



POLÍTICA DE DIVERSIDAD

POLÍTICA DE DIVERSIDAD

El Grupo ACS considera que la diversidad de competencias y puntos de vista de los miembros de los órganos de administración, dirección y supervisión de las empresas facilita una buena comprensión de la organización empresarial y de los negocios de la empresa. Esa diversidad permite a los miembros de esos órganos ejercer una crítica constructiva de las decisiones de la dirección y ser más receptivos a las ideas innovadoras. La diversidad contribuye así a una supervisión eficaz de la dirección y a una gobernanza satisfactoria de la empresa.

La diversidad en el género, la experiencia profesional, las competencias y conocimientos sectoriales, así como la diversidad geográfica en los grupos empresariales con fuerte grado de internacionalización, favorece el escepticismo y la actitud crítica, así como la manifestación de puntos de vista y posiciones diversas y el análisis de sus aspectos positivos y negativos.

El Grupo ACS promoverá todas las medidas necesarias para asegurar la igualdad de oportunidades y evitar cualquier tipo de discriminación en los procesos de selección, no solo de los miembros de los órganos de administración, sino de cualquier puesto de trabajo, garantizando que los candidatos reúnan los requisitos de competencia, conocimientos y experiencia para el desarrollo del cargo.

La Dirección de las distintas empresas del Grupo ACS implantará las medidas necesarias para garantizar que la selección y promoción de los empleados del Grupo se fundamenta en criterios objetivos de mérito y capacidad, no tolerando ningún tipo de discriminación por razón de raza, nacionalidad, origen social, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, ideología, opiniones políticas o sindicales, religión o cualquier otra condición personal, física o social.

El Consejo de Administración de la sociedad matriz del Grupo ACS, a través de la Comisión de Nombramientos, velará por que los procedimientos de selección de los miembros de todos los órganos de administración del Grupo, así como de los dos niveles directivos inmediatamente por debajo de los mismos y los cargos directivos de nivel intermedio, 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 garanticen la inclusión de todas las candidatas mujeres idóneas en todas las etapas del proceso, con el fin de ampliar la representación femenina en los órganos de administración y dirección del Grupo ACS en los próximos cinco años, tratando de equilibrar así la presencia de mujeres y hombres.

Específicamente, el Consejo de Administración de la sociedad matriz del Grupo ACS, a través de la Comisión de Nombramientos, velará por que las distintas divisiones del Grupo ACS implementen estrategias corporativas para la identificación y formación de los talentos femeninos, promoviendo actividades de respaldo específicas para mujeres.

La Dirección de las distintas empresas del Grupo ACS identificará continuamente talentos femeninos dentro de la empresa capacitándoles, con programas de formación y desarrollo u otros mecanismos tendientes a brindarles ascensos hacia cargos ejecutivos o de liderazgo y gestión con el fin de que alcancen su máximo rendimiento dentro de la empresa.

Corresponderá a la Comisión de Auditoría, la supervisión del cumplimiento de la presente política de diversidad.