

JUNTA GENERAL ORDINARIA DE ACCIONISTAS DE SACYR S.A., 2015

RESPUESTAS A SOLICITUDES DE INFORMACIÓN, ACLARACIONES Y PREGUNTAS REALIZADAS POR ESCRITO POR ACCIONISTAS DE SACYR.

1. Miembros de Consejo de Administración.

A) 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?**

Quando se han tenido vacantes en el Consejo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha tenido en cuenta en su proceso de selección, la conveniencia de contar con diversidad de tipologías y de género en su seno, evitando para ello que en los procesos de selección de candidatos, existan sesgos implícitos que obstaculicen la selección de consejeros por circunstancias personales, especialmente de género, como lo demuestra la elección de una consejera en la Junta de 2013, si bien por circunstancias ajenas a Sacyr, no pudo perfeccionar su aceptación, y que ahora, en la Junta General de 2015, es propuesta nuevamente para dicho cargo.

No puede además desconocerse que Sacyr S.A. tiene un elevado número de consejeros dominicales (9 de 14) y que en estos casos la designación de los consejeros por parte de los accionistas significativos de la sociedad se basa en un criterio de confianza.

- **¿Existe un resumen de los requisitos exigidos al que pueda acceder el público para conocer cómo está compuesto el Consejo de Administración?**

Si la pregunta se refiere a los requisitos exigidos para el nombramiento de los miembros del Consejo de Administración, dichos requisitos se contienen, en general, en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración; y pueden ser consultados a través de la página web corporativa del Grupo (www.sacyr.com), en donde también figura la composición actual del Consejo de Administración.

B) 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?**

La empresa Sacyr, S.A. es consciente de la importancia de contar con una participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno de la organización, y tiene el firme propósito de seguir incrementando en los próximos años los ratios de incorporación de las mujeres, tanto en los puestos de responsabilidad como en el resto de categorías profesionales.

En el único caso en que se ha producido una vacante, se ha buscado deliberadamente la designación de consejeras, lo que de hecho se ha traducido en la designación de una consejera, Doña Isabel Martín Castellá por Junta General de accionistas de fecha 27 de junio de 2013, no obstante, no pudo perfeccionar su aceptación al cargo, por causas ajenas a Sacyr, S.A., proponiéndose nuevamente su designación en la Junta General de 2015.

Cabe destacar, que en el año 2014 hemos firmado un Acuerdo de colaboración entre el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad sobre la adopción de medidas para aumentar la presencia de mujeres en puestos Directivos y Comités de Dirección.

▪ **¿Qué medidas concretas desea adoptar la empresa para lograr estas metas o superarlas?**

Para hacer efectiva la realización del objeto del Acuerdo de colaboración citado en la respuesta anterior, la empresa Sacyr, S.A. se compromete a adoptar una serie de medidas, entre las que se encuentran:

- 1. En los procesos de selección y promoción de personal, contar, siempre que sea posible, con una presencia equilibrada de mujeres y hombres, incluyendo en la terna final de las candidaturas al menos el CV de una persona del sexo menos representado, siempre que concurra en la última fase del proceso de selección, al menos, una persona del sexo menos representado con potencial para el puesto.*
- 2. Favorecer la participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de formación interna.*
- 3. Diseñar planes orientados a promover el equilibrio en la promoción profesional en la empresa, fomentando la identificación y la capacitación de las mujeres.*
- 4. Favorecer el establecimiento de medidas de organización y flexibilización del tiempo de trabajo que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar tanto de los hombres como de las mujeres y que fomenten el disfrute de estas medidas por parte de los hombres, prestando especial atención a evitar que la maternidad sea una desventaja para la promoción profesional.*

- **¿Hay un resumen de los requisitos exigidos al que pueda acceder el público para conocer cómo está compuesto el consejo de administración?**

Si la pregunta se refiere a los requisitos exigidos para el nombramiento de los miembros del Consejo de Administración, dichos requisitos se contienen, en general, en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración; y pueden ser consultados a través de la página web corporativa del Grupo (www.sacyr.com) , en donde también figura la composición actual del 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?**

El proceso de cobertura de vacantes de Sacyr, S.A. garantiza que ninguna candidatura es objeto de discriminación en ninguna de las fases del proceso de selección. Las normas del Sistema de gobierno corporativo referidas en las preguntas anteriores garantizan que en todas las etapas del proceso de selección de consejeros, representantes del Comité de Dirección y miembros de los equipos de gestión de la compañía se incluyen los candidatos idóneos para desempeñar dicho cargo. Todos los candidatos son evaluados en función de criterios profesionales, garantizando la valoración de sus conocimientos, capacidades y habilidades. Por último, la Sociedad garantiza el cumplimiento de la legislación vigente en materia de incorporación de personas afectadas por discapacidades.

2. Otros cargos ejecutivos – La ruta del talento

a) 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.**

*Actualmente trabajan en el Grupo Sacyr **8.519 mujeres** que representan el **46,81 %** respecto a la plantilla total.*

b) ¿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.**

En el **Comité de Dirección** ocupan dos puestos **2 mujeres**, lo que supone un **16,70 %** respecto al personal directivo con un total de 12.

Por lo que se refiere al **total de directivos**, 2 mujeres ocupan cargos de dirección sobre un total de 48, lo que supone un **4,17%**.

- **¿Cuántas mujeres hay en cargos directivos de nivel intermedio?**

En la actualidad, **5 mujeres** ocupan cargos directivos de nivel intermedio, sobre un total de 92, lo que supone una representación del **5,43%**.

c) Ascenso de mujeres al primer y segundo nivel directivo debajo del comité de dirección:

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

El año pasado ascendieron un total de 31 mujeres, **6 de ellas a puestos directivos**, lo que representa un **33% de las promociones**.

d) 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?**

Forma parte de la Política de nuestra empresa el compromiso en materia de igualdad y no discriminación de mujeres y hombres, respecto a las condiciones de trabajo, la organización y funcionamiento interno de la empresa. Apostamos por una gestión de Recursos Humanos basada estrictamente en criterios profesionales, garantizando la ausencia de discriminación por motivos de raza, religión o convicciones, ideas políticas o sindicales, nacionalidad, lengua, sexo, estado civil, edad o discapacidad.

Estos principios están integrados en la gestión de nuestra empresa y se reflejan expresamente en el **Código de Ética y Conducta**, así como en nuestra **Política de Responsabilidad Social Corporativa**.

La empresa cuenta con un **Plan de Igualdad y Protocolo para la prevención del acoso moral y sexual**. En junio de 2013, se firmó un nuevo **Plan de Igualdad específico para la división de servicios**, teniendo en cuenta las especiales peculiaridades de las actividades que desarrolla.

Siguiendo con el compromiso de fomentar la representatividad de la mujer en puestos directivos, en el año 2014 el Grupo Sacyr firmó un **acuerdo voluntario de colaboración** con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, sobre la adopción de medidas y acciones **para fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres**

*en los puestos de alta responsabilidad, incluidos los Comités de Dirección, comprometiéndose a llevar a cabo un **Plan Director en materia de igualdad**.*

*Asimismo, Sacyr **promueve la conciliación de la vida profesional y familiar**, impulsando diversas medidas de flexibilización, servicios y campañas que contribuyen a que nuestros profesionales pueden compatibilizar su vida familiar y su desarrollo profesional.*

3. Estrategia corporativa

a) 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)?**

*Participamos en el “**Proyecto Promociona – Programa Ejecutivo de Mujeres en la Alta Dirección**”, una iniciativa impulsada por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad hace tres años, específicamente para fortalecer las competencias tanto técnicas como de liderazgo, de la mujer en su ascenso hacia la primera línea de la organización. Para ello, los contenidos académicos se completan con sesiones individuales de coaching ejecutivo, un programa individual completo de mentoring con ejecutivos/as del más alto nivel y diversas actividades de networking y CEO fóruns con líderes de distintos ámbitos.*

Sacyr ha postulado por sus Directivas durante estos años, habiendo participado ya en el mismo dos Directivas.

Dichas candidatas se identifican a través de una detección interna de Potencial, realizada de manera conjunta con los Ceos y Directores Generales de cada Unidad de Negocio y Dirección General. Una vez detectadas se realiza una mesa de calibración, donde en función del ajuste tanto a las bases requeridas por la candidatura, como al Plan de Carrera Profesional que Sacyr tiene programado para ellas, se decide las finalistas. Posteriormente desde el Programa se realiza un proceso de selección con todas las candidaturas presentadas y se selecciona el total de las participantes.

- **¿Qué objetivos (resultados) cuantificables se han establecido para garantizar que las mujeres (con los talentos apropiados) alcancen su máximo rendimiento dentro de la empresa?**

*Dentro del **Plan Director** que viene llevando a cabo nuestra Compañía, en aras a garantizar la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la promoción de mujeres a puestos directivos, se han establecido objetivos concretos en las Políticas en materia de Selección, Desarrollo, Formación, Retribución, Conciliación de la vida laboral y familiar, etc.. Así:*

- Selección: Mantener procesos de selección transparentes, estableciendo las valoraciones de las candidaturas por la valía profesional. Se contratará al personal atendiendo únicamente a criterios objetivos e impulsando el principio de presencia equilibrada de ambos sexos.
- Desarrollo: favorecer la igualdad de oportunidades a la hora de poder acceder a las promociones internas de las vacantes que se produzcan.
- Formación: continuar con una política formativa basada en la igualdad de trato y de oportunidades que potencie el desarrollo personal y profesional.
- Retribución: velar por que la prestación de un trabajo de idénticas características implique el percibo de un salario equivalente.
- Conciliación de la vida laboral con la familiar y personal: fomentar que toda la plantilla pueda compatibilizar su vida profesional, personal y familiar dentro de un marco de competitividad empresarial que exige el mantenimiento de la excelencia en los servicios prestados.

*Por otro lado, se ha creado una nueva **Dirección General de Gestión del Talento y Recursos Humanos**, como parte del nuevo **Plan Estratégico del Grupo** para los próximos años, lo que denota el compromiso de la Dirección con la implantación nuevas Políticas de detección y desarrollo del talento, así como seguir avanzando en el compromiso con la igualdad y la diversidad.*

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?**

*El Plan estratégico fue aprobado por el Comité de Dirección, siendo éste el responsable del mismo, y **D^a Elena Dinesen Villacieros** nombrada **Directora General de Gestión del Talento y Recursos Humanos** y miembro del Comité Ejecutivo el pasado 5 de marzo de 2015, entre cuyas principales funciones serán potenciar el talento directivo y gestionar las políticas de recursos humanos dentro del objetivo global multinacional del Grupo.*

b) 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?**

*Todas las Políticas de Recursos Humanos incluyen la perspectiva de género: selección, formación, desarrollo, retribución, comunicación, conciliación, etc., contando con un **Comité de Igualdad** para el seguimiento del Plan Director. Se cuenta con un **espacio específico en el Portal del empleado llamado "Igualdad"** donde se informa de las medidas que dispone la entidad, y donde se encuentran los textos íntegros de la Ley de Igualdad, Plan de Igualdad y Protocolo de Prevención del Acoso, así como el material de cursos formativos sobre igualdad.*

*En los **Comités de Dirección** se remarca la importancia de la igualdad de género y la representatividad de la mujer. Asimismo, se ha revisado el lenguaje utilizado en los procedimientos internos de la Compañía y se han llevado a cabo **diversas acciones formativas** dirigidas a mandos intermedios a través del curso "formación en materia de igualdad de oportunidades" y sobre "técnicas y de habilidades directivas".*

- **¿Cree que la participación de mujeres en cargos de liderazgo es una buena decisión comercial?**

La diversidad de género potencia y enriquece el desempeño global de la Compañía, impulsando en definitiva nuestro desarrollo de negocio, siendo uno de los valores de Sacyr y un compromiso con sus empleados explícito en su política de responsabilidad social corporativa.