únicamente al número de comisiones a las que cada uno pertenece, los roles/funciones dentro de estas comisiones y/o a la pertenencia a otros consejos de empresas del Grupo ACS.

Miles de euros	Número de Consejeros 2024 (3)	Número de Consejeros 2025	Remuneración media consejeros ejercicio 2024	Remuneración media consejeros ejercicio 2025	Variación
<b>CONSEJEROS EJECUTIVOS (1)</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>7.047</b>	<b>8.369</b>	<b>18,8%</b>
Retribución por funciones de Consejero			315	317	0,6%
Remuneración fija			1.689	2.079	23,1%
Remuneración variable (2)			4.166	5.592	34,2%
Aportaciones a sistemas de ahorro a largo plazo			845	352	-58,3%
Otros conceptos			32	28	-11,6%
<b>CONSEJEROS NO EJECUTIVOS</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>240</b>	<b>258</b>	<b>7,3%</b>
MUJERES	6	6	162	169	4,7%
HOMBRES	6	5	321	364	13,4%

(1) Los Consejeros Ejecutivos del Grupo ACS son hombres.

(2) Incluye la remuneración variable anual a corto plazo y los planes a largo plazo

(3) Se incluye la remuneración en 2024 de Antonio Botella hasta el 30 de julio de 2024, fecha en la que cesó como Consejero. Se incluye la remuneración de Javier Echenique hasta su fallecimiento el 15 de diciembre de 2024. Se incluye la remuneración de Isidro Fainé desde el 30 de julio de 2024 fecha en la que fue nombrado consejero. Para realizar la media de las remuneraciones se calcula el tiempo efectivo que cada uno de los consejeros han ostentado en el cargo a lo largo del año.

El desglose por género de la remuneración media anual de los directivos en los años 2024 y 2025, entendiéndose como tal las personas que están dos niveles por debajo del CEO y considerando dentro de la remuneración la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción fue la siguiente:

Remuneraciones medias anuales (€)	2024			2025		
	Hombres	Mujeres	% Diferencia salario medio (mujeres-hombres)/mujeres	Hombres	Mujeres	% Diferencia salario medio (mujeres-hombres)/mujeres
Puestos de dirección*	415.889,79	325.145,09	-21,8 %	384.428,5	290.731,6	-24,4 %

\* Puestos de dirección: dos niveles por debajo del CEO

Como apuntábamos anteriormente, el Grupo vela porque las políticas de remuneración se adecúen al principio básico de igualdad, siendo las diferencias salariales que se observan en la tabla consecuencia principalmente de factores como el hecho de que distintas actividades del Grupo cuentan, por ejemplo, con profesionales de distinta especialización, antigüedad o localización.

### **7.3.10. S1-17 Incidentes, reclamaciones e incidencias graves relacionados con los derechos humanos**

En el año de reporte se recibieron a través de los canales éticos y otros medios que pone la empresa a disposición de los empleados para manifestar sus inquietudes en relación a su entorno laboral, así como otros puntos externos:

- 448 reclamaciones por discriminación, incluyendo los casos de acoso recibidos a través de los canales éticos del Grupo y de otros medios (de manera directa a través de recursos humanos o canales específicos para tal efecto).
- Adicionalmente se han recibido 562 comunicaciones por otras cuestiones laborales, a través de los canales éticos del Grupo y otros medios.

En el año 2025 no se han producido incidentes severos relacionados con los derechos humanos.

En relación a estas reclamaciones y comunicaciones no se produjeron sanciones.