

# ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2023

15/05/2024

Es un honor dirigirme a ustedes en esta ocasión para presentar el Informe de Estado No Financiero (EINF) de nuestra empresa Axians España (Acuntia S.A.U). El EINF es una herramienta crucial para comunicar nuestro compromiso con la sostenibilidad, la responsabilidad social y la transparencia.

En este informe, encontrarán detalles sobre cómo nuestra empresa aborda cuestiones medioambientales, derechos humanos, diligencia debida y sostenibilidad. Es un reflejo de nuestra dedicación para generar beneficios no solo financieros, sino también sociales y ambientales.

Algunos aspectos destacados del EINF incluyen:

- 1.Procedimientos de Diligencia Debida: Describimos los procesos que aplicamos para evaluar y mitigar los efectos adversos en nuestras operaciones y cadenas de suministro.
- 2.Impacto Medioambiental: Detallamos nuestras prácticas para reducir nuestra huella de carbono, gestionar residuos y promover la eficiencia energética.
- 3.Compromiso Social: Compartimos nuestras iniciativas para apoyar a la comunidad, fomentar la diversidad y garantizar condiciones laborales justas.
- 4.Innovación y Tecnología: Exploramos cómo nuestras soluciones TIC contribuyen al bienestar social y económico.

Agradezco a todos los involucrados en la creación de este informe. Nuestro compromiso con la excelencia y la responsabilidad nos impulsa a seguir avanzando hacia un futuro más sostenible.

Atentamente,

Laurent CLECH  
Director General





# Índice de contenidos

1

## Introducción

- 1.1 Introducción al informe
- 1.2 Compromiso con los ODS

2

## Nosotros

- 2.1 Modelo de negocio
- 2.2 Políticas
- 2.3 Indicadores clave no financieros
- 2.4 Gestión de riesgos
- 2.5 Taxonomía
- 2.6 Identificación de asuntos relevantes

3

## Cuestiones ambientales

- 3.1 Líneas directrices medioambientales
- 3.2 Economía circular
- 3.3 Uso sostenible de recursos
- 3.4 Contaminación y cambio climático
- 3.5 Protección de la biodiversidad

4

## Cuestiones sociales

- 4.1 Empleo
- 4.2 Organización del trabajo
- 4.3 Salud y seguridad
- 4.4 Relaciones sociales
- 4.5 Formación
- 4.6 Accesibilidad
- 4.7 Igualdad

5

## Derechos humanos

- 5.1 Guía VINCI Derechos Humanos
- 5.2 Diligencia Debida
- 5.3 Prevención de violaciones de los derechos humanos
- 5.4 Derechos sindicales, OIT y diálogo comunidades locales
- 5.5 Derecho a la no discriminación y eliminación del trabajo forzoso
- 5.6 Derechos Humanos en AXIANS España

6

## Corrupción y soborno

- 6.1 Prevención de la corrupción y el soborno
- 6.2 Lucha contra el blanqueo capitales
- 6.3 Medidas adoptadas en AXIANS España

7

## Sociedad

- 7.1 Compromisos con el desarrollo sostenible
- 7.2 Subcontratación y proveedores
- 7.3 Consumidores
- 7.4 Información fiscal

8

## Anexo

- 8.1 Tabla de contenidos

# 1 Introducción

axxianns

# 1.1 Introducción al informe

Este informe se ha creado para dar cumplimiento a los requisitos de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

En el marco de esta ley, AXIANS (Acuntia, S.A.U.) ha optado por presentar el Estado de Información No Financiera en un informe separado, el cual se formula junto a las Cuentas Anuales correspondientes al ejercicio 2023. Los datos de reporte de información son de 1 de enero a 31 de diciembre.

En la redacción del informe se han seguido los **“Estándares de Global Reporting Initiative (GRI): Opción esencial”**. Aquí se encuentra la información necesaria para comprender la evolución, los resultados, la situación y el impacto de la actividad de la Sociedad respecto a cuestiones ambientales y sociales; el respeto de los derechos humanos; la lucha contra la corrupción y el soborno; relativas al personal, incluyendo las medidas que se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal.

Este informe ha sido aprobado por la Dirección.



# 1.2 Compromiso con los ODS

La estrategia de negocio de AXIANS integra diferentes iniciativas orientadas a la mejora de cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza, estableciendo nuestros objetivos de empresa de forma que puedan alinearse con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de la Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible.

Estos son los 15 objetivos sobre los que AXIANS genera mayor impacto.



# 1.2 Compromiso con los ODS



Fin de la pobreza

Impulsamos iniciativas socialmente responsables con organizaciones sin ánimo de lucro, entre las que se encuentran, por ejemplo, donaciones de materiales en buen estado que ya no son útiles para la Compañía, pero sí pueden serlo para otros grupos.



Salud y Bienestar

AXIANS fomenta entre sus trabajadores los hábitos saludables a través de los clubes deportivos, jornadas de concienciación, clases online y programas, tales como, LIFE y los servicios de fisioterapia y psicólogo. Además, el Club de Seguridad de VINCI vela por la prevención de riesgos laborales en todas las filiales con campañas como la Safety Week.



Educación de calidad

Tenemos un plan de formación anual que aumenta la capacidad y competencias de nuestros colaboradores y les asegura un acceso igualitario a una formación técnica, profesional y de calidad para desempeñar su trabajo. Además, con proyectos de la Fundación VINCI España contribuimos a la formación de personas con discapacidad para acceder al empleo y el trabajo decente.



Igualdad de género

La compañía apuesta por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, por ello, dispone de un Plan de Igualdad y de Medidas de Conciliación que fomentan un entorno respetuoso y asegura un comportamiento ético entre los trabajadores.



Agua limpia y saneamiento

Impulsamos el uso eficiente de los recursos hídricos con sistemas de ahorro de consumo de agua. Además, contribuimos a proteger y restablecer los ecosistemas relacionados con el agua a través del Bosque VINCI, la calculadora interna de huella hídrica y las limpiezas de espacios naturales.

# 1.2 Compromiso con los ODS



Energía asequible y no contaminante

La sede de Barcelona cuenta con certificado de garantía de origen para la electricidad consumida. En Madrid nos hemos trasladado a un edificio más eficiente certificado en 2018 LEED (categoría Gold). Desde VINCI Energies Spain (VES) se están impulsando acciones para lograr el abastecimiento por energía renovable en todas las sedes, y la transformación de su flota de vehículos eléctricos



Trabajo decente y crecimiento económico

La compañía es consciente de las condiciones desfavorables de trabajo para algunas personas, en consecuencia, promueve unas condiciones laborales justas, igualitarias e inclusivas y rechaza el trabajo infantil y forzoso. AXIANS fomenta el crecimiento económico con la creación de nuevos puestos de trabajo en todas las zonas donde se desarrolla tu actividad.



Industria, innovación e infraestructura

Contribuimos a mejorar la capacidad tecnológica de nuestros clientes fomentando la innovación y modernizando sus infraestructuras de telecomunicaciones. Además, AXIANS promueve el desarrollo proyectos y servicios ambientalmente más respetuosos para sus clientes como alternativa a las ofertas convencionales.



Reducción de las desigualdades

La integración de grupos minoritarios es una prioridad para AXIANS que rechaza cualquier tipo de discriminación por razones de sexo, nacionalidad, creencia u otra condición personal o social.



Ciudades y comunidades sostenibles

La elección de proveedores locales, el uso de recursos de proximidad, el teletrabajo, la selección de personal cercano a los centros de trabajo y las acciones de concienciación a empleados contribuyen a la creación de comunidades y ciudades más sostenibles. La compañía lleva a cabo todas estas acciones en el desarrollo de su actividad.

# 1.2 Compromiso con los ODS



Producción y consumo responsables

La empresa fomenta un consumo responsable de los recursos naturales entre sus empleados a través de acciones de comunicación. AXIANS gestiona todos sus residuos para su posible valorización y dar una segunda vida a materiales que de otra forma acabarían en el vertedero. Todas estas medidas fomentan el desarrollo de la economía circular.



Acción por el clima

AXIANS calcula su Huella de Carbono desde 2017 y desde entonces está inscrito en el Registro de Huella de Carbono del Ministerio para la Transición Ecológica y Reto Demográfico. La empresa, a través de las iniciativas de reducción del Plan de Gases de Efecto Invernadero, contribuye a mitigar las consecuencias del cambio climático.



Vida de ecosistemas terrestres

AXIANS colabora de forma activa con VES en el Bosque VINCI. Anualmente realiza plantaciones propias como acción para ayudar a preservar la vida de los ecosistemas terrestres.



Paz, justicia e instituciones sólidas

La compañía tiene implantado un código de conducta cuyos principios básicos son la Integridad, Transparencia, Responsabilidad y Seguridad. Como parte del Grupo VINCI, AXIANS asume como propios todas las políticas y códigos de ética y comportamiento, guía de los derechos humanos y conducta anticorrupción del Grupo.



Alianzas para lograr los objetivos

El Grupo VINCI se encuentra adherido al Global Compact de las Naciones Unidas desde 2003. Además, en AXIANS colaboramos con diversas fundaciones, entre ellas la Fundación VINCI España que apoya iniciativas encaminadas a la ayuda a comunidades desfavorecidas y a la movilidad de personas en situación de vulnerabilidad.

## 2 Nosotros

axxianns

## 2.1 Modelo de negocio Grupo VINCI

VINCI es un líder mundial en concesiones, energía y construcción, activo en más de 120 países y con un volumen de negocio cercano a los 69.000 M€. Como inversor, constructor y operador de edificios e infraestructuras, que contribuyen a mejorar la vida cotidiana y la movilidad de todos, desempeña un papel clave en la transformación de ciudades y regiones.

Su ambición, en respuesta a la emergencia climática, es acelerar la transformación de los entornos vitales, las infraestructuras y la movilidad, actuando con mayor rapidez para reducir su impacto, transformar sus negocios y crear soluciones innovadoras.

También aspira a fomentar el progreso social, siendo un grupo humanista ejemplo de inclusión y solidaridad. Impulsados por los resultados económicos y el compromiso de sus 280.000 colaboradores, VINCI forja un mundo más sostenible y asume plenamente su papel de socio del sector privado que trabaja en pro del interés público.

Por todo ello, VINCI considera que tiene el deber de tender la mano a sus socios y entablar un diálogo con ellos, por lo que ha publicado recientemente un nuevo Manifiesto con compromisos que responden a ese objetivo.

El Grupo nunca ha dejado de ampliar su modelo de negocio, pasando de las concesiones eléctricas a principios del siglo XX a las concesiones de autopistas, aeropuertos y energías renovables en el siglo XXI, y de la construcción de edificios e infraestructuras a actividades especializadas en ingeniería civil y tecnologías de la información.



# 2.1 Modelo de negocio

## Perspectivas y visión estratégica VINCI



### Un modelo resiliente, una estrategia de crecimiento sostenible

El modelo económico de VINCI le confiere gran resiliencia. La estrategia de Grupo consiste en seguir reforzándola, desarrollando todavía más sus tres ramas de actividad –concesiones, energía y construcción. La diversificación de las competencias expertas del Grupo hacia campos cada vez más amplios se ve acompañada por su implantación en un número cada vez mayor de mercados internacionales.

Más allá de su amplia gama de actividades y mercados, VINCI también basa su resiliencia en su organización altamente descentralizada y en su sólida cultura empresarial, que dotan de gran agilidad a sus empresas y equipos para adaptarse a los cambios y a la imprevisibilidad de su entorno. En el actual contexto de emergencia climática, el medio ambiente es para VINCI un desafío estructurador. El Grupo tiene la voluntad de desempeñar un papel importante en la transición ecológica de los edificios, las infraestructuras y la movilidad. VINCI aborda la transición energética y medioambiental como una poderosa palanca de renovación de sus actividades y servicios para impulsar el crecimiento de sus actividades a largo plazo. Su política de innovación alimenta esta dinámica y contribuye a la aparición de soluciones y servicios que crean valor medioambiental y que dan cabida a la aparición de nuevas actividades en el seno del Grupo.

# 2.1 Modelo de negocio

## VINCI Energies

VINCI Energies crea soluciones y servicios multitécnicos a medida para infraestructuras de energía, transporte y comunicaciones, así como para edificios, fábricas y sistemas informáticos. Con una cifra de negocio de 19.300 M€, y ubicada en 61 países, da empleo a 96.914 colaboradores.

Su solidez se basa en una estructura organizativa descentralizada con raíces locales a través de sus 2.000 unidades de negocio, cada una de las cuales se especializa en un segmento de negocio específico con el fin de proporcionar servicios a medida a sus clientes. Juntas, forman una red con múltiples áreas de experiencia que aprovechan en función de los requisitos de cada proyecto. VINCI Energies adopta un enfoque basado en la asociación a nivel local, que es una parte clave de su capacidad para crear valor.

El trabajo de VINCI Energies Spain está alineado con todas las ramas de VINCI Energies del Grupo, siendo líder global en soluciones para la digitalización y la transición energética de las compañías como motores de la transformación de los negocios. Con 55 unidades de negocio y más de 2000 colaboradores ha alcanzado en 2023 una cifra de negocio superior a 400 M€.

Para promover sus servicios y experiencia, VINCI Energies ha creado cuatro marcas internacionales centradas en cuatro líneas de negocio diferentes: Omexom para infraestructuras, Actemium para industria, Axians para TIC y VINCI Facilities, junto con marcas locales, para soluciones de construcción. Estas marcas actúan y colaboran para desarrollar innovaciones y servicios medioambientales.



# 2.1 Modelo de negocio

## Valores de VINCI Energies

Nuestros cinco valores se aplican en un enfoque colectivo y proactivo de la responsabilidad social corporativa. Este enfoque se basa en cuatro compromisos: la salud y la seguridad de nuestros empleados, la ética en cada uno de nuestros proyectos, la reducción de nuestra huella medioambiental y la implicación local en proyectos o causas en cada región en la que operamos.

### CONFIANZA

Elegimos trabajar en un espíritu de confianza. La confianza es algo que se da, se merece, se recompensa y que permite que las personas trabajen juntas sabiendo que pueden contar unas con otras

### AUTONOMÍA

Permitimos que el talento se exprese, dando a cada colaborador y Unidad de Negocio la libertad de tomar iniciativas. Las Unidades de Negocio definen sus propias estrategias de desarrollo y están facultadas para implementarlas en conformidad con la cultura del Grupo

### ESPÍRITU EMPRENDEDOR

Reconocemos la capacidad de cada individuo para tomar iniciativas, evaluar los riesgos, prever el éxito y lograrlo. Este espíritu nos permite innovar en nuestros proyectos. Sabemos cómo aunar nuestras habilidades para responder a proyectos complejos y proporcionar a nuestros clientes servicios y procesos integrales

### RESPONSABILIDAD

Nuestro éxito depende de la responsabilidad de nuestros colaboradores en todos los niveles de la organización, independientemente de su posición. Todos los colaboradores son responsables ante sus compañeros de sus proyectos, clientes y Unidad de Negocio

### SOLIDARIDAD

Más que un principio, la solidaridad es una realidad que se expresa en la red: el conocimiento, las actividades y los recursos se comparten dentro del Grupo para aumentar la eficiencia y la capacidad de actuar con rapidez. La solidaridad también se expresa por la implicación de los colaboradores en la sociedad civil

# 2.1 Modelo de negocio

## Marca AXIANS

AXIANS forma parte de un Grupo impregnado de sólidos valores humanos y ética social, una cultura de relaciones cualitativas y una estrecha atención a las partes interesadas y los usuarios finales.

El modelo descentralizado permite a las personas fomentar la innovación a nivel local, ofreciendo productos que pueden desplegarse posteriormente a mayor escala. Con este modelo se aprovechan las diversas competencias de los colaboradores y entidades para diseñar y poner en marcha proyectos llave en mano, de principio a fin.

El objetivo de AXIANS es que el portfolio esté disponible en todos los territorios en los que opera. Al atender a los clientes a nivel local, ayuda a comprender mejor sus necesidades y ser proactivos en el desarrollo del negocio. AXIANS tiene un profundo conocimiento de cada mercado, lo que es clave para ayudar a los clientes a alcanzar sus objetivos.

AXIANS tiene presencia en 37 países con 16.000 colaboradores y alcanza una cifra de negocio de 3.600 M€.

Estos son los dominios tecnológicos expertos de AXIANS.



# 2.1 Modelo de negocio

## AXIANS España

Gracias a su proyección internacional a través de VINCI Energies, AXIANS es uno de los integradores de TIC más grandes a nivel mundial y un líder indiscutible dentro del mercado español. AXIANS España tiene una trayectoria de más de 30 años, y ha sido conocida en el sector a través de distintas marcas hasta la actual. A través de los años se ha labrado una historia de éxito, hemos ido creciendo de la mano de nuestros clientes y proveedores y hemos resistido a las situaciones más complejas, alcanzando a día de hoy una cifra de negocio de 130M€, con una rentabilidad garantizada por el modelo operativo de VINCI Energies, basado en: Unidades de Negocio, una fuerte Cultura de Valores y un crecimiento sostenible.

En el año 2023, AXIANS trasladó su sede social al Parque Empresarial Vía Norte (Madrid). Este cambio se realizó con el objetivo de mejorar las prestaciones ofrecidas a sus colaboradores y los servicios brindados a los clientes.



CAPACIDADES

- ▶ Grupo de Innovación con arquitectos expertos
- ▶ Extenso portfolio con fabricantes punteros
- ▶ Personas altamente cualificadas en conocimiento y experiencia
- ▶ Metodología, Herramientas, Centros de servicios y Data Centers propios.

Cifra de Negocio 2023 **130M€\***  
\* Cifra de negocio Axians 2023: 130.227 K€

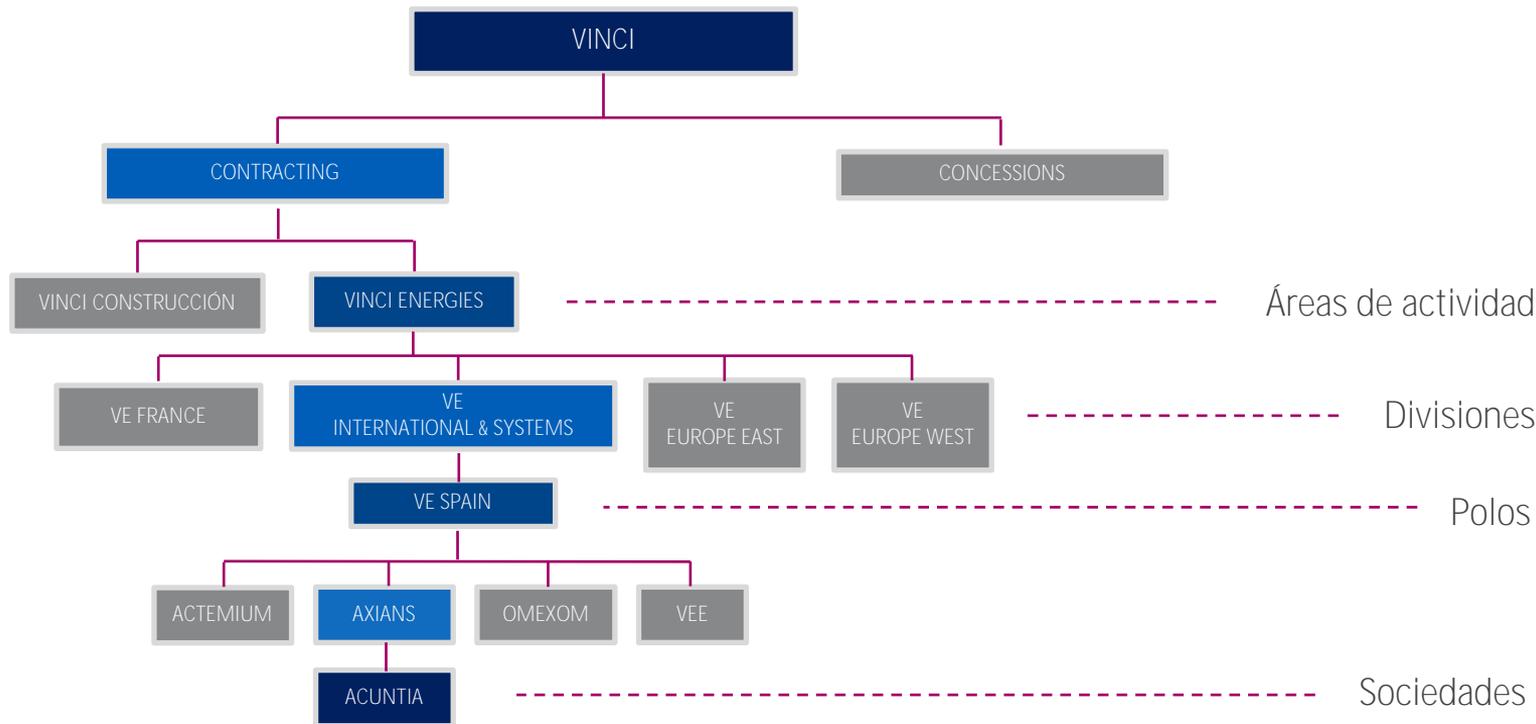
**592** Colaboradores

**11** Unidades de Negocio

**Localización**  
 Andalucía, Cataluña, Comunidad Valenciana, Galicia, Madrid y País Vasco

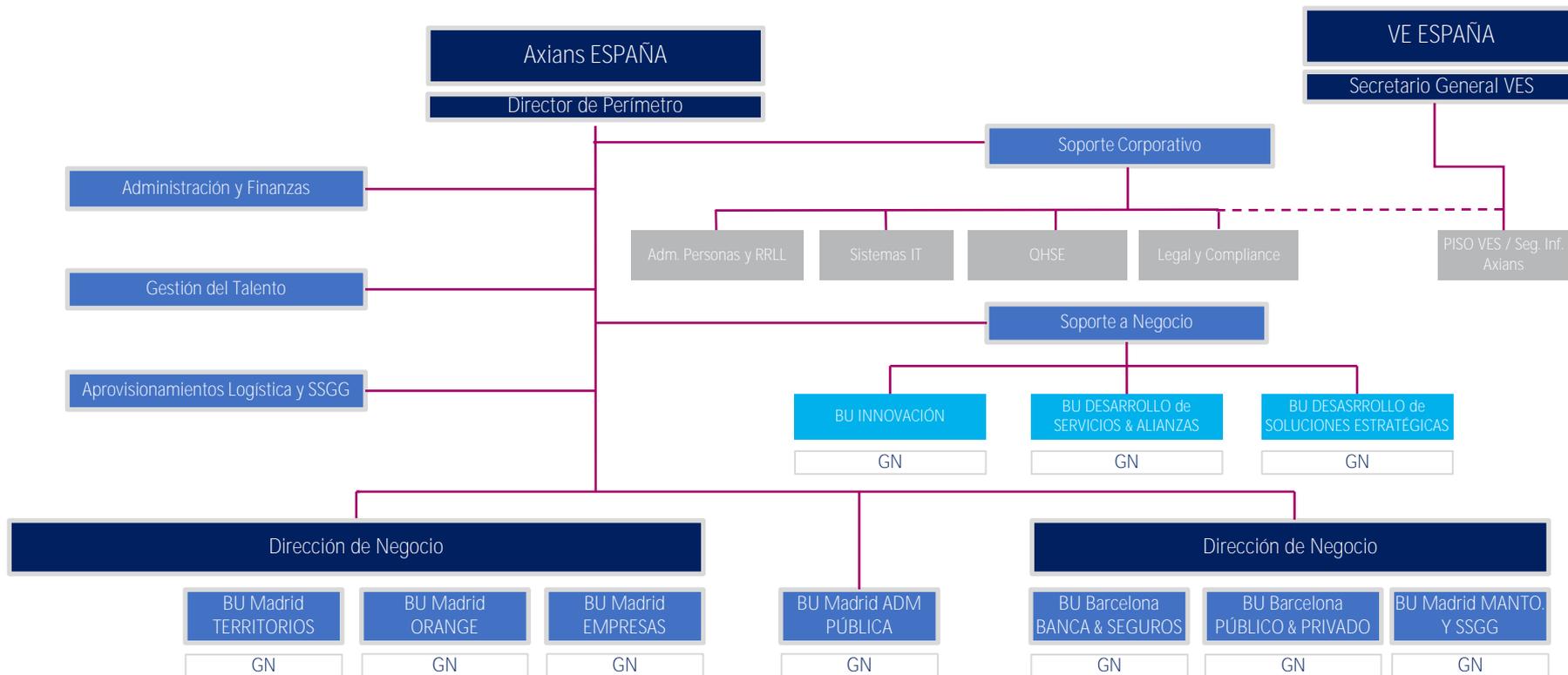
# 2.1 Modelo de negocio

## Organización VINCI



# 2.1 Modelo de negocio

## Organización Axians España 2023



## 2.1 Modelo de negocio

### Soluciones y Servicios Sectorizados

La estrecha colaboración con nuestros clientes a lo largo de los últimos años, así como nuestra organización basada en unidades de negocio (BU) nos permiten conocer de forma exhaustiva procesos y servicios clave de nuestros clientes dentro de su sector de actividad.

A partir de este conocimiento, hemos modelizado servicios y soluciones concretas para dar respuesta a las necesidades específicas en cada uno de estos sectores, ajustados a sus procesos de negocio específicos.

De aquí nacen nuestras ofertas de soluciones y servicios específicos por sectores.





## Telecom Infrastructures



 Utilities	 Logistics	 Carriers and Service Providers	 Central & Local Gov	 Banking & Insurance	 Industry	 Retail	 Hospitality	 Education & Research	 Healthcare	 Media, Culture & Sport	 Transportation Infrastructures
--	---	--	---	---	--	--	---	--	--	--	--



# Arquitecturas de Red de Operador

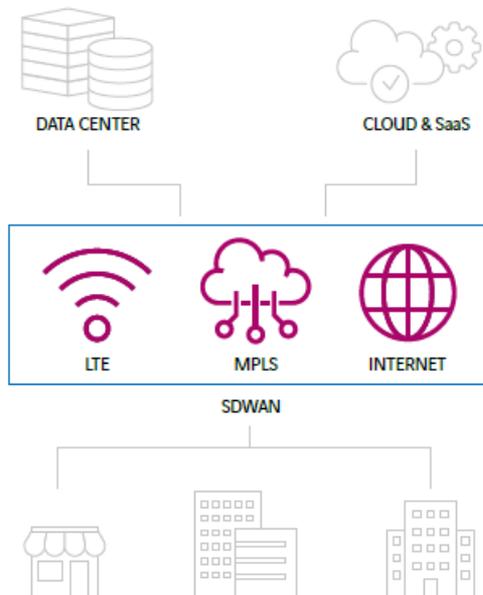
Evolución de la red Telco hacia una red automatizada



- ● ● ● | Redes IP/MPLS de nueva generación basadas en Segment Routing (SR)
- ● ● ● | POPs de nueva generación (NG POP) basados en SDN y NFV
- ● ● ● | SDN Enabled Broadband Access (SEBA): soluciones de virtualización del acceso
- ● ● ● | Soluciones CloudMetro escalables, inteligentes y automatizadas
- ● ● ● | Soluciones de transporte para redes ópticas
- ● ● ● | Servicios de red (Radius, DNS, DHCP)
- ● ● ● | Soluciones integrales de TV (IPTV y OTT E2E)

# Arquitecturas de Red en Empresas

## Soluciones avanzadas de redes



● ● ● | Routing & Switching en entornos LAN/WAN

● ● ● | Wireless LAN de última generación (WiFi 6/6E), portal cautivo y analíticas

● ● ● | Servicios de red dinámicos apoyados en tecnología programable basada en software:

- Soluciones SD-LAN para la automatización de redes campus
- Soluciones SD-WAN para dirigir de forma segura e inteligente a través de la WAN
- Universal CPE, NFV y orquestación del servicio

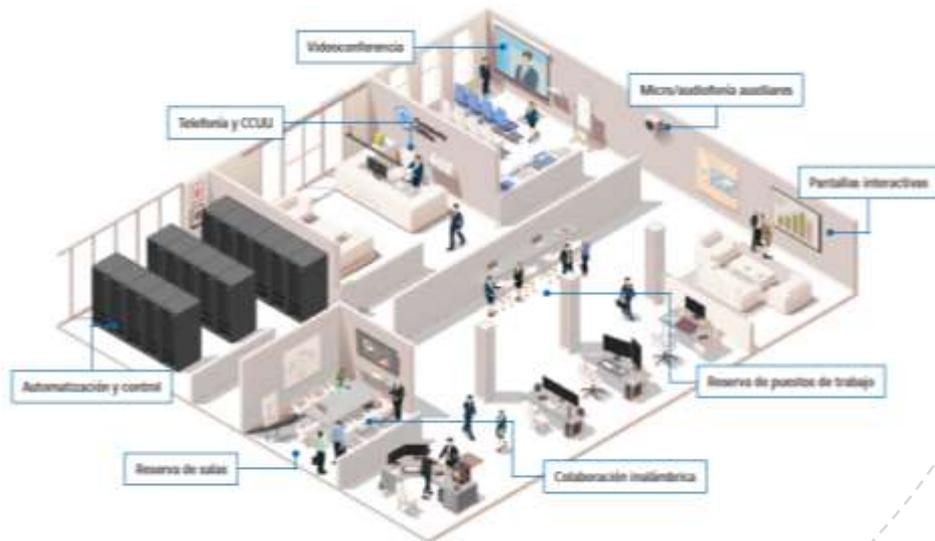
● ● ● | Soluciones de transformación digital

● ● ● | Redes basadas en intención

● ● ● | Sistemas de gestión LAN, WAN y WLAN

## Vídeo y Soluciones de Colaboración

Mejorar la experiencia de colaboración de las personas  
y la imagen de marca del cliente



● ● ● | Enterprise TV: IPTV e imagen corporativa, cartelería digital, plataformas de streaming, CMS, eCDN

● ● ● | Soluciones Hospitality

● ● ● | Soluciones de colaboración end-to-end  
OnPremise, Cloud e híbridas

● ● ● | Soluciones de Call y Contact Center para  
garantizar una experiencia multicanal

● ● ● | Espacios de colaboración: diseño, consultoría de  
salas, espacios de trabajo y espacios singulares

● ● ● | Interoperabilidad e integración de operaciones

● ● ● | Vídeo analíticas y vídeo vigilancia



# Cloud & Data Center

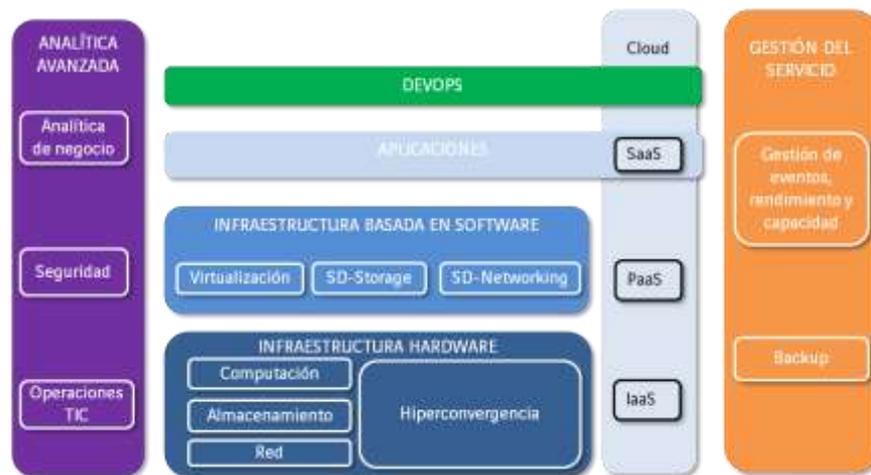
Soluciones de computación, almacenamiento, red e hiperconvergencia

Arquitecturas basadas en software (Virtualización, Contenedores, SD-Storage, SD-Networking)

Protección de la información (Backup on premise o en la nube)

Soluciones de Cloud pública, privada e híbrida y vinculadas a servicios "Journey to the Cloud"

Soluciones híbridas para facilitar la integración entre el CPD y los proveedores Cloud





# Conectividad física e infraestructuras

## Sistemas pasivos de comunicación

Soluciones de **conectividad física** personalizadas para redes de comunicación

Sistemas de **cableado estructurado integrales** (auditoría, diseño, suministro, instalación y certificación)

Soluciones de cableado en entornos de **alta densidad**



Soluciones de **cableado horizontal/vertical** y adaptadas al entorno industrial

Soluciones **integrales de infraestructura física** en salas de comunicaciones y centros de proceso de datos

Sistemas orientados a controlar el entorno y garantizar la **operatividad de los centros de proceso de datos**



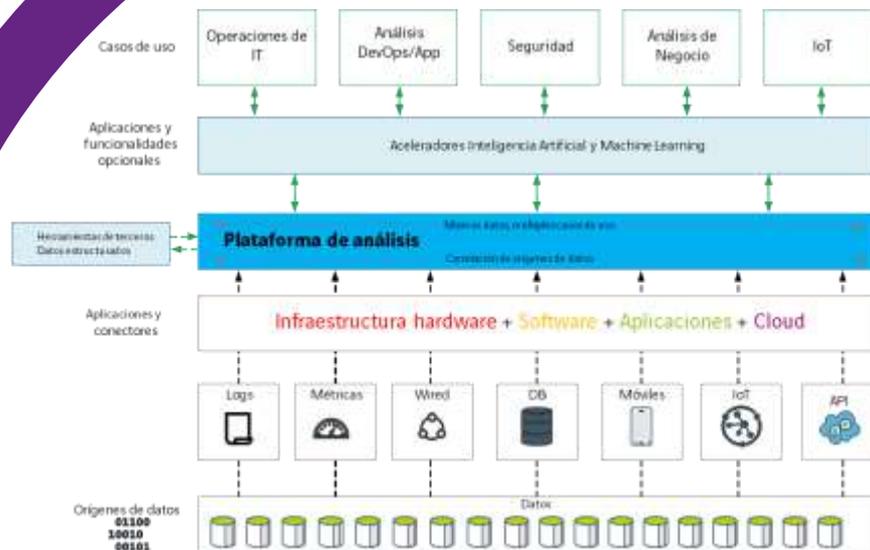
# Aplicaciones de Negocio y Analítica de Datos

Basado en la triple A

**A**nalítica: extraemos, transformamos y almacenamos datos para obtener cuadros de mando que nos permitan obtener valor para el negocio.

**I**nteligencia **A**rtificial: usamos algoritmos de **“machine learning”** para detectar anomalías, tendencias y predecir comportamientos.

**A**utomatización: Analizamos los flujos de procesos relevantes e identificamos las áreas en las que se consume mucho tiempo y/o recursos y que no aportan valor para la organización. Hacemos desarrollos que permitan ahorrar costes, minimizar errores humanos y mejorar la eficiencia.



# Ciberseguridad



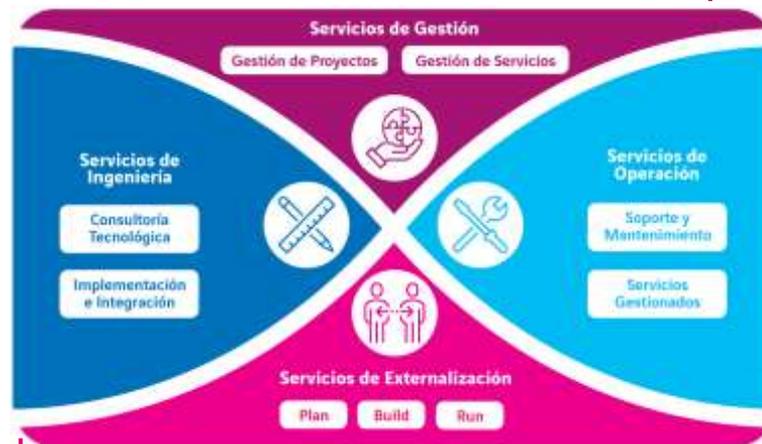
# 2.1 Modelo de negocio

## Catálogo de Servicios

En AXIANS consideramos los **Servicios de Gestión** como un instrumento clave para convertir la estrategia en realidad. Nuestra gestión de proyectos y servicios persigue el alineamiento de los objetivos de negocio de nuestros clientes con los objetivos de los proyectos que gestionamos para ellos.



Nuestros **Servicios de Ingeniería** permiten ejecutar complejas implantaciones y desplegarse de forma modular, coordinando equipos multidisciplinares. Adaptamos nuestro amplio bagaje técnico a las situaciones particulares de nuestros clientes, aprovechando la experiencia atesorada en entornos complejos y críticos relacionados con su negocio.



Los **Servicios de Operación** aúnan economías de escala y conocimiento experto para ofrecer una capacidad resolutive líder en el soporte y mantenimiento de estas soluciones. Además del carácter reactivo, extraemos el máximo partido de ellas a nivel de explotación, administración, supervisión y control, en línea con los objetivos de nuestros clientes.



Los **Servicios de Externalización** son la respuesta integrada y personalizada en dedicación, herramientas y procesos a las necesidades de los clientes tras años de experiencias conjuntas en las áreas de consultoría, ingeniería y operaciones.

# 2.1 Modelo de negocio

## Factores y tendencias

Los principales factores y tendencias que pueden afectar, positiva o negativamente, a la evolución de la compañía en los próximos años tiene que ver, en su mayoría, con la naturaleza del objeto del negocio de AXIANS, que no es otro que el sector IT en España. Entre los factores más relevantes destacan:

- ▶ El crecimiento de la transformación digital en la sociedad en general y en el tejido empresarial español en particular.
- ▶ La evolución tecnológica del sector IT y en especial el nuevo impacto de las tecnologías relacionadas con la Inteligencia Artificial (IA).
- ▶ La ciberseguridad, tanto desde su consideración como negocio emergente para AXIANS, como de su importancia a la hora de considerar las amenazas inherentes a cualquier organización en general.
- ▶ La relación de peso que pueda ir alcanzando las redes basadas en la nube frente a las redes híbridas apoyadas todavía en infraestructuras de Data Center tradicional.
- ▶ La dificultad para atraer y retener recursos profesionales especializados en un sector en el que la demanda de este tipo de perfiles está muy descompensada frente a la oferta.



# 2.2 Políticas

## Manifiesto VINCI

*“En VINCI creemos que el éxito económico debe ir acompañado de un programa social y de empleo. Esta creencia está basada en nuestra cultura. También creemos que nuestro desempeño ambiental y social ayuda a impulsar nuestra expansión porque nuestros empleados, nuestros clientes, nuestros accionistas y todos nuestros demás grupos de interés están cada vez más atentos a estos temas. Este es el objetivo de los compromisos universales de nuestro Manifiesto, que proporciona una base común marco para todas las entidades VINCI.*

*La implementación de nuestra ambición medioambiental de cara a 2030 nos ha llevado a actualizar el tercer compromiso. Fomentar la vida comunitaria en un mundo sostenible: esta es la visión contenida en nuestro Manifiesto, que debe movilizar a todos los empleados del Grupo.*

Xavier Huillard”

- ▶ Compromiso N° 1: ¡Juntos! Diseñar y construir
- ▶ Compromiso N° 2: ¡Juntos! Cumplir con los principios éticos
- ▶ Compromiso N° 3: ¡Juntos! Acelerar la transición medioambiental
- ▶ Compromiso N° 4: ¡Juntos! Participar en proyectos cívicos
- ▶ Compromiso N° 5: ¡Juntos! Luchar por cero accidentes
- ▶ Compromiso N° 6: ¡Juntos! Fomentar la igualdad y la diversidad
- ▶ Compromiso N° 7: ¡Juntos! Promover carreras sostenibles
- ▶ Compromiso N° 8: ¡Juntos! Compartir los beneficios de nuestro desempeño



# 2.2 Políticas

## Compromisos VINCI Energies Spain

Tenemos la responsabilidad de encontrar colectivamente soluciones adecuadas y prácticas en respuesta al cambio climático y, por lo tanto, nos comprometemos a reducir nuestra huella medioambiental al tiempo que apoyamos a nuestros clientes en la transición energética.

Tres acciones:

- Actuar por el clima
- Optimizar recursos gracias a la economía circular
- Preservar entornos naturales

MEDIOAMBIENTE

Nuestras Unidades de Negocio refuerzan constantemente su compromiso con la responsabilidad, el cumplimiento y el respeto de la dignidad y los derechos individuales para garantizar que todos nuestros colaboradores mantengan nuestras normas de integridad, probidad y transparencia.

ÉTICA Y BUEN GOBIERNO

Todas las Unidades de Negocio de VINCI Energies en el mundo, independientemente de su área de actividad o ubicación operativa, adoptan el mismo enfoque para la prevención de accidentes y la mejora de las condiciones de trabajo. Asocian estrechamente a sus directivos y a sus equipos para alcanzar el objetivo común de "Cero Accidentes". Esta ambición se recoge en nuestro programa de Excelencia en Seguridad.

SALUD Y SEGURIDAD

La solidaridad es uno de los valores fundamentales de VINCI Energies. Estamos comprometidos a involucrarnos con la sociedad a largo plazo en cada región en la que operamos.

La Fundación VINCI España está formada por las empresas de Grupo VINCI en España, junto con la Fondation d'Entreprise VINCI pour la Cité, que están representadas en el Patronato de la Fundación.

EN EL CORAZÓN DE NUESTROS TERRITORIOS

## 2.2 Políticas

### Políticas AXIANS

AXIANS se acoge a las políticas y códigos de VINCI, un Grupo impregnado de sólidos valores humanos y ética social, una cultura de relaciones cualitativas y una estrecha atención a las partes interesadas y los usuarios finales.

Para cumplir con su propósito, la Dirección de AXIANS ha definido unas políticas acordes al contexto de la organización y la estrategia de negocio, conforme a los estándares ISO y la normativa aplicable, con unos compromisos que aseguren la satisfacción de las necesidades y expectativas de nuestras partes interesadas y sirvan como marco de referencia para el establecimiento de los objetivos, la toma de decisiones y las acciones planificadas, teniendo en cuenta los impactos que generamos en el desarrollo de la actividad y a través de un comportamiento ético y transparente.

Con estas políticas AXIANS pretende contribuir al desarrollo sostenible, la salud y el bienestar de la sociedad.

Estas son las políticas de AXIANS:

- ▶ Política de los Sistemas de Gestión
- ▶ Política de Seguridad de la Información
- ▶ Política de Compras
- ▶ Política de Sostenibilidad

AXIANS ha comunicado sus políticas a las partes interesadas a través de su página web [www.axians.es](http://www.axians.es) y a sus colaboradores a través de su portal de comunicación interna.



## 2.3 Indicadores clave no financieros

En la siguiente tabla se encuentra la ubicación, dentro de este informe, de los resultados de los indicadores no financieros de mayor relevancia para AXIANS.

Indicadores clave de resultados no financieros	
Indicador	Pág.
Aspectos ambientales e impactos	47
Residuos peligrosos y no peligrosos	48
Consumos de energía y agua	49
Emissiones de GEI	50
Distribución de empleados	54 a 56
Despidos	57
Brecha salarial	58
Empleados con discapacidad	60
Absentismo	62
Accidentes	67
Horas de formación	70
Proyectos Fundación VINCI	95
Inversión en entidades locales y desarrollo local	96
Acciones con las comunidades locales	97



## 2.4 Gestión de riesgos

AXIANS, en su compromiso con el cumplimiento normativo, incorpora la gestión de riesgos siguiendo los principios establecidos por el Grupo VINCI. De manera periódica, se identifican, analizan y evalúan los riesgos que afectan a la compañía, y en caso de ser necesario, se implementan los mecanismos de control adecuados para mitigar dichos riesgos.

AXIANS ha implementado diversos mecanismos para gestionar adecuadamente los riesgos asociados a la actividad de la organización, así como a las Unidades de Negocio (UN) y los procesos transversales. Estos mecanismos incluyen:

- ▶ Programas de prevención: se enfocan en la protección de la seguridad y salud de los colaboradores y en la preservación del medio ambiente.
- ▶ Unidades de Negocio: desde un punto de vista estratégico y organizacional, periódicamente se analizan los Planes Estratégicos de las UN para asegurar su alineación con los objetivos generales y desde un punto de vista operativo, se evalúa cada una de las oportunidades de negocio considerando requisitos técnicos, económicos y de Responsabilidad Social Corporativa (RSC).
- ▶ Seguimiento y evaluación de las partes interesadas: Se supervisa la relación con cada una de las partes interesadas, teniendo especial atención en los clientes, colaboradores, partners y alianzas.
- ▶ Sistemas de Gestión: se evalúan los riesgos de forma alineada con la Norma ISO 31000:2018 Gestión del riesgo, y las metodologías internacionales reconocidas como Magerit o el método William T. Fine. De esta forma se obtiene el resultado de los **“riesgos inherentes”** y **“riesgos residuales”**, lo que permite enfocar los esfuerzos para la planificación de acciones que ayude a controlarlos o mitigarlos.

## 2.4 Gestión de riesgos

### Acciones implementadas en AXIANS



Se indican a continuación las acciones específicas que AXIANS lleva a cabo en relación a la gestión de riesgos de la compañía:

- ▶ Adopción de guías y políticas del Grupo VINCI
- ▶ Implantación de políticas y requisitos (Política de Privacidad, Política de Seguridad de la Información, Política de Compras; Requisitos de Seguridad para Proveedores)
- ▶ Third-party assessments
- ▶ Certificación en la norma ISO 27001: 2017 y en el Esquema Nacional de Seguridad (nivel alto)

La realización de evaluaciones internas y auditorías de tercera parte de manera periódica permiten verificar la idoneidad de las metodologías y mecanismos desarrollados para la gestión de riesgos.

## 2.5 Taxonomía

AXIANS ha realizado la determinación de la actividad económica medioambientalmente sostenible según el *Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de junio de 2020, relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles y por el que se modifica el Reglamento (UE) 2019/2088*.

Para ello, se apoya en los actos delegados que lo complementan (UE 2021/2139, UE 2021/2178, UE 2023/2485 y UE 2023/2486). En estos actos se establecen los criterios técnicos aplicables para la evaluación del impacto y la clasificación de los objetivos medioambientales, establecidos en el art. 9 del Reglamento de Taxonomía, y se especifica el contenido y la metodología para cumplir con la obligación de divulgación de información.

Tras la evaluación realizada, se puede concluir que la actividad de AXIANS se considera *elegible*, ya que contribuye significativamente con alguno de los objetivos ambientales establecidos por la taxonomía, y se encuentra alineada, ya que *no causa perjuicio significativo*.

AXIANS considera la Taxonomía ambiental europea como una herramienta para evaluar la sostenibilidad de las inversiones y promover prácticas financieras más responsables y alineadas con el bienestar del medio ambiente y la sociedad.



## 2.6 Identificación de asuntos relevantes



AXIANS utiliza la identificación de asuntos relevantes como una herramienta estratégica para tomar decisiones informadas y gestionar los riesgos y oportunidades en el ámbito de la sostenibilidad.

- ▶ Los temas incluidos proceden de las estrategias y factores contemplados por AXIANS y de las consideraciones establecidas por el Grupo VINCI
- ▶ Se indican en el análisis solo las cuestiones consideradas relevantes y que suponen un impacto significativo en la toma de decisiones
- ▶ Las medidas e indicadores asociados a cada una de las cuestiones se describen a lo largo de todo el informe

AXIANS realiza la identificación de asuntos relevantes para la compañía teniendo en cuenta factores cualitativos, por ello, está trabajando en la implantación de un Sistema de Gestión de Sostenibilidad que permita realizar un análisis de carácter cuantitativo

## 2.6 Identificación de asuntos relevantes

Asunto	Aspectos y medidas consideradas
Ciberseguridad y privacidad de datos	Identificar riesgos y oportunidades relacionados con la protección de datos y la seguridad informática. Evaluar la seguridad informática y la gestión de amenazas cibernéticas.
Innovación y desarrollo tecnológico	Analizar las inversiones en investigación y desarrollo. Evaluar cómo la innovación tecnológica impacta en la sostenibilidad y competitividad de la empresa.
Diversidad e inclusión	Promover la diversidad en el entorno laboral. Abordar brechas de género y diversidad en el sector TIC.
Ética e integridad	Implementación de políticas y códigos de conducta ética. Prevención de conflictos de interés. Transparencia en la toma de decisiones.
Retención del talento	Escasez de profesionales cualificados y alta competencia por el talento. Desarrollo de estrategias empresariales que favorezcan la retención del talento
Eficiencia energética y huella de carbono	Evaluar cómo reducir el consumo energético en infraestructuras TIC. Medir y mitigar las emisiones de gases de efecto invernadero generadas por servidores, centros de datos y dispositivos electrónicos.
Economía circular	Considerar cómo se manejan los desechos de dispositivos electrónicos y su impacto ambiental. Evaluar prácticas de reciclaje y reutilización.
Relaciones con proveedores y subcontratistas	Evaluación de proveedores en función de criterios éticos y sostenibles. Garantizar condiciones laborales justas en la cadena de suministro. Gestión responsable de subcontratistas.
La salud, la seguridad de los colaboradores	Programas de prevención de accidentes y enfermedades laborales. Capacitación en seguridad y uso de equipos de protección. Fomento de un entorno de trabajo seguro y saludable.

### 3 Cuestiones ambientales

axxiants

# 3.1 Líneas directrices medioambientales

## Compromiso N° 3: ¡Juntos! Acelerar la transición medioambiental

Según la declaración conjunta de Xavier Huillard, presidente y director general, y del Comité de Empresa Europeo de VINCI, sobre las líneas directrices medioambientales:

*"... Este documento constituye un marco de referencia cuyo cometido es limitar los efectos directos e indirectos de nuestras actividades sobre los ecosistemas de los que dependemos. Es la base de nuestra cultura común en materia de protección del medio ambiente y refleja la ambición de VINCI de que todas sus entidad puedan proponer a sus clientes soluciones en materia medioambiental."*



# 3.1 Líneas directrices medioambientales

## Manifiesto de VINCI: Compromiso N°3

### *Actuando por el clima*

*VINCI se compromete a:*

- Reducir nuestras emisiones directas de gases de efecto invernadero (Alcances 1 y 2) en un 40 % hasta 2030, en comparación con los niveles de 2018
- Reducir nuestras emisiones indirectas actuando en toda la cadena de valor de nuestras líneas de negocio
- Adaptar estructuras y actividades para mejorar sus resiliencia al cambio climático

### *Ámbitos de actuación*

- Optimizar nuestro consumo de energía cambiando a energías renovables a gran escala y así reducir nuestra dependencia de los combustibles fósiles
- Pensar de nuevo en la forma en que diseñamos nuestros proyectos y así hacer que nuestros edificios e infraestructuras sean más resilientes, libres de carbono ligero y energéticamente eficiente

### *Repercusión en el desempeño global*

- Anticipar los riesgos relacionados con el clima y su impacto potencial en nuestras actividades comerciales
- Aumentar la eficiencia en la gestión del sitio de trabajo/operaciones
- Construir casos convincentes para incluir en las licitaciones
- Anticipar las solicitudes de los clientes
- Seguir siendo competitivo a pesar del aumento de los costos de energía y emisiones de CO2
- Facilitar el acceso a la financiación

### *Acciones evaluadas*

- Trayectoria hacia la neutralidad de carbono en 2050
- El objetivo de VINCI Construction es utilizar un 90 % de hormigón con bajas emisiones de carbono en 2030

# 3.1 Líneas directrices medioambientales

## Manifiesto de VINCI: Compromiso N°3

### *Optimizando recursos gracias a la economía circular*

*VINCI se compromete a:*

- Promover técnicas y materiales de construcción que utilicen menos recursos naturales
- Mejorar la clasificación de residuos para garantizar una valorización sistemática
- Limitar la extracción de materias primas primarias en favor de materiales reciclados

### *Ámbitos de actuación*

- Limitar el impacto de nuestras actividades avanzando hacia una economía circular
- Repensar la forma en que consumimos, producimos y gestionamos nuestros recursos y residuos mejorando nuestros procesos de diseño y producción, reduciendo la extracción de materias primas vírgenes, fomentando técnicas eficientes y patrones de comportamiento efectivos, y reutilizando y reciclando.

### *Repercusión en el desempeño global*

- Anticipar los riesgos de escasez de materiales y la inflación de costos resultante

- Incrementar la eficiencia en la gestión del sitio de trabajo/operaciones
- Construir casos convincentes para incluir en las licitaciones
- Anticipar las solicitudes de los clientes
- Convertirse en pioneros en nuevos mercados relacionados con la reutilización y el reciclaje
- Facilitar acceso a financiación

### *Acciones evaluadas*

- Duplicar la proporción de materiales reciclados producidos por Eurovia para 2030 (20 millones de toneladas al año)
- Cero residuos a vertederos procedentes de concesiones para 2030

# 3.1 Líneas directrices medioambientales

## Manifiesto de VINCI: Compromiso N°3

### *Preservar los ambientes naturales*

*VINCI se compromete a:*

- Prevenir la contaminación y los incidentes aplicando sistemáticamente un plan de gestión ambiental en todas nuestras actividades
- Optimizar el consumo de agua, especialmente en zonas de estrés hídrico
- Tratar de no lograr ninguna pérdida neta de biodiversidad

### *Ámbitos de actuación*

- Reducir nuestro impacto en los entornos naturales
- Adaptarnos nuestras líneas de negocio a preocupaciones ecológicas emergentes
- Innovar y continuar desarrollando soluciones que aborden desafíos ambientales, como el tratamiento de agua (plantas y procesos), y la restauración y transparencia ecológica (reconfiguración de canales de arroyos y ríos, cruces de vida silvestre, etc.)
- Desarrollar la experiencia de nuestros equipos en la fase de diseño, construcción y operaciones, para que podamos ofrecer soluciones específicas y sólidas en nuestros proyectos.

### *Repercusión en el desempeño global*

- Reducir el riesgo de impactos ambientales relacionados con nuestras actividades
- Aumentar la eficiencia en la gestión del sitio de trabajo/operaciones
- Construir casos convincentes para incluir en las licitaciones
- Anticipar las solicitudes de los clientes y otras partes interesadas
- Convertirse en pioneros en nuevos mercados relacionados con la renaturalización y la ingeniería ecológica

### *Acciones evaluadas*

- Reducir a la mitad el consumo de agua por unidad de tráfico de aquí a 2030 en VINCI Concesiones
- Objetivo para 2030: cero productos fitosanitarios en el 100 % de los emplazamientos
- Seguimiento de nuestro compromiso con la preservación de la biodiversidad a través de la iniciativa internacional act4nature

# 3.1 Líneas directrices medioambientales

## Compromisos AXIANS España



### Actuando por el clima

- Reporte trimestral de los aspectos ambientales de la actividad de AXIANS
- Análisis periódico de los aspectos ambientales significativos que tienen mayor afección y propuesta de alternativas a las UN para reducir el impacto asociado
- Realización de los mantenimientos periódicos para favorecer la eficiencia de nuestras oficinas
- Acciones de concienciación interna a través de píldoras informativas



### Optimizando recursos gracias a la economía circular

- Reaprovechamiento del material de embalaje para realizar envíos
- Gestión de los residuos a través de gestores autorizados, tratando de llevarlos siempre que sea posible a procesos de valorización

La naturaleza de la actividad de AXIANS no permite reutilizar equipos retirados en cliente, debido a cuestiones de seguridad y obsolescencia tecnológica.



### Preservar los ambientes naturales

- Revisión interna de las condiciones de los contratos e identificación de requisitos ambientales específicos
- Participación individual de AXIANS y de manera conjunta con VINCI en el desarrollo de actividades en espacios naturales afectados y que requieren atención

# 3.1 Líneas directrices medioambientales

## Certificación del Sistema de Gestión Ambiental

AXIANS ha implementado un Sistema de Gestión Ambiental conforme a la Norma ISO 14001:2015. Además, inscribe su Huella de Carbono en el Registro de Huella de Carbono, Compensación y Proyectos de Absorción de Dióxido de Carbono del MITECO (Categorías 1, 2, 3 y 4). Este registro se basa en la verificación del cálculo de la Huella de Carbono, conforme a la Norma ISO 14064-1:2018 sobre Gases de Efecto Invernadero.

El Sistema de Gestión Ambiental abarca toda la organización y se ha establecido una política que proporciona un marco de referencia para el establecimiento de los objetivos ambientales. Esta política incluye el compromiso de prevención de la contaminación, el cumplimiento de requisitos y la mejora continua.

Para asegurar que el Sistema de Gestión Ambiental logra los resultados previstos, se han establecido e implementado procesos para:

- ▶ Determinar los aspectos ambientales de las actividades, productos y servicios desde una perspectiva de ciclo de vida.

- ▶ Satisfacer los requisitos del SGA, manteniéndolos y controlándolos de acuerdo con los criterios de operación. Esto asegura que los requisitos ambientales se aborden en cada etapa del ciclo de vida.
- ▶ Preparación y respuesta ante situaciones potenciales de emergencia identificadas.
- ▶ Evaluar el cumplimiento de los requisitos legales y otros requisitos.

El Sistema de Gestión Ambiental está certificado por una entidad de certificación desde el año 2008, y su certificado está disponible para las partes interesadas en la página web de AXIANS [www.axians.es](http://www.axians.es).

# 3.1 Líneas directrices medioambientales

## Aspectos ambientales e impactos

En 2023, AXIANS ha determinado los siguientes aspectos ambientales y sus impactos, teniendo en cuenta el ciclo de vida. Tras la evaluación, han sido considerados significativos los aspectos ambientales sombreados:

Aspecto Ambiental	Ámbito	Impacto ambiental			AAS
		Tipo	Escala	Naturaleza	Significativo
Consumo electricidad	Uso de energía	Consumo de recursos naturales (no renovables)	Regional	Directa	No
Consumo diésel	Uso de energía	Consumo de recursos naturales (no renovables)	Regional	Directa	Si
Consumo gasolina	Uso de energía	Consumo de recursos naturales (no renovables)	Regional	Directa	No
Consumo agua	Consumo de recursos naturales u otros	Agotamiento gradual de los recursos	Regional	Directa	No
Consumo papel	Consumo de recursos naturales u otros	Agotamiento gradual de los recursos	Regional	Directa	Si
Consumo tóner	Consumo de recursos naturales u otros	Consumo de recursos naturales (no renovables)	Regional	Directa	No
Residuos RAEE	Generación de residuos y/o subproductos	Contaminación (producción de residuos peligrosos)	Regional	Acumulativa	Si
Residuos RAEE cliente	Generación de residuos y/o subproductos	Contaminación (producción de residuos peligrosos)	Regional	Indirecta	Si
Residuos pilas/baterías	Generación de residuos y/o subproductos	Contaminación (producción de residuos peligrosos)	Regional	Indirecta	No
Residuos fluorescentes	Generación de residuos y/o subproductos	Contaminación (producción de residuos peligrosos)	Regional	Acumulativa	No
Residuos plástico	Generación de residuos y/o subproductos	Contaminación (producción de residuos no peligrosos)	Regional	Acumulativa	Si
Residuos papel/cartón	Generación de residuos y/o subproductos	Contaminación (producción de residuos no peligrosos)	Regional	Acumulativa	No
Residuos madera	Generación de residuos y/o subproductos	Contaminación (producción de residuos no peligrosos)	Regional	Acumulativa	No
Residuos tóner	Generación de residuos y/o subproductos	Contaminación (producción de residuos peligrosos)	Regional	Indirecta	No
Transporte (emisiones) empleados	Emisiones al aire	Contaminación (emisión de gases a la atmósfera)	Local	Directa	No
Espacio ocupado	Uso de espacio	Ocupación del territorio	Local	Directa	No
Emisiones gases fluorados	Emisiones al aire	Contaminación (emisión de gases a la atmósfera)	Local	Directa	No
Emisiones ruido	Emisiones al aire	Contaminación (emisión de gases a la atmósfera)	Local	Directa	No
Incendio	Emergencia	Contaminación (emisión de gases a la atmósfera)	Local	Directa	No
Derrame hidrocarburo (generador)	Emergencia	Contaminación (vertido de líquidos)	Local	Indirecta	No
Derrame agua	Emergencia	Contaminación (vertido de líquidos)	Local	Indirecta	No

# 3.2 Economía circular

## Indicadores de gestión de residuos

A continuación se muestra una comparativa sobre los residuos generados en los últimos años en las sedes de Madrid, Barcelona, La Coruña y Bilbao. La gestión de estos residuos se realiza a través de gestores autorizados. En las sedes Sevilla y Valencia, se entregan en puntos limpios de los servicios municipales, al generar cantidades de residuos asimilables a urbanos, según la normativa local.

En 2023, se ha producido un aumento de las cantidades generadas debido principalmente al traslado de las oficinas centrales de AXIANS y el desmantelamiento del anterior emplazamiento.

Por la naturaleza de la actividad de AXIANS, no es posible reutilizar la gran mayoría de los residuos generados, a excepción de pallets y cajas de cartón.

Residuos Peligrosos				
Anualidad		2023	2022	2021
Código LER	Tipo de residuo	Residuos Generados (Kg.)	Residuos Generados (Kg.)	Residuos Generados (Kg.)
200133 / 160604	Baterías y acumuladores	22,00	32,00	13,00
150110	Tóner (P)	25,00	-	-
140601	Gases fluorados	-	-	21,00
200121	Fluorescentes	9,02	303,19	-
080111	Pinturas y Barnices	-	105,00	-
160213 / 200135	RAEE (P) oficina	1.620,00	1.726,00	1.910,00
160213 / 2001353	RAEE cliente	89,00	-	-
<b>Total Peligrosos/año</b>		<b>1.765,02</b>	<b>2.166,19</b>	<b>1.944,00</b>

Residuos No Peligrosos				
Anualidad		2023	2022	2021
Código LER	Tipo de residuo	Residuos Generados (Kg.)	Residuos Generados (Kg.)	Residuos Generados (Kg.)
200101 / 150101	Papel y cartón	4.740,00	8.661,00	7.266,50
080318	Tóner (NP)	-	50,36	62,71
150102 / 200139	Plástico	6.980,00	294,00	1.300,00
200136 / 52*	RAEE (NP) oficina	4.609,00	53,00	-
200138 / 150103	Madera	55,00	1.622,00	8.900,00
200102	Vidrio	-	277,00	-
200110	Ropa	-	100,00	-
200301	Basuras	-	80,00	960,00
150106	Envases mezclados	803,00	60,00	10,00
200307	Voluminosos	-	-	30,00
020304	Cápsulas Nespresso	704,50	1.488,00	2.640,00
090199	CD's	-	125,00	-
170405	Hierro/acero	430,00	-	-
200140	Metales	291,00	161,00	65,00
<b>Total No Peligrosos/año</b>		<b>18.612,50</b>	<b>12.971,36</b>	<b>21.234,21</b>

# 3.3 Uso sostenible de los recursos

## Consumo de agua y energía

El consumo de agua se calcula con estimaciones indicadas en las directrices del Grupo (\*). La fórmula utilizada es la siguiente:

$$\frac{1,25 \text{ L.}}{\text{Día x m}^2}$$

Consumo de agua (m <sup>3</sup> )	
2023	2.017,12
2022	2.203,34
2021	-

En 2023 se actualiza el método de cálculo, pasando a considerar el consumo por m<sup>2</sup> en vez de por empleado.

La reducción del consumo en 2023 se debe a la reducción de superficie en las oficinas de AXIANS.

\*El cálculo se basa en una estimación debido a que no se dispone de contadores independientes en las oficinas donde se ubican las sedes de AXIANS.

A continuación se hace referencia a la energía consumida en AXIANS:

Consumo energía			
Electricidad / Oficina	Kwh totales		
	2023	2022	2021
Barcelona	278.493,00	349.765,00	
Bilbao	12.581,00	13.341,00	
Coruña	32.928,00	38.723,00	
Madrid	473.761,50	656.361,00	
Sevilla	8.202,88	8.487,96	
Valencia	5.006,00	5.250,00	
<b>Total</b>	<b>810.972,40</b>	<b>1.071.927,96</b>	<b>1.064.477,18</b>

Consumo combustible			
Tipo combustible	Litros totales		
	2023	2022	2021
Diésel	137.393,26	126.816,78	
Gasolina	5.618,23	1.058,37	
Generador eléctrico (*)	364,58	37,40	
<b>Total</b>	<b>143.011,49</b>	<b>127.912,55</b>	<b>132.092,59</b>

Se debe tener en cuenta que los datos de consumo eléctrico del Q4 de la sede Madrid han tenido que ser estimados por falta de información, teniendo en cuenta como base los datos de consumo de Q3.

En cuanto a los consumos de combustible, debido a las necesidades del negocio, se ha requerido un mayor uso de este tipo de energía.

\*El cálculo del consumo para el generador eléctrico se realiza en base a una estimación, teniendo en cuenta los arranques del equipo durante los mantenimientos preventivos y los cortes fortuitos.

# 3.4 Contaminación y cambio climático

## Cálculo de huella de carbono. Categorías 1, 2, 3 y 4

AXIANS calcula e inscribe, en el *Registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono* del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, sus emisiones de Gases de Efecto Invernadero desde el año 2018, tomando como base el año 2017.

Desde 2021 se consideran las emisiones asociadas a las Categorías 3 y 4.

Para el año 2023, las emisiones más significativas corresponden a las Categorías 1, 3 y 4.

Los factores de emisión empleados para realizar el cálculo de la huella de carbono son los disponibles en las calculadoras y páginas web del MITECO, IHOBE y Generalitat de Catalunya (año 2022).

Emisiones GEI AXIANS				
Categoría	Subcategoría	kg CO <sub>2</sub>		
		2023	2022	2021
<b>Categoría 1. Emisiones directas</b>	Transporte por carretera	358.793,41	321.888,08	332.837,79
	Funcionamiento de maquinaria	984,76	101,02	160,34
	Fugitivas - climatización y refrigeración	-	-	39.794,92
	<b>Subtotal</b>	<b>359.778,17</b>	<b>321.989,10</b>	<b>372.793,05</b>
<b>Categoría 2. Emisiones indirectas por electricidad</b>	Electricidad edificios	144.026,41	195.005,43	270.992,74
	<b>Subtotal</b>	<b>144.026,41</b>	<b>195.005,43</b>	<b>270.992,74</b>
<b>Categoría 3. Emisiones indirectas por transporte</b>	Desplazamiento empleados	312.860,52	308.807,60	261.317,86
	Transporte de mercancías	893,00	720,00	625,28
	<b>Subtotal</b>	<b>313.753,52</b>	<b>309.527,60</b>	<b>261.943,14</b>
<b>Categoría 4. Emisiones indirectas por productos</b>	Compras de material	307,41	271,16	644,78
	Consumos	752,06	696,69	636,26
	Residuos	11.831,07	2.850,98	3.798,88
	<b>Subtotal</b>	<b>12.890,54</b>	<b>3.818,83</b>	<b>5.079,92</b>
<b>Total</b>		<b>830.448,64</b>	<b>830.340,96</b>	<b>910.808,85</b>

## 3.4 Contaminación y cambio climático

### Medidas para la reducción de emisiones, contaminación y cambio climático

VINCI se ha comprometido a reducir un 40% sus emisiones directas (alcances 1 y 2) de aquí a 2030 con respecto a 2018 y un 20% sus emisiones indirectas (alcance 3, upstream y downstream) de aquí a 2030 con respecto a 2019.

Para lograrlo, en AXIANS anualmente se establecen y revisan medidas que permitan alcanzar los objetivos planteados por el Grupo.

#### ▶ Conseguidas

- Instalación de puntos de carga para vehículos eléctricos en las oficinas de Madrid – para reducir el consumo de combustible fósil y potenciar la transición a vehículos híbridos
- Actualización de la flota de vehículos a combustible de gasolina – En 2023, 9 vehículos de la flota han pasado a ser híbridos
- Renovar los sistemas de iluminación (LED) – se renueva el sistema de iluminación de las sedes de Madrid y La Coruña
- Mejorar la eficiencia de las instalaciones de Madrid – se consigue gracias al traslado a las nuevas oficinas

#### ▶ Planificadas

- Reducir la cantidad de residuos asociado al papel y tóner en las oficinas de AXIANS – reducir las cantidades contabilizadas al menos un 5% respecto a las generadas en 2023 – **Objetivo 2024**
- Eliminar los vasos de plástico y papel de los coffee points - para reducir al menos un 90% los residuos de vasos de papel y plástico en las oficinas – **Objetivo 2025**
- Instalación de puntos de carga para todos los vehículos de flota – para eliminar el consumo de combustibles fósiles, aunque se producirá un aumento en el consumo de energía eléctrica – **Objetivo 2027**
- Actualización de la flota de vehículos a modelos eléctricos 100% - para eliminar el consumo de combustibles fósiles – **Objetivo 2028**
- Ampliar la superficie de repoblación de AXIANS desde 2022 en un 5% cada año hasta 2030 – para favorecer la remoción de GEI producidos por la actividad de AXIANS y compensar la Huella de Carbono – **Objetivo 2030**

## 3.5 Protección de la biodiversidad

### Medidas adoptadas AXIANS España

- ▶ Programa embajador - Red de embajadores cuyo objetivo es fomentar la sensibilización por el medioambiente participando en campañas internas, fomentando las buenas prácticas ambientales y creando ideas y/o acciones para desarrollar.

En 2023 el programa lo formaban 48 embajadores de las diferentes empresas de VINCI Energies España, entre las que se incluye AXIANS.

- ▶ Bosque VINCI - AXIANS contribuye al Bosque VINCI con la plantación de 100 nuevos árboles. El proyecto se encuentra registrado en la página oficial del MITECO donde se computarán las absorciones de carbono.
- ▶ Tapones para una nueva vida® - Colaboración con la Fundación SEUR en el reciclado de tapones para ayudar a financiar tratamientos médicos y ortopédicos que no están cubiertos por la seguridad social, o se cubra sólo en parte.
- ▶ Club de medioambiente VINCI Energies Spain

- ▶ Calculadora de Huella de Carbono de las ofertas - La herramienta permite realizar una estimación de las emisiones de CO<sub>2</sub> para cada una de las ofertas.

- ▶ Formación

- El compromiso Medioambiental de VINCI Energies Spain
- El colapso de la biodiversidad
- La Ambición Ambiental de VINCI
- Pasaporte Green IT

- ▶ Sensibilización

- Reto medioambiente - Calcula tu propia Huella de Carbono y tu Huella Hídrica
- Día del Medioambiente - evento con los Embajadores y miembros del Club de Medioambiente de VINCI Energies Spain
- Eliminación del papel clorado en los puntos de impresión
- Campaña de concienciación sobre la correcta segregación de los residuos de oficina

## 4 Cuestiones sociales

axxiants

# 4.1 Empleo

## Distribución por categoría profesional en España

Distribución por género						
Categoría profesional	2023			2022		
	H	M	Total	H	M	Total
Personal Directivo	10	2	12	18	6	24
Personal Comercial	54	21	75	27	16	43
Personal Técnico	373	59	432	416	65	481
Administrativos *	22	51	73	24	39	63
<b>Total general</b>	<b>459</b>	<b>133</b>	<b>592</b>	<b>485</b>	<b>126</b>	<b>611</b>

Distribución por tipo de contrato						
Categoría profesional	2023			2022		
	Indefinido	Temporal	Total	Indefinido	Temporal	Total
Personal Directivo	12	0	12	24	0	24
Personal Comercial	75	0	75	43	0	43
Personal Técnico	428	4	432	479	2	481
Administrativos *	73	0	73	61	2	63
<b>Total general</b>	<b>588</b>	<b>4</b>	<b>592</b>	<b>607</b>	<b>4</b>	<b>611</b>

Distribución por antigüedad																
Categoría profesional	2023								2022							
	< 1 año	1 a 5 años	6 a 10 años	11 a 15 años	16 a 20 años	21 a 25 años	= > 26 años	Total	< 1 año	1 a 5 años	6 a 10 años	11 a 15 años	16 a 20 años	21 a 25 años	= > 26 años	Total
Personal Directivo	0	3	2	3	2	0	2	12	3	2	2	8	4	2	3	24
Personal Comercial	7	30	14	11	8	4	1	75	8	18	11	3	2	1	0	43
Personal Técnico	74	263	49	21	16	6	3	432	122	253	48	31	18	6	3	481
Administrativos	22	30	6	8	6	1	0	73	18	22	5	8	8	2	0	63
<b>Total general</b>	<b>103</b>	<b>326</b>	<b>71</b>	<b>43</b>	<b>32</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>592</b>	<b>151</b>	<b>295</b>	<b>66</b>	<b>50</b>	<b>32</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>611</b>

Datos obtenidos a 31/12/2023.

\* En la categoría Administrativos se incluyen personal de áreas soporte, tales como, Recursos Humanos, Finanzas, QSE, Legal y Logística

# 4.1 Empleo

## Distribución por edad y género en España

2023			
Rango de edad	H	M	Total
< = 25 años	54	14	<b>68</b>
26 - 30 años	60	32	<b>92</b>
31 - 35 años	73	36	<b>109</b>
36 - 40 años	87	19	<b>106</b>
41 - 45 años	68	18	<b>86</b>
46 - 50 años	66	9	<b>75</b>
51 - 55 años	36	3	<b>39</b>
56 - 60 años	10	1	<b>11</b>
= > 61 años	5	1	<b>6</b>
<b>Total general</b>	<b>459</b>	<b>133</b>	<b>592</b>

2022			
Rango de edad	H	M	Total general
< = 25 años	47	10	<b>57</b>
26 - 30 años	78	30	<b>108</b>
31 - 35 años	70	32	<b>102</b>
36 - 40 años	99	22	<b>121</b>
41 - 45 años	71	16	<b>87</b>
46 - 50 años	69	11	<b>80</b>
51 - 55 años	37	3	<b>40</b>
56 - 60 años	10	1	<b>11</b>
= > 61 años	4	1	<b>5</b>
<b>Total general</b>	<b>485</b>	<b>126</b>	<b>611</b>

2021			
Rango de edad	H	M	Total general
< = 25 años	36	9	<b>45</b>
26 - 30 años	85	36	<b>121</b>
31 - 35 años	70	27	<b>97</b>
36 - 40 años	106	24	<b>130</b>
41 - 45 años	75	18	<b>93</b>
46 - 50 años	70	5	<b>75</b>
51 - 55 años	28	3	<b>31</b>
56 - 60 años	11	2	<b>13</b>
= > 61 años	2	1	<b>3</b>
<b>Total general</b>	<b>483</b>	<b>125</b>	<b>608</b>

# 4.1 Empleo

## Promedio anual de contratos en España

Tipo de contrato por genero						
Género	2023			2022		
	Indefinido	Temporal	Total	Indefinido	Temporal	Total
M	131,30	2,33	<b>133,63</b>	126,08	1,78	<b>127,42</b>
H	461,30	3,17	<b>464,47</b>	478,00	1,56	<b>479,17</b>
<b>Total general</b>	<b>592,60</b>	<b>5,50</b>	<b>598,10</b>	<b>604,08</b>	<b>2,50</b>	<b>606,58</b>

Tipo de contrato por categoría profesional						
Categoría profesional	2023			2022		
	Indefinido	Temporal	Total	Indefinido	Temporal	Total
Personal Directivo	14,75	0,00	<b>14,75</b>	24,25		<b>24,25</b>
Personal Técnico	434,10	4,00	<b>438,10</b>	475,83	1,56	<b>477,00</b>
Personal Comercial	57,18		<b>57,18</b>	46,92		<b>46,92</b>
Administrativos	86,57	1,50	<b>88,07</b>	57,08	1,78	<b>58,42</b>
<b>Total general</b>	<b>592,60</b>	<b>5,50</b>	<b>598,10</b>	<b>604,08</b>	<b>2,50</b>	<b>606,58</b>

Tipo de contrato por edad 2023		
Edad	Indefinido	Temporal
<= 25 años	60,73	2,83
26 - 30 años	93,09	1,17
31 - 35 años	106,44	0,58
36 - 40 años	108,26	1,00
41 - 45 años	90,34	0,50
46 - 50 años	78,07	
> 50 años	55,67	0,17
<b>Total general</b>	<b>592,60</b>	<b>5,50</b>

\* No se dispone de datos para año 2022

Tipo de contrato por antigüedad						
Antigüedad	2023			2022		
	Indefinido	Temporal	Total	Indefinido	Temporal	Total
< 1 año	61,05	0,42	<b>61,47</b>	157,42	2,50	<b>159,92</b>
1 a 5 años	374,80	4,08	<b>378,89</b>	297,00		<b>297,00</b>
6 a 10 años	77,42		<b>77,42</b>	58,17		<b>58,17</b>
11 a 15 años	38,00	1,00	<b>39,00</b>	46,50		<b>46,50</b>
16 a 20 años	27,33		<b>27,33</b>	30,00		<b>30,00</b>
21 a 25 años	10,00		<b>10,00</b>	9,92		<b>9,92</b>
= > 26 años	4,00		<b>4,00</b>	5,08		<b>5,08</b>
<b>Total general</b>	<b>592,60</b>	<b>5,50</b>	<b>598,10</b>	<b>604,08</b>	<b>2,50</b>	<b>606,58</b>

Datos obtenidos a 31/12/2023.

\* En la categoría Administrativos se incluyen personal de áreas soporte, tales como, Recursos Humanos, Finanzas, QSE, Legal y Logística

# 4.1 Empleo

## Bajas voluntarias y no voluntarias en España

Bajas por edad 2023			
Edad	No voluntaria	Voluntaria	Total general
<= 25 años	8	15	23
26 - 30 años	6	33	39
31 - 35 años	2	18	20
36 - 40 años	4	8	12
41 - 45 años	6	14	20
46 - 50 años	2	13	15
56 - 60 años	3	6	9
<b>Total general</b>	<b>31</b>	<b>107</b>	<b>138</b>

\* No se dispone de datos para año 2022

Bajas no voluntarias por categoría profesional y género						
Categoría profesional	2023			2022		
	H	M	Total	H	M	Total
Personal Directivo	1	0	1	2	1	3
Personal Comercial	1	1	2	1	0	1
Personal Técnico	19	2	21	8	0	8
Administrativos	3	4	7	0	1	1
<b>Total general</b>	<b>24</b>	<b>7</b>	<b>31</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>13</b>

Bajas de empleados por antigüedad y género													
Genero	< 1 año		1 a 5 años		6 a 10 años		11 a 15 años		16 a 20 años		Total H y M		Total general
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	
Baja no voluntaria 2022	1	5	2	9	0	1	1	0	0	0	4	15	19
Baja no voluntaria 2023	4	15	2	8	1	0	0	0	0	1	7	24	31
Baja voluntaria 2022	1	12	28	84	3	5	2	4	0	3	33	113	146
Baja voluntaria 2023	7	30	13	43	3	5	1	4	0	1	24	83	107
<b>Total general</b>	<b>2</b>	<b>17</b>	<b>30</b>	<b>93</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>37</b>	<b>128</b>	<b>303</b>

\*Bajas no voluntarias (despidos, fin de contratos, no superaciones de periodo de prueba)

Datos obtenidos a 31/12/2023.

\* En la categoría Administrativos se incluyen personal de áreas soporte, tales como, Recursos Humanos, Finanzas, QSE, Legal y Logística

## 4.1 Empleo

### Brecha salarial y remuneraciones

El mercado en el que opera la compañía es muy estratégico y competitivo, con un porcentaje de rotación de profesionales del 30%, por este motivo, los datos de remuneración se consideran muy valiosos para la retención de nuestro talento.

Por otro lado, AXIANS considera que los datos que componen el Registro Retributivo, los valores medios de los salarios de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales o puestos de trabajo de igual valor, no son de acceso público, amparándose en el Real Decreto 902/2020 que limita el derecho de información y acceso (art. 5.3 del RD902/2020) no solo por la confidencialidad de estos que en algunos rangos pueden identificarse a las personas, sino también por el mercado estratégico y competitivo en el que AXIANS apuesta.

AXIANS utiliza instrumentos de transparencia retributiva para dar cumplimiento a lo dispuesto en el art. 46.6 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*. Nuestra auditoría retributiva está concebida como elemento nuclear en la consecución del objetivo de dicha igualdad retributiva.

Desde la Dirección promovemos un trato igualitario entre hombres y mujeres que favorezca la no existencia de diferenciación salarial, y garantizando la ausencia de discriminación.

Según el art. 6 b) del *RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*, cuando la media aritmética de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras sea superior a las del otro en, al menos, un 25% el registro deberá incluir una justificación. AXIANS no se encuentra en esta situación.

El objetivo de nuestro Plan de Igualdad es establecer medidas específicas y acciones para:

- ▶ Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres
- ▶ Fomentar la presencia de mujeres en AXIANS y en puestos de responsabilidad
- ▶ Mantener la perspectiva de género en la cultura de VINCI y en la gestión de las personas
- ▶ Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor

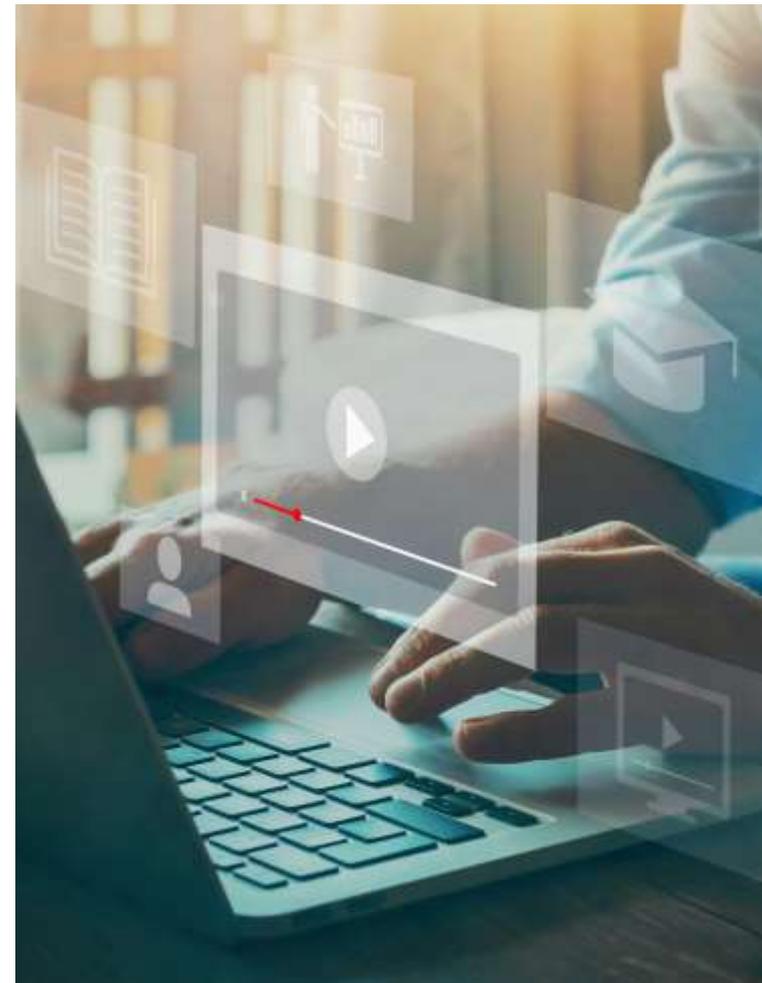
El Plan de Igualdad se encuentra detallado en el apartado *4.7 Igualdad*.

# 4.1 Empleo

## Política de desconexión laboral

La Política de Desconexión Digital implementada en AXIANS contempla las siguientes medidas:

- ▶ El derecho a la desconexión digital de los trabajadores
- ▶ El compromiso del uso adecuado de los medios informáticos y tecnológicos por parte de los trabajadores
- ▶ La convocatoria de reuniones de trabajo dentro del horario laboral
- ▶ Garantizar a los trabajadores el cumplimiento de esta política durante el período vacacional, permisos, incapacidades, excedencias y durante el descanso diario y semanal
- ▶ Estas medidas no aplican en circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio empresarial o del negocio
- ▶ Garantizar el cumplimiento de esta política a los trabajadores que ejerzan su actividad de manera presencial o a distancia
- ▶ Implementar medidas de sensibilización sobre la desconexión digital
- ▶ No sancionar disciplinariamente a los trabajadores que ejerzan su derecho a la desconexión digital



# 4.1 Empleo

## Empleados con discapacidad – Ley General de Discapacidad

Evolución de los empleados con discapacidad en AXIANS España durante los últimos años:

Personas con discapacidad		
2023	2022	2021
4	5*	2

La actual Ley General de Discapacidad recoge, concretamente en el artículo 42.1, que todas las empresas públicas o privadas con 50 o más trabajadores deben contar en su plantilla con, al menos, el 2 % de personal que posea un certificado de discapacidad igual o superior al 33%.

No obstante, las empresas que no puedan cumplir con la cuota del 2%, y hayan solicitado un certificado de excepcionalidad, disponen de Medidas Alternativas para cumplir esta ley.

Este es el caso de AXIANS, necesita 8 trabajadores más con discapacidad para alcanzar el 2%, por ello, adopta estas medidas y las solicita ante el Ministerio de Empleo para cubrir la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad.

En 2023 el Ministerio de Empleo concede a AXIANS la declaración de excepcionalidad con una vigencia de tres años.

Las medidas alternativas, justificadas en su primer periodo, han sido la celebración de contratos con Centros Especiales de Empleo.

*Las acciones llevadas a cabo en 2023, junto con la inversión realizada en estos CEE, se detallan en el capítulo 7 Sociedad.*

## 4.2 Organización del trabajo

### Políticas y control horario del tiempo de trabajo

AXIANS tiene establecida su jornada ordinaria calculada para cada delegación, teniendo en cuenta sus festivos y, siempre atendiendo a no superar la jornada máxima anual establecida en el Convenio de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos. Las personas colaboradoras tienen esta información a su disposición en los Calendarios Laborales publicados cada año en la intranet.

Adicionalmente cuenta con un Política de horarios especiales donde se contemplan las condiciones para la realización de trabajos fuera del horario habitual.

#### ▶ Política de horarios especiales

El control horario de presencia se realiza a través de una aplicación web, accesible tanto desde el PC, como desde el móvil profesional.



# 4.2 Organización de trabajo

## Absentismo

Las horas de absentismo se corresponden a las ausencias remuneradas por los siguientes motivos:

- ▶ Acompañamiento familiar
- ▶ Baja enfermedad
- ▶ Baja enfermedad COVID-19
- ▶ Visita Médica
- ▶ Paternidad
- ▶ Reposo Domiciliario
- ▶ Maternidad
- ▶ Matrimonio
- ▶ Mudanza
- ▶ Lactancia
- ▶ Deber Inexcusable
- ▶ Huelga
- ▶ Baja Accidente

Ausencias por categoría profesional			
Categoría profesional	Horas		
	2023	2022	2021
Personal Directivo	36,00	281,50	
Personal Comercial	2.404,50	1.578,50	
Personal Técnico	25.190,00	38.544,30	
Administrativos	4.333,50	6.727,50	
<b>Total general</b>	<b>31.964,00</b>	<b>47.131,80</b>	<b>33.611,67</b>

La tendencia descendente se debe principalmente a la bajada de horas por enfermedad común y en especial las causadas por COVID

## 4.2 Organización de trabajo

### Conciliación - Medidas



AXIANS tiene implantadas una serie de medidas de conciliación con el objetivo de mejorar las posibilidades de conciliar la vida personal y profesional de los colaboradores.

Para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, AXIANS implementa una serie de medidas adicionales a las legales, destacando como las más importantes:

- 2 días a la semana de teletrabajo
- Horario flexible de entrada y salida
- Jornada intensiva viernes
- Jornada intensiva de verano (julio y agosto)
- Flexibilidad en el disfrute del permiso retribuido de acompañamiento
- Acceso a guardería y gimnasio en las oficinas centrales

Adicionalmente, destacan otras medidas para la conciliación, como la implantación de un permiso retribuido de hasta 16 horas anuales para acompañamiento al médico de familiares de primer grado menores de 18 años y mayores de 65 y el trabajo en remoto.

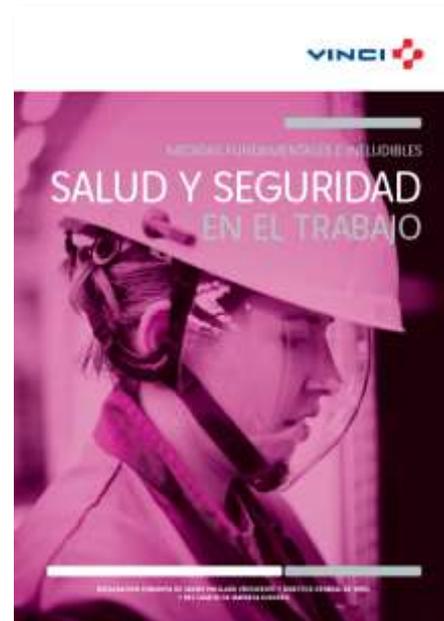
Se ha elaborado y publicado en la intranet una guía resumen con todas estas medidas para información de todas las personas colaboradoras.

## 4.3 Salud y Seguridad

### Compromiso N°5: ¡Juntos! Luchar por cero accidentes

Según la declaración conjunta de Xavier Huillard, Presidente y Director General, y del Comité de Empresa Europeo de VINCI, sobre las Medidas fundamentales e ineludibles en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo:

*"... Esta declaración manifiesta nuestra convicción compartida de que solo es posible avanzar con la participación de todos los colaboradores y sus representantes, a través de la promoción de nuestra cultura de la seguridad."*



## 4.3 Salud y Seguridad

### Condiciones de SST - Manifiesto de VINCI: Compromiso N°5

*Garantizar la salud y la seguridad para todos y la calidad de vida en el trabajo*

*VINCI se compromete a:*

*- Garantizar la integridad física y la salud de todas las personas en nuestras instalaciones y operaciones; nos comprometemos con el objetivo de cero accidentes*

*Ámbitos de actuación*

*- Seguridad que abarca a los empleados de VINCI, a los empleados de las subcontratas y a los clientes/usuarios de las infraestructuras*

*- Facilitar las condiciones de trabajo difíciles*

*- Prevenir enfermedades profesionales*

*- Promover el bienestar y la calidad de vida en el trabajo*

*Repercusión en el desempeño global*

*- Impulsar la cohesión, la eficiencia y la calidad del equipo en nuestros sitios y operaciones*

*- Los gerentes y la empresa son responsables de proteger la salud y la seguridad de los empleados*

*- La ley exige buenas cifras de seguridad y son una de las variables que los clientes tienen en cuenta en sus procesos de selección*

*- Evitar un accidente también evita costos innecesarios para la empresa y la comunidad*

*Acciones evaluadas*

*- Analizar los riesgos en situaciones laborales*

*- Elaborar informes confiables y completos sobre los accidentes laborales, incluidas las estadísticas de los subcontratistas*

*- Capacitar/informar a las personas que trabajan en las obras (empresa, subcontratista y co-equipos de contratistas y trabajadores temporales) sobre normas de seguridad, trabajo seguro y prevención de accidentes laborales*

*- Desarrollar iniciativas específicas y voluntarias para prevenir y reducir los accidentes*

*- Mejorar el apoyo a los empleados que sufren accidentes laborales o enfermedades profesionales*

*- Trazar una estrategia sobre salud y calidad de vida en el trabajo*

# 4.3 Salud y Seguridad

## Condiciones de SST – Medidas adoptadas AXIANS España

Estas son las medidas de AXIANS para garantizar unas condiciones de salud y seguridad en el trabajo:

- ▶ Garantizar la integridad
  - Evaluaciones de riesgos
  - Procedimientos e instrucciones de trabajo
  - Inspecciones/controles preventivos centros de trabajo
- ▶ Prevención de enfermedades profesionales
  - Reconocimientos médicos
- ▶ Bienestar y calidad de vida
  - Promoción vida saludable y deporte: Programa Life
  - Promoción de actividades en materia psicosocial: Programa Salud Emocional y apoyo psicológico
  - Campaña de vacunación de la Gripe
  - Fisio in Company
- ▶ Control de las condiciones en subcontratas
  - CAE en e-Coordina
- ▶ Accidentabilidad
  - Reportes periódicos a VINCI de accidentes e incidentes
- ▶ Formación y sensibilización de la plantilla
  - Píldoras y comunicaciones de temas varios (p. ejemplo: seguridad vial, Mindfulness, primeros auxilios y RCP)
  - Safety Week
  - Evento de seguridad VINCI Energies Spain
- ▶ Club de seguridad VINCI Energies Spain
  - Newsletter
  - Sharepoint
  - Evento de seguridad
- ▶ Club de seguridad AXIANS

# 4.3 Salud y Seguridad

## Accidentes y enfermedades profesionales – Frecuencia y gravedad

Accidentes	2023	2022	2021
H	0	1*	0
M	0	0	0

\* sin baja

Accidentes in itinere	2023	2022	2021
H	2***	1*	4***
M	0	1**	2**

\* sin baja

\*\* con baja

\*\*\* 50% con baja y 50% sin baja

Enfermedades profesionales	2023	2022	2021
H	0	0	0
M	0	0	0

Índices de seguridad laboral y salud	Valores 2023	Valores 2022	Valores 2021
Índice de Frecuencia	0	0	0
Índice de Gravedad	0	0	0
Accidentes mortales	0	0	0



## 4.4 Relaciones sociales

### Participación y consulta, convenio colectivo

Los canales de participación y consulta de AXIANS están definidos en los procedimientos pertenecientes al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud de los Trabajadores.

El canal principal es el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo que se constituye de forma paritaria entre la empresa y la representación de los trabajadores. Entre sus funciones se encuentra la de promover y fomentar la cooperación de los colaboradores en la aplicación de la normativa referente a Prevención de Riesgos Laborales, transmitir toda la información relativa a prevención que deba ser comunicada a los colaboradores e informar a los colaboradores de las cuestiones en las que la empresa solicita la participación del trabajador.

El resto de canales de participación y consulta, disponibles para toda la plantilla, son:

- ▶ Intranet de AXIANS
- ▶ Intranet de VINCI
- ▶ Buzón de RRHH
- ▶ Buzón del Comité de Empresa y Comité de Seguridad y Salud
- ▶ Buzón de Igualdad
- ▶ Sistema Interno de Información o Canal de denuncias

En AXIANS, el 100% de los trabajadores está cubierto por el convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería: oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad (*código de convenio n.º 99002755011981*).

## 4.5 Formación



AXIANS cree en la gestión del talento e impulsa el desempeño profesional a través del aprendizaje continuo y los nuevos desafíos, generando un ambiente donde las personas puedan desarrollar su máximo potencial. AXIANS posee diversas herramientas para la identificación del talento y su desarrollo. Una de las principales es la formación.



El constante desarrollo de las TIC y nuestro foco en el desarrollo y gestión de servicios e innovación tecnológica, hace imprescindible para AXIANS contar con los/las mejores profesionales formados/as en las últimas tecnologías y equipos. Por ello AXIANS cuenta con la confianza de los clientes y el apoyo de los partners.



El desarrollo a través de la formación en AXIANS incluye la proyección profesional mediante formación tecnológica, programas de certificación con los fabricantes, itinerarios formativos de VINCI, materias de habilidades y management, así como cursos en materia de igualdad, idiomas y demás áreas transversales. Para ello es muy importante realizar un adecuado programa de onboarding.



El Plan de Formación se diseña anualmente con el objetivo de satisfacer las necesidades formativas de las personas, para el correcto desempeño de su trabajo y su desarrollo profesional. Son revisados regularmente para ajustarlos a las necesidades de cada momento.



AXIANS entiende la formación como un modelo global, capaz de preservar y difundir el saber hacer, la cultura y los valores de la compañía, y de adecuarse al negocio. Por eso, se apuesta por la formación interna en aquellas materias en las que somos especialistas y que se desarrollan profesionalmente con un elevado nivel de calidad y eficiencia.

# 4.5 Formación

## Total horas de formación

Cantidad total de horas de formación por categoría profesional				
Categoría Profesional	Tipo formación	Horas		
		2023	2022	2021
Administrativos	Curso	2.484,00		
	Examen	-	745,00	
	Seminario	38,00		
Personal Comercial	Curso	2.805,00		
	Examen	38,00	621,50	
	Seminario	86,00		
Personal Directivo	Curso	1.025,00		
	Examen	2,00	400,00	
	Seminario	105,00		
Personal Técnico	Curso	5.394,50		
	Examen	131,00	4.742,50	
	Seminario	251,00		
<b>Total general</b>		<b>12.359,50</b>	<b>6.509,00</b>	<b>8.066,50</b>

Cantidad total de horas de formación PRL por categoría profesional				
Categoría Profesional	Tipo formación	Horas		
		2023	2022	2021
Administrativos	Curso	857,00		
	Seminario	52,50		
Personal Comercial	Curso	314,00		
	Seminario	33,00		
Personal Directivo	Curso	66,00		
	Seminario	5,50		
Personal Técnico	Curso	2.794,00		
	Seminario	90,50		
<b>Total general</b>		<b>4.212,50</b>	<b>5.229,00</b>	<b>4.293,00</b>

- ▶ Se ha realizado una reestructuración de los perfiles asociado a las categorías profesionales, por lo que en algunos casos, no es posible realizar la comparación por categoría de 2023 con los años anteriores. La reestructuración se ha realizado para actualizar las categorías y acercarlas al modelo de negocio actual.
- ▶ En 2023 ha habido un incremento de las horas de formación debido a que en este año se han potenciado los itinerarios formativos de VINCI y las formaciones en idiomas y áreas transversales.
- ▶ Adicionalmente, es importante indicar que en 2023 ha disminuido el número de incorporaciones respecto a 2022, por ello las horas de formación asociadas al onboarding de Prevención de Riesgos Laborales se han visto reducidas.

## 4.6 Accesibilidad



Compromiso N°4:

¡Juntos! Participar en proyectos cívicos

Nuestra actividad empresarial está arraigada en el servicio local. Por lo tanto, apoyamos el compromiso de nuestros empleados y empresas en el patrocinio de proyectos cívicos y la lucha contra la exclusión social.

Nos comprometemos a apoyar el compromiso cívico de nuestros empleados, especialmente a través de las fundaciones del Grupo en todo el mundo.

## 4.6 Accesibilidad

### Manifiesto de VINCI: Compromiso N°4

#### *Participar en proyectos cívicos*

*VINCI se compromete a:*

*- Apoyar el compromiso de los empleados y empresas del Grupo en iniciativas cívicas que beneficien a las comunidades locales y las áreas donde operamos.*

#### *Ámbitos de actuación*

*- Patrocinio, financiero o de otro tipo, a través de iniciativas corporativas de la Fundación o de otro modo*

*- Patrocinio de capacidades, a través de iniciativas corporativas de la Fundación o de otro modo, de acuerdo con la carta de patrocinio*

*- Patrocinio destinado a luchar contra la exclusión o proteger el medio ambiente o el patrimonio cultural (según directrices del Grupo), o centrados en cuestiones específicas de la empresa*

*- Colaboraciones con organizaciones sin ánimo de lucro, centros de investigación, universidades, etc. sin fines comerciales directos*

#### *Repercusión en el desempeño global*

*- Impulsar la motivación y la cohesión de los empleados*

*- Dotar a los empleados de nuevas habilidades (por ejemplo, gestión de proyectos, relaciones con las partes interesadas, trabajo con personas que salen de la exclusión, comunicación, marketing, etc.)*

*- Contribuciones indirectas al desarrollo social y económico (imagen positiva) en áreas locales pueden aprovecharse en licitaciones y fomentar el arraigo local*

#### *Acciones evaluadas*

*- Seguir iniciativas de interés general y patrocinios*

*- Establecer pautas de patrocinio que reflejen el Manifiesto*

*- Desarrollar y monitorear asociaciones en áreas como la lucha contra la exclusión, la investigación ambiental, el patrimonio cultural, etc.*

*- Facilitar y promover la participación de los empleados en iniciativas de patrocinio / Promover y elogiar el patrocinio de habilidades*

*- Evaluar los impactos en las iniciativas apoyadas y en los líderes de proyectos*

*- Medir el número de empleados involucrados*

*- Generar intercambios y sinergias con otras empresas y fundaciones*

*Las acciones llevadas a cabo en 2023, en materia de accesibilidad, se detallan en el capítulo 7 Sociedad.*

## 4.7 Igualdad

### Medidas para promover la igualdad de trato



Compromiso N°6:

¡Juntos! Fomentar la igualdad y la diversidad

Nuestra cultura se basa en reunir a personas de diferentes orígenes y experiencias. Luchamos contra todas las formas de discriminación en la contratación, en las relaciones laborales y en las trayectorias profesionales de nuestros empleados. Formamos a nuestros directivos en este requisito y lo inculcamos a nuestros proveedores y subcontratistas.

Nos comprometemos a diversificar nuestro personal de supervisión para incluir a más mujeres y personas de diversos orígenes.

## 4.7 Igualdad

### Manifiesto de VINCI: Compromiso N°6

#### *Fomentar la igualdad y la diversidad*

*VINCI se compromete a:*

- *Combatir todas las formas de discriminación*
- *Diversificar la gestión y ofrecer oportunidades laborales de gestión a personas de todos los orígenes. Objetivos: aumentar la proporción de mujeres en puestos directivos al 20% en 2015 y luego al 25% en 2020*

#### *Ámbitos de actuación*

- *Prevenir todas las formas de discriminación (género, edad, discapacidad, origen, preferencia sexual, etc.)*
- *Promover la igualdad de oportunidades (acceso a formación, ascensos profesionales, remuneración, etc.)*
- *Promover a las poblaciones locales a puestos directivos*

#### *Repercusión en el desempeño global*

- *Contribuir a la lealtad y motivación de los empleados, mejorar el atractivo para el empleador*
- *Anticipar los requisitos a la luz de los desafíos futuros, apoyar el cambio*

*- Las contribuciones al desarrollo de habilidades locales pueden mejorar las propuestas comerciales*

#### *Acciones evaluadas*

- *Analizar el personal y las prácticas de la empresa para promover la diversidad, identificar altas -prácticas de riesgo*
- *Desarrollar métricas para monitorear el crecimiento de la diversidad del personal*
- *Analizar los procesos de recursos humanos (reclutamiento, capacitación, promoción, movilidad, remuneración, etc.) para garantizar que no sean discriminatorios*
- *Capacitar/informar a los gerentes para prevenir la discriminación y promover la igualdad de oportunidades (100 % de directivos capacitados)*
- *Desarrollar acciones voluntarias específicas para fomentar la diversidad del personal*
- *Trazar una estrategia para promover la diversidad y la igualdad de oportunidades*

## 4.7 Igualdad

### Plan de Igualdad AXIANS

El Plan de Igualdad persigue integrar e impulsar el principio de igualdad entre todas las personas que forman AXIANS. El Plan de Igualdad vigente fue aprobado el 3 de febrero de 2023. Dicho Plan ha sido diseñado con el objetivo de que su ejecución y evaluación se desarrollen en base a la *Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo*, así como, el *Real Decreto 901/2020, del 13 de octubre*, y el *Real Decreto 902/2020, del 13 de octubre*.

Entendemos que el éxito depende de las personas que conforman la compañía y que aportan talento diverso, por eso en AXIANS se trabaja en hacer realidad el principio de igualdad de oportunidades, estableciendo unas bases sólidas que respondan a las necesidades y faciliten la calidad y sostenibilidad empresarial. Estas bases son:

Proceso de selección y contratación:

- ▶ Garantizar la igualdad de oportunidades y promover la no discriminación por razón de raza, sexo, nacionalidad, religión, edad o cualquier otra condición personal.
- ▶ Asegurar la equidad como principio básico en las pruebas de selección.

Clasificación Profesional:

- ▶ Establecer criterios claros, objetivos y de valoración de puesto, que determinen la asignación del personal a cada grupo profesional.

Formación:

- ▶ Garantizar el acceso en igualdad de condiciones de mujeres y hombres a la formación interna en la empresa.
- ▶ Promover la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.

Promoción Profesional:

- ▶ Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción profesional.
- ▶ Impedir la creación de barreras que dificulten la promoción de mujeres.
- ▶ Mantener el reconocimiento de los méritos profesionales como fórmula de acceso a puestos de responsabilidad, en igualdad de condiciones.

Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre hombres y mujeres:

- ▶ Favorecer la estabilidad en el empleo.
- ▶ Favorecer aquellas medidas que impliquen una mejora en las condiciones de trabajo de la plantilla.

## 4.7 Igualdad

### Plan de igualdad AXIANS

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:

- ▶ Contribuir a alcanzar la plena efectividad del principio de igualdad de trato y de oportunidades a través de medidas que favorezcan la compatibilidad entre la atención a la vida personal y familiar y el desarrollo profesional.

Infrarrepresentación Femenina:

- ▶ Lograr una mayor representación de las mujeres en aquellas categorías en las que se encuentren infrarrepresentadas.

Retribución:

- ▶ Mantenimiento de un sistema retributivo en el que se respeten los principios de objetividad, equidad y no discriminación por razón del sexo.
- ▶ Asegurar que el sistema retributivo está orientado a premiar el logro, sin discriminación por razón de sexo.
- ▶ Garantizar la Igualdad de trato y de valoración en la aplicación del sistema retributivo a las personas que estén utilizando cualquier medida de conciliación personal, familiar y profesional.

Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo:

- ▶ Establecer medidas para la prevención de este tipo de situaciones dentro de la empresa y acordar un procedimiento de investigación de posibles casos.

Violencia de género:

- ▶ Mejorar las condiciones laborales y de vida de las mujeres víctimas de la violencia de género y prevención de este tipo de violencias.

Salud Laboral:

- ▶ Integrar la igualdad de mujeres y hombres en las políticas de prevención de riesgos de la empresa.

Comunicación y sensibilización:

- ▶ Facilitar la difusión y conocimiento sobre estos principios.

## 4.7 Igualdad

### Medidas para promover el empleo



Compromiso N°7:

¡Juntos! Promover carreras sostenibles

Adoptamos un enfoque a largo plazo en las relaciones con nuestros empleados. Practicamos una flexibilidad responsable para fomentar el desarrollo profesional y personal equilibrado de nuestros empleados.

Nos comprometemos a proponer oportunidades de formación y movilidad laboral a todos nuestros empleados con el fin de promover la empleabilidad sostenible.

## 4.7 Igualdad

### Manifiesto de VINCI: Compromiso N°7

#### *Construir carreras sostenibles*

*VINCI se compromete a:*

- *Proponer oportunidades de formación y movilidad laboral a todos nuestros empleados con el fin de promover la empleabilidad sostenible*

#### *Ámbitos de actuación*

- *Planificación de la plantilla*
- *Gestión de la flexibilidad, utilización de trabajadores temporales y contratos de duración determinada*
- *Gestión individual y colectiva en las organizaciones*

#### *Repercusión en el desempeño global*

- *Un impulsor esencial para respaldar la evolución de las descripciones y técnicas de trabajo, para desarrollar y ofrecer soluciones completas y para el desarrollo internacional*
- *Fomentar la lealtad de los empleados y el atractivo del empleador*

- *Contribuir al desempeño general de los empleados y a mejorar el clima social*

- *Impacto positivo en empleo local y desarrollo económico, que pueden beneficiar las ofertas*

#### *Acciones evaluadas*

- *Construir planes de desarrollo sostenible para los empleados para empoderarlos a crecer en la empresa, desarrollar su movilidad geográfica o funcional y asumir más responsabilidades*

- *Construir métricas cuantitativas y cualitativas para la capacitación, individual evaluaciones, promoción interna y movilidad*

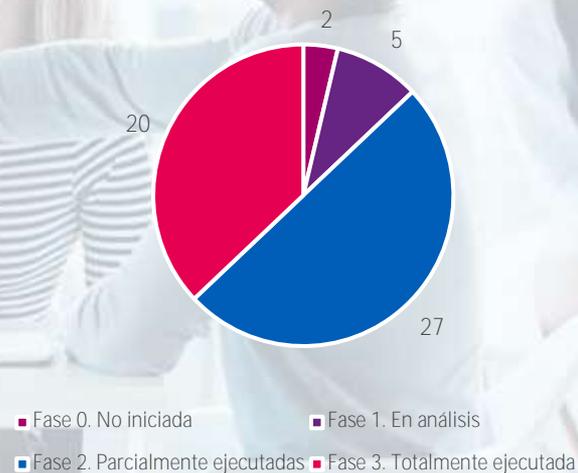
- *Gestionar responsablemente la flexibilidad (uso de trabajadores temporales y contratos de duración determinada) y la recolocación fuera de la empresa de personas que se acercan al final de sus contratos*

## 4.7 Igualdad

### Medidas adoptadas AXIANS España

- ▶ Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad – se encargan de velar por la correcta implantación y desarrollo de las 54 medidas del Plan de Igualdad de AXIANS
- ▶ Programa Oportunidades de Carrera – AXIANS dispone de un Programa de Oportunidades de Carrera para favorecer la movilidad laboral interna
- ▶ Acciones de Sensibilización
  - 8 de Marzo – Día Internacional de la Mujer
  - Mujeres con valores
- ▶ Formación
  - Los fundamentos de la inclusión
  - Combatir el sexismo cotidiano
  - Diversidad: retos y oportunidades
  - Gestión inclusiva
  - Entender el sexismo cotidiano

Estado de las acciones  
Plan de Igualdad AXIANS



## 4.7 Igualdad

### Protocolos de acoso sexual y por razón de sexo

AXIANS tiene definido un Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo. En este protocolo se manifiesta la tolerancia cero ante todo tipo de conductas constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo y se asume el compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en la organización.

El protocolo aúna dos tipos de medidas:

- ▶ **Medidas preventivas**
  - Concienciación, información y prevención
  - Promover el trato cortés, respetuoso y digno
  - Formación en materia de igualdad y acoso
- ▶ **Medida proactivas**
  - Comisión instructora y de seguimiento
  - Canal de denuncia
  - Investigación, resolución y comunicación
  - Comunicación y seguimiento

En 2023 se produjo una denuncia por acoso sexual que fue objeto de investigación, resolución y comunicación a las partes de acuerdo a lo establecido en el Protocolo.



## 5 Derechos humanos

axxianns

## 5.1 Guía VINCI de los Derechos Humanos

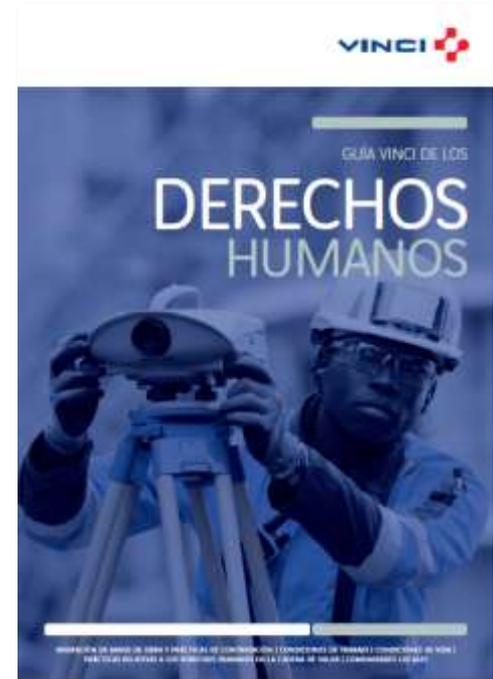
Según la Guía VINCI de los Derechos Humanos:

*“en todas partes debemos actuar respetando los derechos de esas personas, así como de las comunidades locales que pueden verse afectadas por nuestros proyectos y actividades.*

*Para ello, nuestra voluntad es aplicar la reglamentación local, en todos los países en donde estamos presentes, en todos nuestros negocios y en nuestras empresas, así como una base común de principios y directrices en materia de derechos humanos.*

*Este conjunto común de principios y directrices se basa igualmente en:*

- ▶ *Compromisos que establecemos aplicando las normas internacionales a las cuales se ciñe el Grupo VINCI y sus empresas, en particular los Principios rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos.*
- ▶ *Reglas propias que hemos elaborado para esos textos básicos, traduciéndolos a la realidad de nuestros oficios y proyectos.”*



# 5.1 Guía VINCI de los derechos humanos

## Las directrices de VINCI

Nuestra reflexión colectiva nos ha permitido identificar cinco áreas en las cuales las actividades del Grupo VINCI pueden tener un impacto significativo sobre los derechos humanos.

Esas cinco áreas cubren el conjunto del ciclo de vida de los proyectos, desde la respuesta a las licitaciones, la preparación de los sitios de obras y la construcción, hasta las etapas de puesta en servicio y de explotación. En cada una de esas áreas, se identificaron situaciones concretas, así como las prácticas correspondientes por ejecutar, llamadas «directrices». Estas son propias del Grupo VINCI y pueden evolucionar en el tiempo.



## 5.2 Diligencia Debida

Una exigencia cada vez más importante en la sociedad civil



Se puede observar el crecimiento de las expectativas de las compañías dentro de la sociedad civil con relación a los derechos humanos. Esto se traduce en especial por la adopción en 2011 de los «Principios Rectores sobre empresas y derechos humanos de las Naciones Unidas», que imputan la responsabilidad a las empresas y a los Estados en ese tema, así como a las vías de recursos asequibles a las víctimas de violaciones de los derechos humanos.

Estos Principios Rectores de las Naciones Unidas, retomados por otras instituciones internacionales importantes, se consideran hoy como la referencia en materia de gestión con relación al impacto que tienen sobre los derechos humanos. Hacen énfasis en particular en la «debida diligencia» que deben ejercer las compañías en esta área, en particular las compañías internacionales que operan en países en los que se consideran que los derechos humanos están amenazados. En la actualidad, muchos gobiernos han incluido este concepto de debida diligencia en sus reglamentaciones nacionales.

## 5.3 Prevención de violaciones de los derechos humanos

*Los principios de VINCI en materia de derechos humanos se inscriben en la línea del Manifiesto VINCI, que cubre todos los campos de nuestra responsabilidad corporativa: colaboración con las partes interesadas, ética, responsabilidad social y ambiental, salud y seguridad en el trabajo.*

*El Manifiesto, fundamento de nuestros compromisos colectivos, se aplica a todas nuestras empresas, cualesquiera que sean su negocio y país de implantación. Todos los gerentes de VINCI son custodios de la credibilidad del Grupo en cuanto a su capacidad de respetar esos compromisos adquiridos con todas nuestras partes interesadas. Los principios en materia de derechos humanos tienen la misma dimensión universal en el seno del Grupo.*

*La “Guía VINCI de los Derechos Humanos” se redactó partiendo de los Principios Rectores de las Naciones Unidas y de las principales convenciones internacionales, así como de un estudio específico acerca de los riesgos de impactos negativos sobre los derechos humanos en diferentes geografías, y apoyándose en herramientas ya existentes en VINCI (guía de las buenas prácticas en el marco de iniciativa Cooperate; Estándares de Alojamiento Laboral y Bienestar de Soletanche Freyssinet).*

*Ese trabajo fue llevado a cabo en red por las direcciones de recursos humanos del Grupo y de sus sectores de negocios, en unión con los actores operativos, con el fin de identificar los temas comunes en todas las empresas, los principales riesgos relacionados con los derechos humanos, así como los principios y comportamientos por adoptar para prevenir esos riesgos.*

*VINCI se equipó así de una herramienta operacional que los empleados pueden utilizar directamente cuando intervienen en temas relacionados con los derechos humanos, en todos los países en donde el Grupo está presente.*

*La sección N° 4: Prácticas relativas a los derechos humanos en la cadena de valor de la Guía establece que la prevención de los riesgos de violaciones a los derechos humanos en la cadena de valor requiere un conocimiento profundo de las prácticas de gestión de los socios contractuales de nuestros proyectos. Se trata entonces de un proceso continuo que solo puede aplicarse a largo plazo.*

*Concienciar, identificar los riesgos y celebrar contratos*

- ▶ Concienciar a los dirigentes de la compañía de los riesgos eventuales relativos a los derechos humanos relacionados con compañías subcontratistas y de las principales compañías contratantes implicadas en el proyecto.
- ▶ Identificar los riesgos más críticos relativos a los derechos humanos relacionados con las actividades de las empresas subcontratistas y de las principales empresas contratantes implicadas en el proyecto.
- ▶ Incluir referencias específicas a cuestiones relacionadas con derechos humanos, como parte de los procesos de licitación y de celebración de contratos con las empresas subcontratistas y principales empresas contratantes implicadas en el proyecto.

## 5.4 Derechos sindicales, OIT y diálogo con las comunidades locales

La Guía VINCI de los Derechos Humanos se ha elaborado partiendo de las principales convenciones internacionales, tales como, Naciones Unidas, OCDE y la OIT, así como de un estudio específico acerca de los riesgos e impactos negativos sobre los derechos humanos en diferentes geografías.

Dentro de las directrices establecidas en este documento, se reconoce el respeto de las leyes nacionales sobre la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.

A través de estas directrices, AXIANS aplica los convenios fundamentales de la OIT, fomentando los derechos laborales, estimulando oportunidades dignas de empleo, mejorando la protección social, y reforzando el diálogo en cuestiones relacionadas con el trabajo.

AXIANS reconoce el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales y en consecuencia reconoce el derecho de sus trabajadores a:

- ▶ Afiliarse al sindicato de su elección con la sola condición de observar los estatutos del mismo o a separarse del que estuviese afiliado, no pudiendo nadie ser obligado a afiliarse a un sindicato.
- ▶ Los afiliados/as podrán elegir libremente a sus representantes dentro de cada sindicato.
- ▶ Las personas trabajadoras tienen derecho a la actividad sindical.

Otra directriz de esta Guía establece la obligación de instaurar un diálogo con las partes interesadas, en especial con los representantes de las comunidades locales.

Dentro de las alianzas para impulsar el desarrollo AXIANS, como parte del Grupo VINCI, está adherido a iniciativas externas como:

1. Building Responsibly: Grupo de empresas líderes en ingeniería y construcción que está trabajando conjuntamente para elaborar normas comunes, actualizar sus prácticas y compartir sus herramientas.
2. Leadership Group for responsible recruitment: iniciativa de colaboración entre empresas líderes y organizaciones expertas que se esfuerza por promover las prácticas de contratación responsable y erradicar la servidumbre por deudas.
3. Enterprises pour les droits de l'Homme: Empresas por los Derechos Humanos a cuyo consejo ejecutivo pertenece VINCI y cuya finalidad es promover una mejor integración de los Derechos Humanos en las políticas y prácticas empresariales.
4. Pacto Mundial: promover una mejor integración de los Derechos Humanos en las políticas y prácticas empresariales.
5. Negocios para el crecimiento Inclusivo: Iniciativa mundial gestionada por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) comprometida con el fomento de un crecimiento más inclusivo.

## 5.5 Derecho a la no discriminación y eliminación del trabajo forzoso

La Guía VINCI de los Derechos Humanos establece dos secciones con acciones definidas para tratar la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil.

### Sección N° 1: Migración de mano de obra y prácticas de contratación

Las directrices de esta sección estipulan las acciones que deben tomarse para protegerse contra situaciones potenciales de trabajo forzado (ya sea que el Grupo realice la contratación directamente o a través de agencias de trabajo temporal). Las acciones están agrupadas en tres campos de actuación:

- ▶ Pagos y gastos de contratación
- ▶ Sustitución de los contratos de trabajo
- ▶ Permiso de trabajo, documentos de identificación, visa de trabajo y permiso de salida

### Sección N° 2: Condiciones de trabajo

Esta sección tiene que ver con los riesgos potenciales de violaciones a los derechos laborales fundamentales que pueden resultar de una falta de vigilancia sobre las condiciones de trabajo. Para cada uno de los temas, las directrices especifican los enfoques y acciones para protegerse contra riesgos de violaciones de los derechos laborales fundamentales en el lugar de trabajo.

Las acciones se agrupan en 8 campos de actuación, entre los cuales, se encuentran:

- ▶ Discriminación:
  - La compañía combate todas las formas de discriminación en el momento de contratación, en las relaciones laborales y durante la evolución profesional de sus empleados.
  - La compañía se compromete a promover la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres.
  - La compañía debe esforzarse por desarrollar programas de promoción de la diversidad y de concienciación de la discriminación en el seno de su personal.
  - En la medida de lo posible, la compañía debe esforzarse por armonizar las condiciones de trabajo del personal migrante que interviene en el mismo lugar de trabajo.
  - La compañía debe esforzarse por aplicar mecanismos de tratamiento de reclamaciones de manera que los trabajadores puedan usarlos efectivamente para presentar alguna queja relacionada con el trabajo.
- ▶ Contratación de trabajadores menores de edad
  - La compañía dispone de una política relativa a la edad mínima de admisión al trabajo de conformidad con la legislación nacional, esa edad no puede ser inferior a 15 años.
  - La compañía no puede contratar menores de 15 años. Igualmente, la compañía no contratará niños que no hayan alcanzado la edad en la que finaliza la escolaridad obligatoria en los países donde opera, a menos que participen en programas oficiales de aprendizaje.
  - La compañía no debe emplear personas menores de 18 años para trabajos en condiciones peligrosas, en especial bajo tierra, bajo agua, a alturas peligrosas o en espacios confinados.

## 5.6 Derechos humanos en AXIANS España

### Medidas adoptadas

AXIANS España en línea los principios para la protección de los derechos humanos establecidos por el Grupo, contempla entre otras las siguientes medidas:

- ▶ Adoptar como propia la Guía de Derechos Humanos del Grupo VINCI - Mediante la publicación de la Guía en la intranet y en la página web de AXIANS.
- ▶ Traslado de medidas a terceras partes - A través de las *Condiciones Generales de Compra* de AXIANS, se traslada a los proveedores la obligación de cumplir con lo establecido en la Guía de Derechos Humanos. En el propio documento, se incluye el link de acceso para su consultar, así como la dirección a la que deben dirigirse en caso de que se detecte un incumplimiento de la misma.

AXIANS no ha recibido denuncias por vulneración de los derechos humanos durante 2023.



## 6 Corrupción y soborno

axxianns

# 6.1 Prevención de la corrupción y el soborno

## Código de Ética y Comportamientos VINCI

### Lucha contra la corrupción

*La adjudicación, negociación y ejecución de contratos públicos o privados no deben dar lugar a comportamientos o hechos que puedan ser calificados de corrupción activa o pasiva, o de complicidad de tráfico de influencia o complicidad de favoritismo.*

*Ningún colaborador de VINCI debe conceder directa o indirectamente a terceros ventajas indebidas, de ninguna naturaleza y por ningún medio, con el objeto de obtener o mantener una transacción comercial o un trato preferente.*

*Está prohibida la corrupción de los funcionarios públicos extranjeros en las transacciones comerciales internacionales.*

*Los colaboradores evitarán toda relación con terceros que pueda obligarlos personalmente y generar dudas sobre su integridad. Asimismo, procurará no exponer a tal situación a un tercero al que intente convencer o llevar a concluir un negocio con una sociedad del Grupo.*

*Todo colaborador que sea contactado a tales efectos deberá comunicarlo a su superior, que tomará todas las medidas necesarias para poner fin a esa situación.*

*No podrán ofrecerse ni aceptarse regalos en nombre de una sociedad de VINCI, salvo si su valor es simbólico o insignificante con respecto a las circunstancias, y siempre y que la naturaleza de las mismas no ponga en tela de juicio la honestidad del donador o la imparcialidad del beneficiario.*

*Cada colaborador deberá remitirse al Código de Conducta Anticorrupción de VINCI, que formaliza detalladamente las reglas aplicables en la materia.*

### Agentes comerciales

*Las empresas de VINCI sólo recurrirán a intermediarios, como agentes comerciales, consultores o proveedores de negocios, cuando éstos estén en medida de proporcionar una prestación legítima, útil y fundada en una competencia profesional específica. Esto evidentemente excluye el recurso a un intermediario para la realización de operaciones contrarias a la ley o susceptibles de ser consideradas como corrupción.*

*Las empresas de VINCI deberán velar por que esas personas no comprometan al Grupo mediante actos ilícitos.*

*A tales efectos, velarán por:*

- *Seleccionar con discernimiento a sus prestadores de servicios, teniendo en cuenta sus competencias y reputación, en especial en materia de ética en los negocios;*
- *Definir con precisión las prestaciones esperadas de los proveedores de servicios y la remuneración a la que éstos darán derecho;*
- *Asegurarse de la pertinencia e importancia de las prestaciones realizadas y de la coherencia de la remuneración con respecto a las prestaciones ofrecidas.*



## 6.2 Lucha contra el blanqueo de capitales

### Código de Conducta Anticorrupción

*“Nuestro Manifiesto, promueve el cumplimiento de los principios éticos. Nuestro Código de Ética y Comportamientos formaliza las normas de conducta que se imponen a todas nuestras empresas y colaboradores.*

*La lucha contra la corrupción figura como el primero de estos principios. No se trata únicamente de que cada colaborador del grupo VINCI adopte un comportamiento intachable, sino que participe en el dispositivo de prevención de la corrupción en su quehacer diario.*

*Este dispositivo se basa fundamentalmente en el presente Código de Conducta Anticorrupción, la identificación de los riesgos de corrupción y la puesta en marcha de acciones preventivas.*

*Este Código de Conducta tiene por objeto hacer explícitas las normas recogidas en nuestro Código de Ética y Comportamientos en materia de lucha contra las diferentes formas de corrupción...*

*Xavier Huillard”*

*Corrupción y comportamientos ilícitos relacionados*

*La corrupción suele ir acompañada de comportamientos ilícitos como por ejemplo tráfico de influencias, favoritismo, presentación de cuentas inexactas, malversación de bienes abuso, de cargo, enriquecimiento ilícito. En la mayor parte de los países, estos comportamientos constituyen infracciones tipificadas y pueden suponer la existencia de un acto de corrupción. Por ello, los colaboradores deben actuar con cautela.*

*Mecenazgo de empresa*

*Se trata del apoyo financiero, experto o material que brinda una empresa, sin esperar contrapartida económica directa, a un organismo que ejerce una actividad sin ánimo de lucro, a fin de respaldar proyectos de interés general (arte, cultura, ciencia, proyectos humanitarios y sociales, investigación, etc.). El mecenas tiene una intención liberal y su acción es básicamente desinteresada.*



## 6.3 Medidas adoptadas en AXIANS España

AXIANS España en línea con los objetivos para la prevención de la corrupción y el soborno y la lucha contra el blanqueo de capitales del Grupo establece las siguientes medidas:

- ▶ Adoptar como propios los Códigos Éticos y Anticorrupción del Grupo VINCI - Mediante la publicación de los Códigos en la intranet y en la página web de AXIANS.
- ▶ Aceptación de los Códigos y formación a los colaboradores - Durante el proceso de onboarding, los colaboradores tienen a su disposición en la herramienta corporativa, los *Códigos Éticos* y *Anticorrupción* para su lectura y aceptación. Adicionalmente, también se habilitan las formaciones obligatorias en materia de anticorrupción a través de la herramienta de e-Learning Plataforma UP!
- ▶ Traslado de medidas a terceras partes - A través de las *Condiciones Generales de Compra* de AXIANS, se traslada a los proveedores la obligación de cumplir con lo establecido en el *Código Ético* y *Comportamientos*, y en el *Código de Conducta Anticorrupción*. En el propio documento, se incluye el link de acceso para su consulta, así como la dirección a la que deben dirigirse en caso de que se detecte un incumplimiento de la ética o ilícito.
- ▶ Procedimientos de diligencia debida - Descrito en el capítulo 7. *Sociedad - Subcontratas y proveedores*
- ▶ Sistema Interno de Información o canal de denuncias - Este Sistema es la herramienta corporativa que VINCI Energies España y las sociedades que forman parte de su Grupo, ponen a disposición de sus empleados, colaboradores y terceros externos, para la comunicación de alertas relacionadas con:
  - Cualquier acción u omisión que pueda constituir una infracción del Derecho de la Unión Europea o infracción penal o administrativa grave o muy grave, en los términos detallados en la ley española 2/2023, de 20 de febrero.
  - Cualquier conducta, comportamiento o práctica que pueda implicar alguna irregularidad o actuación contraria a la normativa existente en materia de compliance, como a los códigos éticos; en materia de derechos humanos; seguridad y salud; medioambiente; etc.
  - Denuncias de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

Y siempre que los hechos se produzcan dentro de un contexto laboral o profesional (ámbito objetivo).

Durante el 2023 no se ha producido ninguna denuncia contra el Código de Ética y comportamientos y el Código de Conducta anticorrupción en AXIANS.

## 6.3 Medidas adoptadas en AXIANS España

### Procedimientos de diligencia debida

AXIANS dispone de un procedimiento para evaluar los riesgos a nivel de corrupción que pueden tener sus clientes, proveedores y subcontratas. *Third Party Assessment (TPA)*

En 2023, el proceso del *Third Party Assessment* ha estado sumergido en una profunda revisión, por lo que durante este año sólo se ha evaluado a aquellos clientes que se consideraban críticos para el negocio.

El proceso de evaluación requiere la cumplimentación de un informe donde se incluyen los resultados obtenidos de la búsqueda en medios públicos de información de los terceros, de sus principales accionistas y junto con las palabras “soborno” o “corrupción”.

Una vez finalizado el informe, en función de la información obtenida, se categorizan a los terceros en los siguientes niveles:

- ▶ A: la relación comercial continua sin ninguna condición
- ▶ B: la relación comercial continua con alguna condición
- ▶ C: se paraliza la relación comercial hasta que se cumpla alguna condición
- ▶ D: finalización de la relación comercial

En 2023, el proceso del Third Party Assessment ha estado sumergido en una profunda revisión. Debido a esto, y ligado a la complejidad y criticidad asociada los proyectos, unicamente se considerado necesario evaluar a un cliente:

Third Party Assessment						
Niveles	2023			2022		
	Cientes	Proveedores	Subcontratas	Cientes	Proveedores	Subcontratas
A	-	-	-	10	10	4
B	1	-	-	-	-	1
C	-	-	-	-	-	-
D	-	-	-	-	-	-

# 7 Sociedad

axxianns

# 7.1 Compromisos con el desarrollo sostenible

## Impacto en el empleo y desarrollo local - Fundación VINCI España



La Fundación VINCI España apoya acciones innovadoras de agentes que luchan contra la exclusión, a través del acompañamiento realizado por trabajadores del Grupo, que se implican de manera continuada, aportando su dedicación en proyectos que ellos mismos impulsan.

La Fundación evalúa las propuestas de apadrinamiento de sus empleados y las respalda con soporte económico y cediendo parte del tiempo de la jornada laboral, para que los trabajadores puedan poner en marcha o colaborar con los distintos proyectos.

En 2015 las empresas de Grupo VINCI en España, junto con la Fondation d'Entreprise VINCI pour la Cité, constituyen la Fundación VINCI España, una fundación hermana que se rige por los mismos principios y que actúa como una organización sin ánimo de lucro dedicada a la lucha contra la exclusión social.

Durante el año 2023, AXIANS ha colaborado con la Fundación VINCI España a través del proyecto "Refugi del Ribera: Formación **Prelaboral**".

El proyecto consistía en un programa de formación teórico-práctica en el sector de la hostelería, para la gestión integral del Espacio de cafetería Refugi del Ribera Baixa, ubicado en el Centro Cívico Ribera Baixa del Prat de Llobregat.

El programa se realizó en un escenario de actividad real, para personas en situación prelaboral usuarias de la Fundació Rubricatus. A través de esta iniciativa, se ha trabajado la integración en el sector laboral de 14 personas con diversidad intelectual.



La Fundació Rubricatus

PRO PERSONES AMB DISCAPACITAT

# 7.1 Compromisos con el desarrollo sostenible

## Impacto en el empleo y el desarrollo local

AXIANS colabora con centros especiales de empleo y entidades dedicadas a realizar una labor social, y o ambiental, para impulsar el bienestar de la sociedad y contribuir al desarrollo sostenible a nivel local.

Estas empresas ofrecen servicios, a través de sus CEE y empresas auxiliares, en varios ámbitos:

- ▶ Servicios de limpieza y medioambiente
- ▶ Logística
- ▶ Hoteles
- ▶ Servicios de outsourcing
- ▶ Compras sostenibles
- ▶ Salud

Los principales colaboradores, entre otros, son la FUNDACIÓN JUAN XXIII e ILUNION.



Las inversiones realizadas en entidades locales que contribuyen al desarrollo local y al empleo son las siguientes:

Inversión en entidades locales		
Entidad	Importe	
	2023	2022
Fundación Juan XXIII - Roncalli	195.319,46	169.856,74
Ilunion Fisioterapia y Salud	1.980,00	1.980,00
Ilunion Turismo Responsable	7.161,00	4.331,08
Ilunion CEE Limpieza	89.633,81	23.520,29
Ilunion Hoteles	240,00	65,45
Ilunion CEE Outsourcing	41.567,57	-
Modern Depot	15,00	2.798,08
RAL*	-	6.335,40
Lyreco - a través de la Fundación Juan XXIII	-	33.635,50
<b>Total</b>	<b>272.870,81</b>	<b>242.522,54</b>

\*Ya no se ha trabajado con ellos en 2023

\*\*La Inversión de Lyreco en 2023 se encuentra unificado con la Fundación Juan XXIII

# 7.1 Compromisos con el desarrollo sostenible

## Relaciones y diálogo con las comunidades locales

AXIANS aporta su grano de arena con las acciones que organiza el Club Solidario, que apoya proyectos solidarios y colabora con organizaciones sin ánimo de lucro.

Estas son los proyectos y organizaciones con los que se ha colaborado AXIANS en 2023:

Reporte de acciones solidarias			
Fecha	Acción	Localidad	Organización
Dic - 23	Donación de material informático (pantallas de ordenador) y material auxiliar (alzadores de pantalla y fundas de portátil)	Madrid	Apadis; Grupo Lábor; Norte Joven
Dic - 23	Mercadillo solidario de productos hechos a mano por los miembros de la asociación	Madrid	Fundación ANDE
Dic - 23	Campaña de donación sangre que ha permitido ayudar a 69 pacientes que necesitaban transfusiones	Madrid	Cruz Roja
Ene - Dic	Colaboración en la recogida de tapones como ayuda para la financiación de tratamientos médicos y ortopédicos que no están cubiertos por la Seguridad Social, o se cubra sólo en parte	Madrid, Barcelona, Coruña	Fundación SEUR



Tapones para una nueva vida®

# 7.1 Compromisos con el desarrollo sostenible

## Relaciones y diálogo con las comunidades locales

AXIANS cuenta con fabricantes para los que el compromiso con la sostenibilidad es uno de los ejes principales de su negocio



Una parte importante de su estrategia es ayudar a los clientes a alcanzar sus objetivos de sostenibilidad. Las soluciones de Cisco se encuentran orientadas a mejorar la eficiencia energética y de recursos, habilitar la gestión de energía y ofrecer sostenibilidad en la gestión del ciclo de vida



Se compromete a garantizar que sus esfuerzos en responsabilidad corporativa resuenen en todo su negocio, desde los socios de la cadena de suministro que seleccionan hasta los clientes a los que sirven. Los principales objetivos que persiguen se encuentran relacionados con la gestión sostenible de productos; el consumo responsable de recursos; capital humano; diversidad, equidad e inclusión; la privacidad y seguridad de datos; y la filantropía



Centrados en el futuro y, para proteger la forma de vida digital, también se comprometen con una acción climática audaz. Las acciones que tomen deben ser inmediatas, basadas en datos, con la ciencia como barrera para estrategias sólidas. Dichas acciones se encuentran alineadas en operaciones sostenibles, cadena de valor y ecosistema



La misión de responsabilidad social corporativa de Fortinet está enfocada en entregar tecnologías seguras y sustentables, diversificar el talento en ciberseguridad y promover negocios responsables a través de la cadena de valor.



Desde el cumplimiento y la ética hasta la sostenibilidad ambiental y la filantropía, defienden la innovación y los estándares más altos en su sector. Siguen impulsando operaciones sostenibles: conectando comunidades a través de la tecnología y fomentando una fuerza laboral inclusiva y diversa.



El marco de F5 para la diversidad y la inclusión es un modelo dinámico. Cada concepto se compone de múltiples factores que requieren enfoque y compromiso en todos los niveles de la organización. Como empresa, hacen que estos esfuerzos formen parte de la forma en que hacen negocios.



Estamos comprometidos a mantener los más altos estándares de ética y gobierno corporativo, y a fomentar una fuerza laboral y un ecosistema de clientes y socios diversos e inclusivos. Creemos que estas prácticas brindarán el mayor valor a nuestros empleados, clientes, socios y accionistas. Nuestra huella global proporciona un nivel adicional de sostenibilidad para el desempeño empresarial y nos aseguramos de impulsar esta responsabilidad en todas nuestras ubicaciones globales.



Ayuda a combatir los desafíos de TI sostenibles y permitir la transformación y modernización teniendo en cuenta la transformación sostenible, eficiencia operativas y visibilidad y la gestión completa del ciclo de vida de los activos

# 7.1 Compromisos con el desarrollo sostenible

## Relaciones y diálogo con las comunidades locales

### ▶ United Nations – Global Compact

El Grupo VINCI además de las acciones llevadas a cabo internamente a favor del respeto a los derechos humanos, decidió unirse a varios grupos e iniciativas externos para trabajar colectivamente con una variedad de partes interesadas en herramientas, metodologías y acciones, para así poder enfrentar mejor los desafíos que afectan a un gran número de partes interesadas a lo largo de toda la cadena de valor.



### ▶ Premios y reconocimientos

Cisco

- Customer Experience & Software Partner of the Year 2022
- Application Experience Partner of the Year (South Theatre) 2022
- Especialización en Sostenibilidad Medioambiental de Cisco

A10

- Best Cross Theatre Partner 2022

Ecovadis

- Medalla de Plata como reconocimiento por los logros en sostenibilidad.



## 7.2 Subcontratación y proveedores

### Política de Compras y Condiciones Generales de Compra

▶ AXIANS dispone de una *Política de Compras* a través de la cual se busca proporcionar coherencia, transparencia y eficiencia en el proceso de adquisición de bienes y servicios. La política en línea con los objetivos y directrices del Grupo VINCI se rige por los siguientes principios:

- Excelencia operacional como práctica habitual
- El cliente como centro del negocio
- Innovación como vía de progreso
- Apertura al cambio
- Objetividad y transparencia
- Las personas como artífices del éxito
- La sostenibilidad como permanencia en el tiempo

▶ Adicionalmente, AXIANS dispone de unas *Condiciones Generales de Compra* donde se establecen las normas que regulan la relación entre la compañía y sus proveedores durante el proceso de adquisición de bienes y servicios.

▶ Por todo ello, al comienzo de la relación comercial, se lleva a cabo el *proceso de homologación y alta de proveedores y subcontratas* se requiere el cumplimiento y aceptación de los siguientes requisitos y compromisos:

- Código de Ética y Comportamientos de VINCI
- Código de Conducta anticorrupción de VINCI
- Políticas de AXIANS
- Condiciones Generales de Compra
- Requisitos de Seguridad de la Información para Proveedores
- Compromisos de subcontratistas
- Certificaciones ISO y otras certificaciones disponibles

La *Política de Compras* y las *Condiciones Generales de Compra* se encuentran disponibles en la página web de AXIANS [www.axians.es](http://www.axians.es).

## 7.2 Subcontratación y proveedores

### Consideración de nuestra responsabilidad social y ambiental

AXIANS lleva a cabo la *evaluación a sus proveedores y subcontratas* desde el inicio de la actividad comercial, durante la fase de homologación y de manera periódica a través de las lecciones aprendidas al cierre de cada proyecto. Estas lecciones nos permiten identificar posibles problemas e incidencias relacionados con los proveedores de equipamiento o los subcontratistas involucrados. Si algún proveedor obtiene resultados negativos, tomamos decisiones sobre acciones correctivas y/o sancionadoras, asegurando así una reevaluación continua.

En cuanto a las subcontratas, las evaluamos de forma recurrente a través de la plataforma e-Coordina. Los subcontratistas que no actualizan su documentación se pueden enfrentar a restricciones para acceder a los centros de trabajo del cliente y desarrollar los servicios contratados.

Con la implementación del Proceso de Compras, se está alineando la metodología de evaluación de proveedores con los principios de evaluación de terceros para proveedores de primer rango de VINCI. Este enfoque garantiza una gestión eficiente y responsable de nuestros proveedores y subcontratistas, contribuyendo a la calidad y sostenibilidad de nuestras operaciones.

Dentro de los objetivos de área de Compras, en su *Plan Estratégico 2024-2026*, se contempla la implantación, entre otras, de las siguientes acciones:

- ▶ Armonización de Procedimientos e Implantación Tecnológica
  - Condiciones generales de Compras armonizadas para todo el perímetro y Grupo.
  - Elaborar y difundir procesos claves a nivel corporativos (Compras-SSGG-Logística).
- ▶ Compras Sostenibles
  - Electrificación del 30 % de la flota identificada
- ▶ Marketing de Compras
  - Automatización de KPI'S de Compras, SSGG y Logística
- ▶ Compliance y Ética
  - Medición del nivel de servicio y rendimiento del equipo de Compras
- ▶ Especialización y Profesionalización
  - Certificación ISO 20400

## 7.3 Consumidores

### Medidas para la salud y seguridad

AXIANS se asegura de cumplir con todas las regulaciones para garantizar la calidad y la seguridad de los servicios prestados, de los equipos comercializados y el equipamiento auxiliar empleado.

### Sistemas de reclamación y quejas recibidas

AXIANS dispone de diferentes métodos de evaluación que permiten conocer la satisfacción de los clientes:

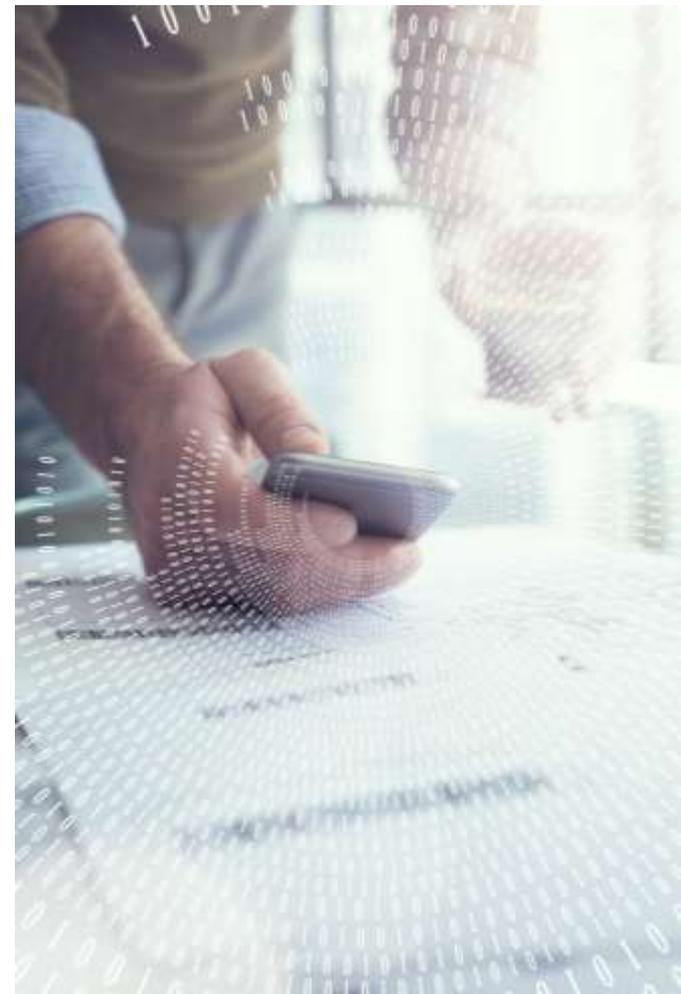
- ▶ Encuesta anual de satisfacción
- ▶ Actas de aceptación de proyecto
- ▶ Sistema interno de información o canal de denuncias

Es importante resaltar que durante 2023, no se han recibido quejas o reclamaciones por parte de clientes. Las actas de aceptación de proyecto se analizan individualmente y no se han registrado valoraciones negativas. Respecto a los resultados de la encuesta de satisfacción, no se han recibido resultados con puntuaciones negativas

## 7.3 Información fiscal

	2023	2022	2021
	(miles €)	(miles €)	(miles €)
<b>Resultado contable antes de impuestos</b>	8.425,00	8.188,00	7.852,00
<b>Base imponible fiscal</b>	10.230,00	8.884,00	8.154,00
<b>Impuesto sobre beneficios</b>	1.406,00	1.653,00	1.655,00

AXIANS no ha recibido ninguna subvención pública en el año 2023.



8 Anexo

axxianns

# 8.1 Tabla de contenidos

## 2. Nosotros

Requisito legal	Art.	Pág. Informe
Breve descripción del modelo de negocio: entorno empresarial, organización y estructura, mercados en los que opera, objetivos y estrategias, principales factores y tendencias que puedan afectar a su evolución	art 1 - pág. 5	12 a 29
Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a las cuestiones anteriores y procedimientos de identificación, evaluación, prevención y atenuación de los riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo las medidas adoptadas	art 1 - pág. 5	31 a 33
Resultados de esas políticas incluyendo indicadores clave de resultados no financieros que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores	art 1 - pág. 5	34
Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo: relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos. Cómo se gestionan esos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos. Incluir información sobre los impactos que se hayan detectado, incluyendo un desglose sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo	art 1 - pág. 5	35, 36
Indicadores clave de resultados no financieros de la actividad del grupo y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad. Utilizar los estándares de indicadores clave no financieros que cumplan con las directrices de la Comisión Europea y con los estándares GRI, mencionando el marco nacional, europeo o internacional utilizado para cada materia. Estos indicadores clave deben aplicarse a cada uno de los apartados del EINF y deben ser útiles, teniendo en cuenta las circunstancias, y coherentes con los parámetros utilizados en los procedimientos internos de gestión y evaluación de riesgos	art 1 - pág. 5	34, 37 a 39
Facilitar información sobre los aspectos en los que haya más posibilidades de que se materialicen los principales riesgos de efectos graves y los que ya se hayan materializado. Los riesgos de efectos adversos pueden derivarse de actividades propias de la empresa o pueden estar vinculados a sus actividades	PREAMBULO I pág. 2	38, 39

# 8.1 Tabla de contenidos

## 3. Cuestiones ambientales

Ámbito	Requisito legal	Art.	Pág. Informe
<b>General</b>	Los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente, en la salud y la seguridad	art 1 - pág. 6	41 a 47
	Los procedimientos de evaluación o certificación ambiental	art 1 - pág. 6	46
	Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	art 1 - pág. 6	45, 46
	La aplicación del principio de precaución	art 1 - pág. 6	47
	La cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	art 1 - pág. 6	45 a 47
<b>Contaminación</b>	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de CO2, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica, incluido el ruido y la contaminación lumínica	art 1 - pág. 6	51
<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, recuperación y eliminación de desechos	art 1 - pág. 6	48
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	art 1 - pág. 6	N/A
<b>Uso sostenible de recursos</b>	Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	art 1 - pág. 6	49
	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	art 1 - pág. 6	N/A
	Consumo directo e indirecto de energía	art 1 - pág. 6	49
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables	art 1 - pág. 6	51
<b>Cambio climático</b>	Elementos importantes de emisiones de GEI generados por la actividad de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	art 1 - pág. 6	50
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	art 1 - pág. 6	45, 51
	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir emisiones de GEI y los medios implementados para tal fin	art 1 - pág. 6	51
<b>Protección de la biodiversidad</b>	Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad	art 1 - pág. 6	52
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	art 1 - pág. 6	N/A

# 8.1 Tabla de contenidos

## 4. Cuestiones sociales

Ámbito	Requisito legal	Art.	Pág. Informe
<b>Empleo</b>	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	art 1 - pág. 6	54, 55
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	art 1 - pág. 6	54, 55
	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	art 1 - pág. 6	56
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	art 1 - pág. 6	57
	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	art 1 - pág. 6	58
	Brecha salarial	art 1 - pág. 6	58
	La remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad desagregada por sexo	art 1 - pág. 6	58
	La remuneración de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	art 1 - pág. 6	58
	Implantación de políticas de desconexión laboral	art 1 - pág. 6	59
	Empleados con discapacidad	art 1 - pág. 6	60
<b>Organización del trabajo</b>	Organización del tiempo de trabajo	art 1 - pág. 6	61
	Número de horas de absentismo	art 1 - pág. 6	62
	Medidas para conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de esas medidas por ambos progenitores	art 1 - pág. 6	63
<b>Salud y seguridad</b>	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	art 1 - pág. 7	64 a 66
	Accidentes de trabajo: frecuencia y gravedad por sexo	art 1 - pág. 7	67
	Enfermedades profesionales por sexo	art 1 - pág. 7	67

# 8.1 Tabla de contenidos

## 4. Cuestiones sociales

Ámbito	Requisito legal	Art.	Pág. Informe
<b>Relaciones sociales</b>	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar a los trabajadores y negociar con ellos	art 1 - pág. 7	68
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	art 1 - pág. 7	68
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en la salud y seguridad en el trabajo	art 1 - pág. 7	68
<b>Formación</b>	Políticas implementadas en formación	art 1 - pág. 7	69
	Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	art 1 - pág. 7	70
<b>Accesibilidad</b>	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	art 1 - pág. 7	71, 72
<b>Igualdad</b>	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres	art 1 - pág. 7	73 a 79
	Planes de igualdad	art 1 - pág. 7	75, 76, 79
	Medidas adoptadas para promover el empleo	art 1 - pág. 7	77 a 79
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	art 1 - pág. 7	80
	Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	art 1 - pág. 7	60, 95
	Política contra todo tipo de discriminación y gestión de la diversidad	art 1 - pág. 7	73, 74
	Aplicación de convenios fundamentales para la organización internacional del trabajo	PREAMBULO I - pág. 2	86
	Respeto de los derechos sindicales	PREAMBULO I - pág. 2	86
	Diálogo con las comunidades locales y las medidas adoptadas para garantizar la protección y el desarrollo de esas comunidades	PREAMBULO I - pág. 2	95 a 98

# 8.1 Tabla de contenidos

## 5. Derechos humanos

Requisito legal	Art.	Pág. Informe
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	art 1 - pág. 7	84
Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y medidas a mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	art 1 - pág. 7	85
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	art 1 - pág. 7	88
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	art 1 - pág. 7	86
La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	art 1 - pág. 7	87
La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	art 1 - pág. 7	87
La abolición efectiva del trabajo infantil	art 1 - pág. 7	82, 83

## 6. Corrupción y soborno

Requisito legal	Art.	Pág. Informe
Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	art 1 - pág. 7	90 a 93
Medidas para la lucha contra el blanqueo de capitales, aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	art 1 - pág. 7	90 a 93

# 8.1 Tabla de contenidos

## 7. Sociedad

Ámbito	Requisito legal	Art.	Pág. Informe
<b>Compromisos con el desarrollo sostenible</b>	Impacto de la actividad en el empleo y desarrollo local, en las poblaciones y en el territorio	art 1 - pág. 7	95, 96
	Relaciones con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	art 1 - pág. 7	97 a 99
	Acciones de asociación o patrocinio	art 1 - pág. 7	97
<b>Subcontratación y proveedores</b>	Inclusión en política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	art 1 - pág. 7	100
	Consideración de su responsabilidad social y ambiental	art 1 - pág. 7	101
	Sistemas de supervisión y auditorías. Resultados de las mismas. Due diligence	art 1 - pág. 7	101
	Incluir información sobre los procedimientos de diligencia debida (las actuaciones realizadas para identificar y evaluar los riesgos, así como para su verificación y control, incluyendo la adopción de medidas) aplicados por la empresa en relación a sus cadenas de suministro y subcontratación, para detectar, prevenir y atenuar efectos adversos existentes y potenciales	art 1 - pág. 7 PREAMBULO I - pág. 2	101
<b>Consumidores</b>	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	art 1 - pág. 7	102
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	art 1 - pág. 7	102
<b>Información fiscal</b>	Beneficios obtenidos por país	art 1 - pág. 7	103
	Impuestos sobre beneficios pagados	art 1 - pág. 7	103
	Subvenciones públicas recibidas	art 1 - pág. 7	103
	Incluir también referencias y explicaciones complementarias sobre los importes detallados en las cuentas anuales consolidadas	art 1 - pág. 7	103



# axians

The best of ICT  
with a human touch