

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 apuesta por el desarrollo profesional de sus empleados al mismo tiempo que se ocupa de promover las mejores condiciones de trabajo, de salud y de seguridad. De esta forma, el compromiso con sus trabajadores constituye uno de los ejes principales del Plan Director de Sostenibilidad del Grupo ACS.

Con el objetivo de contratar y retener a los mejores profesionales, el Grupo ACS cuenta con diferentes políticas corporativas para la gestión de las personas que están alineadas con las mejores prácticas en la materia. Si bien cada compañía del Grupo desarrolla sus propias políticas de recursos humanos, complementarias a la corporativas, para cubrir sus necesidades específicas, todas ellas siguen 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.
- Garantizar 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.

De igual manera, 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, velando por la aplicación de los más altos estándares en la materia, gestionando los riesgos e impulsando una cultura y un ambiente de trabajo seguro y saludable con la finalidad de minimizar 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.

El Grupo ACS es un líder global en el desarrollo de infraestructuras que acomete a través de sus tres áreas principales de negocio, Soluciones Integrales, Ingeniería y Construcción e Inversión en Infraestructuras. Dentro de sus otros negocios, destaca fundamentalmente Clece, dedicada especialmente a la prestación de servicios sociales y servicios de limpieza y por eso intensiva en recursos humanos. Los empleados propios del área de infraestructuras y de Clece pertenecen, por lo tanto, a actividades completamente diferenciadas y tienen características, por su actividad, que no son comparables. A 31 de diciembre de 2024, las ventas relacionadas con el desarrollo de infraestructuras representaron un 95,1% y las de Clece representaron un 4,9%, mientras que los empleados dedicados a desarrollo de infraestructuras representaron un 44,6% de empleados y los de Clece un 55,4% lo que representa de una manera clara la diferenciación mencionada anteriormente.

Aunque cada compañía del Grupo es gestionada de forma independiente y cuenta con planes de actuación propios, se siguen unos principios y objetivos comunes en la gestión de la seguridad y la salud de trabajadores y demás grupos de interés, que se han formalizado en la Política de Seguridad y Salud Laboral.

En ella se definen los siguientes principios básicos de actuación para todas las empresas 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.

Adicionalmente, el Grupo ACS a través de su proceso de diligencia debida en materia de sostenibilidad asume y promueve la adopción de medidas adecuadas e implementación de marcos de actuación y procedimientos internos que permitan identificar, evaluar, priorizar, prevenir, mitigar y, en su caso, reparar, los efectos adversos reales o potenciales para los Derechos Humanos y el Medio Ambiente derivados de las operaciones, productos y servicios, considerando por supuesto a los trabajadores propios.

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, al permitir incrementar el conocimiento de sus necesidades e intereses y retroalimentar el proceso de mejora continua que permite crear valor compartido.

Es por ello por lo que se promueve la participación e involucración de los empleados mediante la puesta a disposición de canales, mecanismos o herramientas que posibiliten una comunicación constante y bidireccional. En el caso del personal propio, el fomento del diálogo social, detallado en el capítulo NEIS-2, es una de las principales herramientas para la identificación y entendimiento de las preocupaciones y expectativas de este grupo en torno a las cuestiones de sostenibilidad relacionadas con las actividades del Grupo y se establece un ambiente de colaboración con el fin de contribuir a la eficacia de la estrategia de sostenibilidad del Grupo ACS, incorporando el feedback de todos los grupos de interés para la toma de decisiones que contribuyen al desarrollo y actualización continua de su estrategia de sostenibilidad.

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 relacionados con el personal propio en el Grupo ACS están directamente vinculados a su estrategia y modelo de negocio. El personal propio que podría verse afectado de manera significativa por los IROS materiales, se han considerado dentro del alcance de reporte de este capítulo.

Los impactos materiales identificados relacionados con el personal propio se encuentran reflejados en la estrategia del Grupo a través de su Plan Director de Sostenibilidad, así como en las políticas y cuerpo normativo interno del Grupo, que fijan los principios y parámetros de actuación del Grupo en relación con estas cuestiones. Estas políticas se encuentran detalladas en el punto 7.2.1. del presente informe. Asimismo, el Grupo ACS adopta un enfoque proactivo de diligencia debida en materia de sostenibilidad a lo largo de toda 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

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. También, 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 mediante las actividades que se desarrollan en el Grupo. En el análisis de doble materialidad se han tenido en cuenta todos aquellos colectivos que pueden verse especialmente afectados por estas incidencias.

El personal propio está formado por todos los empleados que mantienen una relación laboral con las empresas del Grupo ACS. La forma de consolidación de estos empleados está alineada con la consolidación de la información financiera. Así, los empleados de las empresas por consolidación global entran al 100%, mientras que los empleados de operaciones conjuntas se consideran según el porcentaje de participación del Grupo en las mismas.

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.

Código de Conducta

Relación con los IROs Materiales

El Código de Conducta plasma los valores esenciales del Grupo ACS, estableciendo los principios de actuación para todos los miembros de la organización. Entre estos valores se encuentra: el cumplimiento de la legislación, el rechazo a la discriminación y el acoso, la erradicación del trabajo infantil y forzoso, el respeto a las minorías, el compromiso con la formación y el aprendizaje de las personas del Grupo, el respeto a los derechos humanos, la promoción de la seguridad y salud en el trabajo, y la defensa de la igualdad de oportunidades, entre otros aspectos.



Código de Conducta

Política General de Sostenibilidad

Relación con los IROs Materiales

La Política General de Sostenibilidad establece compromisos claros con los Derechos Humanos y la igualdad de trato. Sus objetivos incluyen garantizar la diversidad, la no discriminación y la promoción de condiciones laborales dignas y seguras. Asimismo, introduce el compromiso de diligencia debida en materia de sostenibilidad de cara a adoptar medidas adecuadas e implementar marcos de actuación y procedimientos internos que permitan identificar, evaluar, priorizar, prevenir, mitigar y, en su caso, reparar, los efectos adversos reales o potenciales para el medio ambiente derivados de las operaciones, productos y servicios.



Política General de Sostenibilidad

Política de Seguridad y Salud Laboral

Relación con los IROs Materiales

Esta Política se fundamenta en los valores corporativos de ACS que se recogen en el Código de Conducta y tiene por objeto establecer los principios de actuación en materia de seguridad y salud laboral de ACS con proyección sobre su Grupo. En esta Política, entre los principios recogidos, se establece que, para asegurar una gestión efectiva en esta materia, las entidades del Grupo ACS contarán con sistemas propios de seguridad y salud laboral, asimismo, se fomentará la certificación de estos sistemas de gestión por parte de un externo, fundamentalmente a través de la certificación ISO 45001.



Política de Derechos Humanos

Relación con los IROS Materiales

La política refuerza los compromisos del Grupo en cuanto al respeto de los derechos laborales y humanos de los empleados propios, promoviendo la prevención del trabajo forzoso e infantil, la igualdad de oportunidades y las condiciones laborales seguras.

Entre los compromisos recogidos en esta política se encuentran los relacionados con la libertad de asociación y negociación colectiva, los salarios adecuados, el fomento de la igualdad y el rechazo ante la discriminación, incluyendo la discriminación por raza, nacionalidad, origen social o étnico, edad, sexo, etc., y el acoso. Además, el Grupo ACS mantiene un proceso de contratación y entorno de trabajo inclusivo, promoviendo la diversidad, basado en la implementación de medidas para evitar la discriminación y el sesgo algorítmicos. Para un mayor detalle sobre el Canal Ético y las denuncias relacionadas con los Derechos Humanos, ver el capítulo G-1.

Los principios de la Política se encuentran alineados con los instrumentos y convenios internacionales y europeos en materia de derechos humanos, entre ellos, la Carta Internacional de los Derechos Humanos, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y los convenios fundamentales de la OIT, la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el Convenio Europeo de Derechos Humanos, la Carta Social Europea revisada, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, las prioridades políticas de la UE establecidas en el pilar europeo de derechos sociales y la legislación de la Unión, incluido el acervo de la UE en materia de Derecho laboral.



Protocolo de diligencia debida en materia de sostenibilidad

Relación con los IROS materiales

El Protocolo establece el enfoque y las medidas de diligencia debida definidas por ACS con proyección sobre el Grupo, y, en la medida que proceda, sus Socios comerciales, sobre los IROs materiales identificados, así como los medios previstos para procurar y verificar su cumplimiento. En el protocolo de diligencia debida se establecen las medidas para ofrecer o reparar las incidencias relativas a los derechos humanos, así como las bases de colaboración con los grupos de interés, entre los que se encuentra el personal propio.



Política de Funcionamiento del Canal Ético de ACS

Relación con los IROS materiales

La Política de Funcionamiento del Canal Ético de ACS, aprobada por su Consejo de Administración, tiene como objeto especificar los criterios de uso y gestión de los diferentes canales de comunicación existentes en ACS a través de los cuales los miembros de la organización, socios de negocio y terceros pueden remitir consultas y/o denuncias sobre potenciales infracciones que puedan surgir en el seno de la organización en el desarrollo de sus actividades. En la política se detallan, asimismo, los principios y garantías del sistema interno de información.



Política de Funcionamiento del Canal Ético de ACS

Las políticas relacionadas con el personal propio están definidas a nivel Grupo, con el objetivo de que todas las compañías que conforman ACS las implementen y se alineen con la estrategia, visión y objetivos del Grupo. Para cumplir con este propósito, cada compañía adapta estas políticas a su modelo de negocio mediante estrategias operativas específicas.

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 compromiso se alinea con el Protocolo de Diligencia Debida del Grupo, que establece la consulta sistemática a las partes interesadas, incluidos los empleados, 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 con los trabajadores y sus representantes se realizan respetando la legislación de la UE, la normativa nacional aplicable y los convenios colectivos vigentes. El Grupo ACS asegura que cualquier persona que participe en estos procesos quede libre de represalias, garantizando la confidencialidad y el anonimato.

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 99,8% de los trabajadores del Grupo estuvo representado en 2024, y se cubrieron el 80,7% de los asuntos de seguridad y salud en las 2.028 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.

En algunas empresas del Grupo ACS, como las empresas del Grupo Hochtief, se busca que los trabajadores puedan dar su opinión a través de encuestas de clima laboral. Así, durante el año 2024, han participado en estas encuestas 19.945 personas.

El Grupo ACS también ofrece múltiples canales formales para facilitar la comunicación entre los empleados y la organización. Entre ellos destacan el Canal Ético, accesible para todos los grupos de interés 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. 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 de Recursos Humanos que gestionan la relación con los empleados del Grupo. En cualquier caso, 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.

Canales para expresar inquietudes y procesos para reparar impactos negativos

El Grupo ACS pone a disposición de sus empleados y otras partes interesadas mecanismos accesibles y confidenciales para comunicar inquietudes o notificar posibles impactos adversos a lo largo de la cadena de valor. Estos mecanismos garantizan el anonimato, conforme a la normativa nacional aplicable, y aseguran que los informantes estén protegidos frente a posibles represalias.

Los canales disponibles incluyen:

- **Canal Ético telemático** accesible desde la web corporativa: Canal Ético - Compliance - Grupo ACS.
- **Correo postal** dirigido a: *A la atención de: Canal Ético Grupo ACS Avda. Pío XII 102, 28036 Madrid, España.*
- **Comunicación verbal**, a través de:
 - Superior directo o miembro de la dirección de ACS.
 - Miembro del Comité de Gobernanza y Compliance.
 - Dirección de Cumplimiento Normativo.

También se puede solicitar una reunión presencial con el Comité de Gobernanza y Compliance, o con uno de sus miembros, dentro de los siete días posteriores a la solicitud.

Las consultas y denuncias recibidas 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.

Además, 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.

Procesos para reparar impactos negativos

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.

En caso de detectar un impacto material negativo real, el órgano de administración de la sociedad afectada será informado, y el departamento correspondiente iniciará una investigación adecuada. Las áreas implicadas adoptarán las medidas necesarias para prevenir futuros incidentes.

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 desarrollaran en apartado 7.3. del presente capítulo.

Análisis del salarios adecuados

Vinculación con las políticas y objetivos	El proceso de análisis de salarios adecuados está relacionado con los compromisos del Grupo asumidos en la Política de Derechos Humanos.
Alcance de la acción	Operaciones propias.
Horizonte temporal	Esta acción se realiza de forma recurrente, ya que se está implementando actualmente (corto plazo) y, se prevé seguir implementándola en el medio y largo plazo.
Progreso de las acciones	En 2024 se han evaluado la existencia de salarios adecuados en la totalidad de las empresas del Grupo ACS.

Descripción de la acción

En el ejercicio 2024, 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

Vinculación con las políticas y objetivos	Esta acción está relacionada con los compromisos del Grupo asumidos en la Política de Derechos Humanos y en el Código de Conducta.
Alcance de la acción	Operaciones propias
Horizonte temporal	Esta acción se realiza de forma recurrente, ya que se está implementando actualmente (corto plazo) y, se prevé seguir implementándola en el medio y largo plazo.
Progreso de las acciones	Durante el año 2024, un 73,4% de los empleados del Grupo ACS están cubiertos por convenios colectivos o por un sindicato independiente.

Descripción de la acción

El Grupo ACS fomenta y 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.

Conciliación de la vida familiar y laboral

Vinculación con las políticas y objetivos	Esta acción está relacionada con los compromisos del Grupo asumidos en la Política de Derechos Humanos.
Alcance de la acción	Operaciones propias
Horizonte temporal	Esta acción se realiza de forma recurrente, ya que se está implementando actualmente (corto plazo) y, se prevé seguir implementándola en el medio y largo plazo.

Descripción de la acción

Durante los últimos años, el Grupo ACS ha acelerado las tendencias e iniciativas que empresas del Grupo ACS llevaban implementando en los años anteriores como medidas de flexibilidad horaria o opciones de teletrabajo en los puestos de trabajo que lo permiten para, de esta forma, favorecer la conciliación laboral y familiar, así como el bienestar de los empleados. Así, en diferentes empresas del Grupo se cuenta con diferentes medidas como flexibilidad horaria o teletrabajo.

Asimismo, cabe destacar que, en algunas empresas del Grupo, los empleados del Grupo ACS cuentan con mejoras adicionales en cuanto a sus condiciones laborales respecto a lo establecido legalmente como son un mayor número de días de vacaciones, la mejora de las condiciones para la jornada reducida o el incremento en el número de días de baja por paternidad/maternidad y del período de lactancia. Además, también se ofrece 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.

Con todas estas medidas, se espera favorecer la conciliación familiar y laboral, así como disminuir la tasa de absentismo.

Actualmente, las empresas del Grupo ACS no cuentan con políticas de desconexión laboral formalizadas.

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

Vinculación con las políticas y objetivos	Esta acción está relacionada con los compromisos del Grupo asumidos en la Política de Derechos Humanos, Política General de Sostenibilidad y Política de Seguridad y Salud.
Alcance de la acción	Operaciones propias
Horizonte temporal	Esta acción se realiza de forma recurrente, ya que se está implementando actualmente (corto plazo) y, se prevé seguir implementándola en el medio y largo plazo.
Progreso de las acciones	Durante el año 2024, la inversión en Seguridad y Salud de las empresas del Grupo ACS alcanzó los 177,7 mn de euros

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.

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

Vinculación con las políticas y objetivos	Esta acción está relacionada con los compromisos del Grupo asumidos en la Política de Derechos Humanos, Política General de Sostenibilidad y Política de Seguridad y Salud
Alcance de la acción	Operaciones propias
Horizonte temporal	Esta acción se realiza de forma recurrente, ya que se está implementando actualmente (corto plazo) y, se prevé seguir implementándola en el medio y largo plazo.
Progreso de las acciones	En 2024, 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 98,4% de los empleados del Grupo.

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 100% 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. La certificación de los sistemas de gestión es uno de los objetivos claves del Plan Director de Sostenibilidad 2025 del Grupo ACS.

Procesos de identificación y notificación de peligros

Vinculación con las políticas y objetivos	Esta acción está relacionada con los compromisos del Grupo asumidos en la Política de Derechos Humanos, Política General de Sostenibilidad y Política de Seguridad y Salud.
Alcance de la acción	Operaciones propias
Horizonte temporal	Esta acción se realiza de forma recurrente, ya que se está implementando actualmente (corto plazo) y, se prevé seguir implementándola en el medio y largo plazo.

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. Asimismo, en empresas del Grupo como Dragados vienen realizando acciones para la identificación y sensibilización de los riesgos relacionados con las temperaturas extremas, así como implantación de medidas preventivas como medidas de relacionadas con el 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.

Utilización de nuevas tecnologías y procedimientos innovadores en materia de prevención

Vinculación con las políticas y objetivos	Esta acción está relacionada con los compromisos del Grupo asumidos en la Política de Derechos Humanos, Política General de Sostenibilidad y Política de Seguridad y Salud.
Alcance de la acción	Operaciones propias
Horizonte temporal	Esta acción se realiza de forma recurrente, ya que se está implementando actualmente (corto plazo) y, se prevé seguir implementándola en el medio y largo plazo.

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:

- Dragados, en los últimos años, ha estado utilizando en algunos proyectos drones aéreos para supervisar el progreso de las obras e identificar condiciones peligrosas. De igual forma, están en una fase muy avanzada de la implantación de los equipos de detección de personas alrededor de máquinas.
- También en empresas del Grupo se ha introducido el uso de exoesqueletos que permiten reducir las lesiones relacionadas con sobreesfuerzos y movimientos repetitivos.
- Leighton Asia ha implementado con éxito Roborigger, una tecnología de control y orientación de carga de grúas a distancia, en el proyecto Boardwalk del Island Eastern Corridor (IEC) en Hong Kong.
- El equipo de CPB Contractors en el proyecto Western Sydney Airport, está utilizando excavadoras a control remoto para construir 39 pasajes transversales a lo largo de los 9,8 km de túneles gemelos del project, de esta forma los trabajadores están equipados para operar las máquinas desde una distancia segura.

Impulso de la formación en Seguridad y Salud

Vinculación con las políticas y objetivos	Esta acción está relacionada con los compromisos del Grupo asumidos en la Política de Derechos Humanos, Política General de Sostenibilidad y Política de Seguridad y Salud
Alcance de la acción	Operaciones propias
Horizonte temporal	Esta acción se realiza de forma recurrente, ya que se está implementando actualmente (corto plazo) y, se prevé seguir implementándola en el medio y largo plazo.
Progreso de las acciones	En el año 2024 un 100% de los empleados habían recibido formación durante su vida laboral en materia de Seguridad y Salud

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 2024 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. En el año 2024, Dragados, Vías y Drace se han certificado en el sistema de Gestión de Seguridad Vial ISO 39001:2013, se ha impartido formación teórico-práctica de conducción segura a los trabajadores.

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 Dragados USA todos los proyectos llevan asociado un programa de bienestar o en Dragados España se están realizando cursos específicos de bienestar/salud emocional, que incluyen técnicas que permiten identificar las situaciones que pueden causar tensión, así como los factores y herramientas para su gestión.

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, el "Día de la Seguridad Laboral" ("*Occupational Safety Day*") en la división de HOCHTIEF Europa.

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 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 y objetivos	Esta acción está relacionada con los compromisos del Grupo asumidos en la Política de Derechos Humanos, Política General de Sostenibilidad y Política de Seguridad y Salud.
Alcance de la acción	Operaciones propias.
Horizonte temporal	Esta acción se realiza de forma recurrente, ya que se está implementando actualmente (corto plazo) y, se prevé seguir implementándola en el medio y largo plazo.

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 2024, 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. Asimismo, Clece ha dado un paso más en 2024 con la puesta en marcha de "Cuidado en red", un programa mediante el que ofrece, a través de su asociación Corazón y Manos, atención psicoemocional gratuita a las personas trabajadoras de la compañía y a sus familiares directos. La compañía proporciona esta atención mediante un servicio telefónico, que está respaldado por un equipo de psicólogos colegiados las 24 horas de los 365 días del año. De esta forma, Clece pone a su disposición un servicio accesible desde cualquier lugar de España, con el objetivo de facilitarles un apoyo ante cualquier situación emocional crítica, ya sea personal o laboral, como puede ser un proceso de duelo, un trastorno de ansiedad o depresivo.

Igualmente, UGL ha continuado durante 2024 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. En Thiess, asimismo se han formado a 1.200 líderes para proporcionar apoyo en la salud mental.

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.

Compromiso con la igualdad de oportunidades y diversidad en materia de género

Vinculación con las políticas y objetivos	Esta acción está relacionada con los compromisos del Grupo asumidos en la Política de Derechos Humanos, Política General de Sostenibilidad y Política de Seguridad y Salud
Alcance de la acción	Operaciones propias
Horizonte temporal	Esta acción se realiza de forma recurrente, ya que se está implementando actualmente (corto plazo) y, se prevé seguir implementándola en el medio y largo plazo.
Progreso de las acciones	En el año 2024, el número de mujeres en puestos de responsabilidad en el Grupo representaba el 22,6% del total y el número de mujeres en puestos de dirección era de 171 (incluyendo Thiess)

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 garantizar 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 98% de los empleados del Grupo corresponden a la comunidad local.

El compromiso del Grupo con la igualdad de oportunidades y diversidad se refleja en todos los ámbitos de la empresa:

- En materia de género, las empresas del Grupo ACS han adoptado medidas para promover la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres, entre los que se encuentra que un 93,2% de los empleados del Grupo están cubiertos por Planes de Igualdad.
- En empresas que representan un 99,3% de los empleados del Grupo existen protocolos formalizados contra el acoso sexual.

Dentro de este aspecto, cabe destacar que, durante los últimos años, el compromiso del Grupo ACS con la presencia de la mujer en el mundo laboral y su desarrollo profesional se ha materializado en el aumento de la proporción de mujeres en puestos de dirección y responsabilidad. Además, desde el Grupo se apuesta por aumentar la participación de las mujeres en el ámbito científico/tecnológico. En este sentido, diferentes empresas del Grupo realizan iniciativas para la promoción de la incorporación de mujeres de este perfil, como por ejemplo, Hochtief tiene como objetivo para 2025, que el porcentaje de nuevas ingenieras en prácticas sobre el total de esta categoría represente al menos el 35%.

De igual forma, en empresas que representan un 32,2% de los empleados del Grupo se han implementado programas de desarrollo específico para la promoción de talentos femeninos, como el *"Female Leadership Development program"* que lleva a cabo la compañía Cimic.

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 y, en particular, que faciliten la selección de consejeras en un número que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres promoviendo así el cumplimiento del objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo de Administración establecido por la normativa vigente en cada momento. Asimismo, el Grupo promueve que las políticas de remuneración y retención del talento se adecúen al principio básico de igualdad, asegurando la obtención del mismo salario por trabajo del mismo valor.

Compromiso con la inclusión laboral de colectivos vulnerables

Vinculación con las políticas y objetivos	Esta acción está relacionada con los compromisos del Grupo asumidos en la Política de Derechos Humanos, Política General de Sostenibilidad y Política de Seguridad y Salud
Alcance de la acción	Operaciones propias
Horizonte temporal	Esta acción se realiza de forma recurrente, ya que se está implementando actualmente (corto plazo) y, se prevé seguir implementándola en el medio y largo plazo.
Progreso de las acciones	En el año 2024, el número de personas pertenecientes a colectivos vulnerables era de 12.769

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 con 773 entidades sociales a las que se suman 347 entidades públicas o formativas. Para realizar la selección, Clece cuenta con 10 canales de empleo en formato web y 16 en formato WhatsApp que permiten a los candidatos recibir información sobre vacantes disponibles e inscribirse en ellas de manera ágil.

Desarrollo de programas de atracción y retención de talento

Vinculación con las políticas y objetivos	Esta acción está relacionada con los compromisos del Grupo asumidos en la Política de Derechos Humanos, Política General de Sostenibilidad y Política de Seguridad y Salud.
Alcance de la acción	Operaciones propias.
Horizonte temporal	Esta acción se realiza de forma recurrente, ya que se está implementando actualmente (corto plazo) y, se prevé seguir implementándola en el medio y largo plazo.

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. El Grupo ACS apuesta por el talento joven, así tanto Dragados como las diferentes empresas de Hochtief destacan por los programas implementados en este ámbito.

Algunos ejemplos de estos programas son:

- El Programa de Posgrado del Grupo CIMIC comenzó en 2017. El programa de dos años proporciona formación a través del desarrollo de trabajo, planes de aprendizaje específicos y actividades de desarrollo estructuradas. Los recién graduados completan múltiples rotaciones en diferentes posiciones, proyectos o empresas del Grupo Cimic. El programa refleja la presencia geográfica del Grupo y actualmente cuenta con licenciados de Australia, Canadá, Hong Kong, Indonesia y Nueva Zelanda.
- Programa de jóvenes talentos de Dragados: En un mercado cada vez más competitivo unido a la dificultad de incorporación de profesionales en ciertos perfiles; la búsqueda, atracción, retención y el desarrollo profesional es clave para obtener el éxito en una organización. Grupo Dragados

continúa apostando por la captación e incorporación de jóvenes talentos recién titulados a sus principales proyectos de construcción. Este programa en la actualidad cuenta con En la actualidad, cuenta con 334 participantes, de los cuales 267 están incorporados en proyectos nacionales y 67 a nivel internacional.

- En 2024, Thiess y MACA dieron la bienvenida a una nueva cohorte de graduados y aprendices en Australia, que abarcan disciplinas como ingeniería, geología, medioambiente, salud y seguridad, y recursos humanos. El grupo participó en un programa de capacitación integral dirigido por el Instituto Thiess y personal directivo de la compañía, que combinó aprendizaje práctico y teórico con capacitación práctica y visitas a las instalaciones para preparar a los participantes para el éxito en sus respectivos campos.

Programas de formación e iniciativas de desarrollo profesional

Vinculación con las políticas y objetivos	Esta acción está relacionada con los compromisos del Grupo asumidos en la Política de Derechos Humanos, Política General de Sostenibilidad y Política de Seguridad y Salud.
Alcance de la acción	Operaciones propias.
Horizonte temporal	Esta acción se realiza de forma recurrente, ya que se está implementando actualmente (corto plazo) y, se prevé seguir implementándola en el medio y largo plazo.
Progreso de las acciones	En el año 2024 se impartieron en el Grupo ACS 1.984.316 horas de formación.

Descripción de la acción

Los programas de formación definidos en ACS y en las diferentes empresas del Grupo tienen como factor común la potenciación del talento individual 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 2024, 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.

Durante el año 2024 (concretamente en octubre), el Grupo ACS ha puesto en marcha la iniciativa ACS University, una plataforma educativa centrada en aprovechar la experiencia de vanguardia de nuestras empresas Hochtief, Turner Construction Company, 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 de cursos que se ofrecen, tanto en formato online como presencial, ampliando el acceso al conocimiento dentro de la organización. Los programas formativos de ACS University están encaminados para fomentar el liderazgo no solo en nuestro negocio tradicional, sino también en tecnología de nueva generación, prácticas innovadoras y nuestras diversas operaciones. Se estructuran en programas de excelencia operacional, sustentados fundamentalmente en compartir el conocimiento existente a través del Grupo y en la generación de nuevos cursos; un programa de liderazgo ejecutivo y, finalmente, el programa de atracción de talento y cultura corporativa.

Para 2024 se planteó la actividad de la universidad con el lanzamiento de iniciativas en cada uno de los programas. Más concretamente, se ha comenzado 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 está formando a 35 ejecutivos de todas las compañías.

Además dentro del programa de cultura corporativa se ha lanzado un curso inicial sobre el Grupo ACS que a diciembre de 2024 contaba ya con 10.480 visualizaciones.

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, así por ejemplo, en el año 2024 se lanzó el Instituto Thies en 2024 que es administrado de manera corporativo para establecer el estándar de aprendizaje global que se impartirá en nuestras regiones. Está diseñado para elevar las habilidades de los empleados del Grupo Thies a través de la integración de programas estructurados, centros de aprendizaje regionales y asociaciones con instituciones líderes para brindar capacitación específica para la industria. Al ofrecer oportunidades de desarrollo personalizadas, desde capacitación en liderazgo hasta capacitación para operadores y mantenimiento.

Igualmente, en empresas que representan el 98,8% de los empleados del Grupo existen evaluaciones de desempeño formales y periódicas para los empleados permanentes alineadas con el desarrollo profesional, realizándose estas evaluaciones de forma mayoritaria 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.

Evaluación de los programas de formación

Vinculación con las políticas y objetivos	Esta acción está relacionada con los compromisos del Grupo asumidos en la Política de Derechos Humanos, Política General de Sostenibilidad y Política de Seguridad y Salud.
Alcance de la acción	Operaciones propias.
Horizonte temporal	Esta acción se realiza de forma recurrente, ya que se está implementando actualmente (corto plazo) y, se prevé seguir implementándola en el medio y largo plazo.

Descripción de la acción

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

Vinculación con las políticas y objetivos	Esta acción está relacionada con los compromisos del Grupo asumidos en la Política de Derechos Humanos, Política General de Sostenibilidad y Política de Seguridad y Salud.
Alcance de la acción	Operaciones propias.
Horizonte temporal	Esta acción se realiza de forma recurrente, ya que se está implementando actualmente (corto plazo) y, se prevé seguir implementándola en el medio y largo plazo.
Progreso de las acciones	87,3% de operaciones propias evaluadas en materia de Derechos Humanos.

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:

- El Marco de posicionamiento del Grupo ACS en Derechos Humanos, el Análisis de Riesgos en materia de Derechos Humanos por potencialidad de vulneración y la Guía Corporativa para la protección de los Derechos Humanos, aprobados en 2019 por la sociedad matriz del Grupo ACS para facilitar la evaluación de los impactos potenciales y actuales en Derechos Humanos y medio ambiente en todas las compañías del Grupo.
- Capítulo XIV del *Global Compliance Report* del Grupo ACS, estándar con arreglo al cual se realiza la evaluación continua de la efectividad y aplicación del Protocolo por parte de las Divisiones del Grupo y que está diseñado para incidir en la identificación temprana del riesgo de debida diligencia en Derechos Humanos asociado al posible incumplimiento de regulación interna y externa aplicable en los países de operación de sus distintas Divisiones.
- El *Human Rights Risk Scorecard* y el Informe Anual de Monitorización de Compliance en el Área de Derechos Humanos del Grupo ACS, cuyas conclusiones sobre el riesgo de cumplimiento en Derechos Humanos se trasladan a la Comisión de Auditoría de la sociedad matriz del Grupo ACS, como organismo responsable del seguimiento y evaluación anual del Protocolo y de su cumplimiento, así como de informar periódicamente al Consejo de Administración al respecto.

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.

Durante el año 2024, las diferentes compañías del Grupo ACS han trabajado para garantizar 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 Metas relacionadas con la gestión de impactos de importancia relativa, con el impulso de impactos positivos, así como con riesgos y oportunidades en relación al personal propio.

Con el fin de medir la eficacia de las acciones descritas anteriormente para la gestión de los IROs materiales, y realizar un seguimiento adecuado de las mismas, el Grupo ACS ha establecido diversas metas en relación con su personal propio en el Plan Director de Sostenibilidad. Estas metas han sido definidas de acuerdo con lo estipulado en las políticas internas de la empresa, reflejando el compromiso del Grupo con la sostenibilidad y la gestión responsable del personal propio en el marco de esta temática.

Los objetivos y las acciones marcados por el Grupo ACS se identifican llevando a cabo un proceso de escucha y colaboración con los empleados propios, considerándolos en la identificación y gestión de los IROs, en las políticas y en la estrategia, tal y como se explica a lo largo del capítulo. Además, se realiza un seguimiento del desempeño en relación con los objetivos, especificado en el rendimiento de cada objetivo.

La participación de los Grupos de Interés afectados en el establecimiento de los objetivos se detalla en el capítulo NEIS-2. 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.

El Plan Director de Sostenibilidad finaliza su vigencia en 2025. Las acciones, recursos y objetivos van a ser actualizados a lo largo del próximo año con la finalidad de dar respuesta de forma directa a los Impactos, Riesgos y Oportunidades identificados.

Las metas establecidas 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 las metas prioritarios en relación al personal propio.

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

Vinculación con las políticas	Este objetivo se relaciona con el Código de Conducta, la Política de Derechos Humanos y la Política de Seguridad y Salud establecido por el Grupo ACS.
Nivel objetivo que debe alcanzarse	El objetivo es absoluto. Seguimiento anual del porcentaje total de empleados cubiertos por OHSAS18001 o ISO45001.
Alcance	La meta está definida de manera consolidada para todo el Grupo ACS (excluyendo Thiess por su reciente entrada en el perímetro de consolidación) y el eslabón de la cadena de valor afectada es Operaciones propias.
Valor y año de referencia	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 y Thiess como "Puesta en equivalencia operativa" tras la venta del 50% de la misma en diciembre de 2020. 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.
Rendimiento	Se realiza un seguimiento anual del porcentaje total de empleados cubiertos por OHSAS18001 o ISO45001. Dicha tasa sigue en aumento constante, comenzando con un 90,6% en el 2019 y siguiendo en alza hasta el 2024 con una tasa del 98,4%.

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

Vinculación con las políticas	Este objetivo se relaciona con el Código de Conducta, la Política de Derechos Humanos y la Política de Seguridad y Salud establecido por el Grupo ACS.
Nivel objetivo que debe alcanzarse	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.
Alcance	La meta está definida para todo el Grupo ACS (excluyendo Thiess por su reciente entrada en el perímetro de consolidación) y el eslabón de la cadena de valor afectada es Operaciones propias.
Valor y año de referencia	El valor de referencia es 2019 en el indicador número de accidentes con baja (tiempo perdido), incluyendo los accidentes 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. 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.
Rendimiento	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 2024 es de 11,27, excluyendo Thiess, frente al índice de 14,36 del año 2019, lo que implica una reducción del -21,5% en 2024 respecto a 2019. Por segmentos en el desarrollo de infraestructuras el dato en 2024 es de 1,56 y en Clece de 20,66.

El dato del índice de frecuencia calculado como LTIFR a nivel consolidado (incluyendo accidentes 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 2024 en 1,56 mientras que el de la actividad de servicios sociales y limpieza de Clece se sitúa en 20,66. 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

Vinculación con las políticas	Este objetivo se relaciona con el Código de Conducta y la Política de Derechos Humanos establecido por el Grupo ACS.
Nivel objetivo que debe alcanzarse	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.
Alcance	La meta está definida de manera consolidada para todo el Grupo ACS (excluyendo Thiess por su reciente entrada en el perímetro de consolidación) y el eslabón de la cadena de valor afectada es Operaciones propias.
Valor y año de referencia	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. 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.
Rendimiento	Las mujeres en puestos de dirección se sitúan en 164 en 2024 lo que supone un incremento del 76,3% respecto a 2019. Las mujeres en puestos de responsabilidad se sitúan en 2024 en el 22,9% . Se excluyen en ambos casos Thiess para hacerlo comparable con 2019.

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

Vinculación con las políticas	Este objetivo se relaciona con el Código de Conducta y la Política de Derechos Humanos establecido por el Grupo ACS.
Nivel objetivo que debe alcanzarse	El objetivo es relativo respecto a 2020.
Alcance	La meta está definida de manera consolidada para todo el Grupo ACS (excluyendo Thiess por su reciente entrada en el perímetro de consolidación) y el eslabón de la cadena de valor afectada es Operaciones propias.
Valor y año de referencia	el valor de referencia es 2020 en el indicador de personas pertenecientes a colectivos vulnerables entendiendo 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. 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.
Rendimiento	Las personas pertenecientes a colectivos vulnerables se sitúan en 2024 en 12.769 , lo que implica un crecimiento del 30% respecto a 2020.

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

Vinculación con las políticas	Este objetivo se relaciona con la Política de Derechos Humanos y el Protocolo de Diligencia Debida establecido por el Grupo ACS.
Nivel objetivo que debe alcanzarse	El objetivo es absoluto. Seguimiento anual de las operaciones evaluadas en materia de Derechos Humanos.
Alcance	La meta está definida de manera consolidada para todo el Grupo ACS (excluyendo Thiess por su reciente entrada en el perímetro de consolidación) y el eslabón de la cadena de valor afectada es Operaciones propias.
Valor y año de referencia	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. 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.
Rendimiento	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 2024 con una tasa de 87,3%

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

A cierre del ejercicio 2024, el Grupo ACS contaba con una plantilla de 157.284 personas. La plantilla del Grupo ACS ha experimentado un incremento del 18% o de 24.131 personas, de las que 13.192 provienen de la consolidación por integración global de Thies en el año 2024. 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 70.188 personas a diciembre de 2024, mientras que el número de empleados en Clece era de 87.096 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	2023	2024
Hombres	58.426	75.216
Mujeres	74.727	82.061
Otro	1	7
No notificado	—	—
TOTAL	133.154	157.284

Nota: los datos de 2023 de las tablas de plantilla se han reexpresado para incluir los empleados de las UTEs de manera proporcional siguiendo la metodología de cálculo de 2024 y el método de consolidación financiero en las cuentas anuales.

Total plantilla	2023	2024
España	79.094	83.987
Australia	14.648	21.751
Estados Unidos	14.882	17.443
India	5.260	7.024
Reino Unido	6.220	6.440
Indonesia	1.194	5.391
Alemania	3.238	3.447
Resto del Mundo	8.617	11.801
Total plantilla	133.153	157.284

	31-dic-24			
	Hombre	Mujer	Otro/ No notificado	Total
Número de asalariados permanentes	65.318	69.961	—	135.279
Número de asalariados temporales	9.898	12.100	—	21.998
Número de asalariados	75.216	82.061	—	157.277
Número de asalariados con horas no garantizadas	3.027	4.472	—	7.499
Número de asalariados a tiempo completo	66.514	35.806	—	102.320
Número de asalariados a tiempo parcial	8.702	46.255	—	54.957

Nota: el número total de asalariados y desglose de contratos no incluye a 7 personas reportadas bajo la categoría "Otro" por cuestiones de privacidad. Incluyendo estas 7 personas, el número total de asalariados en 2024 asciende a 157.284.

31-dic-24				
	Hombre	Mujer	Otro/ No notificado	Total
Contratos fijos	65.318	69.961	–	135.279
Contratos temporales	9.898	12.100	–	21.998
Contratos horas no garantizadas	3.027	4.472	–	7.499

31-dic-24				
	Edad < 30años	Edad entre los 30-50 años	Edad >50 años	Total
Contratos fijos	18.172	65.210	51.897	135.279
Contratos temporales	5.385	10.508	6.105	21.998
Contratos horas no garantizadas	2.092	3.316	2.091	7.499

31-dic-24				
	Titulados Universitarios y Titulados medios	Técnicos no titulados y Administrativos	Otro personal	Total
Contratos fijos	25.722	25.939	83.618	135.279
Contratos temporales	672	1.707	19.619	21.998
Contratos horas no garantizadas	393	472	6.634	7.499

31-dic-24				
	Hombre	Mujer	Otro/ No notificado	Total
Contratos a tiempo completo	66.514	35.806	–	102.320
Contratos a tiempo parcial	8.702	46.255	–	54.957

31-dic-24				
	Edad < 30años	Edad entre los 30-50 años	Edad >50 años	Total
Contratos a tiempo completo	17.744	52.255	32.321	102.320
Contratos a tiempo parcial	5.813	23.463	25.681	54.957

31-dic-24				
	Titulados Universitarios y Titulados medios	Técnicos no titulados y Administrativos	Otro personal	Total
Contratos a tiempo completo	24.384	21.906	56.030	102.320
Contratos a tiempo parcial	2.010	5.740	47.207	54.957

31-dic-23				
	Hombre	Mujer	Otro/ No notificado	Total
Número de asalariados permanentes	51.150	64.005	—	115.155
Número de asalariados temporales	7.276	10.722	—	17.998
Número de asalariados	58.426	74.727	—	133.153
Número de asalariados con horas no garantizadas	2.436	4.257	—	6.693
Número de asalariados a tiempo completo	50.182	30.891	—	81.073
Número de asalariados a tiempo parcial	8.244	43.836	—	52.080

Nota: el número total de asalariados y desglose de contratos no incluye a 1 persona reportada bajo la categoría "Otro" por cuestiones de privacidad. Incluyendo esta persona, el número total de asalariados en 2023 asciende a 133.154.

31-dic-23				
	Hombre	Mujer	Otro/ No notificado	Total
Contratos fijos	51.150	64.005	—	115.155
Contratos temporales	7.276	10.722	—	17.998
Contratos horas no garantizadas	2.436	4.257	—	6.693

31-dic-23				
	Edad < 30años	Edad entre los 30-50 años	Edad >50 años	Total
Contratos fijos	14.783	53.746	46.626	115.155
Contratos temporales	4.148	8.674	5.176	17.998
Contratos horas no garantizadas	1.906	2.823	1.964	6.693

31-dic-23				
	Titulados Universitarios y Titulados medios	Técnicos no titulados y Administrativos	Otro personal	Total
Contratos fijos	21.184	21.523	72.448	115.155
Contratos temporales	670	1.640	15.688	17.998
Contratos horas no garantizadas	279	622	5.792	6.693

31-dic-23				
	Hombre	Mujer	Otro/ No notificado	Total
Contratos a tiempo completo	50.182	30.893	—	81.073
Contratos a tiempo parcial	8.244	43.836	—	52.080

31-dic-23				
	Edad < 30años	Edad entre los 30-50 años	Edad >50 años	Total
Contratos a tiempo completo	13.496	39.996	27.581	81.073
Contratos a tiempo parcial	5.435	22.423	24.222	52.080

31-dic-23				
	Titulados Universitarios y Titulados medios	Técnicos no titulados y Administrativos	Otro personal	Total
Contratos a tiempo completo	20.033	17.268	43.772	81.073
Contratos a tiempo parcial	1.821	5.895	44.364	52.080

En 2024 la rotación total en el Grupo ACS fue de un 23,5% (vs. 19,6% en 2023). Para hacer el cálculo de la tasa de rotación se tienen en cuenta los despidos, jubilación, fallecimientos y personas que han abandonado voluntariamente la empresa. La rotación voluntaria se situó en un 17,0% (vs.15,4% en 2023). El número de despidos en el ejercicio 2024 fue de 8.256 personas, incluyendo aquellos derivados de terminaciones de proyectos.

	2023				2024			
	Hombre	Mujer	Otro/ No notificado	Total	Hombre	Mujer	Otro/ No notificado	Total
Despidos	3.074	1.117	—	4.191	6.410	1.845	—	8.256

	2023*				2024			
	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	1.191	1.546	1.454	4.191	1.867	4.297	2.092	8.256

* En 2023 las franjas de edad reportadas en despidos eran diferentes a las reportadas en 2024

	2023				2024			
	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	739	484	2.968	4.191	1.341	783	6.131	8.256

	2023	2024
Total horas de absentismo	3.672.610	4.711.621
Tasa de absentismo (%)	1,74%	1,9%

Nota: Tasa de absentismo se calcula como el total de horas de absentismo entre el total de horas trabajadas. Se han reexpresado los datos de 2023 utilizando las horas trabajadas del personal de las UTEs por proporcional conforme a la metodología del año 2024.

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

El Grupo ACS fomenta y ampara el libre ejercicio de la libertad sindical y el derecho de asociación de sus trabajadores. El 73,4% (76,9% en 2023) de la plantilla en 2024 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 2024 en empresas cuya cabecera se encuentra en España, la cifra de empleados cubiertos por convenios colectivos o por un sindicato independiente alcanza el 99,7% (99,2% en 2023).

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.

Dentro de este aspecto, cabe destacar que, durante los últimos años, el compromiso del Grupo ACS con la integración de la mujer en el mundo laboral y su desarrollo profesional se ha materializado en el aumento de la proporción de mujeres en puestos de responsabilidad.

Así, en 2024 las mujeres en puestos de responsabilidad representan un 22,6% del total (incluyendo Thiess). En 2024, las mujeres en puestos de Dirección en todas las empresas del Grupo, considerando como tal aquellas que están dos puestos por debajo del CEO o máximo responsable de las mismas, se sitúan en 171 mujeres, lo que representa un 19,0% del total de la dirección. Dentro de los puestos de Dirección directamente relacionados con la generación de ingresos, la distribución de las mujeres es similar al del total, ocupando estas un 19,1% del total de este tipo de puestos.

Las mujeres en puestos de alta dirección, entendiendo como alta dirección la definida en el Informe Anual de Gobierno Corporativo, en el año 2024 son 3 lo que representa un 30% de los miembros de los 10 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 9.340 empleados con discapacidad (8.830 en 2023) y 3.429 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 entre el total de empleados, excluyendo Cimic por las restricciones legales de captación de datos, es de un 7,9%. Por otro lado, en empresas que representan un 100% (100% en 2023) 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.

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

Durante el año 2024, el número de empleados que recibieron formación fue de 92.868, lo que representa un 59,0%. El número de horas lectivas alcanzó las 1.984.316 horas impartidas en el período. Excluyendo la consolidación de Thiess en el año 2024, el número de horas de formación en términos comparables se hubiese incrementado un 12,6%. 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.

Desglose horas de formación por categoría profesional	2023	2024
Total horas lectivas recibidas	1.566.882	1.984.316
Total horas lectivas recibidas Titulados superiores y medios	642.846	744.501
Total horas lectivas recibidas Técnicos no titulados y administrativos	165.665	197.719
Total horas lectivas recibidas Otro personal	758.371	1.042.096

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 2024 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 98,5% de los empleados del Grupo. El nivel de certificación en ISO 45001 se incrementa respecto a 2023, gracias a las iniciativas llevadas a cabo en las empresas del Grupo ACS, especialmente en Clece que cuenta ya con un 98% de sus empleados certificados frente al 87% de 2023.

	2023	2024
Porcentaje del total de empleados cubiertos por la certificación ISO45001	91,6%	98,5%

Durante 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 2024, el Grupo ACS reporta los datos de frecuencia y gravedad siguiendo los estándares de ESRS, esto es, incluyendo todos los accidentes registrables (con baja) que han derivado en lesiones, excluyendo los derivados de trastornos musculoesqueléticos que se consideran como enfermedad laboral. Además también existen diferencias en el cálculo de los días perdidos ya que según en 2023 reportábamos jornadas laborables y ESRS pide jornadas naturales. Adicionalmente en el año 2024 para alinearnos con el perímetro de consolidación financiera se han realizado cambios en la forma de contabilización de los empleados en las UTEs/JVs. Dada la imposibilidad de recalcular los números de 2023 siguiendo los nuevos criterios ESRS, se mantienen los datos históricos de 2023 y por tanto no son comparables.

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, aunque en términos de gravedad en Clece solo se han registrado 4 accidentes severos, entendiendo como tal, los reportables inmediatamente a la autoridad laboral.

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. Considerando que los datos de 2023 y 2024, como explicábamos anteriormente no son comparables:

	2023	2024
Accidentes registrables (1) (2)	3.913	2.138
Hombres	959	594
Mujeres	2.953	1.544
Por Segmento	3.913	2.138
Infraestructuras (Soluciones Integrales, I&C, Infra y otros)	217	156
Hombres	205	151
Mujeres	11	5
Clece	3.696	1.982
Hombres	754	443
Mujeres	2.942	1.539
Por Severidad	3.913	2.138
Accidentes con baja no severos	n.d.	2.082
Accidentes severos	n.d.	56
Infraestructuras (Soluciones Integrales, I&C, Infra y otros)	n.d.	156
Accidentes con baja no severos	n.d.	104
Accidentes severos	n.d.	52
Clece	n.d.	1.982
Accidentes con baja no severos	n.d.	1.978
Accidentes severos	n.d.	4
Casos de enfermedades ocupacionales (empleados)	122	1.164
Hombres	97	312
Mujeres	25	852
Por Segmento	122	1.164
Infraestructuras (Soluciones Integrales, I&C, Infra y otros)	97	98
Hombres	93	93
Mujeres	4	5
Clece	25	1.066
Hombres	4	219
Mujeres	21	847
Accidentes mortales por accidente laboral empleados propios	0	1
Hombres	0	1
Mujeres	0	0
Por Segmento	0	1
Infraestructuras (Soluciones Integrales, I&C, Infra y otros)	0	1
Hombres	0	1
Mujeres	0	0
Clece	0	0
Hombres	0	0
Mujeres	0	0
Accidentes mortales por enfermedad ocupacional empleados propios	0	0
Hombres	0	0
Mujeres	0	0
Por Segmento	0	0
Infraestructuras (Soluciones Integrales, I&C, Infra y otros)	0	0
Hombres	0	0
Mujeres	0	0
Clece	0	0
Hombres	0	0
Mujeres	0	0

Nota: accidentes severos son aquellos accidentes que han de ser reportados a la Autoridad Laboral del país con carácter inmediato al conocimiento de la misma. Dicha autoridad laboral realizará una investigación con objeto de averiguar las posibles causas que lo motivaron. Se trata de lesiones con calificación médica de Grave, ocurridas en el trabajo y/o relacionado con él, que provocan la hospitalización de la persona trabajadora, la amputación de algún miembro, la pérdida de consciencia, quemaduras que cubren más del 10% del cuerpo... Así mismo, se consideran lesiones registrables aquellos accidentes en los que se encuentran involucrados más de dos personas trabajadoras. En aquellos casos en que no se ha podido obtener la información de accidentes registrables se asimilan éstos al número de accidentes con un día de baja.

(1) Los accidentes registrables en 2024 son los accidentes que incluyen baja y excluyen los musculoesqueléticos.

(2) Los accidentes registrables en 2023 son los accidentes que incluyen baja y consideran los musculoesqueléticos.

	2023	2024
Número total de horas trabajadas	266.639.819	253.694.589
Hombres	134.186.834	150.852.723
Mujeres	132.452.985	102.841.866
Por Segmento	266.639.819	253.694.589
Infraestructuras (Soluciones Integrales, I&C, Infra y otros)	129.071.069	152.884.539
Hombres	105.044.534	127.331.973
Mujeres	24.026.535	25.552.566
Clece	137.568.750	100.810.050
Hombres	29.142.300	23.520.750
Mujeres	108.426.450	77.289.300
Número de días perdidos (naturales) por accidente	120.458	72.969
Hombres	30.500	22.646
Mujeres	89.957	50.323
Por Segmento	120.458	72.969
Infraestructuras (Soluciones Integrales, I&C, Infra y otros)	7.045	8.540
Hombres	6.759	7.895
Mujeres	285	645
Clece	113.413	64.429
Hombres	23.741	14.751
Mujeres	89.672	49.678
Número de días perdidos por enfermedades	n.d.	35.471
Número de días perdidos por enfermedades (hombres)	n.d.	8.799
Número de días perdidos por enfermedades (mujeres)	n.d.	26.672
Por Segmento	n.d.	35.471
Infraestructuras (Soluciones Integrales, I&C, Infra y otros)	n.d.	1.034
Hombres	n.d.	1.034
Mujeres	n.d.	—
Clece	n.d.	34.437
Hombres	n.d.	7.765
Mujeres	n.d.	26.672

Índices de siniestralidad	2023			2024		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Índices de accidentes						
Frecuencia	7,15	22,30	14,67	3,94	15,02	8,43
Infraestructuras (Soluciones Integrales, I&C, Infra y otros)	1,96	0,47	1,68	1,19	0,20	1,02
Clece	25,87	27,13	26,87	18,83	19,91	19,66
Gravedad	0,23	0,68	0,45	0,15	0,49	0,29
Infraestructuras (Soluciones Integrales, I&C, Infra y otros)	0,06	0,01	0,05	0,06	0,03	0,06
Clece	0,81	0,83	0,82	0,63	0,64	0,64
Índices de enfermedades						
Frecuencia	0,72	0,19	0,46	2,07	8,28	4,59
Infraestructuras (Soluciones Integrales, I&C, Infra y otros)	0,89	0,17	0,75	0,73	0,20	0,64
Clece	0,14	0,19	0,18	9,31	10,96	10,57

Índice de frecuencia accidentes: Número de accidentes registrables por millón de horas trabajadas excluyendo musculoesqueléticos. En 2024 Se consideran accidentes registrables, los accidentes con baja excluyendo los trastornos musculoesqueléticos, mientras que en 2023 se incluían los trastornos musculoesqueléticos

Índice de gravedad accidentes: Número de jornadas perdidas (días naturales) por accidente registrable (con baja) de cada mil horas trabajadas excluyendo musculoesqueléticos en 2024. En 2023 se incluían los accidentes musculoesqueléticos.

Índice de frecuencia enfermedades: Número de enfermedades registrables por millón de horas trabajadas incluyendo las derivadas de trastornos musculoesqueléticos en 2024. En 2023 estos trastornos se incluían en la categoría de accidentes.

Los datos de 2023 no se encuentran reexpresados y se presentan con los mismos criterios que los reportados en 2023, no siendo por tanto comparables con 2024.

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

El Grupo vela porque las políticas de remuneración y retención de talento se adecúen a los principios básicos de igualdad, asegurando la obtención del mismo salario por trabajo del mismo valor. 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. En los datos consolidados se muestra el promedio ponderado desglosado por género, clasificación profesional y edad.

El Grupo vela porque las políticas de remuneración se adecúen al principio básico de igualdad, 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. Durante el año 2024, 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 más del 78% de los empleados del Grupo.

Remuneraciones medias anuales (€)	2023			2024		
	Hombres	Mujeres	% Diferencia salario medio (mujeres-hombres)/mujeres	Hombres	Mujeres	% Diferencia salario medio (mujeres-hombres)/mujeres
Titulados universitarios	125.941,9	100.309,0	-20,4 %	128.371,5	102.976,1	-19,8 %
Técnicos no titulados, asimilados y administrativos	99.538,5	56.418,4	-43,3 %	93.171,8	56.266,5	-39,6 %
Operarios y otro personal						
Soluciones Integrales, I&C, Infra y otros	42.103,8	47.123,2	11,9 %	52.717,3	58.911,2	11,7 %
Clece	21.094,8	18.099,5	-14,2 %	22.063,3	18.603,5	-15,7 %

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

Nota: En el año 2023 se han reexpresado los datos para seguir la misma metodología de cálculo que en 2024, 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 (€)	2023	2024
Edad <30 años	41.846	36.527
Edad entre los 30-50 años	48.296	52.563
Edad >50 años	43.605	48.011

Nota: En el año 2023 se han reexpresado los datos para seguir la misma metodología de cálculo que en 2024, 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		
	España		
	Hombres	Mujeres	% Diferencia salario medio (mujeres-hombres)/mujeres
Titulados universitarios	93.412,7	63.338,4	-32,2 %
Técnicos no titulados, asimilados y administrativos	42.819,1	33.380,5	-22,0 %
Operarios y otro personal			
Soluciones Integrales, I&C, Infra y otros	25.847,5	22.001,6	-14,9 %
Clece	22.051,3	18.449,7	-16,3 %

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

Remuneraciones medias anuales (€)	2024		
	Estados Unidos		
	Hombres	Mujeres	% Diferencia salario medio (mujeres-hombres)/mujeres
Titulados universitarios	171.625,1	140.767,9	-18,0 %
Técnicos no titulados, asimilados y administrativos	156.986,1	97.204,9	-38,1 %
Operarios y otro personal			
Soluciones Integrales, I&C, Infra y otros	82.523,4	66.731,5	-19,1 %
Clece	n.a.	n.a.	— %

Remuneraciones medias anuales (€)	2024		
	Australia		
	Hombres	Mujeres	% Diferencia salario medio (mujeres-hombres)/mujeres
Directivos y titulados universitarios	131.091,0	100.238	-23,5 %
Técnicos no titulados, asimilados y administrativos	95.510,4	61.927,7	-35,2 %
Operarios y otro personal			
Soluciones Integrales, I&C, Infra y otros	78.934,3	67.698,9	-14,2 %
Clece	n.a.	n.a.	— %

Adicionalmente, durante el año 2024 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 remuneraciones medias anuales calculadas conforme a la ley 11/2018 y se han multiplicado por el número de empleados en cada categoría, para posteriormente dividir este total entre el número de horas anuales trabajadas por los empleados y empleadas del Grupo. Así, la diferencia salarial en las actividades de desarrollo de infraestructuras es del 15,5% y en Clece del 2,7%. 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 total del Consejo 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 2023 medio(3)	Número de Consejeros 2024 medio (4)	Total remuneración ejercicio 2023	Total remuneración ejercicio 2024	Variación
CONSEJEROS EJECUTIVOS (1)	3	3	6.099	7.047	15,5 %
Remuneración fija			1.871	1.689	-9,8 %
Remuneración variable (2)			3.448	4.500	30,5 %
Aportaciones a sistemas de ahorro a largo plazo			753	845	12,2 %
Otros conceptos			26	30	15,3 %
CONSEJEROS NO EJECUTIVOS	12	12	233	240	3,2 %
MUJERES (5)	6	6	167	162	-3,0 %
HOMBRES	6	6	288	321	11,3 %

(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 2023 de Antonio García Ferrer y Miquel i Roca Junyent hasta el 5 de mayo de 2023, fecha en la que cesaron como Consejeros. Se incluye la remuneración de Lourdes Fraguas Gadea y Lourdes Máiz Carro desde el 5 de mayo de 2023, fecha en la que fueron nombradas consejeras. Para realizar la media de las remuneraciones se calcula el tiempo efectivo que cada uno de los consejeros han ostentado el cargo a lo largo del año.

(4) Se incluye la remuneración en 2024 de Antonio Botella hasta el 30 de julio de 2024, fecha en la que cesó como Consejeros. 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.

(5) En términos anualizados las consejeras recibieron la misma remuneración en 2023 que en 2024. Las diferencias surgen por el momento de entrada de las dos nuevas consejeras en 2023.

El desglose por género de la remuneración media anual de los directivos en los años 2023 y 2024, 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 (€)	2023			2024		
	Hombres	Mujeres	% Diferencia salario medio (mujeres-hombres)/ mujeres	Hombres	Mujeres	% Diferencia salario medio (mujeres-hombres)/ mujeres
Puestos de dirección*	374.694	294.122	-21,5 %	427.023	333.488	-21,9 %

* 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, incluyendo las relacionadas con los compañeros de trabajo, clientes, usuarios y/o otros externos:

- 114 reclamaciones por discriminación, incluyendo los casos de acoso, de las cuales 36 se han recibido a través de los canales éticos del Grupo y 78 a través de otros medios (de manera directa a través de recursos humanos o canales específicos para tal efecto).
- Adicionalmente se han recibido 711 comunicaciones por otras cuestiones a través de los canales éticos del Grupo ACS.

En el año 2024 no se han materializado incidentes severos relacionados con los derechos humanos.

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