

7

Ambición equipo





1
Carta del
presidente

2
Sobre
nosotros

3
Hoja de
ruta 2025

4
Desempeño
en 2023

5
Ambición
al más
alto nivel

6
Ambición
planeta

7
**Ambición
equipo**

8
Ambición
impacto
positivo

9
Anexos

7.1 Desarrollando a las personas

202

7.2 Diversidad, equidad e inclusión

214

7.3 Seguridad, salud y bienestar

219

7 Ambición equipo

7.1 Desarrollando a las personas



[3-3]

Aspiramos a ser un referente en el desarrollo de infraestructuras y gestión concesional, gracias ya no sólo a nuestra propuesta innovadora y al compromiso con el medio ambiente sino también a la apuesta por el desarrollo profesional y personal de una plantilla diversa.

En Sacyr la promoción del talento es una de las palancas principales del Plan Estratégico. Queremos

ser un empleador de referencia y atraer a los mejores profesionales. Queremos impulsar el talento interno con un desarrollo integral, personal y profesional, de las personas. Y para ello, nos adaptamos a las nuevas realidades y al futuro del trabajo, sumando la diversidad como valor y ventaja competitiva. Para ello el plan estratégico de nuestra Dirección de Personas tiene los siguientes objetivos.



Consecución Objetivos Estratégicos - Nuestros Logros 2023

- Estandarización y homogeneización de políticas y procesos con una perspectiva global y transparente.
- Incremento del alcance de nuestro modelo de desarrollo con un alto nivel de satisfacción por parte de quienes participan.
- Implantación de soluciones que eficientan nuestra gestión, ahorrando costes y mitigando riesgos.
- Desarrollo de programas específicos para nuestros puestos clave, con foco en su compromiso.
- Estandarización e internacionalización del modelo de selección para poder captar al mejor talento.
- Puesta en marcha de iniciativas encaminadas a fomentar el cuidado de nuestros/as profesionales.

Nuestra esencia son las miles de personas que suman su talento a la consecución de nuestros objetivos, personas a las que ofrecemos puestos de trabajo seguros y atractivos, grandes oportunidades de desarrollo y formación, mediante una Política de Gestión en la que nuestras personas están en el centro de nuestra estrategia.



Plan de Gestión basado en que las personas están en el centro de nuestra estrategia.

7.1.1 Descripción de la plantilla

[2-7] [405-1]

Durante el año 2023 la plantilla media de Sacyr ha alcanzado la cifra de 16.106 personas (41.070 en 2022), lo que supone una reducción del 60,8% respecto al ejercicio anterior. De este total, 12.093 son hombres (23.334 en 2022) y 4.013 son mujeres (17.737 en 2022). Si atendemos a la distribución de la plantilla en función de la modalidad contractual, encontramos 12.534 contratos indefinidos (29.802 en 2022) y 3.572 temporales (11.268 en 2022).

La reducción de plantilla que se aprecia entre el año 2022 y 2023, responde al dimensionamiento realizado tras las desinversiones del negocio de Servicios realizadas en el presente ejercicio, siendo acorde a la nueva realidad y actividad de la compañía. La distribución por género es homologable a las actividades que se realizan en los sectores en los que opera la compañía, en los cuales la presencia masculina suele ser predominante. En cuanto a la distribución de la plantilla por tipo de contrato de trabajo, la baja temporalidad refuerza el compromiso del Grupo por una contratación estable y acorde a los objetivos ESG, a pesar de operar en sectores donde los proyectos son habitualmente de duración determinada.

7.1.2 Adquisición, Gestión y Desarrollo del Talento

[3-3]

Invertimos en atraer el mejor talento, desarrollarlo y formarlo de manera continua para garantizar el éxito de nuestro proyecto empresarial a corto, medio y largo plazo en un entorno cambiante y volátil.

7.1.2.1 Estrategia de Adquisición

Nuestra política de Adquisición de Talento está orientada a atraer e incorporar profesionales que se identifiquen con nuestro propósito. Para cribar este talento contamos con un procedimiento de selección riguroso y global enmarcado en nuestro sistema transversal de gestión por valores/competencias, que en adquisición se traduce en la aplicación de una metodología propia "SmartRec" cuyo objetivo es garantizar la objetividad, la igualdad y la diversidad como elementos clave para realizar unos procesos de selección sostenibles. Esta metodología establece un marco de referencia homogéneo, común y transversal en todos los negocios y países en los que operamos y abarca de forma integral todas las fases del proceso de adquisición de talento, desde la criba curricular hasta la entrevista de selección.

1
Carta del presidente

2
Sobre nosotros

3
Hoja de ruta 2025

4
Desempeño en 2023

5
Ambición al más alto nivel

6
Ambición planeta

7
Ambición equipo

8
Ambición impacto positivo

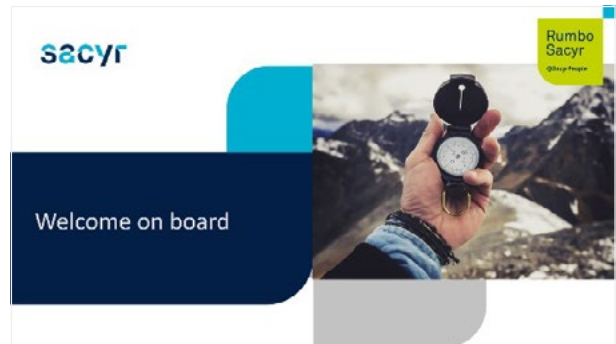
9
Anexos





Iniciativas 2023 para la captación de talento

- Acuerdos con universidades y escuelas de negocio
- Participación en foros de empleo
- Programas reclutamiento- Sacyr Construye Futuro
- Programas de Referenciados/as
- Posicionamiento Marca Empleadora
- Potenciación Propuesta de Valor



Proceso de Onboarding – Welcome on board

Quienes se incorporan a la compañía (con identidad digital) participan en un programa de onboarding, recientemente estandarizado y homogeneizado a nivel de grupo, como acompañamiento en sus primeras semanas y facilitarles una integración rápida y con éxito en los valores y cultura corporativos, así como en la operativa habitual de su puesto de trabajo.

Como muestra del compromiso existente con nuestro talento hay que destacar que nuestras nuevas incorporaciones nos otorgan una puntuación muy buena al preguntarles si recomendarían a nuestra empresa como un buen lugar para trabajar (40 NPS).

Marca Empleadora

En 2023 hemos construido una marca empleadora única y global para representar nuestra Propuesta de Valor al Empleado (PVE) a todos los niveles, y que está presente en todos nuestros procesos y durante todo el ciclo de vida de nuestras personas: desde la estrategia de captación de talento, durante la trayectoria profesional, hasta la desvinculación.

Marca diseñada con la finalidad de trasladar de una manera efectiva nuestros atributos diferenciales como empleador, para contribuir a atraer y fidelizar el talento que necesitamos. “RUMBO Sacyr. Latitud personas”



7.1.2.2 Gestión y Desarrollo del Talento

[3-3]

Somos un Grupo internacional, diversificado y multicultural que apuesta claramente por el Talento Interno para afrontar los retos que nos depara el futuro. Fomentamos el desarrollo de cada persona, procurando hacer de ellos/as mejores profesionales, con mayor competitividad y preparación. Para ello contamos con varias herramientas de desarrollo y gestión del Talento:

Nuestro modelo de Desarrollo

El desarrollo de nuestros equipos es una prioridad para Sacyr. Lo entendemos como algo continuo, global y universal en el que cada persona es protagonista de su desarrollo personal y profesional.

En este contexto existen tres principios de desarrollo:



Descubre

Desde nuestros objetivos profesionales a nuestras fortalezas y áreas de desarrollo.



Actúa

Definiendo acciones concretas y medibles para alcanzar nuestros objetivos.



Impacta

Favoreciendo tanto el crecimiento profesional como en la consecución de los objetivos de Sacyr.

Con este marco, en Sacyr hemos definido nuestro Ecosistema de Programas, integrado por:

Programas Estructurales

Diseñados para llegar a todas las personas de la Compañía en función de los colectivos a los que pertenecen (Recién Titulados/as, posiciones técnicas, Gerentes y Equipo directivo).

Programas Coyunturales

Diseñados para apoyar y acompañar a nuestras personas en momentos profesionales relevantes al asumir cambios sustanciales en su ámbito de responsabilidad y que hemos denominado Programas de Transición.

Durante 2023 hemos puesto en marcha las dos primeras ediciones de nuestro **Programa Conecta** dirigido a todo el colectivo de Técnicos del Grupo, quienes se inscriben voluntariamente.

Este programa tiene como objetivo el trabajo y mejora de habilidades vinculadas al desarrollo profesional de estos perfiles. En la 1ª Edición han participado más de 150 profesionales, de más de 10 países. Un 53% han sido mujeres, la edad media ha sido de 43 años y con 11,8 años de antigüedad en la compañía. El Programa ha tenido una excelente acogida y ha contado con unas valoraciones excelentes.

Igualmente se han puesto en marcha diferentes **Programas de Transición**, dirigidos a personas que viven un momento profesional relevante como una promoción a puestos de Dirección o Gestión, movimientos internacionales a posiciones clave (expatriaciones y repatriaciones) o bien han tenido, un cambio relevante en sus funciones.

El objetivo principal es acelerar su adaptación en la nueva posición disminuyendo la curva de aprendizaje necesaria para alcanzar un rendimiento óptimo proporcionándoles las herramientas y el apoyo necesario. Se ha llevado a cabo una edición para 29 nuevos/as Gerentes del Grupo de España, Chile, Colombia, Reino Unido y Perú.

A nivel metodológico, nuestros Programas integran una combinación de metodologías y acciones para garantizar la consecución de los objetivos definidos, empleando el Plan de Desarrollo Individual como un elemento transversal a nuestros Programas.

Integramos herramientas de autoconocimiento, píldoras de formación y distintas figuras de acompañamiento como el Mentoring y Coaching, tanto individual como grupal.

Gestión del Desempeño

[404-3]

El objetivo de este proceso, que se hace anualmente, es disponer de una información actualizada, válida y fiable de nuestros equipos. Lo que nos permite realizar una gestión proactiva del talento interno, anticiparnos y reducir los riesgos del grupo asociados a futuras necesidades.

Hemos ido introduciendo mejoras en el proceso y hemos ampliado su alcance entre nuestros profesionales, para hacerlo más ágil y útil, estando el mismo digitalizado a través de nuestra herramienta FOCUS.

En 2023 se realizaron Evaluaciones del Desempeño a 3.983 personas (4.311 en 2022).

> Grado de participación en el proceso de GDD por género y colectivo:

Género	% Participación
Hombre	67,36%
Mujer	32,64%

Categoría Profesional	% Participación
Directivos	1,53%
Gerentes	19,59%
Técnicos	77,35%
Soporte	1,53%

Para Sacyr es vital tener la persona adecuada, en el lugar adecuado, en el momento adecuado. Para conseguirlo, las dimensiones clave que tenemos en cuenta son su desempeño y su potencial, ambas constituyen una importante herramienta que nos permitirá identificar y gestionar adecuadamente el talento que tenemos en Sacyr.

Destacar que en paralelo a este proceso potenciamos una cultura de feedback continuo para incrementar la satisfacción laboral, la productividad y el compromiso.



Gestión por Objetivos

Con el objetivo de impulsar y alinear la actuación profesional con la estrategia de la Compañía, en Sacyr tenemos un modelo de **Gestión por objetivos global**, definido en base a criterios de buenas prácticas de mercado.

De esta forma incentivamos la implicación de las personas en el logro de los objetivos de la compañía y en la participación directa en los resultados, aumentando el compromiso y fidelizando el talento a largo plazo.

Todos los empleados cuentan con objetivos de Grupo que fomenta una de nuestras premisas en el modelo

de negocio de Sacyr, y es trabajar con una única dirección, bajo nuestro lema “One Sacyr”.

Destacar que en Sacyr trabajamos para la consecución de resultados, pero no de cualquier manera, es por ello que diferenciamos los objetivos que queremos conseguir (el qué) y los complementamos con objetivos vinculados al cómo los queremos llevar a cabo (el cómo). Estos últimos son los que creemos que diferencian nuestra manera de hacer las cosas y son reflejo de las directrices del Plan Estratégico. Hablamos de:

1 **Objetivos vinculados al Talento**, poniendo foco en el cuidado del empleado, como mayor activo de la compañía, la toma de decisiones basada en la meritocracia, la sostenibilidad de los equipos a través de la vinculación de la retribución variable a los planes de sucesión de todos los managers de la compañía y al fomento de la diversidad de los equipos como apuesta de valor.

2 Otra coordenada que se recoge dentro del cómo es que nuestros proyectos deben velar siempre por la **sostenibilidad** y la importancia del trabajo realizado con la ética y el obligado cumplimiento del código de conducta en todo el mundo.

3 El tercer eje es la **innovación**. En este sentido consideramos la innovación como parte de nuestro ADN y fomentamos que todos los empleados tengan una actitud de mejora continua incorporando de manera cuantitativa un objetivo en materia de innovación.

A través de nuestro modelo de gestión se lleva a cabo la fijación, seguimiento y valoración de objetivos que permitirán llevar a cabo el pago de la retribución variable ligada a la consecución de los mismos.

Adicionalmente, para ciertos programas de incentivos a largo plazo, se definen objetivos ligados al incremento del valor bursátil de la Compañía, de forma que alineamos los objetivos de nuestro equipo directivo con el del accionista, poniendo así el valor de la compañía como uno de los objetivos de la compensación.

Movilidad Interna

Facilitamos la movilidad entre empresas y negocios, teniendo en cuenta tanto las necesidades de la Organización como la preparación y los intereses de cada persona.

Todas las vacantes del Grupo se publican internamente y son visibles para todos a través de la Intranet, pudiendo cada persona inscribirse a ellas si consideran que se ajustan al perfil y es bueno para su desarrollo profesional.

Movilidad Internacional

Somos un grupo internacional con presencia en más de 20 países y con actividades diversificadas, lo que nos permite ofrecer a nuestros equipos la posibilidad de desarrollar su talento y su experiencia. Nosotros damos la oportunidad, los límites los ponen ellos. A cierre de diciembre hay más de 278 profesionales expatriados.

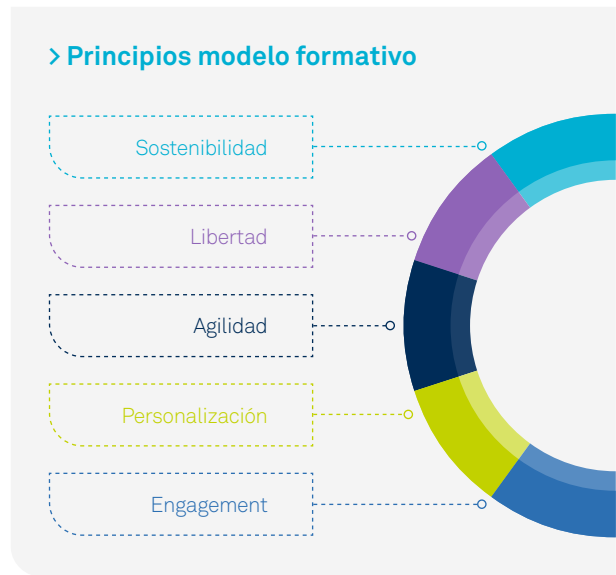
La movilidad internacional implica la gestión de una serie de acciones críticas antes, durante y después de la expatriación. El desplazamiento significa un reto y es por ello por lo que lo afrontamos con una visión global y centralizada.

7.1.2.3 Formación

[3-3]

En el contexto actual en el que lo único constante es el cambio, la única forma de asegurar que nuestros profesionales disponen del conocimiento y las habilidades necesarias para su desempeño es a través de la formación continua.

Así pues, el principal objetivo de **nuestro modelo formativo** es el de potenciar una cultura de aprendizaje continuo, en la que la persona sea responsable de su propio desarrollo. Ponemos a su disposición todos los medios y recursos a través de nuestra plataforma de formación on-line (**Explora**) para que según sus intereses y necesidades diseñe su propio plan formativo y decida con total libertad qué quiere recorrer, cuándo y dónde.



A través de nuestra plataforma ofrecemos distintos tipos de programas formativos:

<p>Rutas programadas</p>	<p>Itinerarios recomendados</p>	<p>Expediciones alternativas</p>
<p>Formaciones de carácter obligatorio, como las relativas a aspectos legales y de cumplimiento.</p>	<p>Formaciones voluntarias que recibe cada usuario, tanto por su rol o por solicitud propia.</p>	<p>Autoformación: estos contenidos permiten personalizar el plan de formación según los intereses de cada profesional. Disponibles títulos de diferentes temáticas y en diferentes formatos.</p>

Mediante nuestra formación garantizamos el desarrollo permanente de las personas que pertenecen a Sacyr, de manera global y alineando la formación con las necesidades que se generan en la estrategia de negocio.

> Iniciativas de formación destacadas 2023

Área Formativa	Acciones destacables
Idiomas	Adaptación del modelo formativo al entorno 100% digital y con mayor libertad de autogestión.
Seguridad de la Información	Acciones de concienciación para toda la plantilla sobre la seguridad de la información, correcto uso de datos personales, contraseñas, etc.
Sostenibilidad	Sensibilización en materia de Sostenibilidad, los conceptos ESG, etc.
Seguridad y Salud	Acciones de concienciación y educación para mejorar la salud mental, reducir estrés y burnout, mejorar higiene del sueño, etc.
Transformación digital	Ampliación del catálogo de cursos disponibles para mejorar la adaptación de la plantilla al mundo digital.
Herramientas Informáticas	Sesiones en vivo con expertos/as sobre acciones concretas para aumentar el conocimiento y la eficiencia del uso de las plataformas.
Diversidad	Concienciación sobre Diversidad a toda la plantilla.
Desarrollo habilidades	Ampliación del catálogo de cursos disponibles para que la plantilla pueda acceder a más cursos para la mejora de sus habilidades.
Liderazgo	Ampliación del catálogo de cursos disponibles para que la plantilla pueda acceder a más cursos de gestión de equipos y liderazgo.

Nuestra Formación en Datos

[404-1] [404-2]

El total de horas de formación impartidas en 2023 fue de 297.386,82 horas, frente a las 539.434 horas de 2022. Además de la formación coordinada desde el área de Personas, contamos con formación liderada por las áreas de Cumplimiento Normativo, Medio ambiente y Seguridad y Salud, que se detalla en sus apartados correspondientes.

> Horas de formación por género y categoría profesional

Categoría profesional	Género				Total	
	Hombre		Mujer			
	Horas	Porcentaje	Horas	Porcentaje		
Dirección	1.744,75	0,87%	750,66	0,78%	2.495,41	0,84%
Gerencia	19.455,42	9,66%	8.447,49	8,81%	27.902,92	9,38%
Técnicos	77.528,17	38,48%	54.546,37	56,91%	132.092,54	44,42%
Soporte	102.772,16	51,00%	32.123,79	33,50%	134.895,95	45,36%
Total	201.500,50	100%	95.886,31	100%	297.386,82	100%

> Promedio de horas de formación por género

Género	Promedio de horas
Hombre	17,86
Mujer	22,57
Total	19,15

7.1.3 Escucha Voz del Empleado/a / Experiencia Empleado/a

Uno de los objetivos del Plan estratégico de la Dirección de Personas es mejorar la Experiencia de cada Empleado/a, es por ello por lo que hemos trabajado en la escucha de su voz y la medición de su experiencia.

Siendo prioritario para nosotros entender la vivencia de los principales momentos de relación que tienen los empleados con la compañía, para conocerlos, comprenderlos y tener información útil para las áreas que nos permita introducir acciones de transformación y mejora.

Nuestro modelo de análisis del compromiso y satisfacción ha cambiado, hemos pasado a hacer encuestas de clima que nos dan respuesta a una situación puntual y no nos permiten profundizar sobre

qué compromete o motiva, y están muy condicionadas al momento en el que se pregunta, a realizar pulsos continuos para conocer la experiencia de cada colaborador/a, y así tener una visión más global al tratar de entender momentos de relación, pulsos donde tenemos respuesta a la experiencia global del colaborador, desde su incorporación a su salida, y además de entender qué motiva y compromete, y tenemos información sobre las palancas concretas de mejora.

Estos pulsos los hacemos a través de una herramienta que hemos diseñado a medida – Sacyr Te Escucha, a través de la que no sólo podemos hacer encuestas sino también explotar los resultados de las mismas para poder identificar líneas de acción.



Ruta de la fruta. Chile

7.1.4 Compensación y Beneficios

[201-3] [401-2]

Compensación

Nuestra misión principal en materia de compensación es diseñar, implementar y revisar las políticas retributivas para conseguir criterios de equidad, competitividad y motivación de la plantilla.

Nuestro plan está alineado con la estrategia de compensación total y la propuesta de valor del talento, que además permite atraer, retener y comprometer a los empleados ayudando a que el empleado consiga un equilibrio personal y profesional a lo largo de su ciclo de vida.

La estructura retributiva de la Compañía se compone de retribución fija, retribución variable, beneficios sociales, plan de previsión social, plan de incentivos a largo plazo y política de asignaciones internacionales.

Beneficios para empleados

En Sacyr se ofrece una amplia gama de beneficios que se otorgan de forma segmentada por colectivos, en función de las políticas establecidas en cada país y según las distintas prácticas de mercado.

Por un lado, disponemos de beneficios enfocados al **Bienestar Físico y Mental** de como son:

- Seguro de salud.
- Seguro de vida en caso de fallecimiento o incapacidad.
- Club deportivo en las oficinas (torneos, clases de yoga, pilates, boxeo, mindfulness, natación).
- Aplicaciones de bienestar (recetas de cocina saludable, clases de gimnasia o mindfulness on-line, charlas sobre distintos temas de bienestar).
- Fisioterapeuta en algunas oficinas.
- Comedores con comida saludable.
- Talleres para prevenir riesgos psicosociales.
- Servicio de psicología para atender algunas patologías.

Por otro lado, existen beneficios adecuados para el **Bienestar Financiero**:

- Retribución flexible en España para el colectivo elegible de acuerdo con la legislación. El programa de retribución flexible permite al empleado sustituir parte de su retribución dineraria por otra en especie con ventajas fiscales.

Los productos ofrecidos dentro de este programa son: seguro de salud, tarjeta comida, tarjeta transporte, cheque guardería, formación relacionada con el puesto de trabajo, seguro de ahorro a la jubilación, renting de coche y compra de acciones de Sacyr.

- Aplicaciones de descuentos.
- Plan de previsión social a través de diversos seguros de ahorro a la jubilación.

Plan Compra de Acciones

Desde que se puso en marcha el primer Plan de Compra de Acciones de Sacyr en el año 2019, el número de personas que ha participado, de forma voluntaria, en los distintos planes durante los siguientes años, ha ido creciendo de forma significativa, pasando de 62 personas en el año 2019 con 389.050 euros de inversión a 81 personas y una inversión de 438.543€ euros en el año 2023. A través de este plan, obtienen un doble beneficio, por un lado, obtienen un ahorro fiscal y por otro tienen pleno derecho a participar como accionistas en el reparto de dividendos. Esto demuestra el alto grado de confianza por parte de nuestros equipos en el crecimiento de la empresa y genera un mayor grado de vinculación con la estrategia de la misma.



1
Carta del
presidente

2
Sobre
nosotros

3
Hoja de
ruta 2025

4
Desempeño
en 2023

5
Ambición
al más
alto nivel

6
Ambición
planeta

7
Ambición
equipo

8
Ambición
impacto
positivo

9
Anexos



Día Sin Cole (DSC!)



Certificación como Empresa Familiarmente Responsable (EFR)

Los beneficios habitualmente varían en función del ciclo de vida en el que se encuentre la persona, de su situación personal o momento profesional y ayudan a gestionar la compensación, consiguiendo una mayor fidelización.

Por otro lado, para ofrecer a nuestros equipos la posibilidad de que puedan encontrar el **equilibrio de su vida familiar y personal**, a la vez que desarrollan su carrera profesional, tenemos implantadas una serie de acciones, políticas y procedimientos que contribuyen a la consecución de este objetivo:

- **Sacyr Concilia:** programa interno a través del cual se impulsan medidas efectivas destacando las siguientes:
 - **Día Sin Cole (DSC!):** se organizan actividades para hijos/as del personal en los días no lectivos pero laborables. Este año han participado más de 193 niño/as.
 - **Diseño del Calendario Laboral en función del Escolar:** considerando los días no lectivos a la hora de realizar el calendario laboral de la Compañía.
 - **Facilitar opciones para el cuidado de hijos/as.** Salas de lactancia en Perú, Uruguay y Paraguay, y salas cuna en México y Chile.
- **Política Marco de Tiempo de Trabajo:** establece los principios generales que rigen las relaciones

laborales, con el compromiso para que las personas trabajadoras no excedan las jornadas máximas y se respeten los descansos mínimos establecidos en la normativa de cada país.

- **Política Flex-Working,** para la organización flexible del tiempo de trabajo y posibilidad de trabajar en el domicilio habitual, según los requisitos del Programa Flex-Office.
- **Guía de medidas de conciliación,** que recoge los permisos que se pueden solicitar y los trámites para su aplicación y que ha sido actualizada este año.
- **Procedimiento de Desconexión Digital:** lanzamiento de una nueva acción de formación y sensibilización a nivel global con más de 1.600 personas formadas.

Estas políticas nos han permitido obtener diversos reconocimientos como la **Certificación como Empresa Familiarmente Responsable (EFR)** en España, Colombia, Perú y Chile. Visibilizamos este compromiso a nivel interno a través de dos días conmemorativos:

- Día de la Conciliación y la Corresponsabilidad, 23 de marzo. Este año hemos compartido y visibilizado nuestros avances con la renovación del EFR en España. Mejorando la puntuación a “empresa proactiva con la conciliación”.

7.1.5 Relaciones Laborales

[2-30] [3-3] [407-1]

Las Relaciones Laborales en Sacyr se desarrollan de acuerdo con la normativa laboral y convenios colectivos de aplicación de cada país con plena garantía de los derechos de asociación, representación sindical y negociación colectiva de todas nuestras personas trabajadoras, y con una interlocución y negociación constante con los órganos de representación legal de las personas trabajadoras y sindicatos, cumpliendo con los principios éticos y transparentes que orientan las buenas prácticas de negociación en la compañía.

Promovemos unas relaciones laborales abiertas al diálogo constante con nuestras personas trabajadoras y sus representantes, teniéndoles en cuenta en los diferentes procesos de la compañía. En el año 2014 Sacyr firmó un Acuerdo Marco con la Federación Internacional de Construcción y Madera, Comisiones Obreras (CC.OO.) de Construcción y Servicios y UGT-FICA aplicable a todo su personal, con el objetivo de respetar y promover los principios definidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración Tripartita de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las Líneas Directrices Para Empresas Multinacionales, de la OCDE, y

el Pacto Mundial de Naciones Unidas. En febrero de 2023, Sacyr Construcción obtuvo la certificación SA8000, que reconoce nuestro compromiso con la responsabilidad social y el respeto a los derechos humanos y laborales en relación con las personas trabajadoras, subcontratistas, proveedores y con la sociedad en general.

En España, los 142 (317 en 2022) Convenios Colectivos, de distintos sectores y provincias, recogen las condiciones laborales del 100% (99,93% en 2022) de nuestra plantilla durante 2023.

En otros países más representativos en cuanto a plantilla, como son Portugal, Chile, Brasil, México y Uruguay (39,64% de la plantilla global), contamos con 23 convenios colectivos¹. De estos 5 países está acogido el 49,9% (46% en 2022).

En los casos de reestructuración de la compañía, elaboramos los correspondientes planes en los que tenemos en cuenta la representación de las personas trabajadoras y los medios asignados.



¹ Se contabilizan únicamente los países que disponen de convenios colectivos que se registran en el sistema interno.

7.2 Diversidad, Equidad e Inclusión



[2-23] [3-3]

La diversidad constituye uno de los pilares estratégicos de la Compañía para el desarrollo sostenible y cumplimiento de la Agenda 2030. En Sacyr apostamos porque nuestros equipos estén formados por personas de perfiles diversos, sin ningún tipo de condicionante o etiqueta. Esto se sustenta en los siguientes ámbitos principales:

	<p>Diversidad de Género: promover la igualdad de oportunidades y fomentar la equidad de género, orientación sexual e identidades de género, en todos los niveles de la Compañía.</p>		<p>Personas con Discapacidad: valorar el potencial único de las personas con discapacidad y aprovechar su talento.</p>
	<p>Diversidad Social y Cultural: respetar y aprovechar las diferencias sociales y culturales como fuente de valor añadido.</p>		<p>Diversidad Generacional: contribuir a la integración laboral y convivencia de las diferentes generaciones.</p>
<p>Diversidad Experiencial y Cognitiva: promover una cultura corporativa abierta, así como el desarrollo profesional y la formación continua, como impulso de las diversidades no visibles (experiencias educativas y profesionales, estilos de liderazgo, pensamiento crítico, personalidades, tradiciones...).</p>			

Este compromiso se recoge en la **Política de Diversidad, Equidad e Inclusión** y se desarrolla a través del Plan de Diversidad, Equidad e Inclusión. El objetivo principal es impulsar la creación de equipos multidisciplinares, transversales e inclusivos, asegurando la igualdad de oportunidades y desarrollo profesional de todas las personas que trabajamos en Sacyr, atendiendo a lo que cada una requiere.

Fomentamos entornos de trabajo inclusivos en los que nuestros/as profesionales sean respetados/as, así como que puedan lograr sus objetivos, desarrollándose profesional y personalmente, incorporando la diversidad e inclusión como eje trasversal a todos los niveles de la empresa, incluyendo a nuestra cadena de valor: clientes, proveedores, accionistas, inversores/as...

Alianzas destacadas



Por todo ello, hemos sido la primera empresa en España en acreditar su Gestión de la Diversidad e Inclusión con la certificación ISO 30415:2021 otorgada por AENOR. Además, en 2023 hemos sido seleccionados como una de las **TOP50 DIVERSITY COMPANY** en España en el informe VariableD'24.



Nuestro Protocolo para la Prevención y Actuación en situaciones de acoso y actos discriminatorios muestra el compromiso con esta materia. Contamos con un Canal Ético como herramienta corporativa destinada a facilitar la formulación segura y confidencial de cualquier consulta o denuncia, así como un Comité específico para la prevención y actuación en situaciones de acoso y actos discriminatorios. Además, hemos realizado diferentes acciones formativas en centros de trabajo para prevenir e identificar situaciones de acoso.

Para asegurar el seguimiento y medición de las principales magnitudes en diversidad contamos con un **Mapa Global de la Diversidad**, en el que este año, hemos incorporado la interseccionalidad en los diferentes indicadores, para así tener un mejor conocimiento de nuestros equipos y la combinación de variables que puede impactar en las experiencias personales y profesionales.

Consideramos fundamental involucrar a nuestros/as líderes y la participación de nuestros equipos en todas aquellas iniciativas que promuevan una cultura inclusiva. Para ello contamos con un **Canal de Diversidad y Conciliación**, a través del cual nuestro personal puede trasladar sugerencias, inquietudes, quejas, reclamaciones y propuestas en esta materia.

En nuestras campañas anuales de sensibilización y concienciación involucramos a nuestro personal. Este año, con motivo del Mes Europeo de la Diversidad,



hemos lanzado **“¿Te unes a la ruta de la Diversidad?”** con despliegue en todos los países, con el fin de difundir y comunicar nuestros objetivos en esta materia, a través de diferentes materiales de difusión (video, cartelería...). Asimismo, en Chile hemos realizado un Webinar titulado “Juntos por la Inclusión”.

Además, periódicamente lanzamos formación en esta materia, destacando este año la formación global en Diversidad, Equidad e Inclusión, a través de nuestra herramienta digital e impartida de forma presencial en centros de trabajo.

Contamos con un **Comité Global de Diversidad, Equidad e Inclusión** en el que participa representantes de las unidades de negocio y países, para hacer seguimiento de nuestros objetivos, así como proponer y diseñar nuevas iniciativas que nos ayuden a conseguirlos. También contamos con los **“DiversityLabs”** en el que participan grupos de trabajadores/as aliados/as, como foro para compartir los avances y analizar necesidades y nuevas propuestas.



- 1 Carta del presidente
- 2 Sobre nosotros
- 3 Hoja de ruta 2025
- 4 Desempeño en 2023
- 5 Ambición al más alto nivel
- 6 Ambición planeta
- 7 Ambición equipo
- 8 Ambición impacto positivo
- 9 Anexos

7.2.1 Diversidad Género

En Sacyr promovemos una presencia equilibrada de géneros y trabajamos para fomentar la incorporación del género infrarrepresentado en aquellas posiciones en las que pudiera darse esta situación. Por este motivo nuestro Plan Estratégico contempla varios objetivos:

- Incrementar la presencia femenina en posiciones de liderazgo para alcanzar el 25% en el 2025 (24% en 2023), impulsando el talento femenino a través de programas de desarrollo externos e internos, como “Mujeres Poderosas, Mujeres Sacyr” que se encuentra en la 11ª Edición y habiendo participado 52 mujeres este año.
- Garantizar un seguimiento transparente y exhaustivo de la brecha salarial de género.
- Fomentar la elección de carreras STEM en el colectivo femenino a través de diferentes iniciativas, como la colaboración de 15 ingenieras voluntarias en el Programa STEM Talent Girl de la Fundación ASTI.

En España tenemos Planes de Igualdad, adaptados a la realidad de cada negocio, los cuales son un referente interno para poner en marcha objetivos y medidas que contribuyan a avanzar en esta materia en el resto de los países donde estamos presentes, como por ejemplo en Colombia en el cual este año hemos mejorado la puntuación a Sello Plata.



Nuestros equipos son el principal agente de cambio. Por ello, les pedimos colaboración en las diferentes campañas de sensibilización con motivo de los días conmemorativos, este año:

Día Internacional de la Mujer, 8 de marzo:

- Lanzamiento de una formación **¿Por qué conmemoramos el día 8 de marzo?**
- Participación en la iniciativa **#EmbraceEquity** junto a la organización International Women's Day.
- Difusión de un video donde **visibilizamos el talento de mujeres referentes en la Compañía.**

Día Internacional de la Mujer en la Ingeniería, 23 de junio:

- Vídeos de referentes internos **¿Por qué elegiste estudiar una Ingeniería?**
- Lanzamiento de un nuevo **Programa “Women Community”** con el objetivo de crear una comunidad que impulse el talento y el liderazgo de las profesionales de Sacyr, a través de diferentes iniciativas, como programas de desarrollo, actividades dirigidas al colectivo de mujeres STEM, conferencias, networking, etc. Este año han participado 205 mujeres.



Día Internacional del Orgullo LGTBIQ+, 28 de junio:

- Formación por la FELGTBI+ a equipos de personas y comunicación con el objetivo de sensibilizar en esta materia, concienciar y normalizar.

7.2.2 Personas con Discapacidad

[405-1]

Trabajamos día a día para favorecer la incorporación de este colectivo en nuestros equipos, a través de programas internos, transversales y globales:

- **Sacyr Suma:** establece las líneas de actuación para avanzar en la contratación de personas con discapacidad.
- **Muchas formas de ser únic@s:** refuerza nuestro compromiso con la inclusión de personas con discapacidad, facilitando la obtención del certificado de discapacidad a todas aquellas personas que no han realizado los trámites previamente.
- **Monitor@s de seguridad:** inclusión de personas que han sufrido algún tipo de accidente laboral, que ha derivado en una discapacidad, para mejorar las condiciones de seguridad en nuestros centros de trabajo y concienciar al resto de la plantilla.
- **Sacyr de la Mano:** programa para empleados/as con hijos/as con discapacidad o enfermedad grave, que les ofrece una serie de beneficios (información y asesoramiento, conciliación...).
- **Talent Gourmet+:** alianza entre Sacyr y la Fundación Envera para dar oportunidades laborales a personas con discapacidad en la filial de restauración Cafestore.
- **Pausa Activa:** consiste en un trabajo de activación, juego recreativo y vuelta a la calma a través de ejercicio físico impartido por personas con discapacidad de Miradas Compartidas en Chile.

En España, hemos alcanzado el 1,8% de plantilla con discapacidad, y a nivel mundial contamos con 0,9% de personas con discapacidad.

Para visibilizar nuestro compromiso con este colectivo celebramos el **Día Internacional de las personas con discapacidad**, 3 diciembre, a través del “Trivial de la Discapacidad”, como iniciativa para sensibilizar a nuestros profesionales sobre esta realidad a través de diferentes dinámicas y juegos, en el que han participado 136 personas de países diferentes.

7.2.3 Diversidad Social y Cultural

Promovemos la presencia multicultural como fuente de conocimiento y talento en nuestros equipos de trabajo.

En nuestra apuesta por la movilidad interna contamos con un programa que favorece la sinergia entre las diferentes culturas y experiencias, además de facilitar la adaptación y el onboarding de las personas que se van a trabajar a un país distinto al de su origen con Guías para extranjer@s, Canal interno para Expatriad@s, un mapa interactivo con fichas de países y su información cultural más destacada.

Para visibilizar la riqueza multicultural, el 21 de mayo con motivo del **Día Internacional de la Diversidad Cultural** difundimos un video con expresiones típicas de algunos de los países donde estamos presentes bajo el lema **#SacyrNosUne**. Actualmente contamos con casi 1.200 personas fuera de su país de origen.

Además, en el marco del convenio “Empresas por una sociedad libre de violencia de género” en el que participamos con el Ministerio de Igualdad de España, este año hemos sido una de las empresas elegidas para participar en Manual para facilitar la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género.

Hemos colaborado con la Cruz Roja en diferentes iniciativas para mejorar las oportunidades laborales de personas en riesgos de exclusión social a través de programas como Talento sin límites, En clave de cambio o participando en la VII Edición de la **Feria de empleo**.

Este año, hemos sido reconocidos por la Fundación Integra por la contratación de personas de este colectivo.



1
Carta del
presidente

2
Sobre
nosotros

3
Hoja de
ruta 2025

4
Desempeño
en 2023

5
Ambición
al más
alto nivel

6
Ambición
planeta

7
Ambición
equipo

8
Ambición
impacto
positivo

9
Anexos

Adicionalmente, con motivo del **Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres**, 25 de noviembre, junto a Fundación Integra, hemos agradecido a las más de 70 personas que han participado en la Escuela de Fortalecimiento dando talleres de empleabilidad a más de 360 personas en riesgo de exclusión social, con foco en mujeres víctimas de violencia de género.



7.2.4 Diversidad Generacional

[404-2]

Nuestro objetivo es contribuir a la integración laboral y convivencia de las diferentes generaciones, asegurando la gestión y el aprovechamiento del talento y sus diferentes trayectorias. Para ello contamos con diferentes programas que favorecen las sinergias generacionales:

- **#SeniorTalent:** donde se eligen referentes internos de más de 50 años para participar en una sección de entrevistas sobre su trayectoria, experiencia y su “legado” para el talento más junior.
- **Café con el CEO o Genera Café:** reuniones periódicas con altos cargos de la empresa y talento de todas las generaciones para indagar sobre los intereses de cada persona desde el punto de vista generacional.
- **Jóvenes Ingenieros/as:** programa de desarrollo estructurado en 5 años y cuyo objetivo es apoyarles en la consolidación de su carrera, con especial foco en su carrera internacional.

- **Next Generation:** se centra en garantizar el relevo generacional de los encargados/as a través de un plan de carrera específico centrado en la tutorización, e iniciativas de captación, formación y compensación.

Con motivo del **Día del Talento Senior**, 30 abril, lanzamos “**¿Se comunican igual las 4 generaciones de Sacyr?**”, para visibilizar las diferencias de lenguaje entre generaciones, a través de conversaciones entre personas más junior y más senior.



7.3 Seguridad, salud y bienestar



[3-3] [403-1]

En Sacyr apostamos por la seguridad y el bienestar de los empleados incluyéndola como un pilar dentro de nuestro plan estratégico y, para ello, contamos con una **Política de Seguridad y Salud en el Trabajo**, que fue revisada en 2023, y cuyo objetivo es promover la mejora de las condiciones de trabajo y el nivel de protección, seguridad y salud de nuestros trabajadores, contratistas y colaboradores así como los usuarios finales.

La Dirección de Sacyr considera imprescindible el conocimiento de su **Política de Seguridad y Salud** a todos los niveles, como paso fundamental para el desempeño de todas las actividades de la compañía. La Política es conocida por todos nuestros empleados pues está expuesta y a disposición de los mismos en nuestra intranet, contratos y tableros de anuncios, y también está a disposición de todos los grupos de interés en nuestra página web así como adjunta a los contratos de industriales y proveedores.

Consideramos objetivo prioritario lograr que en todas las actividades del Grupo se adopten, desde el momento de su planificación y durante su ejecución, las medidas necesarias para evitar los riesgos que pudieran aparecer en el origen y desarrollo de las mismas y, en aquellos riesgos que se consideren inevitables, se pongan todas las medidas de seguridad y protección necesarias para la prevención de los daños y del deterioro de la salud de nuestros trabajadores y colaboradores. Para ello, además del objetivo de conseguir un entorno libre de accidentes (Plan Accidentes 0) en Sacyr se establecen otros **objetivos definidos y cuantificables** para todas las sociedades del Grupo, con KPI's internos del estado de la seguridad y salud de nuestros contratos.

Y vamos más allá integrando la seguridad, salud y bienestar en nuestra estrategia de negocio. No nos conformamos con empleados seguros y protegidos, sino que incluimos la promoción de la salud en el trabajo para conseguir empleados felices en una empresa saludable con la que se sientan identificados. Para ello, durante 2023 se ha consolidado un área de riesgos psicosociales en la Dirección de Seguridad y Salud que trabaja por el bienestar psicológico y emocional de nuestros empleados, contratistas y colaboradores.

De esta manera aspiramos a construir una **cultura preventiva diferencial**, que permita alcanzar los

más elevados estándares de seguridad, mediante la implicación de toda la organización, de nuestros proveedores y contratistas y de las empresas colaboradoras, en todas nuestras actividades y en todos los países donde operamos.



Nos enfocamos en la reducción de la siniestralidad en toda nuestra cadena de valor. Aspiramos a construir una cultura preventiva diferencial, que permita alcanzar los más elevados estándares de seguridad en todas nuestras actividades.

Mediante la Comisión de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo, delegada del Consejo de Administración, y el Comité de Sostenibilidad, máximos órganos responsables en asuntos de sostenibilidad, se revisan, analizan y aprueban todas las cuestiones relativas a la seguridad y salud de los empleados y colaboradores con el fin de garantizar su integración y la aplicación de sus políticas en la operativa de nuestros negocios, así como el cumplimiento de los objetivos de seguridad y salud asociados a cada uno de los pilares de esta dimensión.

Dando cumplimiento a los requisitos legales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, la actividad preventiva en Sacyr se organiza a través de unos recursos propios y otros concertados con un servicio de prevención externo a la empresa.

- Dirección de Seguridad y Salud.
- Técnicos de Prevención adscritos a los centros.
- Estructura de Apoyo.
- Servicio de Prevención externo.

7.3.1 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

[403-1]

Además de cumplir con los requerimientos legales exigibles en la materia, en Sacyr estamos extendiendo, entre las distintas empresas que componen el Grupo, un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo certificado de acuerdo con la Norma **ISO 45001**, principal referente internacional en materia de seguridad y salud laboral y cuya vigencia es hasta 2025.

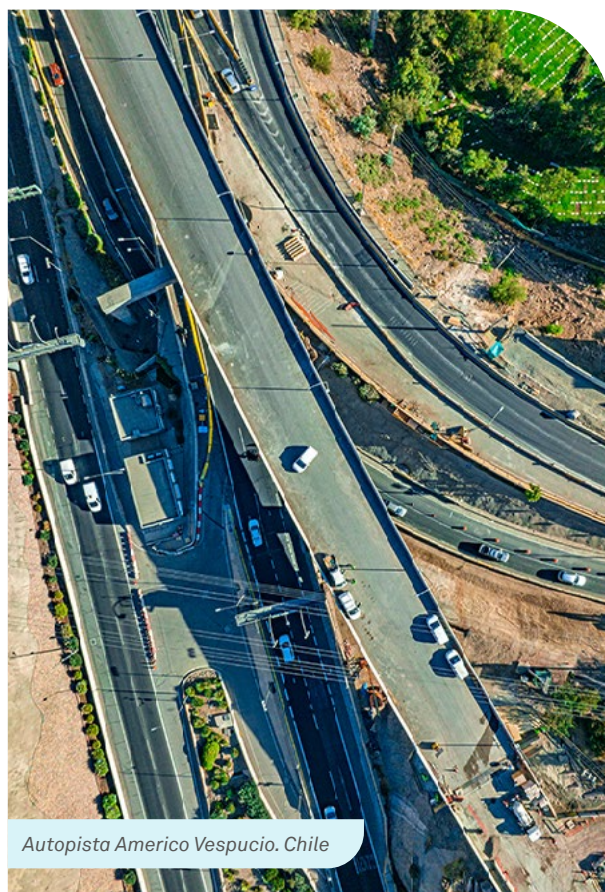
Adicionalmente a la ISO 45001, Sacyr tiene implantada y certificada también la **ISO 39001 de Sistemas de Gestión de la Seguridad Vial** hasta 2024 en 10 de sus sociedades en España, habiendo cumplido con su objetivo en 2023 de continuar ampliando la certificación a todas las Sociedades Concesionarias de España relacionadas con el tráfico rodado, y 1 sociedad en México (+37% total). Por este motivo durante 2022 se revisó la **Política de Seguridad Vial**, así como todo el Sistema de Gestión.

Los requerimientos internos que emanan de dicho Sistema exceden los establecidos legalmente en los países donde la compañía está presente, así como de las actividades realizadas, contando para ello con una **Dirección de Seguridad y Salud con más de 219 profesionales** que se encargan de la gestión y mejora continua del Sistema mediante los procesos de control y seguimiento, auditoría interna, revisión por la dirección o gestión del cambio.

Por ello durante 2023 se ha vuelto a someter al Sistema a una revisión, por la que se ha adaptado a las nuevas necesidades del Grupo en cada país, convirtiéndose en un protocolo de actuación internacional. Fruto de este trabajo ha sido el éxito obtenido en las auditorías legales y de cumplimiento de ISO 45001 del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que tienen implantado en sus centros de trabajo las empresas del grupo Sacyr.

Además, tanto el Manual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, como los Procedimientos Generales, son accesibles al conjunto de empleados a través del Portal Sacyr en el canal de Seguridad y Salud. A través de este mismo canal, los trabajadores del Grupo pueden acceder a guías técnicas, fichas de prevención y notas técnicas orientadas a la prevención de riesgos laborales.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo pretende garantizar que todas nuestras actividades se realizan bajo un estricto análisis inicial de los trabajos y sus riesgos asociados, así como la implantación de medidas preventivas para eliminarlos o reducirlos.



Autopista Americo Vespucio. Chile

7.3.2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes

[403-2]

Este Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo pretende contribuir a garantizar la correcta identificación, revisión, gestión y mejora del control de los riesgos laborales a los que se exponen los trabajadores de las empresas del Grupo, que garantizan que todas nuestras actividades se realizan bajo un estricto análisis inicial de los trabajos y sus riesgos asociados, así como la implantación de medidas preventivas para eliminarlos o reducirlos.

En Sacyr, el derecho a la paralización de los trabajos realizados en caso de encontrar peligros o situaciones peligrosas está recogido en la **Política de Seguridad y Salud** de la compañía, pudiendo utilizar cualquiera de los mecanismos descritos en el procedimiento de participación y consulta del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud para comunicar de forma anónima o conocida cualquiera de estas circunstancias, además de poder hacer uso de las líneas de denuncia del **Canal Ético**.

Todos nuestros sistemas de gestión disponen de un procedimiento para la identificación de peligros, evaluación de riesgos y oportunidades que se adapta a los requisitos legales del lugar de implantación, evaluando los trabajos cotidianos y no cotidianos,

realizando una planificación de las medidas preventivas derivadas de dicha evaluación y asignando responsables de su implantación.

Del mismo modo, Sacyr dispone de un procedimiento en todos sus países para la investigación de todo tipo de incidentes que puedan darse en cualquiera de nuestros contratos conforme la legislación de cada país, pero además hemos optado por la **catalogación de accidentes bajo el estándar norteamericano OSHA** que nos permite la igual homogenización interna de la información como la comparación con competidores de primer nivel.

En dichas investigaciones de accidente, inicialmente se realiza una toma de información sobre los elementos básicos del accidente, analizando si los riesgos y medidas preventivas estaban plasmados en la evaluación de riesgos de la tarea que se estaba realizando cuando sucedió el accidente, reevaluando el riesgo si fuera necesario. Tras la adopción de medidas preventivas se realiza un seguimiento de la eficacia de estas por si fuera necesario realizar alguna acción para evitar su repetición.



Aeropuerto Internacional Jorge Chávez. Perú

1
Carta del presidente

2
Sobre nosotros

3
Hoja de ruta 2025

4
Desempeño en 2023

5
Ambición al más alto nivel

6
Ambición planeta

7
Ambición equipo

8
Ambición impacto positivo

9
Anexos



En Sacyr hacemos extensivo nuestro compromiso en materia de seguridad y salud a nuestros **usuarios** a través de la mejora de nuestras infraestructuras. Por lo que hemos iniciado en 2023 dos proyectos de innovación que consistirán en la instalación de dispositivos en puntos críticos de la vía que detectan al vehículo y le avisa mediante señales luminosas de los peligros que hay en ella como invasiones de peatones, vehículos o animales, y también utilizaremos monitorización inteligente para la detección temprana de situaciones de peligro y la predicción anticipada del estado de la vía.

7.3.3 Servicios de salud en el trabajo

[403-3]

En Sacyr garantizamos la protección de la salud de nuestros empleados mediante la contratación de profesionales competentes que cuenten con cualificaciones y acreditaciones reconocidas, y que cumplan con los requerimientos legales y estándares/directrices pertinentes, respetando escrupulosamente la privacidad y custodia de sus datos médicos y utilizándolos para la mejora de la salud de los trabajadores, eliminando aquellos riesgos laborales que pudieran agravar su estado de salud y, si esto no es posible, la adaptación del puesto de trabajo.

Para ello, tras el análisis de los riesgos en su puesto de trabajo, se establecen unos protocolos médicos que, mediante una serie de pruebas, establecen la aptitud del trabajador para el desempeño de sus tareas, o si algún elemento debe de ser tenido en cuenta para que el trabajo no tenga consecuencias negativas en el trabajador, la adaptación del puesto de trabajo o incluso la reubicación en otro puesto de trabajo exento de riesgos.

7.3.4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo

[403-4]

El 62,4% del total del colectivo de trabajadores de Sacyr está representado en Comités de Seguridad y Salud, (66% en 2022). Estos Comités se reúnen trimestralmente y tienen entre sus competencias la mejora del desempeño en seguridad y salud en el trabajo, la actualización de las evaluaciones de riesgos, la introducción de nuevos peligros o el establecimiento de controles.

Asimismo, existen acuerdos formales con sindicatos en los que se incluyen cláusulas sobre salud y seguridad relativas a la construcción en España. En los acuerdos firmados, existen disposiciones, artículos, capítulos y títulos específicos para cuestiones relativas a seguridad y salud en el trabajo, dando participación en su formulación a 535 delegados de prevención (786 en 2022) en los países con un número considerable de empleados en plantilla.

Nuestro Sistema de Gestión dispone de un procedimiento para la comunicación, la participación y la consulta a los trabajadores que establece los parámetros bajo los que se celebran los Comités y Comisiones de Seguridad y Salud. Además, en Sacyr contamos con otros canales de participación como un canal temático de prevención en la Intranet, comunicaciones internas a través de email o tablón de anuncios en obra.

7.3.5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo

[403-5]

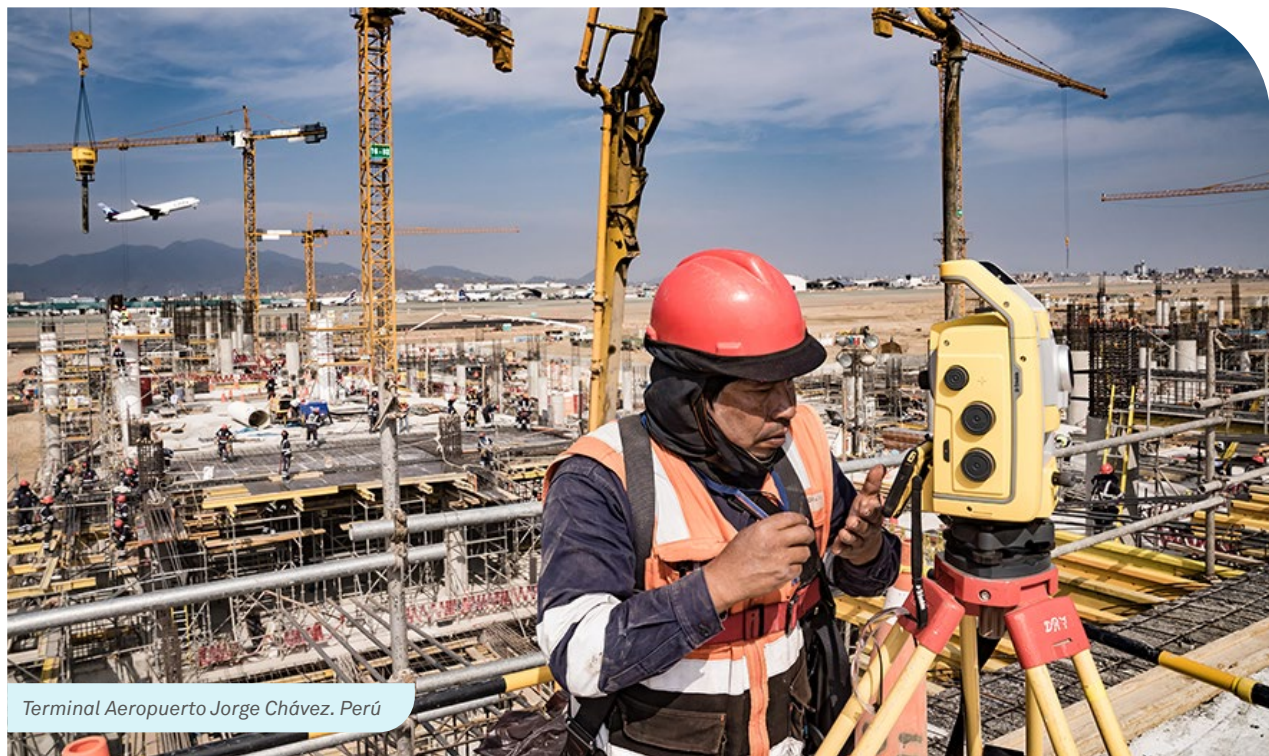
Para garantizar y reforzar nuestra cultura preventiva, impartimos periódicamente cursos de formación que incluyen el entrenamiento y la capacitación de nuestros empleados y colaboradores en materia de seguridad y salud. Durante 2023 el equipo de formación de la Dirección de Seguridad y Salud gestionó un total de 61.761 horas de formación. Esto ha supuesto una inversión en España de 283.975 euros (-31,66%), de los cuales 145.295,95 euros fueron bonificados (-56,63%).

Además, Sacyr ha impartido un total de 4.292 horas de formación a 4.067 trabajadores pertenecientes a empresas colaboradoras.

7.3.6 Fomento de la salud de los trabajadores

[403-6]

Desde Sacyr tenemos puesto el foco en el fomento de la salud de los trabajadores a todos los niveles. Para ello, en coordinación con diversos departamentos, se llevan a cabo iniciativas para la mejora del bienestar psicológico y el fomento del bienestar emocional, la nutrición y la promoción de la actividad física, a través de nuestro programa Sacyr Saludable. Durante 2023 hemos incluido el bienestar financiero como uno de los pilares de dicho programa.



Terminal Aeropuerto Jorge Chávez, Perú

- 1 Carta del presidente
- 2 Sobre nosotros
- 3 Hoja de ruta 2025
- 4 Desempeño en 2023
- 5 Ambición al más alto nivel
- 6 Ambición planeta
- 7 Ambición equipo
- 8 Ambición impacto positivo
- 9 Anexos

7.3.7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales

[403-7]

En Sacyr tomamos las medidas necesarias para que tanto empleados como contratistas, proveedores y empresas colaboradoras sean parte activa de nuestra **Política de Seguridad y Salud**, por ello, contamos con un procedimiento específico sobre “**Gestión de compras y contratistas**”, cuyos objetivos prioritarios son:

- Evaluar a los contratistas y proveedores en las fases previas a la contratación con el fin de que estos cumplan con los estándares establecidos por la Dirección de Seguridad y Salud.
- Garantizar que los trabajadores subcontratados sean adecuadamente informados sobre los riesgos a los que se exponen en sus respectivos puestos de trabajo, así como sobre las medidas de protección y prevención que deben aplicar.
- Garantizar que los subcontratistas asumen eficazmente su responsabilidad, tomando las medidas que sean necesarias, y poniendo a disposición de sus trabajadores los medios adecuados para garantizar su seguridad.
- Evaluar a los contratistas y proveedores en las fases finales de los proyectos con el fin de establecer el desempeño en materia de Seguridad de seguridad y salud.

7.3.8 Cobertura del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

[403-8] [CRE6]

El sistema de gestión está implantado y certificado en ISO 45001 bajo acreditación UKAS en 88 Empresas del Grupo (15 más que en 2022), lo que representa a más del 64,76% del Grupo en base al volumen total de trabajadores (70,7% en 2022). Este porcentaje asciende al 79,14% si atendemos al volumen total según la cifra de negocio.

Si atendemos a las cifras de trabajadores contratistas el 59,15% de los mismos están contratados en Empresas que poseen esta certificación (95% en 2022). Estas cifras se han visto reducidas debido al proceso de desinversión que ha realizado la compañía durante 2023.

Se han realizado auditorías internas a un total de 92 centros de trabajo que implican 4.442 trabajadores, lo que supone que ha sido muestreado un 20,78% del total de la plantilla, mientras que para la auditoría externa se muestrearon 52 centros de trabajo que implican 2.368 trabajadores (11,08%).

Referente a trabajadores subcontratados ha sido muestreado un 16,26% del total de la plantilla (2.929), mientras que para la auditoría externa se muestrearon 52 centros de trabajo que implican 969 trabajadores (5,38%).



Autopista Americo Vespucio. Chile

7.3.9 Lesiones por accidente laboral y dolencias y enfermedades profesionales

[403-9] [403-10]

Los esfuerzos que desde Sacyr venimos realizando en materia de seguridad y salud en el trabajo han permitido importantes avances en la calidad de los centros de trabajo, basándonos en un sistema de puntuación interno que nos sirve de indicador para comprobar el estado de los centros de trabajo en relación con el cumplimiento de nuestras obligaciones preventivas.

Gracias a la implicación y compromiso de la Alta Dirección, y a la participación activa de empleados, proveedores, contratistas y empresas colaboradoras, Sacyr afianza la cultura de seguridad necesaria para ofrecer unas condiciones de trabajo saludables y seguras en nuestra actividad. Prueba de ello es la evolución a la baja de los índices de siniestralidad a lo largo de los últimos años, reflejo de que la **Política de Seguridad y Salud** está realmente implantada, habiendo reducido nuestro índice de frecuencia por

cada 1.000.000 horas de trabajo de trabajadores propios y colaboradores hasta 8,27 lo que supone una reducción del 37,8% respecto del 2022. También hemos reducido nuestro índice de frecuencia por cada 1.000.000 horas de trabajo de los accidentes de graves consecuencias de los trabajadores propios en un 25% respecto de 2022.

Con respecto a la siniestralidad de nuestros subcontratistas, se ha dado un ligero incremento en el índice de frecuencia por cada 1.000.000 horas de trabajo hasta 7,61, lo que implica un pequeño aumento de un 1,5% respecto a 2022, habiendo sufrido un accidente fatal de uno de nuestros subcontratistas. Sacyr realizó las oportunas investigaciones de accidente para los casos señalados, analizando las causas y tomando las medidas necesarias para evitar su repetición.

Es por ello que Sacyr implantó en 2022 un plan de acción para la reducción y control de los incidentes graves y mortales denominado “Accidentes 0” que consiste en:



RETOS

Corto plazo

- Mantener el posicionamiento de la compañía respecto de la competencia y en los diferentes índices de sostenibilidad y rating, mediante la mejora continua de procesos, de los estándares de cumplimiento y las diferentes certificaciones.
- Adaptar nuestro sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo a una perspectiva de género.
- Adaptar y mejorar el reporte de KPI's conforme las necesidades de las diferentes entidades auditoras, así como conforme las necesidades de los diferentes departamentos de la compañía.
- Continuar garantizando la confidencialidad en la gestión de los datos de salud individuales.
- Continuar mejorando la **cultura en materia de seguridad y salud**.

Medio plazo

- Mejorar el **Programa de Salud (Sacyr Saludable)**, con nuevas iniciativas más adaptadas a las necesidades e interés de los empleados.
- Introducir dentro de los itinerarios formativos de los empleados, planes de formación y sensibilización en materia de seguridad y salud que mejoren la cultura preventiva, no solo de las nuevas incorporaciones sino también de las ya existentes.
- Desarrollar planes de salud y bienestar a nivel global vinculados con el ODS 3, identificando objetivos concretos y realizando seguimiento sobre los mismos.
- Adherirnos a nuevos programas o iniciativas que muestren el compromiso de la compañía en materia de salud y bienestar.
- Mejorar la cadena de valor mediante la integración de la seguridad en todos los procesos de la compañía (diseño, oferta, ejecución, y conservación y explotación).
- Diseñar estrategias dirigidas a mejorar la seguridad vial, no solo de los empleados, si no de las infraestructuras que gestionamos.
- Medir el impacto social de los proyectos en materia de seguridad y salud.
- Incorporar nuevas tecnologías a través de proyectos de innovación para solucionar los retos de seguridad a los que nos enfrentamos diariamente en nuestros negocios.
- Incorporar nuevas tecnologías a través de proyectos de innovación para mejorar la seguridad de los usuarios finales de nuestras infraestructuras.

Largo plazo

- **Incrementar un 10%** en el número de empleados propios que trabajan en empresas que tiene certificado el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Continuar obteniendo reconocimientos por parte de entidades externas del programa **Plan Sacyr Saludable**.
- Liderar dentro de nuestra cadena de valor la promoción de la salud y el bienestar mediante la implicación y participación de nuestros contratistas en las iniciativas desarrolladas por Sacyr en este ámbito.
- **Conseguir una tasa de 0 incidentes**, priorizando alcanzar esta cifra en aquellos catalogados como graves o fatales.

LOGROS EN 2023

- Ampliación de la **certificación ISO 45001** en las sociedades anteriormente mencionadas (15 más que en 2022) lo que supone un incremento de un 20,55% en el número de empresas certificadas en nuestros Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, alcanzando el 79,14% de la cifra de negocio bajo esta certificación.
- Aumento del alcance y las herramientas de la aplicación informática **SMART**, herramienta de Gestión de la Seguridad y Salud, desarrollando nuevas funcionalidades y adaptándola al nuevo Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Implantación del nuevo un sistema de homologación y evaluación previa de contratistas (**Agor@**).
- Mejora del **Programa Sacyr Saludable**. Programa que desarrolla actividades que fomentan el bienestar de los empleados dentro de la compañía que abarca distintos ámbitos como el deportivo, alimenticio y el de bienestar emocional. Dentro de este programa se han desarrollado **iniciativas** tales como:
 - Diferentes contenidos audiovisuales, así como actividades presenciales relativas a la nutrición.
 - Talleres de relajación y gestión del estrés, así como diferentes contenidos audiovisuales relacionados con el acoso, la desconexión digital, la relajación y los riesgos psicosociales y el bienestar emocional.
 - Retos deportivos y segunda carrera virtual para empleados de Sacyr.
 - Incremento del número de actividades deportivas incluidas en el **Club Deportivo**.
- Servicio de Fisioterapia y Escuela de Espalda en todas las sedes.
- Colaboración con **entidades del tercer sector** así como organizaciones que trabajen con temáticas clave (CNC Sílice Cristalina, Fundación Aspanovas, etc.)
- Mejora de la **cultura en materia de seguridad y salud** en la compañía mediante las siguientes acciones:
 - Campañas de seguridad y salud mensuales de diferentes temáticas.
 - Programa de premiación al contrato con mayor cultura preventiva.
 - Programa de premiación a la persona con mayor cultura preventiva.
 - Adhesión a la Declaración de Luxemburgo, reforzando el compromiso de Sacyr en materia de bienestar.
 - Servicio Médico.
- Continuación con la implantación en nuevos proyectos del programa **“Monitores de Seguridad”** como colaboración con entidades del tercer sector y otras organizaciones que trabajen en temáticas clave.
- Mejora del **reporte de KPIs**.
- Reducción en el **Índice de Frecuencia de siniestralidad**.
- Lanzamiento del programa de **auditorías de puntos críticos**.
- Incremento de las **visitas de liderazgo** de la Alta Dirección.

RECONOCIMIENTOS

- **Premios Intrama Human Digital Health** – Reconocidos como una de Las TOP30 Empresas en España con mejores prácticas en Bienestar Corporativo y Salud Emocional.
- **Premio Salud y Empresa** – Le acredita entre las 10 mejores empresas con mejores iniciativas en el ámbito de la salud laboral y que fue entregado por RRHH Digital.

Human Digital Health
TOP COMPANY

- **Premios de la Comunidad de Madrid** - Fomento del Deporte desde la Empresa Privada.

