



EWSDGE Urb. de los Pajares 7 · ES-28450 Collado Mediano – Madrid, Spain

**ACS, ACTIVIDADES DE CONSTRUCCION Y SERVICIOS, S.A.**

A la atención de la Oficina del Accionista  
Avenida Pio Xii, 102  
Madrid

junta2017@grupoacs.com

Doña Katharina Miller  
Madrid

En Madrid, a 20 de abril de 2017

**Derecho de información**

Estimados señores:

Me llamo Katharina Miller, soy accionista y titular acciones de su empresa y quiero hacer uso de mi derecho de información. Mi NIE es Y0764846H.

Apoyo las iniciativas “Paridad en Acción” y “Mujeres Accionistas Europeas reclaman igualdad de género” (“European Women Shareholders Demand Gender Equality” - EWSDGE).

1. **“Paridad en Acción”** tiene como misión abogar por una mayor presencia de la Mujer en los Consejos de Administración y en los puestos directivos de las empresas que cotizan en bolsa,

**EWSDGE National Coordinator Spain**

Urb. de los Pajares 7 · ES-28450  
Collado Mediano – Madrid, Spain  
P: +34633285180  
E: kmiller@ewsdge.eu

**EWSDGE Project Office**

**c/o German Women Lawyers Association (djb)**

Brunnenstr. 128 · D-13355 Berlin  
P: +49 30 467 98 600 · F: +49 30 467 98 6020  
E: eu-womenshareholders@djb.de



Funded by the PROGRESS  
Programme of the European Union



participando en las Juntas Generales de Accionistas del IBEX 35 en representación de mujeres y hombres accionistas.

2. **“EWS DGE”**: La Comisión Europea ha concedido a un grupo de organizaciones un contrato para implementar el proyecto “Mujeres Accionistas Europeas reclaman igualdad de género” en virtud del programa PROGRESS de la Unión Europea. Este grupo de organizaciones incluye a la Asociación Alemana de Mujeres Juristas (djB, por sus siglas en alemán) como coordinadora del proyecto y a los siguientes socios beneficiarios y organizaciones no gubernamentales: la Asociación Europea de Mujeres Juristas (EWLA), la Asociación Europea de Mujeres Juristas (EWLA) Bulgaria, la Asociación Francesa de Mujeres Juristas (AFFJ) y la Asociación Húngara de Mujeres Juristas, así como también la Cámara de Comercio de Finlandia y la Universidad de Bristol (University of West of England). Al finalizar el proyecto el Ministerio de Justicia e Igualdad de Sajonia-Anhalt acogerá el evento de clausura y la Universidad Magdeburg-Stendal se encargará de la evaluación y la divulgación de las conclusiones.

Le adjuntamos un folleto sobre la iniciativa “European Women Shareholders Demand Gender Equality”.

Este proyecto estuvo cofinanciado por el Ministerio Federal Alemán para Asuntos de Familia, Ciudadanos Mayores, Mujeres y Jóvenes, el Ministerio de Justicia e Igualdad de Sajonia-Anhalt y la Cámara de Comercio de Finlandia.

Tal y como se ha indicado en el marco de estos proyectos asistiremos a las juntas de accionistas del IBEX 35 y del EUROSTOXX realizando las siguientes preguntas relacionadas con el cumplimiento del Código Unificado de buen gobierno de las sociedades cotizadas (en adelante Código de Buen Gobierno) y la presencia femenina en puestos directivos.

Hemos constatado que el porcentaje de mujeres que están representadas tanto en el consejo de administración de su empresa como en sus órganos de dirección es del 26,67%.

**EWS DGE National Coordinator Spain**

Urb. de los Pajares 7 · ES-28450  
Collado Mediano – Madrid, Spain  
P: +34633285180  
E: [kmiller@ewsdge.eu](mailto:kmilller@ewsdge.eu)

**EWS DGE Project Office**

**c/o German Women Lawyers Association (djB)**  
Brunnenstr. 128 · D-13355 Berlin  
P: +49 30 467 98 600 · F: +49 30 467 98 6020  
E: [eu-womenshareholders@djB.de](mailto:eu-womenshareholders@djB.de)





Este dato sin duda es especialmente interesante para cualquier accionista, pues como constatan numerosos estudios, las empresas en las que las mujeres tienen una participación mayor y más activa en los órganos de dirección obtienen **una mayor Q de Tobin** (básico de rentabilidad y de beneficios a largo plazo) y **una mejor rentabilidad sobre activos** (ROA). A esta conclusión llega también el estudio de Siri Terjesen, Eduardo Barbosa Couto y Paulo Morais Francisco, del 2015, que adjuntamos como anexo (Does the presence of independent and female directors impact firm performance? A multi-country study of board diversity).

En el artículo “La brecha de género, también en las pensiones” (<http://www.compromisoempresarial.com/rsc/2017/02/la-brecha-de-genero-tambien-en-las-pensiones/>), publicado en Compromiso Empresarial el pasado 14 de febrero de 2017 pudimos leer: “La Seguridad Social española manifiesta que **las mujeres trabajan más a tiempo parcial; interrumpen con más frecuencia su vida laboral por hacerse cargo de la familia, y tienen salarios más bajos** y sus bases de cotización son menores. La consecuencia, pensiones más bajas: En España, las mujeres tienen una pensión media de 669,95 euros frente a los 1.082,23 euros de los hombres. La base de cotización media es de 2.032,5 euros en los hombres y 1.894,7 euros en las mujeres.

La consultora francesa y experta en temas de diversidad de género, Sylvia Cleff Le Divellec, explica: “Muchas empresas francesas aplauden al ‘movimiento’ corporativo de la diversidad de género y de más mujeres en altos cargos, porque las empresas, por regla general, pagan un salario más bajo a las mujeres que a los hombres. Es un fenómeno global que las mujeres no negocian sus salarios o incluso si lo negocian, la empleadora les sigue pagando menos y todo está dentro del marco legal. Muchas veces, las mujeres no hablan con nadie sobre su salario y no se comparan con sus compañeros porque creen que está prohibido contractualmente o que está mal visto”. De acuerdo con Cleff Le Divellec, **más transparencia corporativa con respecto a la remuneración de los empleados** ayudaría mucho para frenar la desigualdad de salarios.”

Los profesores José Andrés Fernández Cornejo y Lorenzo Escot Mangas publicaron en Huffington Post el 22 de febrero de 2017: “Iguala los permisos parentales si quieres terminar con la penalización salarial por maternidad”. Allí pudimos observar una serie de gráficos provenientes de una encuesta

#### **EWSDGE National Coordinator Spain**

Urb. de los Pajares 7 · ES-28450  
Collado Mediano – Madrid, Spain  
P: +34633285180  
E: kmiller@ewsdge.eu

#### **EWSDGE Project Office**

##### **c/o German Women Lawyers Association (djb)**

Brunnenstr. 128 · D-13355 Berlin  
P: +49 30 467 98 600 · F: +49 30 467 98 6020  
E: eu-womenshareholders@djb.de



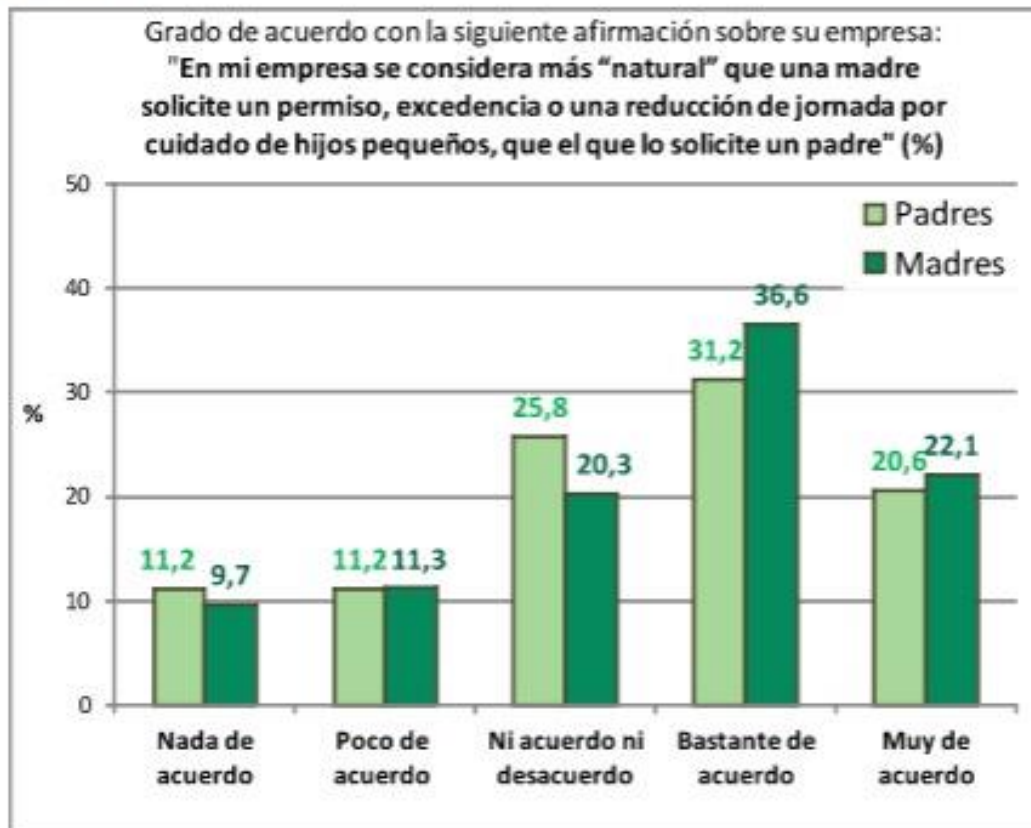
Funded by the PROGRESS  
Programme of the European Union



que ambos científicos realizaron en el 2016 entre 1.785 parejas con hijos pequeños de la Comunidad de Madrid.

En el gráfico 9 aparecen las respuestas de madres y padres a la siguiente pregunta: “En mi empresa se considera más natural que una madre solicite un permiso, excedencia o una reducción de jornada por cuidado de hijos pequeños, que el que lo solicite un padre”:

Gráfico 9.



Sub-muestras de padres y madres asalariados en el momento de realizar la encuesta. <http://bit.ly/2lqeYBZ>

**EWSDGE National Coordinator Spain**

Urb. de los Pajares 7 · ES-28450  
Collado Mediano – Madrid, Spain  
P: +34633285180  
E: kmiller@ewsdge.eu

**EWSDGE Project Office**

**c/o German Women Lawyers Association (djb)**

Brunnenstr. 128 · D-13355 Berlin  
P: +49 30 467 98 600 · F: +49 30 467 98 6020  
E: eu-womenshareholders@djb.de

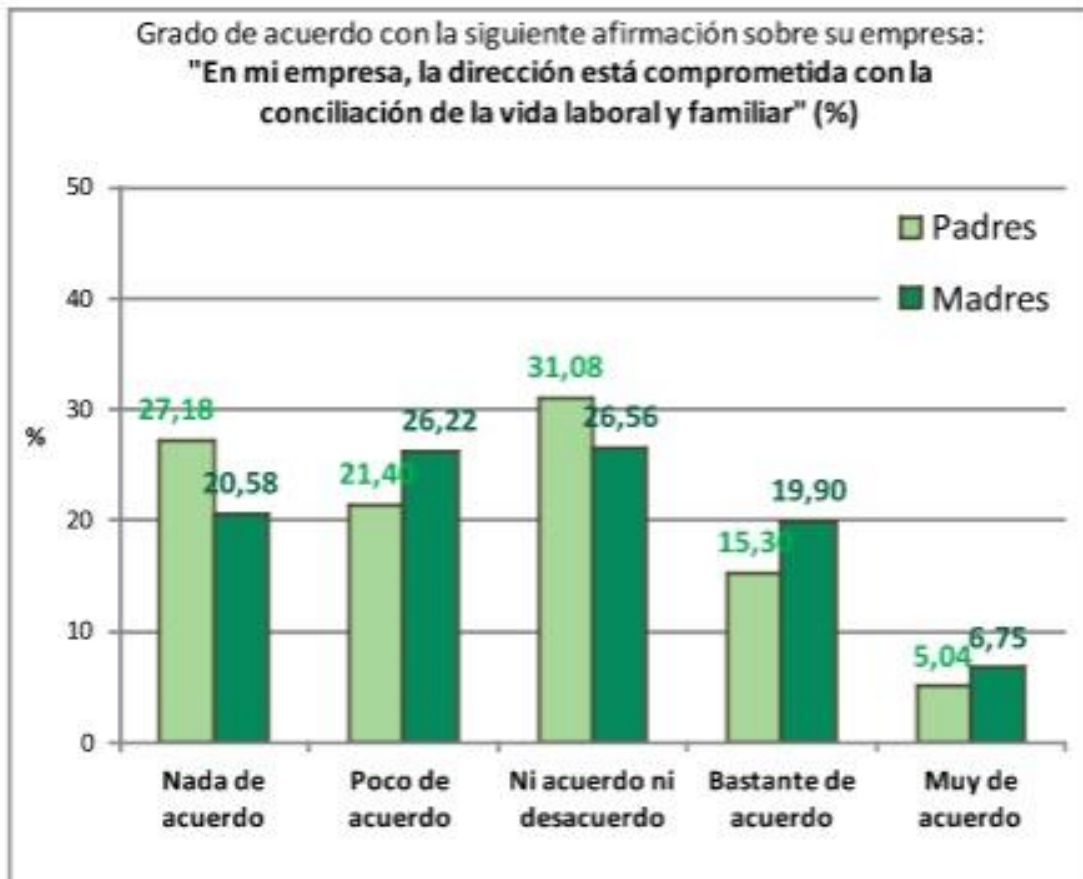


Funded by the PROGRESS  
Programme of the European Union



En el gráfico 8 aparecen las respuestas de madres y padres a la siguiente pregunta: “En mi empresa la dirección está comprometida con la conciliación de la vida laboral y familiar”:

Gráfico 8.



Sub-muestras de padres y madres asalariados en el momento de realizar la encuesta. <http://bit.ly/2lqeYBZ>

**EWSDGE National Coordinator Spain**

Urb. de los Pajares 7 · ES-28450  
Collado Mediano – Madrid, Spain  
P: +34633285180  
E: kmiller@ewsdge.eu

**EWSDGE Project Office**

**c/o German Women Lawyers Association (djb)**

Brunnenstr. 128 · D-13355 Berlin  
P: +49 30 467 98 600 · F: +49 30 467 98 6020  
E: eu-womenshareholders@djb.de

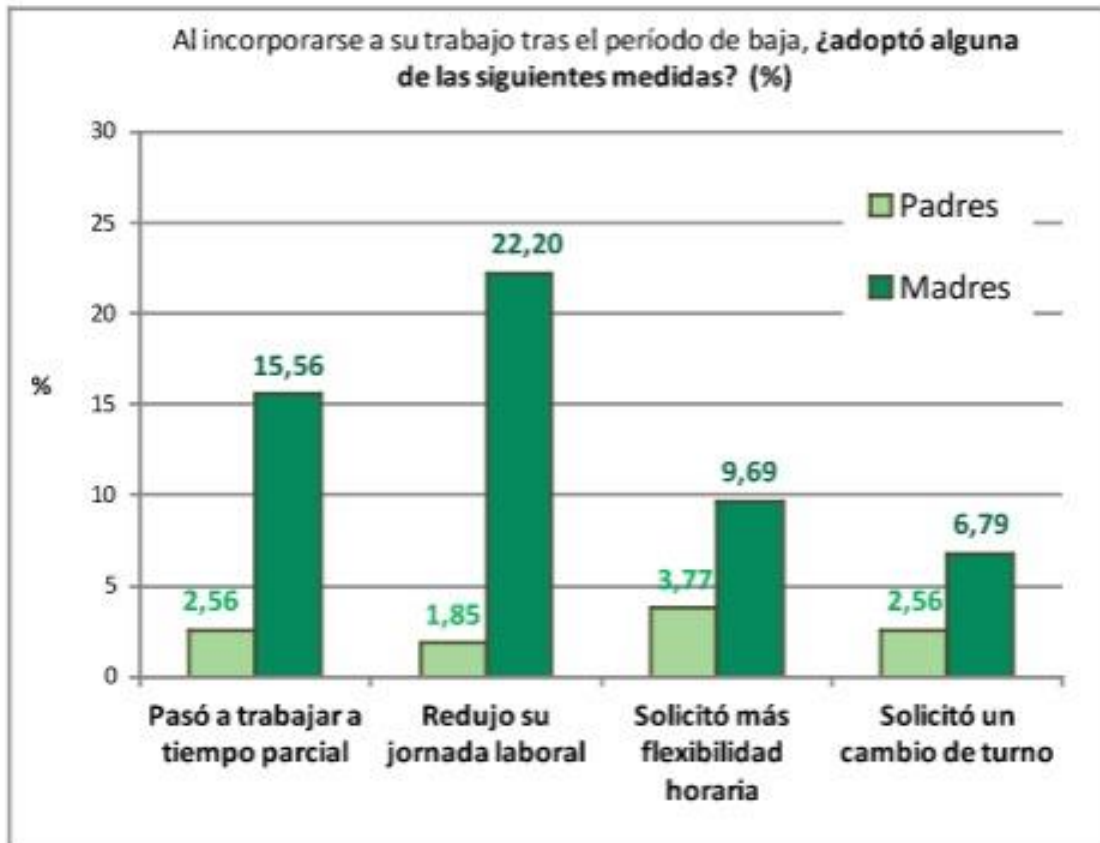


Funded by the PROGRESS  
Programme of the European Union



En el gráfico 3 aparecen las respuestas de madres y padres a la siguiente pregunta: “Al incorporarse a su trabajo tras el período de baja, ¿adoptó alguna de las siguientes medidas?”:

Gráfico 3.



Sub-muestras de padres y madres que tenían un empleo en el momento del nacimiento del hijo/a.  
<http://bit.ly/2lqeYBZ>

A continuación, paso a hacer las preguntas relativas a la composición del Consejo de Administración, a la inclusión en órganos de alta dirección y a la estrategia de diversidad corporativa de su empresa:

**EWSDGE National Coordinator Spain**

Urb. de los Pajares 7 · ES-28450  
Collado Mediano – Madrid, Spain  
P: +34633285180  
E: kmiller@ewsdge.eu

**EWSDGE Project Office**

**c/o German Women Lawyers Association (djb)**

Brunnenstr. 128 · D-13355 Berlin  
P: +49 30 467 98 600 · F: +49 30 467 98 6020  
E: eu-womenshareholders@djb.de



Funded by the PROGRESS  
Programme of the European Union



## A. Miembros de Consejo de Administración

### 1) PROCESO DE SELECCIÓN

- ¿Garantiza el proceso de selección de candidatos para el consejo de administración vigente la inclusión de todas las candidatas mujeres idóneas en todas las etapas del proceso? ¿Si es así de qué forma?
- ¿Existe un resumen de los requisitos exigidos al que pueda acceder el público para conocer cómo está compuesto el Consejo de Administración?

### 2) ESTRATEGIA PARA AUMENTAR EL NÚMERO DE MUJERES EN LOS ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN

- ¿En qué medida desea la empresa ampliar la representación femenina en los equipos de gestión/comités ejecutivos en los próximos tres a cinco años?
- ¿Qué medidas concretas desea adoptar la empresa para lograr estas metas o superarlas?
- ¿Hay un resumen de los requisitos exigidos al que pueda acceder el público para conocer cómo está compuesto el consejo de administración?

En caso de que se designe un hombre para un determinado cargo:

- ¿Cuál es el proceso de selección de candidatos para el comité ejecutivo/los equipos de gestión? En particular, ¿de qué forma se garantiza a través del proceso que las candidatas idóneas sean incluidas en todas las etapas del proceso?

## B. Otros cargos ejecutivos – La ruta del talento

### 1) Participación general de mujeres EMPLEADAS

- ¿Podría decirme cuántas mujeres trabajan actualmente en su empresa? Indíquenos las cifras totales y el porcentaje correspondiente a la cantidad de mujeres empleadas.

2) ¿Cuál es la cantidad de empleadas en los dos niveles directivos inmediatamente por debajo del Consejo de Administración?

#### **EWSDGE National Coordinator Spain**

Urb. de los Pajares 7 · ES-28450  
Collado Mediano – Madrid, Spain  
P: +34633285180  
E: kmiller@ewsdge.eu

#### **EWSDGE Project Office**

**c/o German Women Lawyers Association (djb)**

Brunnenstr. 128 · D-13355 Berlin  
P: +49 30 467 98 600 · F: +49 30 467 98 6020  
E: eu-womenshareholders@djb.de





- ¿Cuántas mujeres emplea su empresa en los dos niveles directivos por debajo del Consejo de Administración en España? Indíquenos las cifras totales y los porcentajes correspondientes para cada nivel.
- ¿Cuántas mujeres hay en cargos directivos de nivel intermedio?

### 3) Ascenso de mujeres al primer y segundo nivel directivo debajo del comité de (alta) dirección

- ¿Cuántas mujeres y cuántos hombres han sido ascendidos al primer y segundo nivel directivo inmediatamente debajo del comité de (alta) dirección el año pasado? Indíquenos las cifras totales y los porcentajes correspondientes.

### 4) Situación legal: Reglas de participación, compromiso con las disposiciones internas, etc.

- ¿Qué disposiciones se han impulsado a nivel interno en la empresa para incrementar la participación de mujeres en cargos ejecutivos?

## C. Estrategia corporativa

### 1) Identificación y formación de los talentos femeninos

- La empresa ¿identifica continuamente talentos femeninos dentro de la entidad y las capacita, por ejemplo, con programas de formación y desarrollo u otros mecanismos tendientes a brindarles ascensos hacia cargos ejecutivos o de liderazgo? ¿Puede mencionar las acciones de la empresa y su evaluación (por ejemplo, cantidad de mujeres que ingresan anualmente a cargos de liderazgo y gestión gracias a las actividades de respaldo específicas para mujeres que promueve la empresa)?
- ¿Qué objetivos (resultados) cuantificables se han establecido para garantizar que las mujeres (con los talentos apropiados) alcancen su máximo rendimiento dentro de la empresa?

### Pregunta adicional:

- ¿Quién es la persona del nivel ejecutivo responsable del éxito de la estrategia de la empresa tendiente a favorecer el ascenso de las mujeres empleadas?

#### **EWSDGE National Coordinator Spain**

Urb. de los Pajares 7 · ES-28450  
Collado Mediano – Madrid, Spain  
P: +34633285180  
E: kmiller@ewsdge.eu

#### **EWSDGE Project Office**

**c/o German Women Lawyers Association (djB)**  
Brunnenstr. 128 · D-13355 Berlin  
P: +49 30 467 98 600 · F: +49 30 467 98 6020  
E: eu-womenshareholders@djB.de







## 2) Seguimiento

- ¿Qué medidas concretas usa para generar concientización acerca de la importancia de "incrementar la cantidad de mujeres en cargos ejecutivos" entre el personal y la gerencia?
- ¿Cuántos hombres han cogido la baja por paternidad en el 2016? ¿Y cuantas mujeres?
- ¿Qué flexibilidad profesional tienen para mujeres embarazadas y para madres con hijos que tienen menos de 12 años?
- ¿Cree que la participación de mujeres en cargos de liderazgo es una buena decisión comercial?

Pueden enviarnos la contestación a las preguntas a la siguiente dirección postal:

Doña Katharina Miller  
Urb. de los Pajares, 7  
28450 Collado Mediano

Muchas gracias.

Atentamente,

Katharina Miller

En Madrid, el 20 de abril de 2017

### **EWS DGE National Coordinator Spain**

Urb. de los Pajares 7 · ES-28450  
Collado Mediano – Madrid, Spain  
P: +34633285180  
E: kmiller@ewsdge.eu

### **EWS DGE Project Office**

#### **c/o German Women Lawyers Association (djB)**

Brunnenstr. 128 · D-13355 Berlin  
P: +49 30 467 98 600 · F: +49 30 467 98 6020  
E: eu-womenshareholders@djB.de



Funded by the PROGRESS  
Programme of the European Union

Estimada accionista:

En relación con las preguntas que nos ha planteado mediante correo electrónico remitido el pasado 20 de abril de 2017, con motivo de la convocatoria de la Junta General Ordinaria de Accionistas de ACS, Actividades de Construcción y Servicios, S.A., manifestamos lo siguiente:

#### **A. Miembros de Consejo de Administración**

##### **PREGUNTA 1) PROCESO DE SELECCIÓN**

- ¿Garantiza el proceso de selección de candidatos para el consejo de administración vigente la inclusión de todas las candidatas mujeres idóneas en todas las etapas del proceso? ¿Si es así de qué forma?
  
- ¿Existe un resumen de los requisitos exigidos al que pueda acceder el público para conocer cómo está compuesto el Consejo de Administración?

##### **RESPUESTA A LA PREGUNTA 1:**

Tal y como se indica en artículo 3 del Reglamento del Consejo de Administración, disponible en la página web del Grupo ACS ([www.grupoacs.com](http://www.grupoacs.com)), la propuesta de nombramiento o reelección de los miembros del Consejo de Administración corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones si se trata de Consejeros independientes y al propio Consejo en los demás casos. La propuesta deberá ir acompañada en todo caso de un informe justificativo del Consejo en el que se valore la competencia, experiencia y méritos del candidato propuesto, que se unirá al acta de la Junta General o del propio Consejo. La propuesta de nombramiento o reelección de cualquier Consejero no independiente deberá ir precedida, además, de informe de la comisión de nombramientos y retribuciones.

El Consejo de Administración deberá velar por que los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la diversidad de género, de experiencias y de conocimientos y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que faciliten la selección de consejeras.

Asimismo, en el Artículo 26 relativo a las funciones de La Comisión de Nombramientos y Retribuciones se especifica que dentro de estas funciones se encuentra la de evaluar las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en el Consejo de Administración. Asimismo, tiene entre sus funciones la de establecer un objetivo de representación para el

sexo menos representado en el Consejo de Administración y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo.

## PREGUNTA 2) ESTRATEGIA PARA AUMENTAR EL NÚMERO DE MUJERES EN LOS ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN

- ¿En qué medida desea la empresa ampliar la representación femenina en los equipos de gestión/comités ejecutivos en los próximos tres a cinco años?
- ¿Qué medidas concretas desea adoptar la empresa para lograr estas metas o superarlas?
- ¿Hay un resumen de los requisitos exigidos al que pueda acceder el público para conocer cómo está compuesto el consejo de administración?

En caso de que se designe un hombre para un determinado cargo:

- ¿Cuál es el proceso de selección de candidatos para el comité ejecutivo/los equipos de gestión? En particular, ¿de qué forma se garantiza a través del proceso que las candidatas idóneas sean incluidas en todas las etapas del proceso?

### **RESPUESTA A LA PREGUNTA 2:**

El Grupo ACS promueve todas aquellas políticas necesarias para asegurar la igualdad de oportunidades y evitar sesgos implícitos y cualquier discriminación en los procesos de selección, no solo de los miembros de los órganos de Administración, sino de cualquier puesto de trabajo y garantizar que los candidatos reúnan los requisitos de competencia, conocimientos y experiencia para el desarrollo del cargo, tal y como se refleja en el punto 1.3.1 del Código de Conducta de ACS.

El Grupo mantiene una política respecto a las renovaciones en el Consejo de Administración de aproximación a los criterios sugeridos por el Código Unificado, coordinando los principios de representatividad con los de igualdad e independencia. Por esta razón, las vacantes producidas en los últimos 5 años se han utilizado para reducir el número de consejeros y para incorporar a consejeras. En este sentido, el 28 de febrero de 2017 se ha incorporado una nueva consejera independiente que, formará parte de la Comisión de Auditoría como Presidente de la misma. Con esta incorporación el porcentaje de mujeres asciende al 17,5% del total del Consejo.

## **B. Otros cargos ejecutivos – La ruta del talento**

### PREGUNTA 1) Participación general de mujeres EMPLEADAS

- ¿Podría decirme cuántas mujeres trabajan actualmente en su empresa? Indíquenos las cifras totales y el porcentaje correspondiente a la cantidad de mujeres empleadas.

**RESPUESTA A LA PREGUNTA 1:**

Tal y como se indica en la página 133 del Informe Integrado del Grupo ACS, disponible en nuestra página web, en el año 2016 trabajaban un 73.023 mujeres en el Grupo ACS que representan un 42,8% de los empleados del Grupo a cierre del ejercicio, sin considerar los 6.801 personal de UGL y 58 de Devine dada su reciente adquisición

PREGUNTA 2) ¿Cuál es la cantidad de empleadas en los dos niveles directivos inmediatamente por debajo del Consejo de Administración?

- ¿Cuántas mujeres emplea su empresa en los dos niveles directivos por debajo del Consejo de Administración en España? Indíquenos las cifras totales y los porcentajes correspondientes para cada nivel.
- ¿Cuántas mujeres hay en cargos directivos de nivel intermedio?

**RESPUESTA A LA PREGUNTA 2:**

Tal y como se indica en la página 133 y 134 del Informe Integrado del Grupo ACS, disponible en nuestra página web, se reportan los datos de mujeres y hombres en puestos directivos y de alta dirección a nivel mundial. Así en diciembre de 2016 las empresas del Grupo ACS reportaron 104 mujeres en puestos de alta dirección (11,9% del total) y 1.512 mujeres con un puesto de dirección (16,5%). Dada la alta dispersión geográfica de nuestra plantilla y el elevado número de empresas, no disponemos actualmente de datos desglosados por países.

PREGUNTA 3) Ascenso de mujeres al primer y segundo nivel directivo debajo del comité de (alta) dirección

- ¿Cuántas mujeres y cuántos hombres han sido ascendidos al primer y segundo nivel directivo inmediatamente debajo del comité de (alta) dirección el año pasado? Indíquenos las cifras totales y los porcentajes correspondientes.

**RESPUESTA A LA PREGUNTA 3:**

Dadas las importantes operaciones corporativas realizadas durante el año 2016 dentro del Grupo ACS, especificadas en la página 31 del Informe Integrado y entre las que se encuentra la venta de Urbaser o las adquisiciones de UGL y Sedgman, resulta difícil dar un número comparable consolidado sobre el número de hombres y mujeres ascendidos durante el año

2016. Sin embargo, en el largo plazo, cabe destacar que, fruto del compromiso del Grupo ACS con la presencia de la mujer en el mundo laboral y su desarrollo profesional, desde el año 2012 el número de mujeres en puestos directivos ha aumentado en un 52%.

#### 4) Situación legal: Reglas de participación, compromiso con las disposiciones internas, etc.

- ¿Qué disposiciones se han impulsado a nivel interno en la empresa para incrementar la participación de mujeres en cargos ejecutivos?

#### **RESPUESTA A LA PREGUNTA 4:**

La igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto por los derechos humanos y laborales, que son principios básicos recogidos en el Código de Conducta del Grupo, son también determinantes a la hora de promover el desarrollo profesional y personal de todos los empleados del Grupo ACS. El Grupo ACS rechaza la discriminación por cualquier motivo y, en particular, por razón de edad, sexo, religión, raza, orientación sexual, nacionalidad o discapacidad.

Este compromiso se extiende a los procesos de selección y promoción, que están basados en la evaluación de las capacidades de la persona, en el análisis de los requerimientos del puesto de trabajo y en el desempeño individual. Aunque cada una de las empresas del Grupo ACS elabora sus propios planes de actuación autónomos en materias relacionadas con la Responsabilidad Social Corporativa, el Grupo ACS a través del proyecto One, busca promover buenas prácticas de gestión y evaluar los principios y objetivos comunes definidos en la Política de Responsabilidad Social Corporativa del Grupo ACS, dentro de los cuáles se encuentran estos principios de igualdad. Además con el objetivo de garantizar el cumplimiento de todos los compromisos y normativas internas del Grupo ACS, entre los que se encuentran estos principios de igual y no discriminación, se promueve el conocimiento de estos por parte de todos sus empleados, a través de campañas de difusión y cursos de formación que se desarrollan en todas las compañías del grupo, así durante 2016 como se muestra en la página 129 del Informe Integrado, se impartieron 315 cursos con contenidos de Derechos Humanos, Ética, Integridad o Conducta a 24.094 empleados del Grupo

### **C. Estrategia corporativa**

#### **PREGUNTA 1) Identificación y formación de los talentos femeninos**

- La empresa ¿identifica continuamente talentos femeninos dentro de la entidad y las capacita, por ejemplo, con programas de formación y desarrollo u otros mecanismos tendientes a brindarles ascensos hacia cargos ejecutivos o de liderazgo? ¿Puede mencionar las acciones de la empresa y su evaluación (por ejemplo, cantidad de mujeres que ingresan anualmente a cargos de liderazgo y gestión gracias a las actividades de respaldo específicas para mujeres que promueve la empresa)?
- ¿Qué objetivos (resultados) cuantificables se han establecido para garantizar que las mujeres (con los talentos apropiados) alcancen su máximo rendimiento dentro de la empresa?

Pregunta adicional:

- ¿Quién es la persona del nivel ejecutivo responsable del éxito de la estrategia de la empresa tendiente a favorecer el ascenso de las mujeres empleadas?

#### **RESPUESTA A LA PREGUNTA 1:**

El Grupo ACS dispone de programas de formación continua y desarrollo de habilidades, orientados a cubrir las carencias y necesidades formativas de los empleados, que se identifican durante el año y que están en línea con las competencias establecidas en los modelos de gestión. Los planes de formación tienen además una alta orientación al desarrollo profesional y personal de los empleados.

Los planes de formación de las distintas compañías son actualizados regularmente para ajustarlos a las necesidades de cada negocio y, en última instancia, de cada persona.

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. Cada compañía del Grupo ACS gestiona el desarrollo de sus profesionales de forma independiente, adecuando sus necesidades a las características específicas de su actividad, aunque todas atienden a los elementos definidos en la Política de Desarrollo y Evaluación del Talento, disponible en nuestra página web, entre las que se encuentra la de : “Potenciar la evaluación individual de los empleados, permitiendo el reconocimiento y el impulso del liderazgo de aquellos de alto potencial”. En este aspecto siguiendo los principios de igualdad referidos en el Código de Conducta, el Grupo ACS potencia promoción del desarrollo profesional y personal de todos sus empleados asegurando la igualdad de

oportunidades de los mismos, hecho que se encuentra reflejado en que como decíamos anteriormente en los últimos 5 años, el número de mujeres en puestos directivos ha aumentado en un 52%.

Respecto al responsable del éxito de la estrategia de la empresa tendente a favorecer el ascenso de las mujeres empleadas, es en última instancia el Consejo de Administración y por delegación la Comisión de Auditoría, ya que como se indica en el artículo 25 del Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión de Auditoría supervisará el cumplimiento de las reglas de gobierno corporativo, de los códigos internos de conducta y de la política de responsabilidad social corporativa del Grupo.

#### PREGUNTA 2) Seguimiento

- ¿Qué medidas concretas usa para generar concientización acerca de la importancia de "incrementar la cantidad de mujeres en cargos ejecutivos" entre el personal y la gerencia?
- ¿Cuántos hombres han cogido la baja por paternidad en el 2016? ¿Y cuantas mujeres?
- ¿Qué flexibilidad profesional tienen para mujeres embarazadas y para madres con hijos que tienen menos de 12 años?
- ¿Cree que la participación de mujeres en cargos de liderazgo es una buena decisión comercial?

RESPUESTA PREGUNTA 2) Como decíamos anteriormente, los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación son puntos clave recogidos en el Código de Conducta del Grupo ACS, así como en el resto de documentos relacionados con la ética e integridad del Grupo. Con el objetivo de garantizar el cumplimiento de todos los compromisos y normativas internas, el Grupo ACS promueve el conocimiento de estos por parte de todos sus empleados, a través de campañas de difusión y cursos de formación que se desarrollan en todas las compañías del grupo, así durante 2016 como se muestra en la página 129 del Informe Integrado, se impartieron 315 cursos con contenidos de Derechos Humanos, Ética, Integridad o Conducta a 24.094 empleados del Grupo. De manera específica, en el caso de la concienciación sobre la importancia de incrementar la cantidad de mujeres en cargos ejecutivos, el ejemplo de nuestro consejo de administración, en el que como decíamos

anteriormente la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene entre sus funciones la de establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo de Administración y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo, siendo un ejemplo de igualdad e integración. Asimismo, aunque cada una de las empresas del Grupo ACS elabora sus propios planes de actuación autónomos en estas materias, el Grupo ACS cuenta con el proyecto One. El cual, busca promover buenas prácticas de gestión y evaluar los principios y objetivos comunes definidos en la Política de Responsabilidad Social Corporativa del Grupo ACS, dentro de los cuáles se encuentran estos principios de igualdad.

Dado la elevada descentralización y dispersión geográfica del Grupo ACS, no del desglose por sexo del número de empleado que han cogido la baja por maternidad/ paternidad durante 2016. En cualquier caso en compañías que representan el 93,82% de los empleados del Grupo disponen de programas para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral a los que pueden acogerse de manera indistinta hombre y mujeres. Entre las distintas iniciativas llevadas a cabo por las empresas del Grupo ACS para fomentar el equilibrio entre la vida familiar y trabajo, destacamos las siguientes:

- Flexibilidad horaria: la plantilla puede acogerse a diversos esquemas de flexibilidad horaria, con margen de una hora, para acomodar sus horarios de entrada o salida del trabajo a sus necesidades personales.
- Reducción de la jornada laboral: en ACS existen personas que realizan su jornada de trabajo de forma continua o reducida.
- Acumulación de los periodos de lactancia materna.
- Disfrute a tiempo parcial del permiso materno y paterno.
- Cambio de centro de trabajo por cambio de residencia.
- Gestión de cambios de turnos entre trabajadores en los servicios.
- Trabajadores expatriados: facilitar acompañamiento de la familia al lugar de destino.

El Grupo ACS es un líder global de infraestructuras, como el éxito empresarial del Grupo ACS reside en el talento de sus equipos, por lo que se fomenta de manera activa captar, conservar y motivar a personas con talento, así como ayudarles a desarrollar su carrera profesional, potenciando la evaluación individual de los empleados, permitiendo el reconocimiento y el impulso del liderazgo de aquellos de alto potencial. En este caso consideramos que la diversidad de capacidades y el desarrollo profesional de todas las personas que trabajan en el



Grupo constituyen uno de los principales valores sobre los que se sustenta el liderazgo del Grupo ACS.