

# POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

El Consejo de Administración de Sacyr, S.A. (“**Sacyr**”), en el marco de su competencia general e indelegable de determinar las políticas y estrategias generales de la Sociedad, y, previa revisión y propuesta por parte de la Comisión competente, ha aprobado la presente *Política de Diversidad, Equidad e Inclusión* (en adelante, la “**Política**”).

## 1. Finalidad

Esta Política establece las directrices y líneas de actuación para promover una cultura de respeto a la diversidad, equidad e inclusión laboral, a fin de garantizar como objetivo estratégico el desarrollo de las relaciones laborales basadas en crear y fomentar un entorno laboral diverso, equitativo e inclusivo, que impulse la progresión, así como el desarrollo personal y profesional de nuestro equipo humano, contribuyendo a la consecución de nuestro propósito, misión y valores corporativos y a un mejor desempeño empresarial.

En Sacyr tenemos un firme compromiso con la *Diversidad*. Nuestros equipos están formados por personas diferentes a nivel demográfico, experiencial y cognitivo, incluyendo factores de diversidad como: género, identidad y expresión de género, etnia, edad, educación, discapacidad, religión, orientación sexual, personalidad, etc., o cualquier otra condición personal, física o social.

Sacyr aboga también por una cultura de *Inclusión*. Fomentamos una cultura corporativa abierta, asegurando entornos de trabajo libres de sesgos, estereotipos y creencias limitantes en los que todas nuestras personas sean respetadas y valoradas, para que puedan lograr sus objetivos, desarrollándose profesional y personalmente. Mantenemos una política de tolerancia cero frente a todo tipo de discriminación.

Creemos en la *Equidad* como uno de los pilares esenciales que inspire un trato individualizado de cada colaborador que atienda a su diversidad e individualidad en su progresión y el desarrollo, para que cada persona pueda desplegar su máximo potencial.

En Sacyr creemos en el poder de las personas. Nuestro crecimiento empieza con el desarrollo profesional de cada uno de los miembros de la Compañía. Nuestro objetivo es contar con una plantilla diversa, creativa e innovadora en la que nuestros profesionales se sientan parte de un equipo dinámico y con talento.

## 2. Ámbito de aplicación

La presente Política es de aplicación a todas las entidades pertenecientes al Grupo Sacyr, atendiendo a sus características propias. A efectos del presente documento, el Grupo Sacyr se considera integrado por (i) todas las sociedades filiales o participadas mayoritariamente respecto de las que, de forma directa o indirecta, se ejerza un control efectivo por parte de Sacyr, S.A. independientemente de su localización geográfica, (ii) así como por la Fundación Sacyr. Por lo tanto, en todas las referencias que esta *Política* haga al Grupo Sacyr, se entenderán incluidas todas las sociedades detalladas anteriormente y la Fundación.

No están incluidas en su ámbito de aplicación las sociedades filiales o participadas minoritariamente respecto de las que no se ejerza, ni de forma directa ni indirecta, un control efectivo por parte de Sacyr, S.A, que dispondrán, en su caso, de sus propias políticas o normativa interna que regule la materia, no pudiendo en ningún caso, éstas ser contrarias a lo establecido en la presente *Política*.

### 3. Principios generales

Para lograr la puesta en práctica del compromiso con la Diversidad, Equidad e Inclusión, Sacyr y las demás sociedades pertenecientes a su Grupo, guiarán sus actuaciones por los siguientes principios generales:

- a) Garantizar un ambiente de trabajo basado en la dignidad y el respeto a todas las personas, libre de discriminación, acoso y otras formas de intolerancia y violencia.
- b) Promover la igualdad de oportunidades, estableciendo las medidas y acciones que sean necesarias para alcanzar la igualdad real de trato y de oportunidades entre todos los profesionales y evitar situaciones de discriminación, tanto directa como indirecta, en todos los niveles de la Compañía que pudieran existir asociados a la nacionalidad, origen racial o étnico, edad, discapacidad, religión, convicción u opinión, orientación o identidad sexual, expresión de género, orientación sexual, estado civil, personalidad, o cualquier otra condición personal, física o social.
- c) Facilitar un entorno de trabajo equitativo e inclusivo, en el que se respete y valore las diferencias individuales, para que cada persona se sienta una parte importante de un proyecto común, fomentando con ello la creatividad y la innovación, enriqueciendo a la Compañía con conocimientos, habilidades, experiencias y perspectivas diferentes.
- d) Adaptar nuestras medidas y procesos para que tengan en cuenta la diversidad y unicidad de nuestro equipo humano, promoviendo su desarrollo personal y profesional y atendiendo a lo que cada persona necesita.
- e) Implicar a toda la Compañía en materia de diversidad, tanto en las relaciones internas, independientemente de la posición que se ocupe, como en las relaciones con clientes, proveedores y otros grupos de interés.

f) Promover el conocimiento y el cumplimiento de los compromisos de esta Política entre aquellos con quienes la Compañía se relaciona a efectos comerciales: socios, proveedores, contratistas, distribuidores, etc., así como cualquier otra entidad pública o privada, relacionadas con nuestras operaciones o servicios.

#### 4. Áreas de aplicación y líneas estratégicas

A partir de los principios generales expuestos, Sacyr incorpora el valor de la Diversidad, Equidad e Inclusión como eje estratégico en la gestión del ciclo de la relación laboral de nuestros profesionales en cada una de sus fases, desde la atracción, captación, incorporación, crecimiento, consolidación y desvinculación., siguiendo las siguientes líneas de actuación:

- i. Atracción: contribuyendo y mostrando la marca empleadora como Compañía diversa, equitativa e inclusiva, donde cualquier persona será valorada por su talento y no por sus características físicas, personales o sociales.
- ii. Captación: asegurando procesos de selección transparentes y objetivos, libres de sesgos inconscientes, garantizando la igualdad de oportunidades y no discriminación para asegurar la inclusión de colectivos diversos.
- iii. Onboarding: apoyando y facilitando la inclusión de cada persona, de acuerdo a sus individualidades, en su proceso de incorporación en nuestro entorno laboral.
- iv. Crecimiento: garantizando el desarrollo profesional de forma equitativa, valorando aquellos conocimientos y habilidades necesarios para realizar el trabajo y de la evaluación del cumplimiento de objetivos y del desempeño.
- v. Consolidación: ofreciendo acciones formativas que integren el respeto a la diversidad, equidad e igualdad, asegurando el compromiso en esta materia por parte de nuestros/as profesionales.
- vi. Desvinculación: velando por que las desvinculaciones se realicen sin tener en cuenta las características físicas, personales y sociales de cada persona, acompañándoles en el proceso de su salida.

Siguiendo esta línea estratégica, Sacyr define las siguientes áreas de aplicación en materia de Diversidad, Equidad e Inclusión, sobre los que se adquiere un conjunto de compromisos que, a su vez, contribuyen a la consecución de diversas metas relacionadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS):

1. *Diversidad de género*: Promover la igualdad de oportunidades y fomentar la equidad de género en todos los niveles de la Compañía.

- i. Promover un entorno respetuoso y no discriminatorio, favoreciendo la igualdad de oportunidades.
- ii. Impulsar la conciliación entre la vida profesional, familiar y personal para todo el personal.
- iii. Fomentar la presencia de mujeres en todos los niveles, especialmente en las posiciones de liderazgo, garantizado su desarrollo profesional en igualdad de oportunidades.
- iv. Reducir la brecha salarial entre mujeres y hombres en puestos de trabajo similares, en el caso de que existiera.

2. *Personas con discapacidad*: Valorar el potencial único de las personas con capacidades diferentes y aprovechar su talento.

- i. Impulsar la inclusión laboral de personas con discapacidad.
- ii. Mejorar la integración de personas con discapacidad en el momento de la incorporación al lugar de trabajo.
- iii. Apoyar la retención del talento de personas con discapacidad en el mundo laboral.

3. *Diversidad social y cultural*: Valorar, respetar y aprovechar las diferencias sociales y culturales como fuente de valor añadido.

- i. Fomentar el respeto y el valor de la diversidad cultural.
- ii. Aprovechar la diversidad cultural como fuente de conocimiento y talento, creando valor añadido.
- iii. Facilitar la inclusión del personal mediante la sensibilización y entendimiento intercultural.
- iv. Impulsar la inclusión de colectivos en riesgo de exclusión social.
- v. Apoyar la retención de las personas en riesgo de exclusión social en el mundo laboral.

4. *Diversidad generacional*: Contribuir a la integración laboral y convivencia de las diferentes generaciones.

- i. Fomentar la convivencia entre las diferentes generaciones.
- ii. Asegurar la gestión y aprovechamiento del talento multigeneracional en la Compañía.
- iii. Establecer medidas orientada a evitar sesgos en los procesos de selección, contratación y promoción basados exclusivamente en la edad.
- iv. Trabajar activamente en la gestión de los retos asociado a una sociedad multigeneracional.

Asimismo, se define como eje transversal de los anteriores, el desarrollo de programas formativos apropiados para la consecución de estos objetivos, así como acciones de



comunicación y sensibilización, con el objetivo de extender y dar a conocer esta *Política* dentro de la Compañía y a sus grupos de interés.

Esta *Política de Diversidad e Inclusión* fue aprobada por el Consejo de Administración de Sacyr, el día 29 de julio de 2020 y ha sido modificada el 22 de diciembre de 2022.