

axians

# ESTADO INFORME NO FINANCIERO

---

2021

axians

VINCI  
ENERGIES

# Índice

## 01 Estrategia y modelo de negocio

- 1.1. Modelo de negocio y de marca
- 1.2. Nuestras soluciones
- 1.3. Innovación
- 1.4. Cifras clave
- 1.5. Recursos / Activos de AXIANS. Visión de futuro

## 04 Ética y conducta

- 4.1. Política de cumplimiento normativo
- 4.2. Código de conducta AXIANS
- 4.3. Política de responsabilidad social corporativa y códigos AXIANS
- 4.4. Otras políticas
- 4.5. Código de ética y comportamientos del grupo VINCI
- 4.6. Compromisos VINCI

## 02 Sistema de Gestión Integrado

- 2.1. Sistema de Gestión Integrado
- 2.2. Sistema de Gestión Ambiental

## 05 Grupos de interés

- 5.1. Compromisos con el desarrollo sostenible
- 5.2. Subcontratación y proveedores
- 5.3. Reconocimientos y premios de proveedores
- 5.4. Compras sostenibles
- 5.5. Clientes

## 03 Cuestiones sociales/ personal

- 3.1. Empleo
- 3.2. Organización del trabajo
- 3.3. Salud y seguridad
- 3.4. Política de desconexión digital
- 3.5. Relaciones sociales y patrocinios
- 3.6. Relación y carreras profesionales
- 3.7. Accesibilidad universal
- 3.8. Igualdad

## 06 Gestión del riesgo

### ANEXO I

Tabla de contenidos de la Ley 11/2018 sobre información no financiera

*De conformidad con lo establecido en la Ley 11/2018, determinadas sociedades entre las que se encuentra AXIANS, deben preparar un estado de información no financiera, que debe incorporarse en el informe de gestión o en un informe separado correspondiente al mismo ejercicio que incluya el mismo contenido y cumpla los requisitos exigidos, entre otras cuestiones: la información necesaria para comprender la evolución, los resultados, la situación y el impacto de su actividad con respecto a cuestiones medioambientales 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.*

*En el marco de esta ley AXIANS incorpora el presente Estado de Información No Financiera en el Informe de Gestión la sociedad, presentándose con las Cuentas Anuales correspondientes al ejercicio 2021.*

*El informe se ha desarrollado en base a los principios e indicadores de los “Estándares de Global Reporting Initiative (GRI): Opción esencial”. Con el objetivo de presentar la información de una manera transparente y precisa, en el presente informe se abordan los impactos económicos, ambientales y sociales de nuestra actividad y que pueden influir de forma sustancial en las evaluaciones de las partes interesadas.*

*Se ha contado para su elaboración con la colaboración de los siguientes departamentos: Dirección de Personas, Administración y Finanzas, Prevención de Riesgos Laborales, Calidad y Medio Ambiente, Innovación y Sistemas IT.*



# 01 Estrategia y modelo de negocio

En julio de 2017, Acuntia, S.A.U. pasó a formar parte del grupo VINCI (VINCI Energies España, S.A.), integrándose en el modelo de negocio del Grupo. Acuntia, S.A.U. se engloba dentro de la marca AXIANS del grupo VINCI Energies, especializada en proporcionar *servicios de ingeniería en el diseño, desarrollo, venta, implementación y mantenimiento de: redes seguras para la transmisión de voz, datos y vídeo y sistemas de almacenamiento; instalación de sistemas de cableado estructurado y fibra óptica, redes de área local y extensa, servicios de comunicaciones IP y de seguridad; prestación de servicios de monitorización remota, para sus clientes de los sectores de Administración Pública, Defensa, Salud, Universidades, Operadores de Telecomunicación, Financiero, Industria, Medios y Servicios y Empresas de servicios públicos. Servicios de formación accesorios y complementarios a las actividades anteriores.*

Acuntia, S.A.U. durante el año 2021 ha continuado con el proceso de transformación estratégico de integración en el grupo VINCI Energies España, evolucionado y adaptando su modelo de negocio al modelo de negocio del grupo VINCI basado en unidades de negocio (BUs) independientes e integradas en la compañía (ver organigrama en punto 1.5.1).



# 1.1. Modelo de negocio y de marca

## Nuestras Marcas

El Grupo VINCI opera en el mercado mediante tres marcas. ACUNTIA S.A.U. desarrolla su negocio bajo la marca AXIANS.



AXIANS es la marca especializada en las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) para las infraestructuras de IT y de comunicaciones. Proporciona soluciones de voz, datos e imagen, servicios de consultoría, integración, soporte, mantenimiento y servicios gestionados



Omexom es la marca especializada en generación, transporte, transformación y distribución de energía eléctrica. Es referencia en el sector "Power & Grid" gracias a su capacidad de ofrecer servicios durante toda la cadena de generación y transporte de energía eléctrica. Omexom está inmersa en la evolución del sector energético y es una de las compañías líderes en el desarrollo e implementación de las Smart Grids



Actemium es la marca especializada 100% en el sector industrial. Ofrece un servicio global de ingeniería industrial, diseño, fabricación, instalación y mantenimiento en los sectores logístico, aeronáutico, industrial y de automoción, entre otros.

## Nuestros principios

AXIANS, adapta su organización y asume como propios los principios unificadores del grupo VINCI:



## 1.1. Modelo de negocio y de marca

### AXIANS

Nuestra marca, AXIANS, significa Acción, Confianza, Alianza. AXIANS busca transformar la tecnología en valor añadido para negocios y personas, a través del diseño, integración y desarrollo de soluciones a medida, altamente especializadas.

La forma de la X recuerda al símbolo del ADN enfatizando la importancia de las personas para la marca, las formas curvas buscan simbolizar nuestra capacidad de adaptación y flexibilidad, así como reflejar nuestro conocimiento sobre la conectividad; el color azul nos posiciona en el sector digital y el color diferente de la X representa también nuestra capacidad de innovar y progresar.

### Nuestra presencia

AXIANS dispone de una red de Delegaciones Territoriales en España para ofrecer una cobertura óptima.



#### AXIANS Zona Centro (oficina central)

Calle Valle de Fuenfría, 3  
28040 Madrid

#### AXIANS Zona Sur

Torneo Parque Empresarial  
Astronomía, 1 Torre 4 Pl.6, oficina 10  
41015 Sevilla

#### AXIANS Zona Levante

Avda Cortes Valencianas, 58  
Ed. Sorolla Center (Oficina 608)  
46015 Valencia

#### AXIANS Zona Noroeste

Calle Copérnico nº 3, plt 1ª, oficina 4.  
15008 La Coruña

#### AXIANS Zona Noreste

Edifici Il·lumina  
Carrer de Gaspar Fàbregas i Roses, 81  
08950 Esplugues de Llobregat. Barcelona

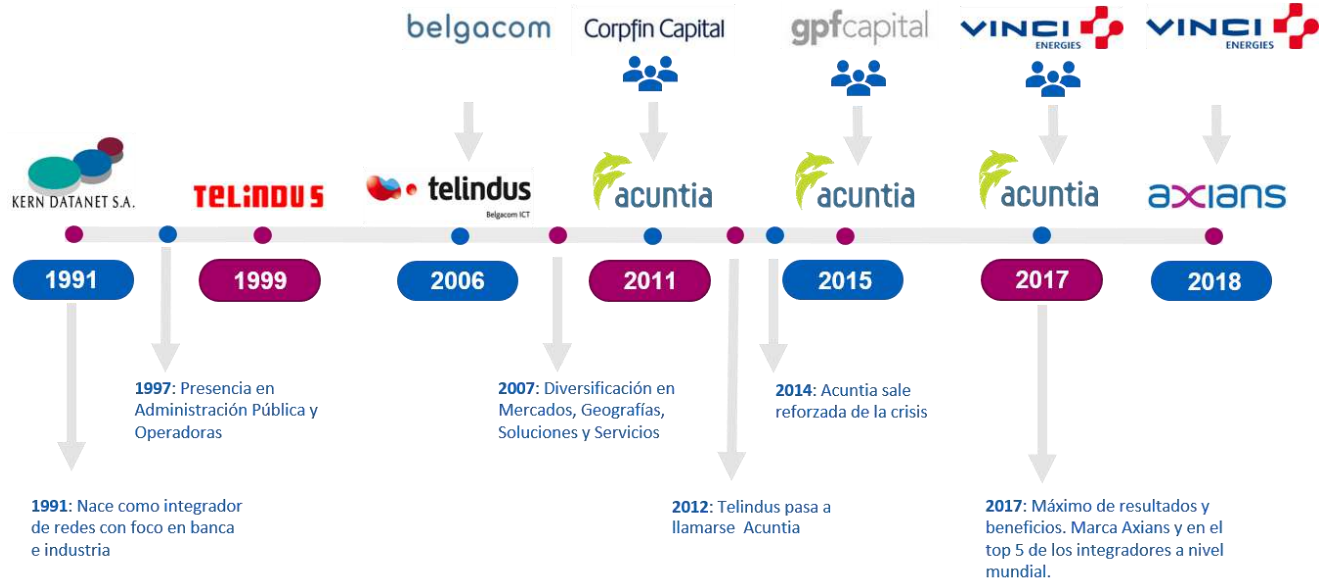
#### AXIANS Zona Norte

Edificio Noray José Luis Goyoaga, 32 -  
Erandio 48950 Bizkaia

# 1.1. Modelo de negocio y de marca

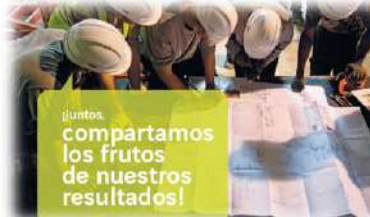
## Nuestra historia

Desde 2017, se expande la capacidad de AXIANS para crecer a través de la pertenencia al Grupo VINCI, de la mano de VINCI Energies España, convirtiéndose en una organización internacional, reconocida por los grandes fabricantes y clientes multinacionales. Está presente en 22 países y presta servicios a través de 9000 profesionales de primer nivel.



## 1.1. Modelo de negocio y de marca

AXIANS, como empresa del grupo VINCI, asume los compromisos establecidos en el MANIFIESTO ¡juntos! Del grupo:





## 1.2. Nuestras soluciones

### Arquitectura de red

AXIANS es experto en el despliegue de tecnologías de red según las necesidades reales de cada cliente y siempre apoyándonos en las tendencias tecnológicas más actuales (SDN, SD-WAN, SD-Access, NFV, etc.).

### Video y TV IP

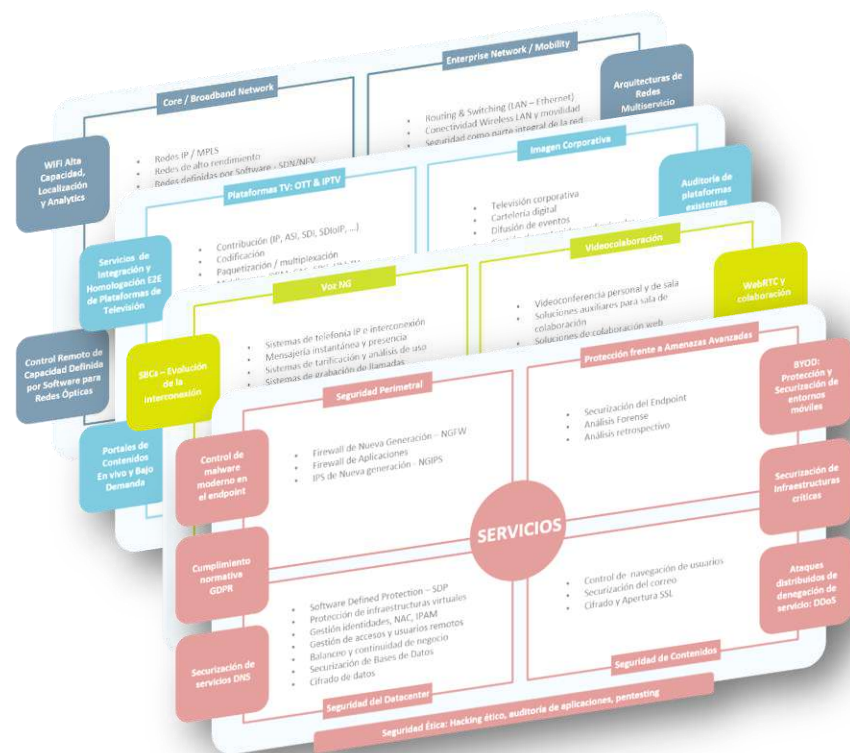
AXIANS es reconocido como un integrador de referencia después de casi 15 años liderando el desarrollo de la televisión digital en España, contribuyendo con su experiencia en la expansión de las plataformas IPTV y la adaptación de los servicios a las nuevas tecnologías del mercado, como OTT (Over The Top).

### Soluciones colaborativas

AXIANS ofrece soluciones de colaboración adaptadas a las necesidades reales de la organización para sus distintos espacios de trabajo, desde el puesto móvil de usuario hasta la gran sala de reuniones, buscando siempre la excelencia en el desempeño de cada usuario mediante el empleo de la tecnología adecuada en cada caso.

### Seguridad y Protección de la Información

AXIANS desarrolla un portfolio completo de soluciones de ciberseguridad destinadas a proteger de forma global las redes para que éstas pasen de ser un mero agente de transporte de bytes, a un agente que es capaz de entender la información que transporta y asegurar y proteger su entrega.



## 1.2. Nuestras soluciones

### Datacenter y Transformación Digital

En AXIANS se desarrollan las tecnologías que permiten conseguir la agilidad y flexibilidad demandadas por esta nueva forma de explotar las TIC, entre las cuales se encuentran las infraestructuras definidas por software (SDN, SDS, SDC), la hiperconvergencia, el DevOps, la gestión y orquestación, entre otras.

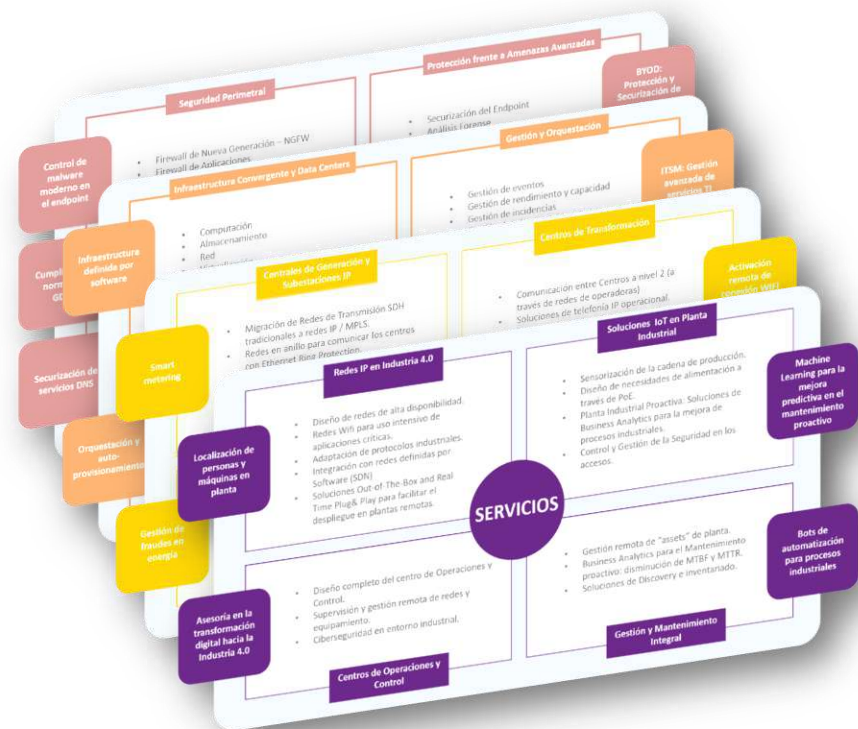
### Soluciones IP en Entorno Energético

Desde AXIANS, se propone un completo portfolio de soluciones que permiten la completa digitalización de centrales de generación, subestaciones y centros de transformación, dotándolos de tecnología IP para la completa comunicación y telegestión de los mismos. AXIANS dispone también de soluciones complejas en el entorno de Smart Metering dedicadas a la detección de fraude.

### Soluciones IP en Entorno Industrial

Desde AXIANS se colabora en el diseño de redes completamente adaptadas para la Industria 4.0, adaptándose a los protocolos industriales e integrando las aplicaciones de negocio.

Las soluciones de AXIANS permiten conectar personas y máquinas para, a través de herramientas de Business Analytics y Machine Learning, ser capaces de mejorar los procesos industriales y elaborar cuadros de mando que permitan tomar decisiones de negocio. Haciendo uso de la sonorización, implementamos mantenimientos predictivos, que permiten disminuir las paradas de las plantas y mejorar la eficiencia de las mismas.



## 1.3. Innovación

La estrategia de innovación de AXIANS ha pasado por desarrollar soluciones a las principales necesidades tecnológicas. Para ello se ha venido invirtiendo en tecnologías “Estrella”, por ejemplo en SDN, así como tecnologías más maduras, como la Seguridad y los Servicios Gestionados.

El desarrollo de esta estrategia de innovación ha culminado con la creación de un departamento que persigue la innovación tecnológica necesaria dentro de cada una de las áreas de negocio de AXIANS.

Los objetivos que se han establecido para el área de innovación son:

- Conseguir el liderazgo tecnológico en clientes
- Colaborar con los Gerentes de Negocio para evolución del portfolio
- Contribuir con nuevos fabricantes estratégicos
- Apoyar a Ingeniería de Preventa en la elaboración de propuestas innovadoras
- Cooperar en tareas de Ingeniería para implantar los proyectos de innovación en clientes
- Participación en foros y clubs de innovación de VINCI Energies a nivel internacional

Los principales objetivos de los clubs de innovación de VINCI Energies son:

- Dar visibilidad a proyectos en curso y coordinar las acciones necesarias para su desarrollo
- Unificar y harmonizar una oferta global conjunta para las empresas de VEE
- Analizar y definir “Proyectos de Innovación transversales a VEE”, aprovechando las sinergias entre marcas y empresas, sobre los ejes de estudio definido



## 1.3. Innovación

### Metodología

El departamento de innovación de AXIANS aplica la metodología “Design Thinking” ya que se trata de la más extendida y fácilmente aplicable en la gestión de proyectos de innovación.

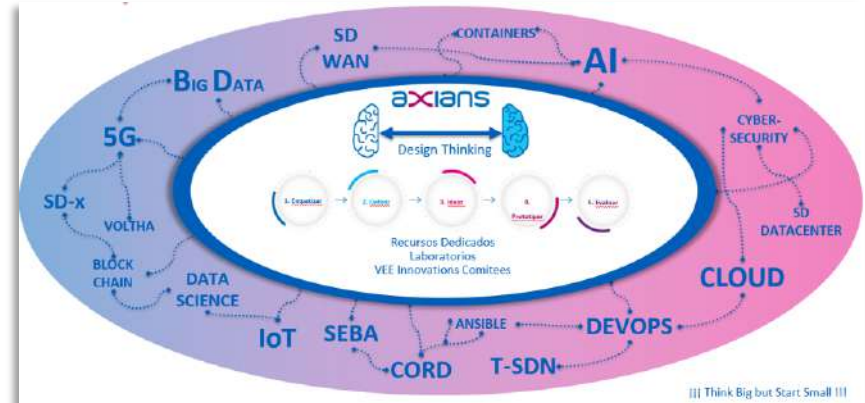


Los principios básicos que rigen esta metodología son:

- Empatizar con las necesidades de los clientes finales
- Fomentar la participación
- Que sea lo más visual posible desarrollando videos, imágenes y presentaciones
- Aprender ejecutando (orientado a prototipos)

Para implementar la estrategia de innovación, AXIANS se basa en esta metodología aplicando los siguientes recursos:

- **Laboratorios:** los laboratorios de AXIANS se ponen a disposición de departamento para que desarrollen todas las PoCs y pruebas necesarias
- **VEE Innovation Comités:** Participación en los diversos comités de innovación que existen a nivel de Vinci Energies
- **Personal dedicado al área de Innovación:** Los perfiles que han venido siendo referentes en las tecnologías más novedosas dentro de la organización



## 1.3. Innovación

### Líneas de innovación

Se han establecido cuatro líneas de innovación dentro de cada una de las cuales se han marcado como objetivos desarrollar los diferentes proyectos que se detallan a continuación:



#### Vídeo

- OTT Cloud
- Video Analytics
- SDI sobre IP



#### Service Provider

- SD-Peering
- Segment Routing
- SP-Transformation. Access networks NFV with R-CORD & SEBA



#### IOT&OT

- OT Audit & Security
- Laboratorio móvil IT y OT
- LoRaWAN



#### Security

- SD-Perimeter
- Security Orchestration, Automation and Response (SOAR)
- Securización MANRS



## 1.4. Cifras clave



### Cifras de negocio

Grupo VINCI → 55 B€  
 VINCI Energies → 15,1 MM€  
 VINCI Energies Spain → 359 M€  
 Axians Spain → 117 M€



### Número colaboradores

Grupo VINCI → 219.299  
 VINCI Energies → 85.700  
 VINCI Energies Spain → 2.994  
 Axians Spain → 608



### Representación (número países)

Grupo VINCI → 120  
 VINCI Energies → 57  
 VINCI Energies Spain → 22  
 Axians Spain → 15



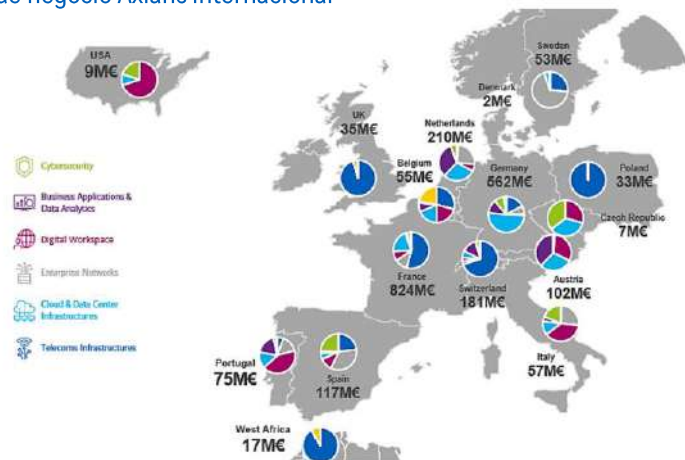
### Información fiscal

	2020 (miles)	2021 (miles €)
Resultado contable antes de impuestos	5.003	7.852
Base imponible fiscal	5.391	8.154
Impuesto sobre beneficios pagado	1.348	1.655

Durante 2020 y 2021, la empresa no ha recibido ninguna subvención pública.



### Cifras de negocio Axians internacional



## 1.5. Recursos / Activos de AXIANS. Visión de futuro

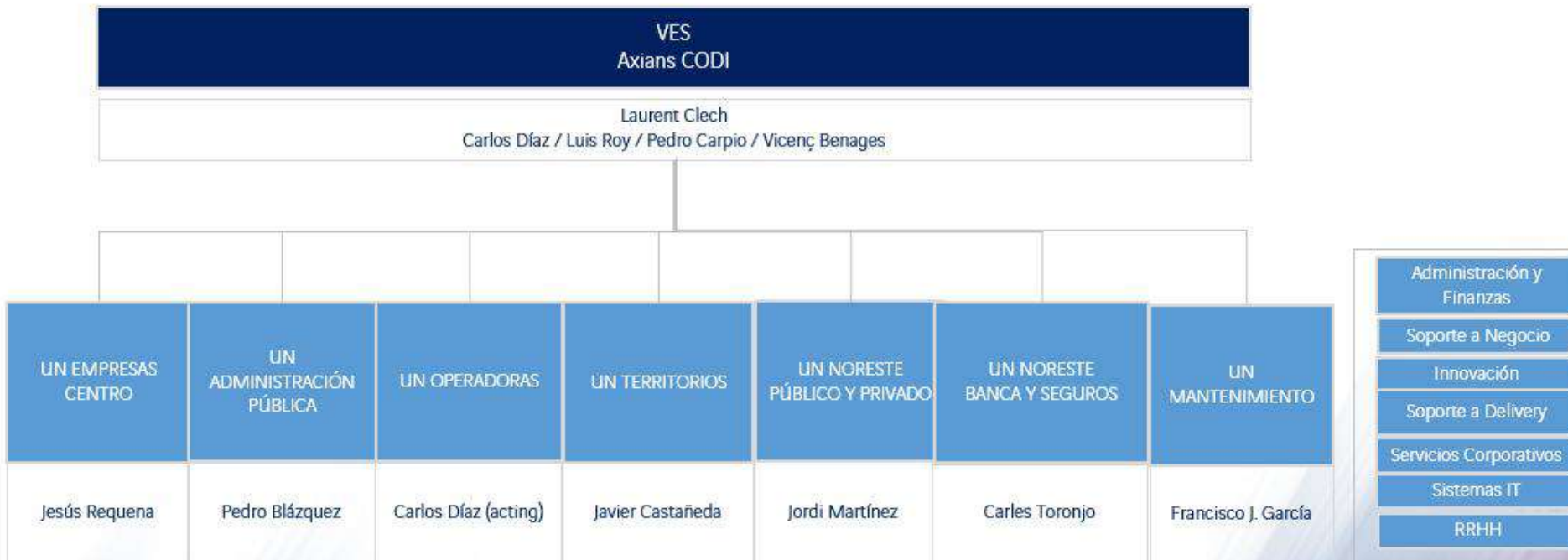
El equipo humano que conforma AXIANS es, sin duda, uno de los principales activos que tiene la organización. Una plantilla joven y altamente cualificada que responde y se identifica con los valores de la compañía, que ofrecen cada día lo mejor de sí para dar una inmejorable orientación al cliente y comprometidos con la excelencia y la calidad.



## 1.5. Recursos / Activos de AXIANS. Visión de futuro



### Organigrama 2021

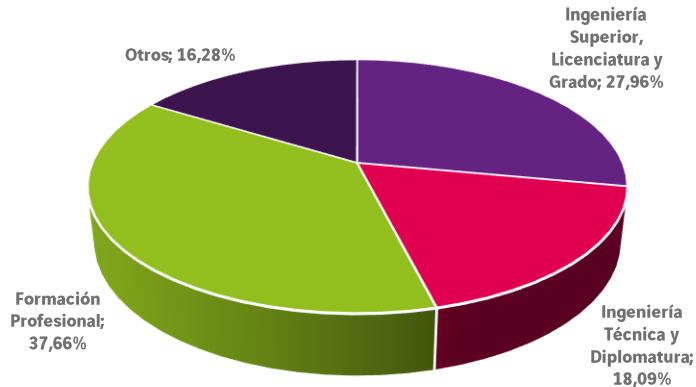




## 1.5. Recursos / Activos de AXIANS. Visión de futuro

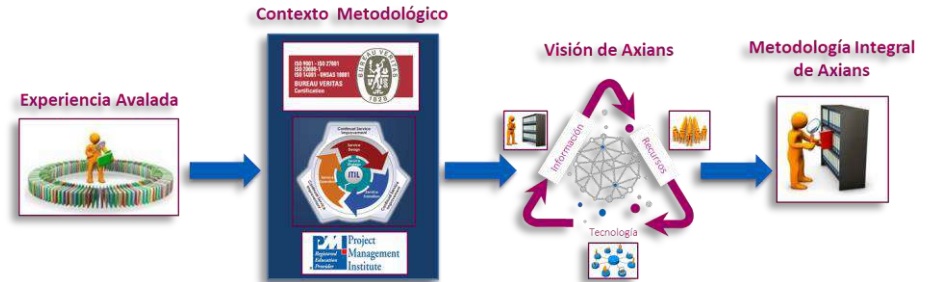
### Formación reglada

A continuación, se indica la distribución a nivel de la formación reglada de la plantilla de AXIANS en 2021:



### Metodología integral

AXIANS ha desarrollado una Metodología Integral para la prestación de servicios que se ha desarrollado a través de una serie de componentes fundamentales, recogidos en la figura siguiente:



## 1.5. Recursos / Activos de AXIANS. Visión de futuro

### NUESTRA VISION DE FUTURO

axians

#### "Innovación aaS"

Nuestros clientes necesitan asesoramiento sobre las últimas tendencias tecnológicas y soluciones innovadoras. Ya **no hablaremos de IT y de OT por separado** y serán imprescindible disponer de conocimientos demostrados en las dos áreas. El cliente necesita nuestra ayuda para darse cuenta de su ambición y liderazgo ante sus próximos competidores.

**La tecnología está cambiando más rápido que nunca.** Los modelos de negocio disruptivos han cambiado el panorama de la competencia, donde elementos como "Tiempo de comercialización", "Siempre activado", "Convertir información en información" se convirtieron en la nueva normalidad.

**Axians es parte del proceso comercial central de nuestros clientes, ayudamos activamente a nuestros clientes en su transformación comercial digital.**



## 1.5. Recursos / Activos de AXIANS. Visión de futuro



## 1.5. Recursos / Activos de AXIANS. Visión de futuro

El objetivo a futuro de AXIANS es el de aumentar de forma muy significativa su presencia, relevancia e impacto en las operaciones de sus clientes. AXIANS quiere jugar un papel diferencial en el escenario de la Transformación Digital, aportando soluciones unificadas en los mercados de Energía e Industria y en las líneas de innovación ligadas a IoT, Industria 4.0 y Ciudades Inteligentes. El portfolio de servicios evolucionará, de forma que los servicios proporcionados tengan un elevado impacto a nivel transformacional, diversificando y ampliando las áreas en las que ya se colabora, tanto dentro como fuera del departamento de IT del cliente y ayudando conseguir sus objetivos de negocio. Para ello, AXIANS se enfoca en la innovación, la transformación y la aportación de valor, es su apuesta estratégica por los Servicios Transformacionales.

Y en esta transformación, no podemos olvidarnos de la sostenibilidad, otro de los pilares clave de AXIANS y de VINCI Energies Spain, que ya en 2020 asume el compromiso global de reducir un 40% sus emisiones de CO2 para 2030. Es fundamental integrar el medio ambiente en cada una de las etapas de la ejecución de los proyectos, con el principal objetivo de reducir la huella a lo largo de su ciclo de vida. Sin duda alguna, AXIANS tiene el firme compromiso de proteger el entorno para mejorar la calidad de vida en las ciudades y ayudar a las organizaciones a reducir sus emisiones de CO2.



## 02 Sistema de gestión integrado

El futuro de AXIANS está marcado por una evolución constante, los clientes demandan nuevas soluciones y servicios orientados al desarrollo de su negocio, que se llevan a cabo cumpliendo con los estándares de aseguramiento de la calidad a través de un Sistema de Gestión Integrado (SGI), certificado conforme a los requisitos de las Normas ISO 9001, PECAL/AQAP 2110, ISO 14001, ISO 14064, UNE ISO/IEC 27001, UNE ISO/IEC 20000-1, Esquema Nacional de Seguridad (nivel alto) e ISO 45001, en sus versiones en vigor.

Para la consecución de estos propósitos se ha establecido una Política común a todos los Sistemas de Gestión y, además, unas Políticas específicas para el Sistema de Gestión de Seguridad de la Información, el Sistema de Gestión de Servicios y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud de los Trabajadores, a fin de promover la mejora continua.

Estar certificados en estas normas implica el cumplimiento de sus requisitos, los cuales se trasladan en los procedimientos, políticas, instrucciones de trabajo, registros y demás documentos que ha desarrollado AXIANS y que se encuentran publicados en su intranet.

Las políticas anteriores se encuentran publicadas en la página web: <https://www.axians.es>. Todas las políticas están aprobadas por la Dirección, asumiendo así sus responsabilidades y demostrando su compromiso a todas las partes interesadas.



## 2.1. Sistema de gestión integrado (SGI)

Mapa de interrelación de procesos del SGI



## 2.1. Sistema de gestión integrado (SGI)

En la política del SGI de AXIANS se marcan los siguientes aspectos relacionados con el compromiso en gestión ambiental, bajo la que se desarrollan objetivos e indicadores estratégicos ambientales:

- Establecer objetivos y metas de calidad, medioambiente, seguridad de la información y seguridad y salud en el trabajo, coherentes con la presente Política y con el desarrollo de nuestra actividad, con el fin de evolucionar positivamente en nuestro negocio, mejorar los resultados de nuestro comportamiento respecto a los Sistemas de gestión implantados y consiguiendo así la Mejora Continua de nuestro Sistema de Gestión Integrado
- Establecer y mantener un Plan de Mejora Continua, con el que medir y hacer seguimiento de las oportunidades de Mejora, principalmente grado de cumplimiento de objetivos de la compañía y requisitos de cliente
- Mantener un Sistema de Gestión Integrado, adecuado a la organización y desarrollo de nuestras actividades y acordes con los principios establecidos en las Normas UNE-EN ISO 9001, PECAL/AQAP 2110, UNE-EN ISO 14001, EN-ISO 14064-1:2012, UNE-EN ISO 45001, UNE ISO/IEC 27001, UNE ISO/IEC 20000-1 y Esquema Nacional de Seguridad, en sus versiones en vigor y para los alcances definidos en cada una de ellas

- Prevenir la contaminación y realizar sus actividades con el fin de minimizar el impacto que las mismas puedan ocasionar en el Medio Ambiente
- Cumplir con la legislación aplicable a los requisitos aplicables de seguridad de la información, y otros requisitos que AXIANS suscriba, relacionados con la actividad de la compañía, partes interesadas y con los aspectos ambientales

**Se puede encontrar la versión completa en: [www.axians.es](http://www.axians.es)**

### Sistema de gestión de calidad

El Sistema de Gestión de Calidad está certificado bajo las Normas ISO 9001 y PECAL/AQAP 2110 (en sus versiones en vigor). A lo largo de los años se ha alcanzado un alto nivel de madurez y compromiso con la calidad y satisfacción de nuestros clientes, lo que hace que nuestro Sistema de Gestión de Calidad esté muy desarrollado e integrado en los procesos de la organización.

## 2.1. Sistema de gestión integrado (SGI)



### Sistema de gestión de seguridad de la información

El Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI) está certificado en la norma ISO 27001 (en su versión en vigor) y en el Real Decreto 3/2010, de 8 de enero, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad en el ámbito de la Administración Electrónica, con categoría ALTA.

El SGSI sirve para proteger y gestionar la información que posee AXIANS para desarrollar su actividad y hacer un uso adecuado de los sistemas que la tratan, almacenan o transmiten, preservando así la disponibilidad, autenticidad, integridad, confidencialidad y trazabilidad de la información.

Para cumplir los requisitos de ambas certificaciones se han creado diferentes políticas que recogen instrucciones de seguridad y control de accesos, para así evitar accesos no autorizados de personal ajeno a AXIANS, preservando nuestra seguridad.

### Sistema de gestión de calidad del servicio

El Sistema de Gestión de Servicios está certificado en la Norma ISO 20000-1 (en su versión en vigor), siendo el alcance el servicio de gestión remota.

Este sistema establece un conjunto de procesos estandarizados, tales como, la gestión de incidencias, problemas y cambios, gestión de configuración, evaluación de proveedores, niveles del servicio, informes del servicio, gestión de demanda y capacidad, etc. Todos ellos enfocados a mejorar la calidad del servicio prestado a nuestros clientes y a gestionar los riesgos subyacentes a la entrega de los servicios.



## 2.1. Sistema de gestión integrado (SGI)

### Protección de datos

El día 04/05/2016 se publica en el BOE el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD): "Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE".

Para dar cumplimiento a este Reglamento, AXIANS ha llevado a cabo las siguientes acciones:

- Designar un Responsable de Seguridad
- Firma de compromisos de confidencialidad y uso de imagen por parte de todos los empleados
- Firma de contratos de encargado de tratamiento con proveedores con acceso a datos
- Creación de un registro de actividades de tratamiento de datos
- Publicación y actualización de un Documento de Seguridad, en el que se recopilan las medidas de seguridad de obligado cumplimiento para todo el personal de AXIANS, con acceso a datos de carácter personal y a los sistemas de información que los tratan
- Publicación de la Política de privacidad en la web, disponible en el link: <https://www.axians.es/es/politica-de-privacidad/>



## 2.2. Sistema de gestión ambiental

El Sistema de Gestión Ambiental está certificado según las Normas ISO 14001 e ISO 14064 (en sus versiones en vigor).

Se dispone de un sistema de gestión eficaz y maduro, que se ha ido adaptando a los cambios necesarios para reducir la huella de carbono y, por lo tanto, minimizar el impacto ambiental de la organización en el entorno.

Los impactos ambientales que puede generar la actividad de AXIANS se limitan a:

- Actividades de oficina (residuos, consumos, ruido, vertidos, emisiones de CO<sub>2</sub>, etc.)
- Residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE)
- Residuos generados por subcontratistas

La actividad de AXIANS en 2021, no ha impactado en áreas protegidas, ni es previsible que este tipo de impacto se pueda producir en el futuro.

La evaluación de los riesgos medioambientales asociados al desarrollo de las actividades de la empresa y las certificaciones otorgadas por entidades externas ayudan a asegurar la excelencia en la gestión ambiental de AXIANS, que está integrada y alineada con su estrategia corporativa y forma parte del principio de precaución (evitar riesgos e impactos).



## 2.2. Sistema de gestión ambiental

### Procedimientos de Evaluación o Certificación Ambiental

Para alcanzar la mejora continua del Sistema de Gestión Ambiental es necesario desarrollar una política ambiental, identificar y evaluar los aspectos ambientales, planificar una gestión operacional eficaz, llevar a cabo los procedimientos definidos según los procesos de la compañía, establecer unos objetivos e indicadores adecuados y determinar los recursos necesarios que ayuden a llevar a cabo todas estas acciones planificadas.

A continuación, se presentan los objetivos medioambientales de 2021:

OBJETIVOS	DESCRIPCIÓN
<b>Objetivo</b>	Realizar al menos dos medidas de las recomendadas en el informe de auditoría energética
<b>Objetivo</b>	Realizar al menos un par de medidas de compensación de huella
<b>Objetivo</b>	Registro MITECO HC 2019 y 2020
<b>Objetivo</b>	Realizar al menos tres acciones de concienciación ambiental

De los objetivos planificados se ha conseguido lo siguiente:

- En cuanto a los objetivos relacionados con la auditoría energética, desde el departamento de Dirección de Personas se está trabajando en el desarrollo de una política de gestión de flotas y se ha comenzado a evaluar la posibilidad de realizar la instalación de puntos eléctricos de carga para vehículos en las oficinas de Madrid. En cuanto a la empresa de renting, se trabaja de manera continua para que la parrilla de vehículos sea lo más eficiente y respetuosa con el medio ambiente posible
- En cuanto a las medidas de compensación de huella, se han llevado a cabo la instalación de luces LED en la sede de Sevilla, se ha comenzado a evaluar la posibilidad de trabajar con distribuidoras de electricidad de factor de emisión 0,00 o que tengan disponible certificados CGO
- Registro en MITECO de la Huella de Carbono para los años 2019 y 2020, consiguiendo para este último año el sello "Calculo. Reduzco"
- Se han realizado las tres acciones de concienciación ambiental propuestas

## 2.2. Sistema de gestión ambiental

El procedimiento *MA02 Procedimiento de identificación y evaluación de aspectos ambientales* define cómo cualquier empleado puede identificar un aspecto ambiental derivado de las actividades de AXIANS. Además, este procedimiento establece el análisis para determinar cuales de estos aspectos pueden tener impactos significativos sobre el medio ambiental.

Los riesgos ambientales, así como las oportunidades, se identifican y analizan en el análisis del contexto de la compañía. Posteriormente se planifican las acciones necesarias para mitigarlos o aceptarlos, y se realiza un seguimiento que garantiza la aplicación del enfoque de precaución.

En este análisis también se identifican los principales procesos que se ven afectados y la prioridad con la que deben de tratarse.

AXIANS también controla los indicadores definidos relacionados con sus aspectos ambientales, en concreto:

- Consumos de agua, electricidad, combustible, papel
- Emisiones de gases fluorados
- Residuos peligrosos y no peligrosos

### Recursos, provisiones y garantías dedicados a la gestión de riesgos e impactos ambientales

Tanto la Dirección como los trabajadores de AXIANS, han adquirido un firme compromiso ambiental y una gran implicación con el sistema de gestión ambiental.

Los recursos de los que dispone AXIANS para llevar a cabo esta labor es la siguiente:

- Responsable y técnicos del SGI.
- Apoyo de la Alta Dirección y Gerentes de Negocio
- Trabajadores de toda la compañía



## 2.2. Sistema de gestión ambiental

### Medidas de sensibilización, reciclaje y reutilización

Con la intención de cumplir con lo establecido en las políticas se llevan a cabo campañas de sensibilización, y acciones de formación y comunicación, encaminadas a concienciar y formar a nuestros empleados para cuidar el entorno y respetar el medioambiente. En 2021 se pueden destacar las siguientes:

- **Campañas de sensibilización sobre la reducción de consumos de los recursos.** La campaña impulsada por el Grupo VINCI forma parte de las medidas de adaptación al cambio climático de AXIANS y de preservación de la biodiversidad
- Nueva entrega del **“Premio Medio Ambiente VINCI”**
- Promoción de la formación **“La ambición ambiental de VINCI”** para las nuevas incorporaciones
- Creación de **Club del Medioambiente.** Espacio donde los responsables de las áreas de medio ambiente de cada una de las empresas que forman VINCI Energies se reúnen para la toma de decisiones y el desarrollo de iniciativas ligadas al medioambiente
- Encuentro **“Día Mundial del Medioambiente”.** VINCI organizó una jornada online, donde se daban a conocer las acciones, objetivos y metas planteados por el Grupo de cara a 2030, para reducir el impacto de nuestra actividad en el planeta.
- Concurso **“Muévete por tu Planeta”**, la actividad fue promovida por el grupo como parte de una estrategia de concienciación sobre los principales aspectos ambientales identificados. Para participar solo era necesario proponer acciones sencillas que se encontrasen a nuestro alcance para evitarlos o reducirlos, favoreciendo el cuidado y preservación de nuestro planeta
- Proyecto **“El Bosque VINCI Energies Spain”.** Campaña de compensación de Huella de Carbono mediante la cual se comenzó con la reforestación de una extensión de 20 hectáreas en Valdeolmos-Alalpardo, en la Comunidad de Madrid. Se plantaron un total de 3200 árboles, uno por cada uno de sus colaboradores. Gracias a esta acción, se podrá reducir entre 3,5 y 5 toneladas de CO2 eq/año por colaborador.

## 2.2. Sistema de gestión ambiental

### Medidas de sensibilización, reciclaje y reutilización

Adicional a las campañas activas, en el Espacio de Medioambiente VINCI se encuentran disponibles para todos los empleados algunos videos de concienciación como los que se muestran a continuación.



Otro año más, se ha creado una nueva entrega del **"Green Book" Vinci: Soluciones medioambientales para y desde las Unidades de Negocio**, que sirve de guía para marcar objetivos, acciones y recursos a dedicar en materia medioambiental y sostenibilidad.

Y en la Intranet de AXIANS se encuentra disponible el **Manual de Buenas Prácticas Ambientales**, con el cual se pretende informar y concienciar a los empleados de la importancia de mantener el desarrollo sostenible en nuestra actividad. Este documento forma parte de la documentación de bienvenida a los trabajadores de AXIANS.

## 2.2. Sistema de gestión ambiental

### Medidas de sensibilización, reciclaje y reutilización

A nivel del grupo VINCI se han establecido los siguientes compromisos y propósitos de cara al año 2030 y AXIANS como parte del grupo trabaja en el desarrollo de medidas y acciones para cumplir con los objetivos establecido

### PROPÓSITO medioambiental de VINCI y VE (2020-2030)

Desarrollar soluciones para mejorar el medioambiente, mientras **gestionamos y reducimos el impacto de nuestras actividades en 3 áreas principales**



ACTUAR POR LA TRANSICIÓN CLIMÁTICA

- Lograr **la meta** de los 2°C
  - Reducir 40% nuestras propias emisiones de gas invernadero **en 2030 comparadas con las de 2018** (alcances 1 y 2).
  - Recursos para **reducir y eliminar las emisiones de nuestros clientes** (alcance 3)



PRESERVAR RECURSOS CON LA ECONOMÍA CIRCULAR

- Reforzar el **suministro de materiales reciclados**
- Promover los **materiales y técnicas de construcción de bajos recursos**
- Mejorar la **clasificación y recuperación de residuos**



RESPECTAR EL ENTORNO NATURAL y la BIODIVERSIDAD

- **Prevención** de alteraciones e incidentes
- **Reducción del consumo de agua**, especialmente en zonas de estrés hídrico
- Arrancar un **enfoque de pérdida de biodiversidad cero**

### COMPROMISO MEDIOAMBIENTAL DE VINCI: UN FIRME COMPROMISO DESDE HACE MÁS DE 10 AÑOS



#### OBJETIVOS DE VINCI (15 de enero de 2020):

- Adoptar una estrategia **Energía-Clima**
  - Reducir nuestras emisiones de gas invernadero un 40% para el año 2030
  - Lograr los 50 kT eq. CO2 / billón facturado
  - Lograr la huella de carbono CERO en 2050
- Promover la **gestión medioambiental**
- Actuar en favor de la **biodiversidad**
- Perfeccionar **el aspecto medioambiental en las ofertas**

## 2.2. Sistema de gestión ambiental

### Emisiones de GEI's, Huella de Carbono. Estrategia de cambio climático

La reducción de emisiones y la eficiencia energética constituyen uno de los vectores medioambientales de AXIANS y uno de los puntos del Libro Verde de VINCI.

AXIANS está inscrita en el Registro de huella, compensación y proyectos de absorción de CO2 del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, creado por el Real Decreto 163/2014, de 14 de marzo.

AXIANS trabaja en diferentes iniciativas para mejorar en la eficiencia de sus procesos y lograr reducir año a año su impacto ambiental. En 2021 se ha producido un aumento del consumo de combustible del 16,39% debido a que en 2020, durante parte del año los trabajos pasaron a realizarse en remoto siempre que era posible, o se suspendieron debido al estado de alarma. Con respecto al consumo eléctrico, también se ha producido un aumento, en concreto del 17,05%, debido principalmente a la vuelta de los trabajadores a las sedes de la organización.

Adicionalmente, se debe tener en cuenta que el volumen de negocio se ha visto incrementado, por lo que inevitablemente se ha producido un aumento de los consumos para poder llevar a cabo los trabajos.





## 2.2. Sistema de gestión ambiental

### Emisiones de GEI's, Huella de Carbono. Estrategia de cambio climático

Consumo electricidad		Consumo combustible	
2020	2021	2020	2021
890.005,40 kw/h	1.064.477,18 kw/h	109.571,86 L.	132.092,59 L.

Durante 2021 no se ha consumido energía con origen en fuentes renovables, pero se prevé disponer de certificados de garantía de origen (CGO) para 2022.

Los datos de emisiones en 2021 con respecto a 2020 son los siguientes:

Año de cálculo	Huella de Carbono (t CO2 eq)
2018	589,23
2019	541,79
2020	419,82
2021	613,26

AXIANS, publica el Informe de Huella de Carbono con la finalidad de facilitar la verificación del inventario de Gases de Efecto Invernadero de la organización, verificado por una entidad externa cualificada, para informar de manera transparente a sus Grupos de Interés de las emisiones de la organización, de acuerdo con los compromisos asumidos en la Política de Gestión Integrada.

El informe recoge el inventario de Gases de Efecto Invernadero (GEI) del año 2021 con las siguientes consideraciones:

- Las emisiones de las actividades de la organización en España
- Los GEI considerados son: CO2, HFC's
- La consolidación de las emisiones de GEI se abordan desde el enfoque de control operacional

## 2.2. Sistema de gestión ambiental

### Metodología para el cálculo de Huella de Carbono

El informe se realiza de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma UNE-EN-ISO 14064-1 "Gases de efecto invernadero. Parte 1: Especificación con orientación, a nivel de las organizaciones, para la cuantificación y el informe de las emisiones y remociones de gases de efecto invernadero", en su versión en vigor.

A través de este cálculo y su posterior verificación, la organización conoce las emisiones de las que es responsable, y la organización puede plantear y definir las posibles medidas y acciones que llevará a cabo para mitigar su impacto.

Se establece como base metodológica general para calcular las emisiones de GEI's la establecida por la herramienta de cálculo del Ministerio para la Transición Ecológica y Reto Demográfico para los alcances 1+2, y se describe internamente en el MA02 Procedimiento de identificación y evaluación de aspectos ambientales y cálculo de huella de carbono, y en el Informe de GEI.

A grandes rasgos:

**Huella de carbono = Dato actividad (AA) x Factor Emisión**

- Dato Actividad: parámetro que define el nivel de la actividad generadora de las emisiones de GEI, suele ser un Aspecto Ambiental identificado. Por ejemplo, cantidad de kWh derivados del consumo eléctrico
- Factor Emisión: es la cantidad de GEI emitidos por cada unidad del parámetro "dato actividad". Por ejemplo, para el gas natural, el factor de emisión sería 0,182kg CO<sub>2</sub> eq/kWh

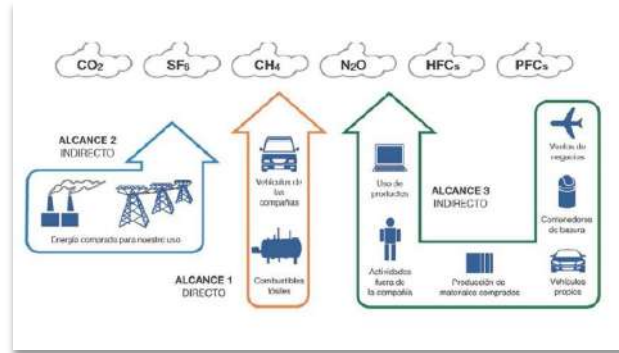
AXIANS realiza el cálculo de la huella de carbono para los siguientes alcances:

- Alcance 1: emisiones directas procedentes de las actividades que controla AXIANS, tales como consumo de combustible de vehículos de empresa, fugas de gases refrigerantes en equipos de aire acondicionado/calefacción, residuos generados, etc.
- Alcance 2: emisiones indirectas que generan las centrales de producción de electricidad como consecuencia del propio consumo de AXIANS. Consumo kWh.
- Alcance 3: el resto de las emisiones indirectas consecuencia de las actividades que ocurren en fuentes que no son ni propiedad de AXIANS ni están controladas por ella. Pueden ser los viajes de empresa, servicios subcontratados, compras de material, etc.

## 2.2. Sistema de gestión ambiental

### Metodología para el cálculo de Huella de Carbono de AXIANS

El informe de la huella de carbono tiene como objetivo la sensibilización de todos los trabajadores, por ello los resultados de este estudio deben convertirse en una herramienta de concienciación; al fin y al cabo, medir la Huella de Carbono es poner sobre la mesa la contribución de la actividad de la organización al cambio climático.



Con la entrada en vigor de la nueva norma UNE-EN-ISO 14064-1:2019, todas las organizaciones se ven obligadas a realizar el cálculo de las emisiones teniendo en cuenta los 3 alcances. AXIANS ha decidido realizar el cálculo para los Alcances 1 y 2 mediante la calculadora del MITECO y para el Alcance 3 realizará el análisis en base a:

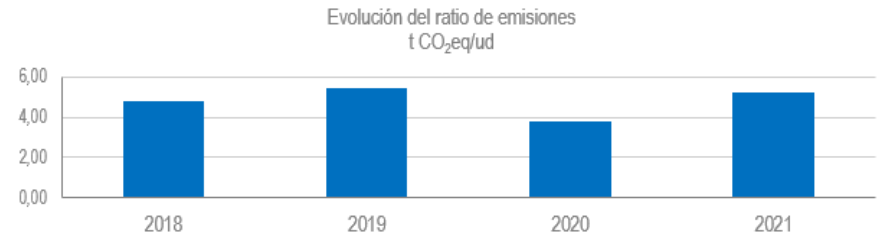
- Los desplazamientos al centro de trabajo de los empleados
- Los desplazamientos por viajes profesionales
- El transporte de equipos a clientes
- Los datos relacionados con el servicio que nos prestan algunos de nuestros principales proveedores
- La gestión de residuos asociada a nuestra actividad

## 2.2. Sistema de gestión ambiental

### Resultados del cálculo de Huella de Carbono

De los resultados del estudio para el Alcance 1 y 2 se pueden extraer las siguientes conclusiones generales:

- Con respecto al año 2020, se ha incrementado un 31,55%, principalmente debido a la recuperación de la normalidad de la actividad tras la pandemia.
- Con respecto a la media de los tres años anteriores se produce un incremento en las emisiones del 2,92%.
  - Alcance 1: aumento del consumo de combustible debido a los desplazamientos de los técnicos para realizar la prestación del servicio
  - Alcance 2: aumento en el número de empleados y tasa de ocupación de las sedes respecto a los niveles de ocupación del año 2020
- Al igual que en años anteriores, la mayor cantidad de emisiones se producen en la delegación de Madrid ya que es la sede principal de AXIANS, donde hay mayor número de trabajadores y de flota



## 2.2. Sistema de gestión ambiental

### Medidas propuestas para reducción de Huella de Carbono

- Se apostará por el consumo de energía eléctrica de empresas distribuidoras que permitan obtener certificados CGO.
- Axians realizará la plantación de 100 árboles en el Bosque Vinci durante el último trimestre de 2022, uniéndose así a la iniciativa del Grupo y a su vez logrando compensar parte de la Huella de Carbono producida por su actividad
- Axians seguirá apostando por las acciones de concienciación y formación a los empleados. Se está desarrollando un plan específico de comunicación para el cual ya se han realizado algunas píldoras y se ha puesto a disposición de los empleados una nueva formación del Grupo Vinci relacionada con la concienciación ambiental: “El compromiso medioambiental de VINCI Energies”.
- Desde el Club de medio ambiente de VINCI se llevarán a cabo iniciativas de concienciación, tales como mantenimiento del Bosque Vinci, Limpieza de espacios naturales, la constitución del programa de embajadores y recogida de plásticos en el mar Mediterráneo
- Se continuará trabajando en el cambio de luminarias de las sedes, para sustituir los fluorescentes por leds.
- Se seguirá apostando por el uso de las tecnologías disponibles como alternativa a las reuniones presenciales (videoconferencias, comunicaciones digitales y telefónicas), evitando los desplazamientos en coche.

Desde AXIANS, nos comprometemos a mantener un escrupuloso cuidado del entorno que rodea a nuestras áreas de actividad e instalaciones, a seguir invirtiendo en investigación y tecnología para reducir cuanto sea posible los consumos energéticos y las emisiones derivadas de nuestra actividad y la de nuestros clientes y los residuos generados, a defender y promocionar el respeto a la biodiversidad en todos sus ámbitos y a reforzar el papel de la Responsabilidad Social Corporativa dentro de la organización y de las partes interesadas que nos rodean.

## 2.2. Sistema de gestión ambiental

### Consumo sostenible de recursos. Economía circular

Otra de las medidas planificadas en la Política Ambiental, y dentro del SGA, consiste en concienciar a todos los trabajadores de la necesidad de implicarse en las prácticas habituales de uso racional de los recursos, así como en buenas prácticas ambientales que pueden extenderse a su habitual modo de vida.

A través del proceso de control operacional se logra tener un control exhaustivo y permite emprender y promover medidas que ayuden a disminuir la cantidad de recursos consumidos y residuos generados, así como poner en marcha medidas de economía circular y mejorar la sostenibilidad.

Para lograr los objetivos planteados en el control operacional se dispone de diferentes grados de responsabilidad que garantizarán la eficiencia en la gestión:

- Responsable y técnicos del SGI.
- Apoyo de la Alta Dirección y Gerentes de Negocio
- Trabajadores de toda la compañía

### Gestión de Residuos

Los datos de residuos peligrosos y no peligrosos generados en 2020 y 2021 han sido los siguientes:

	2020	2021	Comparativa %
<b>Kg residuos peligrosos*</b>	1.665 kg	2.019,71 kg	16,98%
<b>Kg residuos no peligrosos*</b>	9.182 kg	21.171,5 kg	56,76%

\* Residuos peligrosos: pilas, tóner, RAEE, fluorescentes y gases fluorados.

\* Residuos no peligrosos, se incluyen papel, cartón, plástico, mobiliario obsoleto, metales y cápsulas de café.

En cuanto al aumento de la producción de residuos, se debe principalmente a las obras que han tenido lugar en dos de las sedes, así como en las labores de limpieza y actualización de equipos.

Para la gestión de todos los tipos de residuos se cuenta con gestores autorizados específicos, para los que se ha contratado la opción de valorización.

## 2.2. Sistema de gestión ambiental

### Consumo de papel

Disponemos de indicadores de consumo de papel que vamos controlando mensualmente. En 2021, hemos disminuido nuestro consumo en un 38,99% con respecto a 2020. Al igual que el año anterior, AXIANS sigue apostando por la digitalización de la información, lo que está permitiendo reducir el consumo de este recurso.

	2020	2021	Comparativa %
<b>Compra papel (paquetes)</b>	296 paq.	212 paq.	-28,38%
<b>Consumo Papel (folios/trabajadores)</b>	285,71	174,34	-38,99%

### Consumo de agua

El consumo de agua es controlado por medio de nuestros indicadores para cada sede.

En este 2021 se ha producido un aumento en el consumo global de la organización respecto a 2020 (1,6%), esto se debe a que durante el año 2021 la plantilla ha seguido creciendo, y además, en este año a diferencia del 2020 se ha recuperado la normalidad en cuanto a la vuelta de los trabajadores a las oficinas. Se seguirá trabajando en campañas de sensibilización para incentivar el uso adecuado de dicho recurso.

	2020	2021	Comparativa %
<b>Consumo Agua m<sup>3</sup> totales organización</b>	1.742,38	1770,70	1,6%
<b>Consumo Agua m<sup>3</sup>/Trabajador</b>	3,38	3,09	-0,29%

## 2.2. Sistema de gestión ambiental

### Ruido y contaminación lumínica

Al disponer del Sistema de Gestión Ambiental certificado bajo la norma ISO 14001, aseguramos que no se superen los niveles de la normativa vigente al respecto relativos a contaminación acústica y lumínica, y que ayudan a prevenir y mejorar la gestión de los impactos, riesgos y oportunidades ambientales de la Organización. En la actividad desarrollada por AXIANS, estos aspectos ambientales no resultan significativos.

### Otros gases contaminantes

De la actividad directa de AXIANS, no se producen otros gases contaminantes distintos a los relacionados para el informe de GEI.

### Desperdicio de alimentos

De la actividad de AXIANS, no se producen desperdicios de alimentos.

### Medidas de preservación y Restauración de la Biodiversidad

La conservación de la biodiversidad y el uso responsable del patrimonio natural son para AXIANS, además de un compromiso ético, una condición necesaria para la sostenibilidad global. Desde VINCI, se tienen en cuenta los siguientes aspectos, asumidos también por AXIANS:

RESPECTAR EL ENTORNO NATURAL  
y la BIODIVERSIDAD



- **Prevención** de alteraciones e incidentes
- **Reducción del consumo de agua**, especialmente en zonas de estrés hídrico
- Arrancar un **enfoque de pérdida de biodiversidad cero**

Como medida de preservación de la biodiversidad, se desarrollan formaciones para sensibilizar a los empleados sobre cuestiones medioambientales, gestionadas desde el Grupo VINCI.



## 03 Cuestiones sociales/ personales

La estrategia de crecimiento de VINCI Energies pasa por hacer crecer a las empresas que se unen al grupo, como es el caso de AXIANS: los principios sobre los que se ha construido el Grupo se transmiten a todas las compañías, teniendo en cuenta a partes interesadas, como la sociedad y el mundo en el que vivimos.

AXIANS se integra en el Grupo VINCI Energies, con una organización descentralizada, que se traduce en una profunda convicción: la inteligencia estratégica y comercial se encuentra en el terreno, lo más cerca posible del cliente. De esta forma los dos modelos de funcionamiento del Grupo otorgan toda su fuerza a esta visión: la empresa y la red, que pretenden identificar y crear buenas sinergias entre las distintas empresas del Grupo.

El lugar del empleado es preponderante en AXIANS y en el Grupo, puesto que se construye alrededor de un principio: las mujeres y los hombres antes que los sistemas. Así, se prefiere la convicción al dirigismo, la responsabilidad a la centralización y se favorece el debate para llegar a una solución conjunta.

En AXIANS y en el Grupo se invierte en la formación continua de los colaboradores, y se apuesta mucho por la contratación y acogida de jóvenes con todo tipo de cualificaciones.



## 3.1. Empleo

El activo más importante para AXIANS es su equipo, valor compartido con el grupo VINCI. Por este motivo, una de las Prioridades Estratégicas es conseguir el mejor equipo humano.

En este sentido, AXIANS acompaña su estrategia de transformación con diferentes iniciativas en las cuestiones relativas al personal, como son:

- Desarrollo de un modelo de gestión de personas más transversal, transparente y efectivo. Trabajando constantemente para identificar y desarrollar el potencial de las personas, con el fin de que su desempeño contribuya a hacer de la compañía un referente del sector, y, a su vez, formándose y creciendo profesionalmente, garantizando un desarrollo basado en el mérito y en la propia contribución.
- Evolución en las formas de trabajo hacia un modelo de organización agile, en el que los equipos son directamente responsables de lo que hacen, se construyen desde el feedback del cliente o la organización interna y están enfocados en la entrega de las soluciones que mejor satisfagan las necesidades actuales y futuras de la organización y clientes.
- Impulso de una cultura corporativa de colaboración y emprendimiento, generando unos rasgos de identidad que la diferencian de otras entidades. Entre estos valores destacan: la seguridad e integridad de las personas, la transparencia al realizar toda actividad, la humildad y la adaptación continua al cambio cultural, utilizando la última tecnología aplicada en cada momento.

### Datos generales de la plantilla

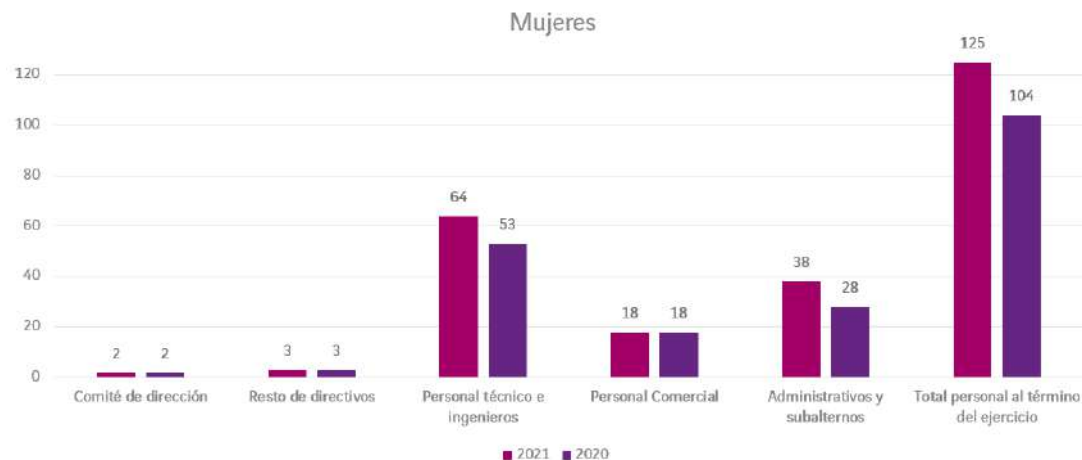
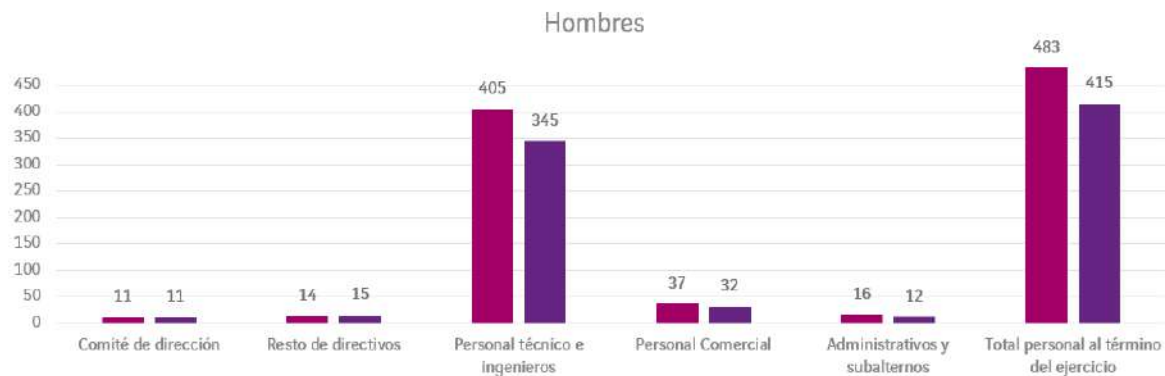
A 31 de diciembre del 2021, AXIANS cierra el año con 608 empleados. La edad media de la plantilla se situaba en los 37 años. La antigüedad media de permanencia en la Organización es de 4,84 años.

En 2021, todos los contratos laborales son a tiempo completo, excepto para un empleado.



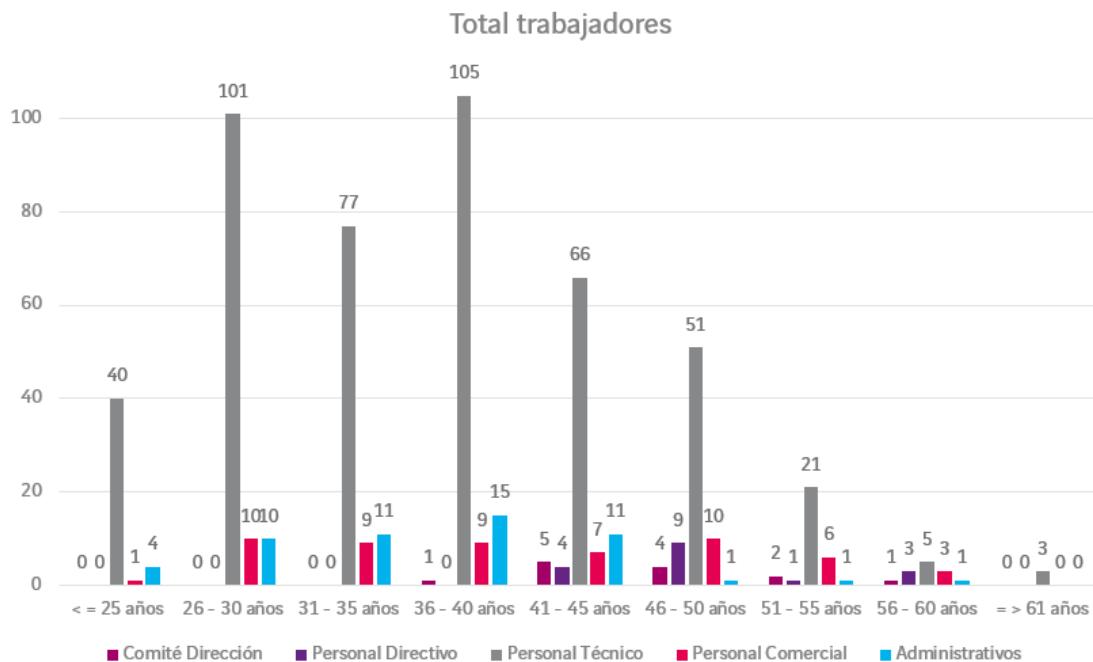
## 3.1. Empleo

### Distribución plantilla por categoría y genero



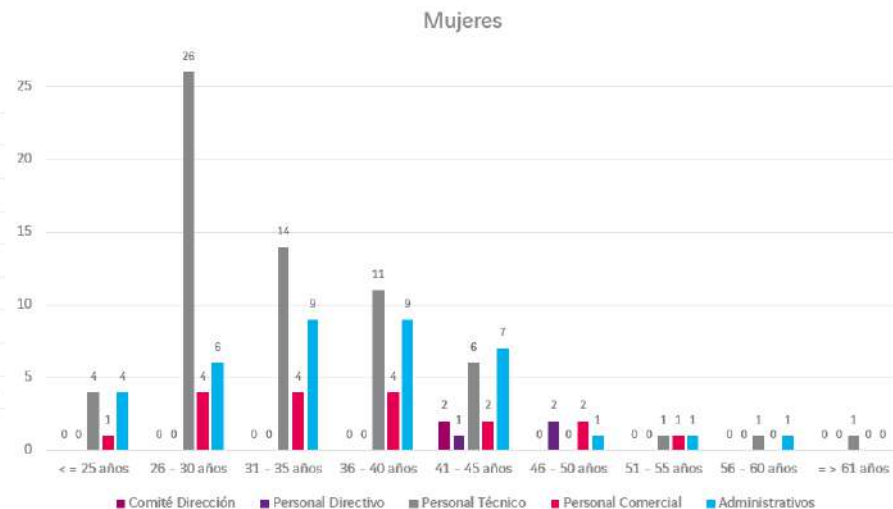
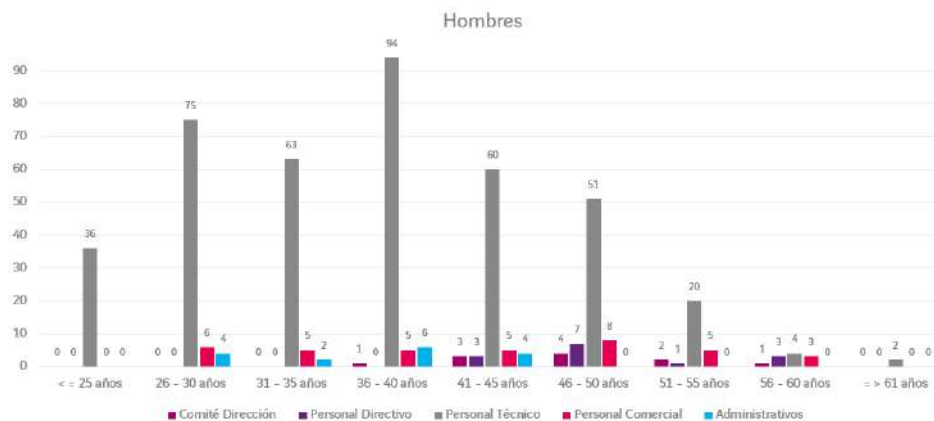
## 3.1. Empleo

Distribución de empleados por edad y departamento en AXIANS. 2021



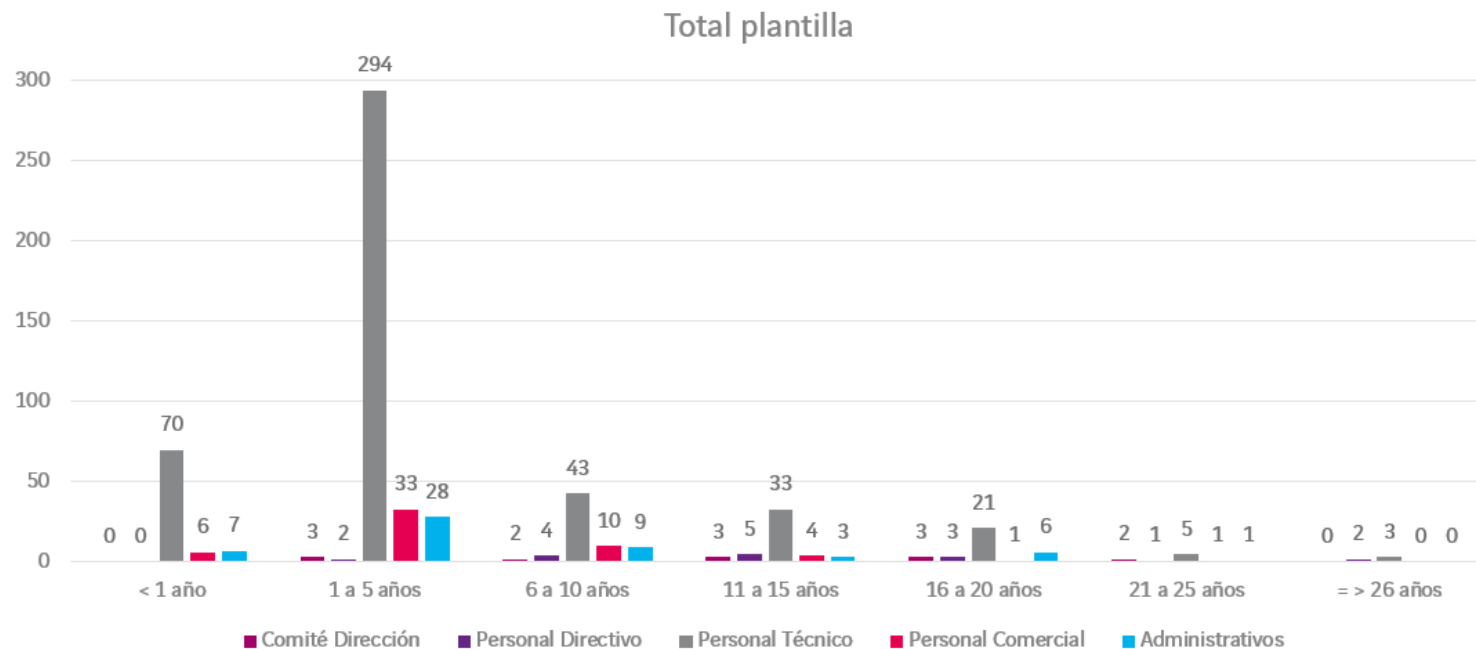
## 3.1. Empleo

### Distribución de empleados por edad y departamento en AXIANS. 2021



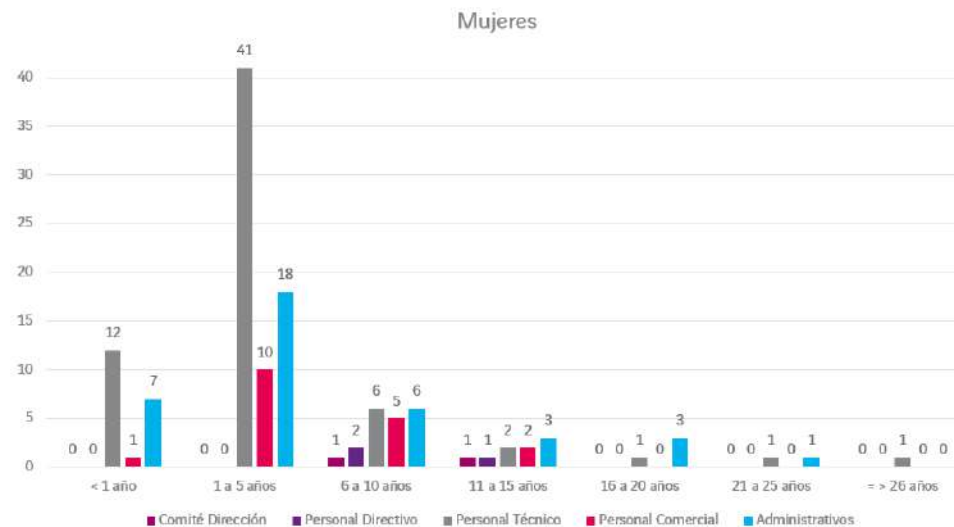
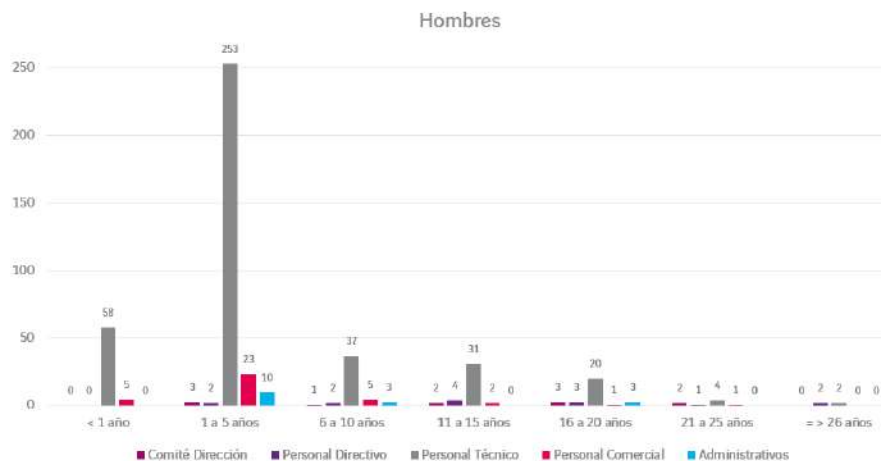
## 3.1. Empleo

### Distribución por antigüedad. 2021



# 3.1. Empleo

## Distribución por antigüedad. 2021



## 3.1. Empleo

### Distribución de contratos laborales 2020 – 2021 por género

	Hombre 2020	Hombre 2021	Mujer 2020	Mujer 2021	Total 2020	Total 2021
<b>Administrativa y subalternos</b>	12	16	28	38	40	54
Indefinido Tiempo Completo Fomento Contratación Indefinida Transformación Contrato Temporal	2	2	2	2	4	4
Indefinido Tiempo Completo Ordinario	8	11	21	29	29	40
Indefinido Tiempo Completo Transformación Contrato Temporal	2	3	4	4	6	7
Temporal Tiempo Parcial Discapacitados			1	1	1	1
Duración Determinada Tiempo Completo Interinidad				1		1
Indefinido Tiempo Completo Discapacitados				1		1
<b>Comité Dirección</b>	11	11	2	2	13	13
Indefinido Tiempo Completo Fomento Contratación Indefinida Transformación Contrato Temporal	1	1			1	1
Indefinido Tiempo Completo Ordinario	10	10	2	2	12	12



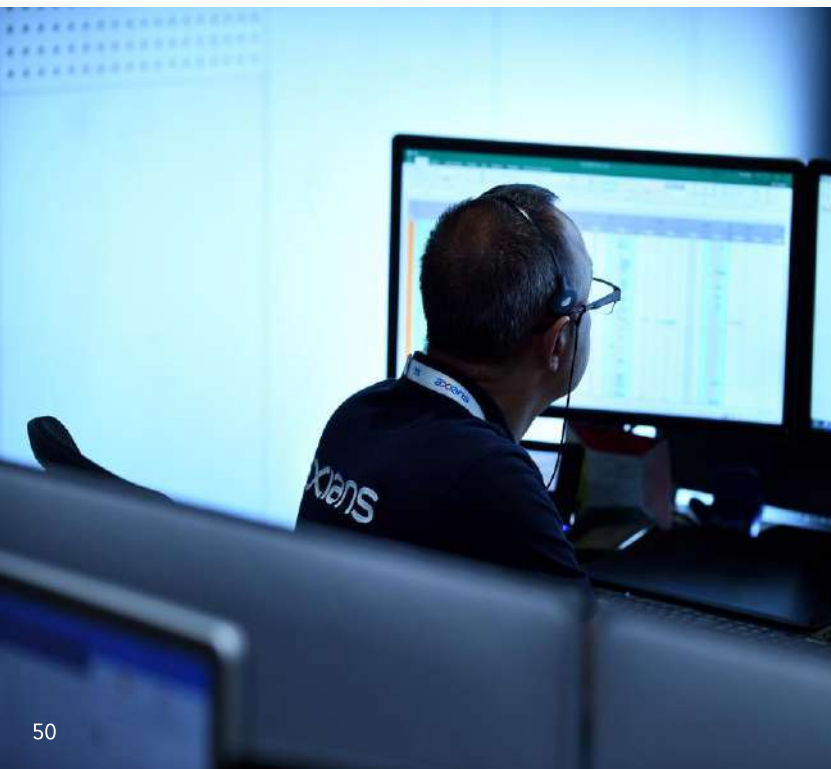
## 3.1. Empleo

### Distribución de contratos laborales 2020 – 2021 por género

<b>Personal comercial</b>	32	37	18	18	50	55
Indefinido Tiempo Completo Ordinario	31	37	17	17	48	54
Indefinido Tiempo Completo Transformación Contrato Temporal	1		1	1	2	1
<b>Personal técnico e ingenieros</b>	345	405	53	64	398	469
Indefinido Tiempo Completo Fomento Contratación Indefinida Inicial	1	1			1	1
Indefinido Tiempo Completo Fomento Contratación Indefinida Transformación Contrato Temporal	4	4	1	1	5	5
Indefinido Tiempo Completo Ordinario	321	385	52	63	373	448
Indefinido Tiempo Completo Transformación Contrato Temporal	18	14			18	14
Indefinido Tiempo Parcial Ordinario	1	1			1	1
<b>Resto Directivos</b>	15	14	3	3	18	17
Indefinido Tiempo Completo Ordinario	15	14	3	3	18	17
<b>Total general</b>	<b>415</b>	<b>483</b>	<b>104</b>	<b>125</b>	<b>519</b>	<b>608</b>

## 3.1. Empleo

Distribución de contratos laborales 2020 – 2021  
por rango de edad



Número de empleados por tipo de contrato y edad	N° empleados 2020	N° empleados 2021
<b>&lt; = 25 años</b>	32	45
Indefinido Tiempo Completo Ordinario	32	45
<b>26 - 30 años</b>	106	
Indefinido Tiempo Completo Ordinario	106	120
Temporal Tiempo Completo Discapacitados		1
<b>31 - 35 años</b>	99	97
Indefinido Tiempo Completo Ordinario	95	96
Indefinido Tiempo Completo Transformación Contrato Temporal	4	1
<b>36 - 40 años</b>	104	130
Duración Determinada Tiempo Completo Interinidad		1
Indefinido Tiempo Completo Fomento Contratación Indefinida Transformación Contrato Temporal	4	3
Indefinido Tiempo Completo Ordinario	89	117
Indefinido Tiempo Completo Transformación Contrato Temporal	11	9
<b>41 - 45 años</b>	89	93
Indefinido Tiempo Completo Fomento Contratación Indefinida Transformación Contrato Temporal	5	6
Indefinido Tiempo Completo Fomento Contratación Indefinida Inicial	1	1
Indefinido Tiempo Completo Ordinario	75	79
Indefinido Tiempo Completo Transformación Contrato Temporal	8	7
<b>46 - 50 años</b>	59	75
Indefinido Tiempo Completo Fomento Contratación Indefinida Transformación Contrato Temporal	1	1
Indefinido Tiempo Completo Ordinario	56	71
Indefinido Tiempo Completo Transformación Contrato Temporal	2	3
<b>51 - 55 años</b>	20	31
Indefinido Tiempo Completo Ordinario	18	29
Indefinido Tiempo Completo Transformación Contrato Temporal	1	2
Indefinido Tiempo Completo Discapacitados	1	
<b>56 - 60 años</b>	8	13
Indefinido Tiempo Completo Ordinario	7	12
Indefinido Tiempo Parcial Ordinario	1	
Indefinido Tiempo Completo Discapacitados		1
<b>= &gt; 61 años</b>	2	3
Indefinido Tiempo Completo Ordinario	2	2
Indefinido Tiempo Parcial Ordinario		1
<b>Total general</b>	<b>519</b>	<b>608</b>

## 3.1. Empleo

### Número de incorporaciones 2020 - 2021. Desglose por edad y género

2020	< = 30 años	31 - 40 años	41 - 50 años	> 50 años	Total
<b>Hombre</b>					
Indefinido	40	36	15		<b>91</b>
Temporal				1	<b>1</b>
<b>Mujer</b>					
Indefinido	4	7	3		<b>14</b>
Temporal	3	1			<b>4</b>
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>44</b>	<b>18</b>	<b>1</b>	<b>110</b>

2021	< = 30 años	31 - 40 años	41 - 50 años	> 50 años	Total general
<b>Hombre</b>					
Indefinido	65	53	34	7	<b>159</b>
<b>Mujer</b>					
Indefinido	27	11	1	2	<b>41</b>
Temporal	1	1			<b>2</b>
<b>Total</b>	<b>93</b>	<b>65</b>	<b>35</b>	<b>9</b>	<b>202</b>

## 3.1. Empleo

### Distribución según tipo de contrato laboral por media de plantilla

	2020		2021	
	Hombre	Mujeres	Hombres	Mujeres
Indefinido	410,56	103,80	462	114
Temporal	0	0,33		2
<b>Total</b>	<b>410,56</b>	<b>104,13</b>	<b>462</b>	<b>116</b>

### Distribución según rango de edad por media de plantilla

	Indefinido	Temporal
Administrativa y subalternos	50	1
Comité Dirección	13	0
Personal Comercial	53	0
Personal Directivo	17	0
Personal Técnico	442	1
<b>Total</b>	<b>575</b>	<b>2</b>

## 3.1. Empleo

### Distribución según tipo de contrato laboral por media de plantilla

	Indefinido	Temporal
< = 25 años	34	0
= > 61 años	3	0
26 - 30 años	107	2
31 - 35 años	98	0
36 - 40 años	123	1
41 - 45 años	93	0
46 - 50 años	74	0
51 - 55 años	30	1
56 - 60 años	12	0
<b>Total</b>	<b>576</b>	<b>4</b>

## 3.1. Empleo



AXIANS cuenta con una política retributiva diseñada en el marco de la normativa específica aplicable al sector de ingeniería de las telecomunicaciones, buscando el alineamiento de los intereses de sus empleados/as y accionistas con una gestión prudente del riesgo. Esta política se adapta en cada momento a lo que establecen las normas legales aplicables.

El modelo retributivo aplicable con carácter general a toda la plantilla de la empresa se materializa a través de dos elementos diferenciados:

- Una retribución fija, que tiene en cuenta el nivel de responsabilidad, las funciones desarrolladas y la trayectoria profesional de cada empleado y los principios de equidad interna, constituyendo una parte relevante de la compensación total. La concesión y el importe de la retribución fija se basan en criterios objetivos predeterminados y no discrecionales.
- Una retribución variable constituida por aquellos pagos o beneficios adicionales a la retribución fija, monetarios o no, que giren sobre parámetros variables. Esta retribución deberá estar ligada, con carácter general, a la consecución de objetivos y/o productividad, y tendrá en cuenta los riesgos actuales y futuros.

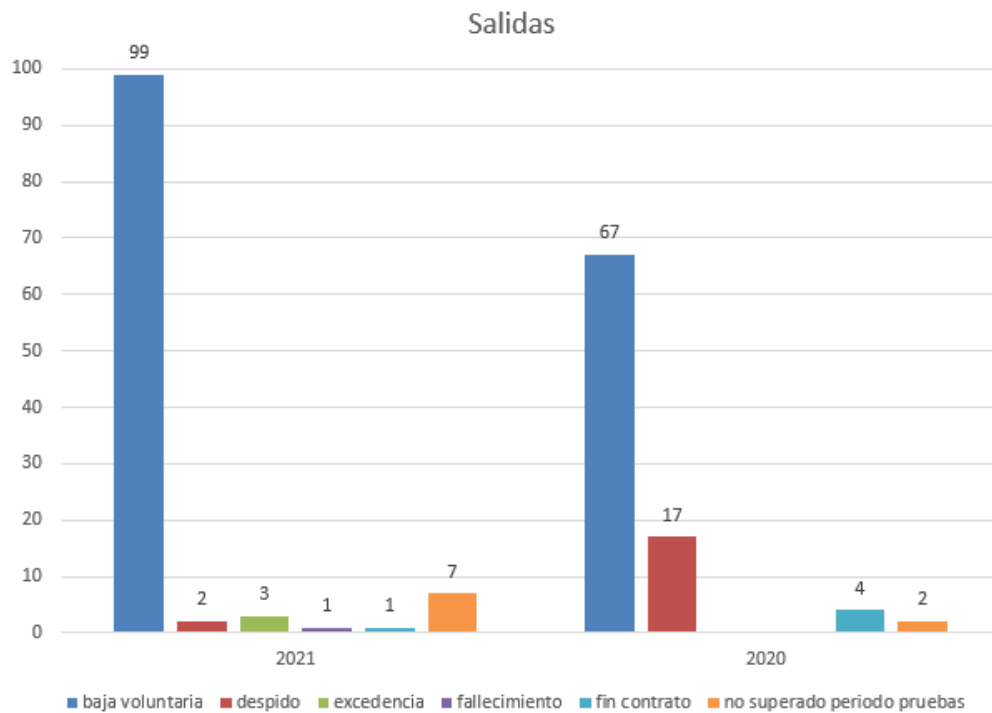
La política de remuneraciones promueve un trato igualitario entre hombres y mujeres, que no establezca ni fomente la diferenciación salarial.

AXIANS no aporta datos salariales por confidencialidad y por estrategia de compañía.

## 3.1. Empleo



### Salidas de personal



## 3.1. Empleo

### Salidas de personal por antigüedad y género

2021	< = 30 años	31 - 40 años	41 - 50 años	> 50 años	Total
<b>Hombre</b>					
baja voluntaria	26	40	16		82
despido		1		1	2
excedencia		1	2		3
fallecimiento				1	1
fin de contrato			1		1
no superado periodo pruebas	1	1	3	1	6
<b>Mujer</b>					
baja voluntaria	7	7	3		17
no superado periodo pruebas		1			1
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>50</b>	<b>25</b>	<b>4</b>	<b>113</b>

2020	< = 30 años	31 - 40 años	41 - 50 años	> 50 años	Total
<b>Hombre</b>					
baja voluntaria	14	31	12	2	59
despido	1	6	4	1	12
fin contrato				1	1
no superado periodo pruebas	2				2
<b>Mujer</b>					
baja voluntaria	3	4	1		8
despido	1		3	1	5
fin contrato	3				3
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>41</b>	<b>20</b>	<b>5</b>	<b>90</b>



## 3.1. Empleo

### Despidos

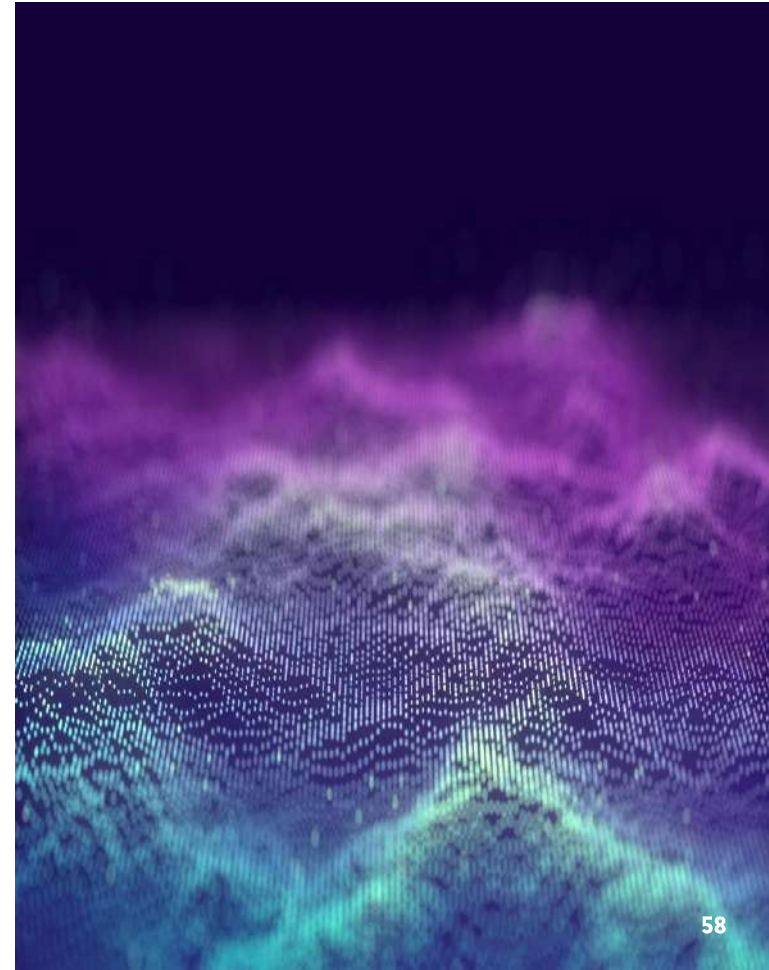
Distribución por Despidos en AXIANS 2020					
	< = 30 años	31 - 40 años	41 - 50 años	> 50 años	Total general
<b>Hombre</b>	1	6	4	1	12
Administrativa y subalternos		1			1
Personal comercial	1	1	1		3
Personal técnico		4	3	1	8
<b>Mujer</b>	1		3	1	5
Comité Dirección				1	1
Personal comercial			1		1
Personal técnico	1		2		3
<b>Total general</b>	2	6	7	2	17

Distribución por Despidos en AXIANS 2021					
	< = 30 años	31 - 40 años	41 - 50 años	>50 años	Total general
<b>Hombre</b>					
Administrativos		3			3
Personal Comercial		4	1	1	6
Personal Directivo			1		1
Personal técnico e ingenieros	27	36	20	2	85
<b>Mujer</b>					
Administrativos	2	4	1	1	8
Personal Comercial		1	1		2
Personal técnico e ingenieros	5	2	1		8
<b>Total general</b>	34	50	25	4	113

## 3.1. Empleo

### Bajas voluntarias por antigüedad

	2020		2021	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
< 1 año		2	24	3
1 a 5 años	48	5	60	13
6 a 10 años	7		7	2
11 a 15 años	3	1	3	
16 a 20 años	1		1	
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>8</b>	<b>95</b>	<b>18</b>



## 3.2. Organización del trabajo

### Ausencias por categoría profesional

Durante el año 2021 se han implantado medidas prácticas para favorecer la conciliación laboral y familiar como es establecer flexibilidad horaria, permitiendo a las personas que forman parte de la plantilla de la compañía disponer de una horquilla horaria en la que podrán modificar la hora de llegada, almuerzo y salida, adaptándola a sus necesidades.

Se ha aplicado también jornada intensiva, para los meses de julio y agosto, en horario de 8 a.m. a 15 p.m.

Por otro lado, tras los resultados obtenidos de la prueba piloto de teletrabajo que se llevó a cabo en 2020, finalmente en el mes de mayo de 2021 se implantó el modelo mediante la posibilidad de un día de teletrabajo por semana, siempre que se cumplan los requisitos detallados en la política de Teletrabajo.

	Número de horas 2021	Número de horas 2020
Administrativa y subalternos	3.168	986
Comité Dirección	0	0
Personal comercial	3.905	818
Personal técnico	26.486	22.844
Resto Directivos	53	176
<b>Total general</b>	<b>33.612</b>	<b>24.824</b>

### 3.3. Salud y seguridad

«Nos negamos a considerar los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales como algo inevitable y estamos convencidos de que todos podemos hacer algo para prevenirlos. Para ello, hemos puesto en marcha una ambiciosa política, que se concreta en el programa SAFETY Excellence. Nos une el compromiso con la salud y la seguridad en el trabajo de todos los hombres y mujeres que forman parte de VINCI Energies, un compromiso que refleja fielmente nuestros valores corporativos. Nuestra responsabilidad es proteger a nuestros equipos, nuestros compañeros de trabajo, nuestros colaboradores y nuestros subcontratistas».

Arnaud Grison, Director ejecutivo de VINCI Energies

# SAFETY EXCELLENCE

AXIANS adopta las políticas de Seguridad y Salud del grupo VINCI, por tanto, VINCI Energies y AXIANS rechazan la idea de que los accidentes y enfermedades laborales son inevitables.

Es por lo que se adopta una ambiciosa política de salud y seguridad en el lugar de trabajo, respaldada por el enfoque de Excelencia de SEGURIDAD, implementada en toda nuestra línea de negocios y en todos los lugares de trabajo.

Se considera, colectivamente, una visión diferente de la seguridad, para que se pueda lograr el objetivo común de cero accidentes y cero enfermedades relacionadas con el trabajo.



### 3.3. Salud y seguridad

#### Un entorno de trabajo seguro

AXIANS cumple con el Convenio Colectivo de aplicación (Empresas de Ingeniería y Estudios Técnicos), en donde se recoge, en su artículo 21, las obligaciones relacionadas con riesgos laborales.

La Política Integrada y la específica de Seguridad y Salud de AXIANS, reflejan los compromisos en materia de seguridad y salud laboral y definen los principios que deben inspirar las actuaciones de la organización en esta materia.

Para disminuir el número de accidentes y mejorar las condiciones de seguridad en el trabajo, AXIANS dispone, además de las citadas políticas, de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud, conforme a ISO 45001, alineándose con las políticas corporativas del Grupo y con los estándares internacionales más exigentes.

Organización de la prevención en AXIANS: se dispone de un departamento de prevención de riesgos compuesto por dos técnicos con dedicación exclusiva y la modalidad preventiva es de un Servicio de Prevención Propio que cubre las especialidades de Ergonomía y Psicología y Seguridad en el Trabajo, así como un Servicio de Prevención Ajeno que cubre las especialidades Higiene industrial y Vigilancia de la Salud.

Adicionalmente, la organización ha superado de manera satisfactoria la certificación de Auditoría Legal del Sistema de Prevención de Riesgos Laborales que se rige por la Ley 31/1995, la Ley 54/2003 y el RD 604/2006.



## 3.3. Salud y seguridad

### Safety Week

Desde VINCI se promueve anualmente la semana de la seguridad "Safety Week". En 2021, se celebró del 17 al 21 de mayo. En esa semana todas las empresas de VINCI organizaron distintas iniciativas y actividades de promoción de la Seguridad y Salud.

El tema escogido estaba relacionado con la cultura de seguridad y sus 6 pilares. El objetivo principal era reflexionar y tomar conciencia de que la cultura de seguridad se construye entre todos, mediante las pequeñas acciones diarias.

Entre las acciones llevadas a cabo en AXIANS se realizaron talleres de 1 hora de duración aproximadamente, con la participación de casi 500 trabajadores.

Las temáticas fueron:

- La importancia de conocer y seguir los procedimientos
- La percepción del riesgo

### Los 6 pilares de nuestra cultura de seguridad



Liderazgo  
ejemplar



Transparencia



Comunicación:  
aprender y compartir



Compromiso



Percepción  
del riesgo



Comprensión de los  
procedimientos



### 3.3. Salud y seguridad

#### Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud de AXIANS (SGSS) es la herramienta de mejora continua, que incluye el conocimiento, a través del seguimiento de este y las lecciones aprendidas, de todos los eventos relacionados con la seguridad y salud, para prevenir su repetición. Además, el SGSS parte del principio de que los subcontratistas y proveedores son nuestros colaboradores y AXIANS les hace partícipes de su cultura preventiva, siendo tan exigentes con ellos como AXIANS consigo mismo.

AXIANS dispone de procedimientos específicos que conforman el SGSS, implantados y auditados externamente de forma anual. Dicho sistema nos ayuda también al cumplimiento de los requisitos legales y de las expectativas de mejora continua de la actividad en esta materia.

Nuestros 6 principales principios son:

- Seguimos nuestros procedimientos, procesos e indicadores
- Fomentamos la salud y bienestar dentro y fuera de nuestros centros
- Realizamos el trabajo en el que somos competentes estando las improvisaciones totalmente prohibidas fomentando el Stop Work como esencia de la empresa, evitando así accidentes y trabajos inseguros
- Cuidamos de los demás y trabajamos como un equipo
- Pensamos antes de actuar: evaluamos y controlamos los riesgos
- Formamos y concienciamos continuamente a los trabajadores

A continuación, se muestran los datos obtenidos en 2021; se ha calculado el IF considerando únicamente los accidentes con baja:

Índices Seguridad y Salud Laboral	Valores 2021	Valores 2020	Actuaciones
Índice de Frecuencia y Gravedad	IF=0 IG=0	IF = 0,00 IG = 0,00	El Sistema de Gestión de prevención de riesgos realiza una investigación de cualquier accidente o incidente ocurrido
Accidentes mortales	0	0	
Realización de formaciones en SyS	1204 cursos	1070 cursos	
Reconocimientos médicos	384	298	

Accidentes in itinere	2021	2020
Hombre	4	1 (sin baja)
Mujer	2	0

No se han registrado enfermedades profesionales en AXIANS en 2020 y 2021.

## 3.3. Salud y seguridad

### Pandemia por COVID-19

Durante el año 2021 la pandemia sigue bastante presente en el día a día de toda la sociedad. Con motivo de las diferentes olas que se han ido sucediendo a lo largo del año, el departamento de prevención de riesgos junto con la Dirección de la empresa ha ido desarrollando para cada situación un protocolo de medidas específicas que permitiesen salvaguardar la salud de todos los trabajadores, pero que a su vez la operativa de la organización no se viese mermada.

Se han llevado a cabo muchas campañas de concienciación, así como preventivas en diferentes épocas del año para prevenir contagios masivos dentro de las instalaciones.

Adicionalmente, se mantienen las medidas de seguridad que ya se venían desarrollando al principio de la pandemia:

Medidas de seguridad:

AXIANS desarrolló protocolos de Seguridad y Salud:

- La dotación de Equipos de Protección Individual (EPIs): mascarillas, guantes, gel...
- Medidas higiénicas y preventivas: comunicaciones, refuerzo de limpieza, actividades de desinfección, controles médicos, tests...
- Aspectos de seguridad en las instalaciones: ventilación, reorganización de espacios, aforos de zonas comunes, instalación de mamparas, flujo único...

Actualmente se sigue contando con el apoyo profesional del servicio de prevención ajeno, para el asesoramiento médico y el acompañamiento de las personas que lo requirieran.





## 3.4. Política de desconexión digital

AXIANS cuenta con una política de desconexión digital, de acuerdo con lo establecido en la ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de datos personales y garantía de derechos digitales. En la misma, se establecen las medidas de desconexión digital previstas y se formaliza el derecho para el trabajador a la desconexión digital, fuera del horario de trabajo. La última revisión de esta política es de fecha 25 de noviembre de 2020.



## 3.5. Relaciones sociales y patrocinios

### Libertad de asociación y representación

En AXIANS se mantiene un diálogo permanente con los representantes de los trabajadores, a través del cual se procura mantener un espacio de colaboración del que se beneficien tanto la empresa como sus empleados, respetando de este modo los derechos de información y consulta y negociando, en caso de que fuera necesario, las condiciones de los trabajadores.

El 100% de la plantilla de AXIANS en 2021 se regía por el Convenio Colectivo Nacional De Empresas De Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos.

### Buzón del empleado

Durante el año 2020 se ha implantado un buzón por el cual todos los trabajadores de la empresa pueden presentar sus propuestas de mejora, recomendaciones, ideas, quejas concretas y las felicitaciones que consideren oportunas a través de este medio: <https://es.surveymonkey.com/r/MZLHNXL>

Las aportaciones recibidas en el buzón del empleado son gestionadas por la Dirección de Personas. La información es tratada siempre de forma confidencial y anónima dando si procede, una respuesta en la mayor brevedad posible.



## 3.5. Relaciones sociales y patrocinios

### Nuevas incorporaciones

Desde el mes de septiembre todas las nuevas incorporaciones en la plantilla de AXIANS reciben un Welcome Kit lleno de artículos que van a hacer de su primer día un Instante Inolvidable. Además, se realizó el evento “Primeros Instantes”, donde se reunieron todas las personas que han pasado a formar parte de la familia en 2021, para dar a conocer mejor la Compañía y pasar unos momentos divertidos juntos.

El Programa “Bring a Friend”, es una iniciativa que se lanzó el pasado 2020 para las vacantes más complicadas, donde recomendar a alguien tiene doble premio. Un nuevo puesto en una empresa líder en el sector para un amigo de un empleado y un premio económico para el empleado que recomienda el nuevo integrante.



### Instantes inolvidables

En reconocimiento al compromiso y contribución del personal con antigüedad mayor a 20 años, se celebró el evento “Instantes inolvidables” con entrega de detalles a los compañeros homenajeados. De la mano de todos ellos, revivimos instantes inolvidables que forman parte de la historia de esta gran familia que es Axians.

The logo for 'Instantes Inolvidables' features the words 'Instantes' and 'Inolvidables' in a large, blue, cursive font. To the right of the text are three stylized, colorful (purple and blue) party hats with small white dots representing stars or confetti.

## 3.5. Relaciones sociales y patrocinios

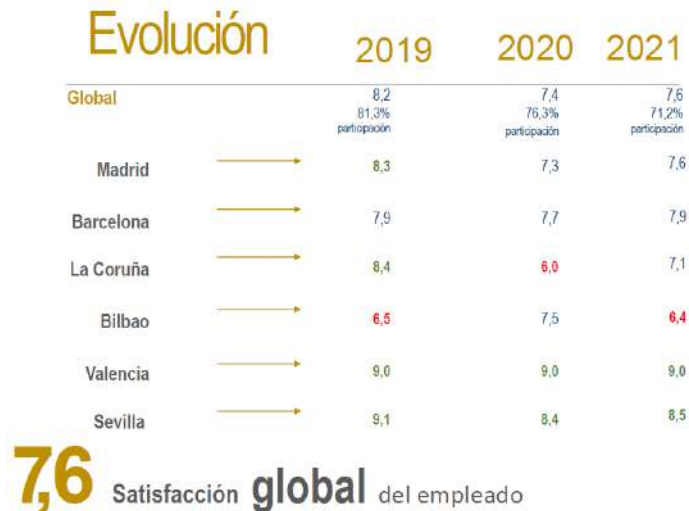
### Encuesta clima laboral

Anualmente AXIANS lanza la encuesta de Clima Laboral, para recabar información precisa y útil respecto a la percepción de los empleados, como se sienten y que piensan. La encuesta se realiza a través de un formulario on-line, donde el 100% de empleados puede participar.

En 2021 hubo un 71,2% de participación, con un resultado de 7,6 de Satisfacción global del empleado. Las preguntas formuladas en el Estudio de Clima laboral daban alcance en sus respuestas a las siguientes cuestiones:

- |                               |   |
|-------------------------------|---|
| 1. Apoyo                      | 11. Liderazgo                                 |
| 2. Compromiso                 | 12. Organización del trabajo                  |
| 3. Comunicación interna       | 13. Orientación al cliente/ Imagen de empresa |
| 4. Conciliación y estabilidad | 14. Planes de Carrera                         |
| 5. Delegación                 | 15. Reconocimiento                            |
| 6. Estrategia y objetivos     | 16. Retribución                               |
| 7. Fidelidad                  | 17. Satisfacción Global                       |
| 8. Formación                  | 18. Seguridad e higiene                       |
| 9. Implicación                | 19. Coronavirus                               |
| 10. Innovación/ Tecnología    | 20. Estado anímico                            |

Siendo el resultado global y comparativa con respecto al año 2020:



## 3.5. Relaciones sociales y patrocinios



### Clubes deportivos

AXIANS cuenta con tres clubes deportivos en la delegación de Madrid, los cuales fomentan la relación entre compañeros, el trabajo en equipo y la realización de deporte.

#### Club Ciclismo

Donde varios compañeros hacen rutas con sus bicicletas por la zona norte de Madrid.

#### Club Running

Se trata del Club muy activo de unos 18 corredores. A través de la APP de Running "STRAVA" el responsable del club, organiza entrenamientos y los compañeros que se registran publican sus progresos en la plataforma.

## 3.5. Relaciones sociales y patrocinios

### Clubes deportivos

#### Club Fútbol

AXIANS cuenta con un equipo de fútbol desde hace varias temporadas, con el que participa a través de RC Sport, empresa dedicada a la organización de ligas deportivas exclusivamente dirigidas a empleados de empresas.

#### Barcelona

En la sede de Barcelona, durante este año 2021 se ha comenzado a promover la creación de diferentes clubes deportivos al igual que en Madrid. Las actividades que componen la oferta son:

- Club de Fútbol
- Club de Pádel
- Club de Ciclismo
- Club de Running
- Club de Senderismo
- Club de Voleyball



## 3.5. Relaciones sociales y patrocinios

### Club solidario

AXIANS cuenta con un Club Solidario, donde a través de sus campañas colabora con asociaciones. Las acciones llevadas a cabo a lo largo del año 2021 han sido:

#### Día del Libro (Madrid y Barcelona)

Con motivo del día del libro, se organizó un Mercadillo Solidario, donde se pudieron donar o adquirir una gran variedad de libros. Todo lo recaudado fue donado a la asociación APROEDI, en concreto para apoyar Proyectos de Educación y Desarrollo de niños y niñas en riesgo de oportunidades formativas y afectivas reales.

Además, a todos aquellos que participaron en el Mercadillo Solidario, se les obsequió con unos puntos de libro de semillas, cuyo coste íntegro fue asumido por Axians.

Gracias a esta iniciativa se logró recaudar más de 600 euros y se donaron 250 libros.

#### Torneo de pádel (Madrid y Barcelona)

En el mes de junio, se celebró el 1º Torneo de Pádel Axians a favor de la Investigación contra el cáncer infantil. Todo lo recaudado durante la jornada fue donado al Hospital Sant Joan de Déu. Participaron 105 personas y se recaudó más de 2000 euros.

### Asado argentino

En el mes de octubre se llevó a cabo la iniciativa “Asado Argentino Solidario” para colaborar con la investigación del cáncer infantil a través de la Fundación San Juan de Dios. Se recaudaron 620 euros que fueron donados a la Fundación San Juan de Dios para colaborar con la investigación del cáncer infantil.



### Campaña flores para Inés

Colaborando con la campaña para la investigación del Cáncer de Páncreas, a través de la iniciativa Flores para Inés. Esta iniciativa surgió a raíz de que las personas hospitalizadas, a causa de la COVID-19 y las restricciones, no podían recibir flores en sus habitaciones por parte de amigos y familiares. Gracias a la colaboración de todos, se consiguió recaudar 191,90 euros.



## 3.5. Relaciones sociales y patrocinios



### Puja solidaria

Esta iniciativa se llevó a cabo con el fin de dar una segunda vida a diferentes artículos y donar lo recaudado a diferentes acciones benéficas. Gracias a la colaboración de todos, se consiguió recaudar más de 1.500 euros que fueron destinados a diferentes Fundaciones:

- Apropedi: Asociación para el apoyo a proyectos de educación y desarrollo de la infancia
- Fundación Itaka-Escolapios: Fundación que apuesta por la educación de las personas más desfavorecidas.
- Juegaterapia: Fundación que vela por que todos los niños que se encuentran en tratamiento hospitalario puedan jugar
- Wanawake: Asociación que apuesta por las mujeres y las niñas y por la consecución de la igualdad real entre hombres y mujeres en la comunidad swahili.
- Fundación Juan de Dios: para la investigación del cáncer infantil

### Concurso de empanadas y Rifa Solidaria

Estas navidades se celebró el Concurso de Empanadas de Axians y una Rifa Solidaria para colaborar con la Fundación San Juan de Dios, en la investigación del cáncer infantil y el proyecto MyRoom. Toda la recaudación conseguida con estas iniciativas fue donada a la Fundación, llegando a conseguir un total de 900 euros.



### Mercadillo solidario

Durante las navidades, se celebró el Mercadillo Solidario de artesanía de la Fundación Juan XXIII, donde se vendieron las manualidades realizadas en los talleres formativos de la Fundación.

La recaudación se destinó a fines fundacionales del centro especial de empleo.





## 3.5. Relaciones sociales y patrocinios

### Colaboración con ONG

En 2021 se llevó a cabo la encuesta anual de satisfacción de cliente y proveedores. Ligada a esta encuesta, y en línea con la apuesta de AXIANS por la promoción de la responsabilidad social corporativa, por cada encuesta cumplimentada se realizó una donación de 20 euros a la entidad WANAWAKE , entidad sin ánimo de lucro que trabaja para facilitar el acceso a la educación a niñas y la promoción de oportunidades laborales a mujeres en situación de extrema vulnerabilidad, para darles visibilidad y la oportunidad de decidir sobre sus propias vidas, consiguiendo así una sociedad más justa y equitativa. Para más información:

El importe total donado por esta acción ha ascendido a 2.000 euros.



## 3.5. Relaciones sociales y patrocinios

### Recaudaciones de acciones sociales

A continuación, se incluye un resumen de las acciones sociales llevadas a cabo en 2021 más significativas y el importe recaudado:

Acción	Recaudación
Wanake	2.000 €
Torneo de Padel (Madrid y Barcelona)	2.000 €
Puja Solidaria – Aproedi, Itaka, Juegaterapia, Wanawake, Fundación Juan de Dios	1.910 €
Concurso de empanadas y Rifa Solidaria – Fundación San Juan de Dios	900 €
Asado de Barcelona	620 €
Día del Libro (Mercadillo Solidario de Libros)- Aproedi	600 €
Flores para Inés (Investigación del Cáncer de Páncreas)	191,90 €

### Aportaciones a centros especiales de empleo

AXIANS colabora con centros especiales de empleo, a los que se les contrata, entre otros, almacén logístico, material de papelería, hotelería, fisioterapia y cestas de Navidad para empleados. El gasto incurrido en 2021 ha sido de:

Organización	Importe 2021
FUNDACION JUAN XXIII RONCALLI	109.872,26
GOODJOB CENTRO ESPECIAL D	16.168,00
LYRECO (FUNDACION JUAN XXIII)	10.435,97
MODERN DEPOT SL	6.518,05
ILUNION TURISMO RESPONSAB	6.299,33
RAL SCCL	5.767,48
FUNDACION ROGELIO SEGOVIA	2.250,00
ILUNION FISIOTERAPIA Y SA	1.656,00
LAS HIGUERAS DEL TAMBOR	181,83
Total general	159.148,92

## 3.6. Formación y carreras profesionales

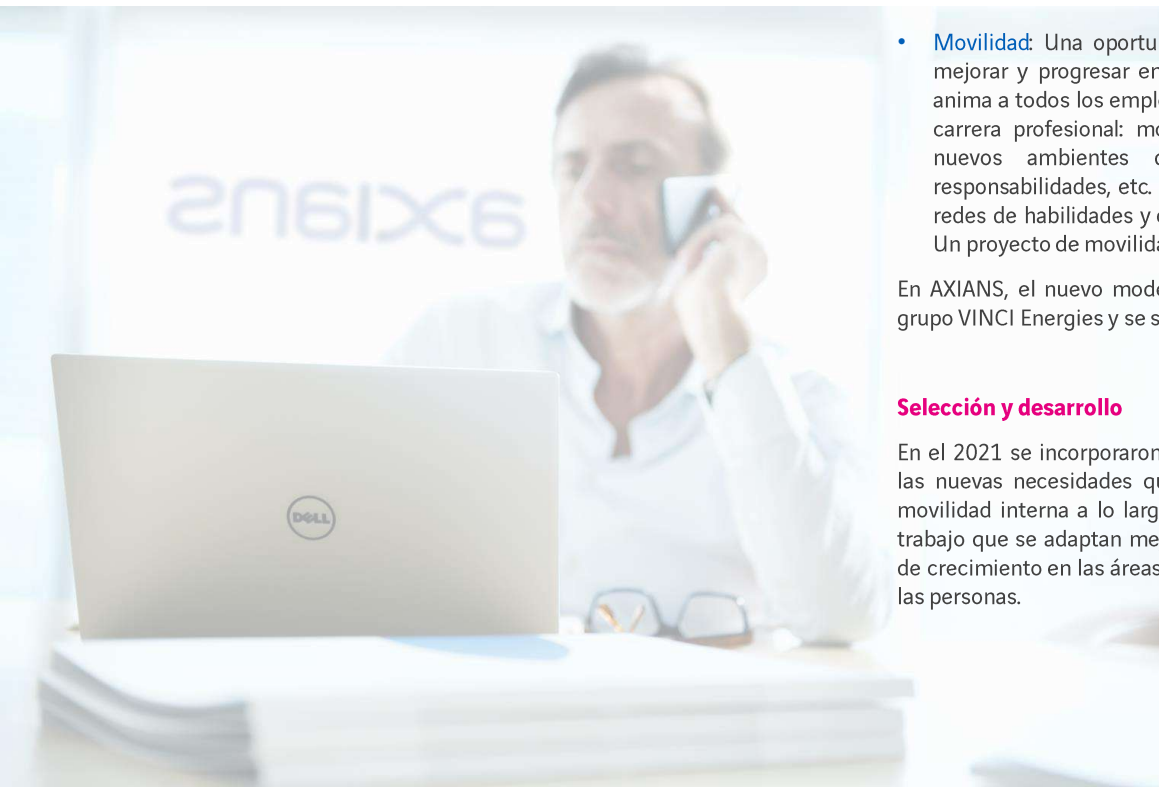
El objetivo de VINCI Energies y de AXIANS es crear un entorno que permita a cada individuo desarrollar plenamente sus habilidades. Nuestra política de formación está dirigida a desarrollar sus competencias y profundizar en sus proyectos de carrera en el Grupo: formación, proceso de integración (especialmente la inserción de jóvenes) y movilidad.

En VINCI Energies y en AXIANS se presta una atención especial al plan de carrera profesional y al desarrollo de las habilidades de nuestros empleados, mediante las siguientes acciones:

- **Entrevista de gestión de personal:** todos los empleados tienen la oportunidad de impulsar sus objetivos y su carrera con su supervisor en una entrevista de gestión personal. Esta entrevista está diseñada para desarrollar una mayor comprensión en profundidad entre el empleado y el supervisor y mejorar la confianza mutua. Durante esta entrevista, se revisa el año anterior y se fijan los objetivos para el próximo año. El supervisor y el empleado también debaten sobre el posible desarrollo de la carrera, las necesidades de formación y las posibles solicitudes de movilidad. Este enfoque coordinado permite hacer coincidir las necesidades del Grupo con las aspiraciones de sus empleados.
- **Plan de formación:** Proporcionar formación a nuestros empleados en cada etapa de su vida laboral, permite a las unidades de negocio del Grupo reforzar su posición y preparar a sus equipos para abordar los retos actuales y futuros. Además de los planes de formación anuales propios, entre los que se destaca la gran carga de formaciones técnicas, La Academia VINCI Energies, imparte cerca de 700 sesiones de formación, a la que asisten aproximadamente 10.000 empleados del grupo. Situada en Montesson (Francia), con una superficie de 1.200m<sup>2</sup>, dispone de una red que abarca todo el mundo: Reino Unido, Países Bajos, Alemania, España, Portugal, Brasil, Indonesia, Marruecos, etc. En su catálogo ofrece cursos de formación personalizados dirigidos por instructores presenciales o e-learning, en una amplia variedad de áreas que cubren todos los campos de especialización y actividades comerciales de VINCI Energies.



## 3.6. Formación y carreras profesionales



- **Movilidad:** Una oportunidad para progresar. Todos los empleados pueden aspirar a mejorar y progresar en el transcurso de su carrera. Un grupo como VINCI Energies anima a todos los empleados a expresar sus deseos y ofrece muchas oportunidades de carrera profesional: movilidad entre las distintas unidades de negocio del Grupo, nuevos ambientes de trabajo, diferentes actividades comerciales, nuevas responsabilidades, etc. Dentro de VINCI Energies, la movilidad fomenta la creación de redes de habilidades y contribuye al intercambio y a la difusión de ideas constructivas. Un proyecto de movilidad exitoso beneficia a todas las partes interesadas.

En AXIANS, el nuevo modelo de gestión de personas se ha adaptado a las políticas del grupo VINCI Energies y se seguirá organizando durante el próximo año.

### Selección y desarrollo

En el 2021 se incorporaron profesionales de toda índole, en consonancia al crecimiento y las nuevas necesidades que se originaban en la empresa. Además, se ha reforzado la movilidad interna a lo largo del año, reubicando a los y las profesionales en puestos de trabajo que se adaptan mejor a sus capacidades y/o aspiraciones, dando una oportunidad de crecimiento en las áreas en las que desean desarrollarse y optimizando la aportación de las personas.

## 3.6. Formación y carreras profesionales

### Formación

Disponer de una plantilla formada, y en constante adaptación a los nuevos requerimientos a los que se debe estar preparado el sector, es una apuesta estratégica de la compañía para alcanzar la exigencia interna en cuanto a los estándares de calidad y competitividad. La prioridad de formación durante el 2021 sigue siendo desarrollar una cultura de aprendizaje continuo e interno, a pesar de que la situación relativa al Covid-19 ha mejorado, AXIANS ha continuado apostando por el desarrollo de formaciones en formato Live Training.

Los contenidos formativos del 2021 se centraron fundamentalmente en tecnologías TIC, seguridad de la información, seguridad en trabajo, medioambiente y eficiencia energética, así como en el reciclaje profesional, acumulando a lo largo del ejercicio un total de 8.065,5 horas de formación (un total de 113 acciones formativas realizadas y 119 exámenes de certificación tecnológica).

Durante el año 2022, se continuará con el plan de formación a todos los empleados con acciones específicas para abordar las necesidades formativas en las diferentes áreas de conocimiento tecnológico, management, idiomas etc.

Categoría	Horas
Comité Dirección	491
Resto Directivos	394
Personal Comercial	448
Personal Técnico	6.425
Administrativa y subalternos	308,5
<b>Total General</b>	<b>8.066,5</b>



## 3.7. Accesibilidad universal

### Fundación VINCI

*La Fundación VINCI España, entidad sin ánimo de lucro, quiere dar respuesta a las preguntas que muchos profesionales del Grupo VINCI en España se han planteado. El objetivo es apoyar los proyectos que aportan soluciones duraderas, ante las dificultades de inserción social o profesional de las personas más desamparadas.*

*La Fundación VINCI España está formada por las empresas de Grupo VINCI en España (VINCI Energies España, Eurovía, Freyssinet y Rodio Kronsay Sixense Iberia, SA), junto con la Fondation d'Entreprise VINCI pour la Cité. Todas ellas están representadas en el Patronato de la Fundación.*

*La Cruz Roja apoya esta iniciativa solidaria con el asesoramiento de un experto externo, especialista en exclusión social, que forma parte del Patronato.*



AXIANS, al igual que el resto de las filiales en España, colabora y participa en los proyectos de la fundación VINCI.

El Comité de Selección de Proyectos, formado por varios colaboradores de las empresas VINCI en España, preselecciona los mejores proyectos que cumplen los fines fundacionales y los presenta al Patronato.

La Fundación VINCI España es la décima que se suma a este proyecto solidario del Grupo VINCI, el resto están ubicadas en Francia, Reino Unido Isla de Wighth, Reino Unido, Irlanda, Alemania, Bélgica, Holanda, República Checa, Eslovaquia, Grecia y África. AXIANS, como sociedad del grupo VINCI España participa y colabora con la Fundación en las distintas campañas y proyectos que desarrolla.

Principios básicos que rigen la Fundación:



## 3.7. Accesibilidad universal

La Fundación se centra en cuatro áreas de actuación:



- **Acceso al empleo:** La Fundación apoya a los actores que trabajan por el acceso al empleo y a la formación.



- **Integración por la vivienda:** La Fundación anima a los actores que permiten el acceso y mantienen en la vivienda a personas vulnerables.



- **Movilidad solidaria:** La Fundación acompaña a aquellas iniciativas que favorecen la movilidad de grupos en exclusión social o profesional.



- **Barrios prioritarios y vínculo social:** La Fundación aporta su apoyo a las asociaciones que actúan para reforzar el vínculo social y luchan contra el aislamiento y contra la exclusión social de los habitantes de barrios prioritarios.

En los últimos cinco años, la FUNDACIÓN VINCI ha seleccionado 99 proyectos sociales propuestos por los empleados de VINCI Energies, con una aportación directa de la Fundación superior a los 1.100.000€.



## 3.7. Accesibilidad universal

### Áreas de intervención



La Fundación VINCI ha constituido, hasta la fecha, 12 fundaciones en países que, en el último ejercicio, han apoyado 229 proyectos a través de 377 apadrinamientos.

93 de los proyectos han tenido relación con el **acceso al empleo**, 65 se engloban dentro del ámbito de los **barrios prioritarios** y de la acción social, 46 proyectos han apoyado la **movilidad solidaria**, y 22 han actuado en operaciones relacionadas con la **integración por la vivienda**.

Acceso al empleo

41%

Barrios prioritarios y acción social

29%

Movilidad solidaria

20%

Integración por la vivienda

10%



## 3.7. Accesibilidad universal

### Accesibilidad a personas con discapacidad en AXIANS

Entre su plantilla durante el año 2021, AXIANS empleó a un total de 2 personas con discapacidad.

Debido al sector en el que se encuentra la compañía, no es fácil fomentar la inclusión de personas con discapacidad y conscientes de ello, AXIANS contrata varios servicios a Centros Especiales de Empleo como son: alojamientos en hoteles, material IT, material oficina, consumibles alimentación y menaje, canastillas, cestas de Navidad, material oficina, consumibles alimentación y menaje, feria de empleo, servicio de fisioterapia, contratación personal externalizado y detalles para la fiesta infantil de Navidad.

Además, se fomentan iniciativas internamente a través del Club Social, para apoyar a distintas causas benéficas como la lucha contra el cáncer de mama o familias en riesgo de exclusión social realizando donaciones, venta de artículos promocionales o eventos sociales.



## 3.8. Igualdad

En AXIANS se encuentra establecido un Plan de Igualdad que tiene como objetivo promover la integración de la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, en el diseño, ejecución y evaluación de todas las medidas y actuaciones que se desarrollen basados en la Ley Orgánica 3, del 22 de marzo del 2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

En AXIANS, se trabaja en hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres, estableciendo un Plan de Actuación que responde a la necesidad de modernizar su estructura interna, impulsar mejoras en los procesos de participación y visualizar su compromiso con la igualdad. La promoción de las mujeres dentro de la organización debe ser una tarea fundamental en la que todas las personas comprometidas con la igualdad de oportunidades entre géneros deben comprometerse. Debe ser un trabajo conjunto entre hombres y mujeres, teniendo en cuenta siempre que la igualdad de oportunidades no es solo un principio de justicia social sino también un elemento que facilita la calidad y sostenibilidad empresarial.



## 3.8. Igualdad

### 3.8.1. Plan de igualdad

El Plan de Igualdad de AXIANS está dividido en 12 ejes de actuación, cuyos objetivos son los siguientes:

#### 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 que la equidad es un principio básico y respetado en las pruebas de selección y que ésta se realiza atendiendo exclusivamente a criterios de mérito y capacidad

#### Clasificación Profesional:

- Establecer criterios claros, objetivos y de valoración de puesto, que condicionen la asignación del personal a cada puesto de trabajo.

#### Formación:

- Garantizar el acceso en igualdad de mujeres y hombres a la formación interna en la empresa, con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos de los puestos de trabajo, mejorando su empleabilidad interna.
- 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.
- Garantizar la Igualdad de trato y de valoración en las pruebas de selección a las personas que estén utilizando cualquier medida de conciliación personal, familiar y profesional.

#### Condiciones de trabajo, incluida la auditoria 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.

#### 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.
- Garantizar el acceso a los derechos de conciliación familiar, laboral y personal, recogidos en este plan de igualdad.

## 3.8. Igualdad

### Infrarrepresentación Femenina:

- Lograr una mayor representación de las mujeres en aquellas categorías en las que se encuentren infrarrepresentadas de forma que se consiga la paridad entre hombres y mujeres y se elimine la feminización o masculinización de determinadas categorías profesionales

### 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.
- Garantizar que se aplica en la empresa un sistema retributivo transparente y claro, carente de cualquiera criterio que pueda incurrir en discriminación por razón de sexo.

### 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.

# axians

### Violencia de género:

- Mejorar las condiciones laborales y de vida de las mujeres víctimas de la violencia de género y sensibilizar al cuadro de personal para contribuir a la 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 por parte del personal sobre los contenidos de este Plan de Igualdad, así como del marco normativo vigente en materia de igualdad y conciliación, realizando para ello las campañas, comunicados... que en cada caso se entiendan que son el mejor medio para hacer llegar dichos contenidos. Igualmente, es un objetivo fundamental introducir la perspectiva de género en la comunicación realizada a los empleados por la empresa.

## 3.8. Igualdad

### 3.8.2. Protocolo de violencia de género

AXIANS ha elaborado un Protocolo de violencia de género con el objetivo de implantar una política específica sobre la violencia de géneros en los centros de trabajo de AXIANS, creando una cultura de gestión de la Dirección de Personas que tenga en cuenta la problemática asociada a las mujeres que se encuentran en esta situación, apoyando el acceso y el mantenimiento del empleo de esta.

#### ¿Cómo actuar en AXIANS?

En el caso de que una trabajadora de AXIANS tenga acreditada mediante resolución judicial, sentencia... la situación de víctima de violencia de género y en aras a mantener la confidencialidad de dicha situación, podrá comunicarlo a las siguientes personas:

- Director de Personas
- Responsable de Prevención de Riesgos Laborales

Una vez acreditada la situación, la Dirección de Personas se pondrá en contacto con la empleada explicándole sus derechos e identificando aquellos a los que se quiere acoger.

En 2021, no se ha notificado la existencia de trabajadoras en situación de violencia de género.

### 3.8.3. Protocolo actuación por acoso sexual, razón de sexo y psicológico

AXIANS ha elaborado un Protocolo de actuación por acoso sexual, razón de sexo y psicológico cuyo objeto es el de definir las pautas que permiten identificar una situación de acoso tanto moral como sexista, con el fin de solventar una situación discriminatoria garantizando los derechos de las personas.

El protocolo establece las actuaciones a llevar a cabo en AXIANS ante el conocimiento, por cualquier medio, de una situación de riesgo psicosocial para las personas que presten servicio en AXIANS, que derive de comportamientos atentatorios contra su dignidad e integridad.

Durante 2021, no se ha producido ninguna denuncia por acoso.

Los procedimientos de actuación del protocolo de acoso se desarrollan bajo los principios de:

- Rapidez
- Confidencialidad
- Credibilidad

Garantizándose y protegiéndose la intimidad y dignidad de las personas objeto de acoso, aplicando medidas preventivas y dando solución rápida de las quejas relativas a todas las modalidades de acoso.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso ante una persona de la dirección de la empresa.

## 04 Ética y conducta

Un factor fundamental del avance y éxito de Axians y del Grupo VINCI ha sido trabajar desde los valores y principios que conforman nuestra cultura empresarial.

El respeto, la integridad y la búsqueda de la excelencia en nuestra labor diaria ha hecho que nos ganemos la confianza de nuestros clientes, partners y proveedores. En esta línea, AXIANS dispone de una Política de Cumplimiento Normativo y un Código de Conducta en los que se recogen los principios éticos que deben guiar nuestro comportamiento tanto en el día a día de trabajo como en la toma de decisiones.



## 4.1. Política de cumplimiento normativo

El propósito de la política es promover un comportamiento ético y honesto y asegurar el cumplimiento de toda la legislación y normativa aplicable, los estándares profesionales del sector, el código ético de la empresa y las políticas y requisitos de terceras partes, siempre con el objetivo último de proteger los intereses y la reputación de la empresa y promover en la empresa un comportamiento ético y un código de conducta que se encuentre en concierto con la legalidad.



**Política de Cumplimiento Normativo**

El Director General de Axians, aprueba la presente política de cumplimiento normativo, en fecha 1 de diciembre de 2020.

El propósito de esta es promover un comportamiento ético y honesto y asegurar el cumplimiento de toda la legislación y normativa aplicable, los estándares profesionales del sector, el código ético de la empresa y las políticas y requisitos de terceras partes, siempre con el objetivo último de proteger los intereses y la reputación de la empresa y promover en la empresa un comportamiento ético y un código de conducta que se encuentre en concierto con la legalidad.

La presente política es aplicable, tanto al catálogo de actividades de Axians, como a la totalidad de su plantilla, entendiendo como tal a su Administrador Único, Comité de Dirección y empleados en el ejercicio de sus funciones y responsabilidades, por lo que resulta de vital importancia que todos ellos la lean, entiendan y asuman.

El cumplimiento normativo se encuentra integrado con el resto de los sistemas de gestión existentes, Calidad, Medioambiente, Seguridad de la Información, Calidad del Servicio de Gestión Remota y Prevención de Riesgos Laborales, abarcando toda la actividad de la compañía. Dicha función será promovida desde el Comité de Cumplimiento Normativo, confiando por la presente política, a dicho Comité la autoridad e independencia necesaria para lograr su desarrollo.

En el marco de nuestro Sistema de Gestión Integrado, Axians asume los siguientes compromisos respecto a cumplimiento normativo:

- ▶ Establecer objetivos y metas de cumplimiento coherentes con la presente Política y con el desarrollo la actividad de Axians, que permitan promover e integrar en la sociedad un sistema de respeto a la legalidad y al buen hacer.
- ▶ Establecer en la empresa un código ético y un protocolo de prevención de delitos de obligado cumplimiento para empleados y otras partes interesadas.
- ▶ Implantar, mantener y revisar periódicamente el sistema de gestión de cumplimiento normativo.
- ▶ Llevar a cabo un estudio exhaustivo de los riesgos penales de la sociedad, definiendo el impacto que su materialización podría provocar en la empresa e identificando tanto el departamento responsable, como el plan de mitigación conveniente para reducir la probabilidad de que se produzcan.
- ▶ Adoptar medidas que permitan una Mejora Continua del sistema de gestión de cumplimiento normativo implantado.
- ▶ Comunicar y formar al personal de la empresa para que sea conocedor de sus responsabilidades en materia de cumplimiento normativo.

Versión 1.0  
1 de diciembre de 2020



Política de CN

- ▶ Cumplir con la legislación y con los requisitos aplicables a la actividad de la compañía, entre los que destacan los aspectos ambientales, financieros, laborales, de prevención de riesgos, seguridad de la información y cualesquiera que la compañía suscriba o considere aplicables al sector de la ingeniería de telecomunicaciones.

Los empleados son responsables del cumplimiento de la presente política y documentación relacionada, así como de informar en caso de que detecten incumplimientos normativos o procedimentales ([canaldenoticias@axians.es](mailto:canaldenoticias@axians.es))

El incumplimiento de lo establecido en la presente política puede generar medidas disciplinarias.



Emilio Cabañas  
Director General (Acuntia, S.A.U.)

## 4.2. Código de conducta

El código de Conducta tiene por objeto establecer las pautas generales que deben regir la conducta de AXIANS y la de todos sus administradores, directivos y empleados en el cumplimiento de sus funciones, así como sus relaciones comerciales y profesionales, actuando de acuerdo con el marco legislativo español en general y, a la normativa especificada en el Código de Conducta.

Los principios éticos básicos de actuación que constituyen el Código de Conducta son:

- **Integridad:** Mantener un comportamiento intachable, necesariamente alineado con la rectitud y la honestidad, la lealtad y la buena fe. Promover una rigurosa coherencia entre las prácticas corporativas y nuestros valores, cumpliendo con los deberes impuestos por las leyes.
- **Transparencia:** Difundir información adecuada y fiel de nuestra gestión. Una información veraz y contrastable. Una comunicación clara, tanto interna como externamente.
- **Responsabilidad:** Asumir las responsabilidades y actuar conforme a ellas, comprometiendo todas las capacidades para cumplir el objetivo, realizando una gestión ordenada y prudente, salvaguardando los intereses de los clientes como si fueran propios.

- **Seguridad:** Colaborar para mantener unas condiciones de trabajo óptimas en cuanto a salud y seguridad. Exigir un alto nivel de seguridad en los procesos, instalaciones y servicios, prestando especial atención a la protección de los empleados, contratistas, clientes, proveedores y entorno local, y transmitir este principio de actuación a toda la organización.

Los principios éticos anteriormente transcritos constituyen la referencia que ha de inspirar la conducta básica de todos los empleados, para cumplir las obligaciones del puesto de trabajo con arreglo a los principios de lealtad a la empresa, la buena fe, la integridad, y el respeto a la legalidad y a los criterios éticos, y permiten definir una serie de conductas que deben ser observadas por todos los empleados en su desempeño profesional. Las conductas recogidas en el Código son de obligado cumplimiento en la prestación de servicios laborales en Axians.

Tanto el trabajo infantil como el trabajo forzoso u obligatorio están totalmente prohibidos en AXIANS.

En la página web de AXIANS se puede comunicar cualquier acción que se detecte contra el Código ético: <https://www.axians.es/es/podemos-ayudarte/>

Durante 2021, no se ha producido ninguna denuncia contra código ético (vulneración de derechos humanos, laborales, etc.) en AXIANS.



### 4.3. Políticas y códigos éticos AXIANS



Con la aprobación de la Política de RSC, AXIANS confiere a los responsables de la gestión de la RSC la autoridad necesaria para lograr su desarrollo y aplicación. Dicho documento va más allá del cumplimiento de las leyes y las normas, dando por supuesto su respeto y su estricto cumplimiento. Adicionalmente, se han elaborado códigos de conducta propios.

AXIANS, al pasar a formar parte del grupo VINCI, como el resto de las sociedades de este, asume como propios todos las políticas y códigos de ética y comportamiento, guía de los derechos humanos, y conducta anticorrupción del grupo VINCI.

## 4.4. Código de ética y comportamientos del grupo VINCI



Todos los empleados de AXIANS asumen como propio el código de ética y comportamiento del grupo VINCI donde se establece, entre otros, que todos los empleados tienen la obligación de informar de aquellas prácticas irregulares de las que pudieran tener conocimiento o ser testigos.

*VINCI se ha construido en torno a valores sólidos, que forjan nuestra cultura y guían nuestras acciones. Para la mayoría de nosotros, se trata de valores implícitos, manifestados oralmente. Pero en un grupo que cada año acoge a miles de nuevos colaboradores,*

*es importante explicitarlos. Este es el primer objetivo de este documento que invita a todos los colaboradores del Grupo a mostrarse*

*especialmente atentos a la correcta aplicación de este Código.*

Xavier Huillard,  
Presidente y Director General de VINCI

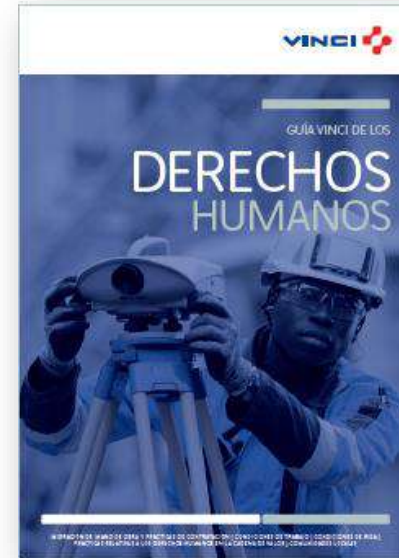
## 4.5. Compromisos VINCI

AXIANS al unirse al grupo VINCI asume e integra en su organización el código de ética y comportamiento del grupo VINCI, con los siguientes compromisos y reglas:

### Compromiso Social

Todas las empresas VINCI, y por lo tanto AXIANS, tienen el deber de actuar dentro del respeto de los derechos fundamentales de las personas y comunidades locales a las que puedan afectar los proyectos.

- Velar por el respeto de los derechos humanos en nuestras actividades
    - *Migración De Mano De Obra Y Prácticas De Contratación*
    - *Condiciones de trabajo*
    - *Condiciones de vida*
    - *Prácticas Relativas a los Derechos Humanos en la Cadena de Valor*
    - *Comunidades Locales*
  - Actuar como empleador responsable
  - Garantizar la seguridad de cada colaborador
  - Garantizar la igualdad de oportunidades para todos
  - Compartir el fruto del crecimiento
  - Alentar el compromiso ciudadano de los colaboradores
- Compromiso con el Medio ambiente
    - *Desplegar una política de eficacia ecológica*
    - *Reducir el impacto de las actividades*
  - Compromiso de Innovación
    - *Innovar de manera colaborativa y abierta*



## 4.5. Compromisos VINCI

- Reglas
  - Respeto de la legalidad*
  - Respeto de las personas y los derechos humanos*

VINCI se adhiere al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y a los siguientes pactos internacionales:

- Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH);*
- Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos;*
- Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT);*
- Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales;*
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP);*
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC).*
- Derecho de la competencia*
- Lucha contra la corrupción: Todos los empleados de AXIANS asumen como propio el código anticorrupción del grupo. AXIANS, como sociedad del grupo VINCI, adopta un comportamiento intachable y es participe en el dispositivo de prevención de la corrupción en su quehacer diario.

- Financiación de actividades políticas
- Prevención de los conflictos de interés
- Comunicación e información
- Protección de los activos
- Sistemas de comunicación
- Transparencia y control interno
- Operaciones financieras



*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.*

Xavier Huillard,  
Presidente y Director General de VINCI

## 05 Grupos de interés



## 5.1. Compromisos con el desarrollo sostenible

### Impacto de nuestra actividad

En el año 2021, AXIANS ha desarrollado varios proyectos enfocados al ahorro energético de nuestros clientes, así como a la reducción de la huella de carbono los servicios prestados:

- **Green+ Calculator:** La herramienta ha sido desarrollada por el grupo Vinci en colaboración con Axians y permite realizar una estimación de Tn CO2 eq para las ofertas que se presentan a cliente. Gracias a esta herramienta, se puede conocer de una manera más concreta y detallada cual es la afección de la solución ofertada en valores de Tn CO2 eq respecto a los alcances 1+2+3 y además realizar una comparativa con otras alternativas y opciones más ecológicas, lo que permitirá diferenciarnos respecto al resto de empresas del sector.
- **Proyecto de acceso remoto seguro a cliente desde casa:** esta solución permite a los empleados destinados en cliente establecer una conexión remota y segura a los recursos internos para los que se les ha otorgado permisos sin la necesidad de encontrarse físicamente en las instalaciones. Gracias a este nuevo desarrollo, se estima una reducción de 57 Tn CO2 eq/año para el alcance 1, ya que no es preciso el desplazamiento de los técnicos a las sedes.



- **Proyecto de actualización de la matriz de almacenamiento:** el principal objetivo de este proyecto es reducir el número de sistemas de almacenamiento a través de la consolidación, aumentar el rendimiento de todo el sistema y reducir la energía consumida y las necesidades de refrigeración. Gracias a ellos se logrará un aumento en el rendimiento y la reducción en cuanto al espacio requerido en el rack, la cantidad de cableado y los requisitos energéticos asociados. Se estima una reducción de 24,53 Tn CO2 eq /año, relacionados con los alcances 2 y 3.

## 5.2. Subcontratación y proveedores

Para garantizar los más altos niveles de calidad que los clientes exigen, AXIANS pone una atención y control constantes en la metodología de trabajo y ejecución del servicio. Así, en AXIANS se priorizan aquellos proveedores de equipamiento y servicios que tengan un reconocimiento de mercado y que aporten en la calidad final prestada por parte de AXIANS al cliente.

Los proveedores de AXIANS se clasifican en proveedores de equipamiento y subcontratas.

Se dispone de un procedimiento de homologación de proveedores, el cual se detalla a continuación:

- Inicio de la compra. Desde el departamento que precisa la compra, se lanza una solicitud de alta del proveedor o subcontrata, siguiendo las instrucciones publicadas en la intranet de la compañía.
- Si el proveedor es de equipamiento, se le solicita la cumplimentación de una ficha de proveedor, donde se identifican los sistemas de gestión que posee y su actividad. Con la firma del código ético de proveedor y aportando un certificado de titularidad de cuenta, desde el área de Calidad, se valida y ordena su alta en nuestros sistemas.
- Si el proveedor es subcontrata, debe de gestionarse su alta a través de E-coordina, donde se le solicita documentación adicional de PRL, seguros, etc. Existe una validación por parte del departamento de gestión de proyectos.
- A través del proceso de lecciones aprendidas, que se generan a cierre de proyecto, se pueden identificar posibles problemas con proveedores de equipamiento o subcontratas, de cara a su reevaluación.
- AXIANS es responsable de sus proveedores, en relación a las importaciones que realiza de equipamiento de telecomunicaciones, mediante su adhesión al Sistema de Gestión Integrado de la Fundación ECOASIMELEC, a través del cual se abona un canon por kilogramo de RAEE importado por AXIANS.

## 5.2. Subcontratación y proveedores

AXIANS evalúa a sus proveedores anualmente y de forma continua a sus subcontratas ya que, desde la plataforma Ecoordina se les hace un seguimiento continuo de la documentación que, desde el punto de vista legal y de prevención de riesgos, deben de tener vigente en todo momento. En caso de que algún proveedor o subcontrata, tras la evaluación realizada, sea considerado como no apto para trabajar con AXIANS, desde el departamento de Calidad se desactivan en el ERP de la compañía, de modo que quedan bloqueados para trabajar con ellos.

Desde el punto de vista de la corrupción, se analizan anualmente los diez principales proveedores y subcontratas utilizados, incluyéndose en este análisis aspectos financieros, de cumplimiento ético, reputación, etc. Del análisis realizado en 2021, todos los proveedores y subcontratas han resultado homologados positivamente por AXIANS.

Desde el departamento de logística se realiza un seguimiento de incidencias detectadas, mediante el uso de un registro específico "Incidencias Proveedores". En caso de que exista un problema grave o continuado en el tiempo relacionado con el proceso logístico, éste se reporta al Área de Calidad y es gestionado acorde a las necesidades de la compañía de nuestros clientes.

En cuanto a las incidencias detectadas a lo largo del año 2021, todas han sido tratadas y actualmente se encuentran resueltas.

Durante 2021 AXIANS ha trabajado con un total de 548 proveedores y subcontratas.





## 5.2. Subcontratación y proveedores

### Código ético proveedores

**axians**

### CÓDIGO ÉTICO DE PROVEEDORES

En Axians España siempre hemos sentido el impulso del pionero. Este año por el descubrimiento ha sido nuestra motivación a lo largo de toda nuestra trayectoria. Y es también lo que nos sigue inspirando hoy, movidos por este espíritu, seguimos explorando el universo de las TIC para descubrir nuevos mundos a nuestros clientes. Nos movemos a la misma velocidad que los tiempos, adelantándonos a las necesidades de las empresas y organizaciones con las que trabajamos. Nuestros proveedores desempeñan un papel importante en nuestro éxito y es fundamental para el prestigio de nuestra empresa, que mantengan unos estándares éticos elevados, siendo profesionales con actitud proactiva dirigida a la excelencia en el desempeño de las actividades y cumpliendo con los máximos estándares de calidad.

Los proveedores serán responsables de transmitir este Código a sus empleados y a los subcontratistas y empresas colaboradoras que participen en la cadena comercial de Axians España.

#### 1 Integridad y transacciones comerciales éticas

Las relaciones comerciales sólidas con clientes y proveedores se basan en el trato honesto, la transparencia y la ética profesional. Axians España busca de el mismo trato imparcial a todos los posibles potenciales proveedores. Las decisiones de negocio se basan en criterios objetivos como precios, calidad y capacidad de servicio, así como en la fiabilidad e integridad de un proveedor.

#### 2 Respeto y prácticas laborales

El respeto conlleva una actitud de reconocimiento del valor de las personas y de su trabajo, así como del entorno social. Esto se traduce en tratar a los empleados de forma justa, con respeto y fomentando los principios de igualdad de oportunidades, diversidad, respeto a las personas y no discriminación por razones de raza, sexo, nacionalidad, religión, discapacidad, orientación sexual, opinión, posición económica, embarazo, afiliación sindical o cualquier otra condición o circunstancia legalmente protegida.

#### 3 Seguridad y Salud

Los proveedores proporcionarán a sus empleados un sitio de trabajo seguro y saludable que cumpla con la legislación vigente aplicable así como toda la normativa adicional a la que quiera suscribirse la empresa. Entre sus objetivos principales estarán el proteger la seguridad y salud de los empleados, la prevención de riesgos laborales y el bienestar de los profesionales en todas las actividades.

✍

1

**axians**

#### 4 Requisitos de calidad

Axians España está muy comprometido con la calidad que ofrece a los clientes por ello exige el mismo nivel de calidad a sus proveedores y les encomienda a que cumplan los requisitos de calidad necesarios para aumentar así la confianza de nuestros clientes.

#### 5 Protección del Medio ambiente

Los proveedores deben identificar, gestionar y minimizar el impacto ambiental de su actividad manteniendo un enfoque preventivo orientado a la protección del Medioambiente y la prevención de la contaminación. Las empresas deben realizar una adecuada gestión de los residuos generados por su actividad, es obligatorio obtener y mantener los permisos ambientales necesarios según la normativa vigente aplicable a su organización.

#### 6 Información confidencial

Los proveedores deberán tratar la totalidad de la información y los datos de Axians España con confidencialidad en todo momento y no pueden utilizar ni divulgar dicha información, excepto para desarrollar las actividades comerciales con Axians España y en beneficio de Axians España.

Las obligaciones del proveedor con respecto a la información confidencial de Axians España incluyen:

- ✓ No divulgar esta información a personas ajenas a la organización del proveedor, excepto si es autorizado por Axians España.
- ✓ No utilizar esta información en beneficio propio del proveedor ni en beneficio de ninguna otra persona.

#### 7 Cumplimiento legal y subcontratación

Los proveedores se comprometen a cumplir estrictamente la legislación sobre propiedad intelectual o industrial que aplique a su actividad.

En caso de subcontratación, el proveedor asume la obligación y responsabilidad de controlar y exigir que las empresas subcontratadas trabajen bajo las normas promovidas por el presente documento y dentro del marco legal correspondiente.

✍

2

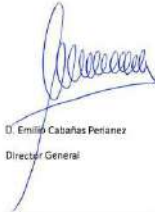
**axians**

#### 8 Sanciones y penalidades


El incumplimiento de las cláusulas de este Código puede acarrear la inhabilitación del proveedor y/o la aplicación de sanciones y penalizaciones, que pueden ir desde una amonestación verbal o escrito hasta el caso del contrato, sanciones civiles o penales, según las faltas que cometan.

Este código está revisado por la Dirección de Axians España y aplica a partir del 1 de enero de 2020.

Firma en representación de la Dirección de Axians España.



D. Emilio Cabañas Penázar  
Director General



D. Juan Nebel  
Director de Recursos Humanos

Para adherirse a nuestro Código Ético de Proveedores, rogamos firme y selle este acuerdo.

Nombre: \_\_\_\_\_  
Cargo: \_\_\_\_\_  
Empresa: \_\_\_\_\_  
Lugar y fecha: \_\_\_\_\_

✍

3

## 5.2. Subcontratación y proveedores

### 5.2.1. Alianzas y acuerdos con proveedores

AXIANS elige a los mejores fabricantes para diseñar su oferta de soluciones y se establecen con ellos relaciones de largo plazo. Son “*nuestros Partners, nuestras Alianzas Estratégicas y nuestros Acuerdos Tecnológicos*” con los líderes mundiales en el ámbito de las TIC, los que garantizan y dan fe de la solvencia de AXIANS.

AXIANS dispone de [Certificaciones](#) de primer nivel otorgadas por los principales fabricantes del mercado, una vez acreditadas las capacidades requeridas. Una fuerte apuesta por la formación permite a AXIANS disponer de los mejores profesionales del sector de las TIC en España.

#### Arquitecturas de Red y Conectividad

#### Innovación

#### Ciberseguridad



## 5.2. Subcontratación y proveedores

### Ciberseguridad



### Cloud y Datacenter



### Cloud y Datacenter



## 5.2. Subcontratación y proveedores

### Vídeo y Colaboración



### Vídeo y Colaboración



## 5.2. Subcontratación y proveedores

### 5.2.2. Acreditaciones y Certificaciones

Es vocación de AXIANS disponer del máximo número de acreditaciones y certificaciones de los fabricantes y partners con los que trabaja.

En base a esas acreditaciones y certificaciones y como resultado de un plan de formación específico muy exhaustivo en aquellas tecnologías que conforman su oferta, AXIANS dispone de un Mapa de Conocimiento de sus profesionales que le posicionan como uno de los integradores TIC mejor preparados en el mercado español.

A continuación, algunas de las acreditaciones y certificaciones que se dispone:



#### Gold Partner

- Gold Integrator
- Multinational Certified Partner

#### Specializations

- Datacenter Specialization
- Advanced Collaboration Architecture Specialization
- Advanced Datacenter Architecture Specialization
- Advanced Enterprise Networks Architecture Specialization
- Advanced SP Architecture Specialization
- Advanced Security Architecture Specialization
- IOT Advantage Specialization
- Cisco Hyperflex Specialization
- Cisco IoT Specialization
- Collaboration SaaS Specialization
- Gold Provider
- Infrastructure as a Service
- UC as a Service Based on HCSEA Datacenter Cloud

#### Authorizations

- Approved Partner for Tetration Orders
- Buying Models Commerce Certification
- Cisco Hyperflex Specialization
- Cisco IoT Specialization
- Cisco Webex Calling Partner
- Collaboration SaaS Specialization
- EA Cisco DNA - Switching Wireless Routing
- EA Collab - UC TP PC
- EA Collab - Flex Plan
- EA Collab - Flex Plan Hosted Calling
- EA Collab - Flex Plan On-Prem Calling
- EA Collab - Flex Plan On-Prem Meetings
- EA Datacenter ACI and HyperFlex
- EA Datacenter Cloud
- EA MSP Cisco DNA Switching Wireless Routing
- EA SPNA Service Provider Network Agreement
- EA Security choice
- Flex Hosted Partner

- 7 CCIE Enterprise Infrastructure
- 1 CCIE Security
- 1 CCIE Service Provider
- 1 CCIE Collaboration
- 1 CCIE Emeritus

- 49 CCNP Enterprise
- 4 CCNP Service Provider
- 4 CCNP Datacenter
- 1 CCNP-COLLA

- 80 CCNA

- 51 Cisco Certified Specialist - Enterprise Advanced Infrastructure Implementation
- 50 Cisco Certified Specialist - Enterprise Core
- 8 Cisco Certified Specialist - Enterprise Design
- 7 Cisco Certified Specialist - Datacenter Core
- 7 Cisco Certified Specialist - Datacenter ACI Implementation
- 5 Cisco Certified Specialist - Service Provider Core
- 5 Cisco Certified Specialist - Enterprise Wireless Design
- 4 Cisco Certified Specialist - Service Provider Advanced Routing Implementation
- 3 Cisco Certified Specialist - Service Provider VPN Services Implementation
- 3 Cisco Certified Specialist - Datacenter Operations
- 3 Cisco Certified Specialist - Datacenter Design
- 2 Cisco Certified Specialist - Datacenter Design
- 2 Cisco Certified Specialist - Enterprise Wireless Implementation
- 1 Cisco Certified Specialist - Collaboration Call Control & Mobility Implementation
- 1 Cisco Certified Specialist - Datacenter ACI Advanced Implementation
- 1 Cisco Certified Specialist - Datacenter Core
- 1 Cisco Certified Specialist - Security Core

## 5.2. Subcontratación y proveedores



### Diamond Partner

Master Campus  
Master DataCenter  
Master Edge

#### Master Cloud & Applications

- 9 Extreme ECS - Campus EXOS
- 9 Extreme ECS - Extreme Control
- 8 Extreme ECS - Wireless Core
- 8 Extreme ECS - Management Center
- 8 Extreme ECS - Campus EXOS
- 7 Extreme ESS - Cloud Networking
- 5 Extreme EDS - Wireless Cloud
- 4 Extreme EDS - Wireless Core
- 4 Extreme ECS - Extreme Wireless
- 3 Extreme ECS - Wireless Cloud
- 3 Extreme ECS - Wireless Cloud Troubleshooting
- 2 Extreme EDS - IP Campus
- 2 Extreme ESS - Switching
- 2 Extreme EDS - Management Center

- 2 Extreme ECS - Campus Fabric
- 2 Extreme EDS - Security and Access Control
- 2 Extreme EDS - Datacenter
- 2 Extreme ECS - Datacenter SLX
- 1 Extreme ESS - Wireless
- 1 Extreme ECS - Campus EXOS Switching & Routing
- 1 Extreme Customer Vision Selling Foundation
- 1 Extreme ESS - Agile Datacenter
- 1 Extreme ECS - Wireless Cloud
- 1 Extreme EDS - Campus Fabric

### AEROHIVE

- 5 Aerohive Certified Troubleshooting Professional ACTP
- 3 Aerohive Accredited Sales Associate AASA
- 2 Aerohive Technical Sales Professional ATSP
- 2 Aerohive Technical Sales Associate ATSA
- 1 Aerohive Certified Mobility Administrator ACMA



### Elite Partner

Specializations  
AI Access (MIST)  
Routing

#### Security

#### Support Services

- 9 Juniper Networks Certified Internet Specialist Service Provider (JNCIS-SP)
- 8 Juniper Network Certified Internet Professional Service Provider (JNCIP-SP)
- 7 Juniper Networks Certified Internet Specialist Enterprise (JNCIS-ENT)
- 4 Juniper Network Certified Internet Professional Enterprise (JNCIP-ENT)
- 3 Juniper Networks Certified Internet Specialist Security (JNCIS-SEC)

- 3 Juniper Network Certified Internet Professional Security (JNCIP-SEC)
- 2 Juniper Networks Certified Associate Security (JNCIA-SEC)
- 2 Juniper Networks Certified Associate Design (JNCDA)
- 2 Juniper Network Certified Internet Professional DataCenter (JNCIP-DC)
- 1 Juniper Networks Certified Support Professional Service Provider (JNCSP-SP)
- 1 Juniper Networks Certified Support Professional Enterprise (JNCSP-ENT)
- 1 Juniper Networks Certified Internet Specialist DevOps (JNCIS-DevOps)
- 1 Juniper Networks Certified Internet Expert Service Provider (JNCIE-SP)
- 1 Juniper Networks Certified Associate DevOps (JNCIA-DevOps)



ASC

### Diamond Innovator Partner

- 8 Palo Alto Networks PSE: Foundation Exam
- 6 Palo Alto Networks Accredited Sales Executive (ASE)
- 6 Palo Alto Networks Certified Network Security Engineer PCNSE
- 3 Palo Alto Networks AMPLIFY Security Fundamentals
- 3 Palo Alto Networks PSE: Strata Associate
- 3 Palo Alto Networks Accredited Configuration Engineer v8 (ACE)
- 2 Palo Alto Networks Systems Engineer Professional specialized in Platform
- 1 Palo Alto Networks Accredited Sales Executive (ASE) Endpoint Associate Exam
- 1 Palo Alto Networks PSE: Endpoint Associate Exam

- 1 Palo Alto Networks PSE: Cortex Associate Accreditation Exam
- 1 Palo Alto Networks System Engineer Professional Specialized in Endpoint
- 1 Palo Alto Networks Systems Engineer Professional Strata
- 1 Palo Alto Networks PSE: Strata Associate
- 1 Palo Alto Networks PSE: Platform Associate Exam
- 1 Palo Alto Networks Certified Network Security Administrator PCNSA
- 1 Palo Alto Networks PSE: Prisma Cloud Associate Accreditation Exam



### Expert Partner

Integrator

MSSP

- 48 Fortinet NSE 1 Network Security Associate
- 46 Fortinet NSE 2 Network Security Associate
- 28 Fortinet NSE 3 Network Security Associate
- 11 Fortinet NSE 4 Network Security Professional
- 5 Fortinet NSE 5 Network Security Analyst
- 6 Fortinet NSE 7 Network Security Architect

## 5.2. Subcontratación y proveedores



### Platinum Partner

- 3 Symantec Certified Specialist SCS Blue Coat ProxySG 6.6 Administrator
- 1 Symantec Certified Specialist SCS Symantec Web Security Service (WSS) R1 Administrator
- 1 Blue Coat Certified ProxySG Professional BCCPP v4.4



### Platinum Partner

- 4 Infoblox Core DDI Configuration & Administration (CDCA)
- 4 Infoblox Core DDI Advanced Troubleshooting (CDAT)
- 3 Infoblox Core Network Services Competency - Sales Accreditation (CNS)
- 3 Infoblox Core DDI Basic Configuration (CDBC)
- 2 Infoblox Network Automation Competency - Technical Accreditation (NCT)
- 2 Infoblox Security Competency - Sales Accreditation (SCS)
- 2 Infoblox Security Competency - Technical Accreditation (SCT)
- 1 Infoblox Automation Services Engineer (ASE)
- 1 Infoblox Network Automation Competency - Sales Accreditation (NCS)
- 1 Infoblox BITD BloxOne Threat Defense Accreditation
- 1 Infoblox Core Network Services Competency - Technical Accreditation (CNT)
- 2 Infoblox Core DDI Intermediate Configuration (CDCI)



### Silver Partner

- 5 GigaSales Certification Test
- 3 GigaTech Certification Test



### Premier Partner

- 2 Riverbed Certified Professional Engineer Associate WAN Optimization RCPE
- 2 Riverbed Technical Sales Associate - WAN Optimization (RTSA-W)
- 2 Riverbed Sales Associate (RSA)
- 1 Riverbed RCPE Foundation
- 1 Riverbed Technical Sales Specialist - WAN Optimization (RTSS-W)
- 1 Riverbed RCPEA End User Experience & Application Visibility
- 1 Riverbed RCPEA Network & Infrastructure Visibility



Alcatel-Lucent

Expert Business Partner

### Expert Business Partner

- 6 Alcatel Lucent ACCE OmniSwitch LAN
- 3 Alcatel Lucent ACSE OmniSwitch LAN
- 2 Alcatel Lucent ACSR Network Unified Access
- 1 Alcatel Lucent ACCE OmniAccess WLAN Stellar Enterprise
- 1 Alcatel Lucent ACSR ClearPass Policy Manager
- 1 Alcatel Lucent ACSR Application Fluent Datacenters
- 1 Alcatel Lucent ACSR Network on Demand
- 1 Alcatel Lucent ACPS Campus Lan
- 1 Alcatel Lucent ACCE OmniAccess WLAN
- 1 Alcatel Lucent ACPS OmniAccess Stellar Wlan
- 1 Alcatel Lucent ACSE OmniAccess WLAN



- 3 SP3351 Systemax Masterclass
- 2 GL555R3 - Systemax Certified InVision Support Specialist Recertification
- 2 ND3803 Designing Premises Cabling Systems Netconnect ACT III
- 2 ND3801 Installing Premises Cabling Systems Netconnect ACT I
- 2 ND3802 Certifying and Troubleshooting Premises Cabling Systems Netconnect ACT II
- 1 SP3321 Systemax Design & Engineering
- 1 ND3361 Systemax Installation and Maintenance
- 1 SP3321 Systemax SCS Design & Engineering

## 5.2. Subcontratación y proveedores



### 4 Stars Partner

- 5 Check Point Certified Security Administrator CCSA R80
- 5 Check Point Certified Security Expert CCSE R80
- 4 Check Point Certified Sales Representative
- 3 Check Point SandBlast Mobile Security Administrator CCSBMSE
- 3 Check Point Advanced Threats Sales
- 2 Check Point SandBlast Agent Administrator CCSBA AGENT
- 2 Check Point SandBlast Network Administrator CCSBA
- 2 Check Point SandBlast Mobile Sales Expert CCSBMS
- 2 Check Point CloudGuard IaaS Sales Expert
- 1 Check Point CloudGuard Presales - Tech Specialist
- 1 Check Point Certified Sales Representative
- 1 Check Point Certified Security Expert CCSE
- 1 Check Point CloudGuard SaaS Administrator CGSA



- 5 Amazon AWS Certified Solutions Architect - Associate (SAA)
- 2 Amazon AWS Certified Cloud Practitioner
- 1 Amazon AWS Certified SysOps Administrator - Associate (SOA)



### Enterprise Solution Provider

- 4 VMware Certified Professional 6 - Datacenter Virtualization VCP6-DCV
- 4 VMware VSP-NV (Network Virtualization 2017)
- 3 VMware VTSP-SD-WAN (Software Defined Wide Area Network 2019)
- 3 VMware VSP-MBL (Mobility Management 2017)
- 2 VMware VSP-SV (Server Virtualization 2018)
- 2 VMware VSP-DAV (Desktop and App Virtualization 2019)
- 2 VMware VTSP - NV (Network Virtualization 2019)
- 2 VMware Certified Professional 6 - Network Virtualization VCP6-NV
- 2 VMware VTSP-SV (Server Virtualization 2018)
- 2 VMware Certified Professional - Datacenter Virtualization 2020 VCP-DCV 2020
- 1 VMware VSP-MO (Management Operations 2018)
- 1 VMware VSP-HCI (Hyper Converged Infrastructure 2018)
- 1 VMware VTSP-HCI (Hyper Converged Infrastructure 2020)
- 1 VMware VSP-HCI (Hyper Converged Infrastructure 2018)
- 1 VMware VSP-NS (Networking and Security 2018)
- 1 VMware VTSP-MBL (Mobility Management 2018)
- 1 VMware Certified Associate Digital Business Transformation 2020
- 1 VMware VTSP - MO (Management Operations 2019)
- 1 VMware VSP-HCI (Hyper Converged Infrastructure 2020)
- 1 VMware VTSP-HCI (Hyper Converged Infrastructure 2018)
- 1 VMware VSP-SV (Server Virtualization 2017)
- 1 VMware VTSP-MBL (Mobility Management 2017)
- 1 VMware VSP-MA (Management Automation 2016)
- 1 VMware VSP-MBL (Mobility Management 2019)
- 1 VMware VTSP - BC (Business Continuity 5.8)
- 1 VMware VTSP - MA (Management Automation 2016)
- 1 VMware VSP-SD-WAN (Software Defined Wide Area Network 2019)



## 5.2. Subcontratación y proveedores



### Gold Partner

- 2 Tufin Partner Sales Training - TCSS
- 1 Tufin Certified Security Expert - TCSE 18.1 Troubleshooting
- 1 Tufin Certified Security Expert - TCSE 19.3 Fundamentals
- 1 Tufin Certified Security Expert - TCSE 18.1 Automation
- 1 Tufin Certified Sales Specialist - TCSS
- 1 Tufin Certified Security Expert - TCSE 18.1 Fundamentals



GOLD PARTNER

### Gold Partner

- 2 NetApp Accredited Technical Sales Professional Exam
- 2 NetApp NS0-051 NASP Sales Accreditation Exam
- 2 Cisco and NetApp FlexPod Implementation and Administration Specialist
- 1 NetApp SolidFire Sales Professional
- 1 NetApp ONTAP Sales Professional
- 1 NetApp SolidFire SE Professional
- 1 NASP Sales Accreditation Exam
- 1 NetApp Certified Data Administrator, ONTAP



### Gold Partner

- 2 Forcepoint Partner Sales Representative Level 1
- 2 Forcepoint Partner Sales Representative Level 2 User Protection
- 1 Forcepoint Partner CASB Pre-Sales Engineer Level 1
- 1 Forcepoint Partner Data Protection Pre-Sales Engineer Level 2
- 1 Forcepoint Partner Sales Representative Level 2 Data Protection
- 1 Forcepoint Partner Sales Representative Level 2 Edge Protection
- 1 Forcepoint Partner Web Security Pre-Sales Engineer Level 1
- 1 Forcepoint Partner DLP Pre-Sales Engineer Level 1
- 1 Forcepoint Next Generation Firewall Administrator
- 1 Forcepoint Partner Edge Protection Pre-Sales Engineer Level 2



### Silver Partner

- 3 Aruba Certified Mobility Professional (ACMP)
- 1 Aruba Certified Switching Associate (ACSA)
- 1 HPE Selling Aruba Products and Solutions
- 1 HPE Sales Certified Hybrid IT, Intelligent Edge and Services 2018
- 
- 1 Aruba Certified Mobility Professional (ACMP)
- 1 Aruba Certified ClearPass Professional (ACCP)
- 1 Aruba Certified ClearPass Associate (ACCA)



### SilverPeak

- 6 Silver Peak Sales Professional - SDWAN (SSP-SDWAN)
- 5 Silver Peak Technical Sales Professional - SDWAN (STSP-SDWAN)
- 3 Silver Peak SDWAN Professional (SPSP)
- 1 Silver Peak SDWAN eXpert Certification (SPSX)

## 5.2. Subcontratación y proveedores



**Gold Partner**

- 4 Lifesize UCITS Lifesize Certified Technical Specialist
- 3 Lifesize LTS Lifesize Technical Specialist
- 2 Lifesize LTS Assessment
- 2 Lifesize LSS Sales Specialist
- 1 Lifesize LSS Assessment



**Silver Partner**

- Authentication & Access Management
- Client Services, Data Protection on Demand (DPOD)
- Encryption & Key Management, HSM



**Silver Partner**

- 1 Citrix Certified Professional – Networking (CCP-N)
- 1 Citrix Certified Sales Professional



**Gold Partner**

- 1 AIO SysAdmin Accredited Specialist for ACCS 41
- 1 AIO ADC Accredited Specialist for ACCS 41



**EMEA Gold Reseller**

- 2 ForeScout Certified Administrator
- 1 ForeScout Certified Engineer



**Partner**

- 2 Commvault Certified Professional V11
- 1 Commvault Sales Professional Accreditation



- 3 Microsoft Certified Solutions Associate (MCSA)
- 2 Microsoft Certified Technology Specialist (MCTS)
- 2 Microsoft Certified IT Professional (MCITP)
- 2 Microsoft Certified Professional (MCP)



- 1 Veeam Technical Sales Professional Accreditation VMTSP
- 1 Veeam Sales Professional Accreditation VMSP



- 2 Red Hat Sales Specialist - IT Optimization
- 1 Red Hat How to Sell Red Hat
- 1 Red Hat Selling and Positioning Red Hat
- 1 Red Hat Sales Specialist - Hybrid Cloud Infrastructure
- 1 Red Hat Certified Specialist in Enterprise Application Server Administration



**Silver Partner**

- 6 Allot Certified Technical Engineer (ACTE)



- 2 Imperva Demonstrating
- 2 Imperva Selling



**Partner**

- 7 Ekahau Certified Survey Engineer ECSE
- 1 Ekahau ECSE Design



- 1 Infinera Certified Product Specialist - Cloud Xpress
- 1 Infinera Certified Solutions Expert in Metro and DCI
- 1 Infinera Certified Solutions Architect - TNDT (XTM Series)



- 3 Ribbon SBC Edge and EMS Sales Professional
- 2 Ribbon SBC Edge and EMS Sales Engineer Professional



**Authorized Reseller**

- 2 Arbor APS Technical Specialist Certification
- 1 Arbor Spectrum Partner Sales Certification
- 1 Arbor DOS-ES-CS-2002 APS Partner Sales Certification
- 1 Arbor APS Partner Sales Certification
- 1 Arbor APS v5.10 Partner Technical Training



- 1 EfficientIP Certified DDI Administrator
- 1 EfficientIP SOU/Server Configuration
- 1 EfficientIP Certified Netchange Administrator



**Authorized Reseller**

- 4 ForeScout Certified Administrator (FCA)



- 1 Sophos Certified Sales Consultant (SCSC)

## 5.2. Subcontratación y proveedores



**Splunk Associate Reseller**

- 1 Splunk Core Certified Power User
- 1 Splunk 7.x Fundamentals Part 1
- 1 Splunk Core Certified User
- 1 Splunk Accredited Sales Engineer I
- 1 Splunk Accredited Sales Rep I

**Authorized Partner**

- 1 Arista Certified Engineering Associate

- 1 Radware Defense Pro Level 1 (v8.x) Certification (RCSS)

- 1 Netskope Certified Cloud Associate (CCA)

**Authorized Reseller**

- 4 ForeScout Certified Administrator (FCA)



- 1 IBM Data Science Professional Certificate

- 3 FS Accredited Sales Professional
- 2 FS Accredited Technical Sales Professional
- 1 FS Certified BIG-IP Administrator

- 1 Pulse Policy Secure - Certified Technical Expert
- 1 Pulse Connect Secure - Certified Technical Expert

- 3 Zscaler Certified Cloud Administrator Internet Access
- 3 Zscaler Certified Cloud Administrator Internet Access - Security Specialist

- 1 Pure Accredited Partner Installer (PAPI)

- 2 Certified Netwrix Sales Associate (CNSA)
- 2 Certified Netwrix Engineer (CNE)



- 1 SealPath Enterprise SaaS y On-Premise

- 1 Nutanix Platform Professional on NOS 4 (NPP4)

- 3 Guardicore Certified Segmentation Administrator (SCSA)
- 2 Guardicore Certified Segmentation Engineer (SCSE)

- 5 Network Infrastructure Cabling Develop Certification
- 2 Network Infrastructure Cabling Deploy Certification

- 1 Network Solution Certification (Copper & Optical Fiber Communications Cabling Systems)

- 2 Edge Computing for Sales Professional

## 5.3. Reconocimientos y premios de proveedores

En cuanto a los reconocimientos y premios de los principales proveedores, en la web de Axians se encuentran disponibles todos ellos.  
<https://www.axians.es/es/industry/reconocimientos-y-premios/>

A la larga lista con la que ya cuenta la compañía, se añade el reconocimiento de CISCO: Partner of the year y Enterprise Partner of the year

Además, anualmente se realizan, dentro del proceso de mejora continua de AXIANS, encuesta a los principales proveedores. El resultado para la realizada en 2021 fue de:

# 7,6

*Sobre 10. Nota media global satisfacción de proveedor*



## 5.4. Compras sostenibles



AXIANS favorece la contratación local:

- En sus compras relacionadas con gastos generales, tales como compra de material de oficina, consumibles informáticos, etc.
- En gastos asociados a proyectos: equipamiento suministrado por distribuidores españoles, subcontratación de instalación de cableado estructurado, etc.

En concreto, el importe de compra nacional en 2021 ha ascendido a 24.155 MM de euros, lo que supone un 55% sobre el total de compras.

## 5.5. Clientes

### 5.5.1. Hacia la excelencia en el servicio

La estrategia de AXIANS en materia de Gestión de la Calidad se rige por los siguientes aspectos:

- La gestión de la satisfacción del cliente, partiendo del entendimiento de sus expectativas y consiguiendo su plena satisfacción.
- La consolidación de la mejora continua en todos los procesos de la organización.
- La involucración de toda la plantilla en el reto de la calidad, mejorando la integración del know-how en el sistema de calidad y optimizando la gestión de los procesos.

Con relación a sus clientes, AXIANS apuesta por la Mejora Continua y para ello dispone de diversos mecanismos para medir el nivel de satisfacción de los clientes y para recoger su opinión, comprobar el cumplimiento de sus estándares de calidad con relación a la calidad del servicio y, además, implementar sugerencias de mejora. La mejora de la calidad del servicio es un elemento esencial para mantener la actividad de la organización, reforzar la confianza con el cliente y acceder a nuevos mercados.

## 5.5. Clientes

La satisfacción de cliente se mide de tres modos (todos los resultados son sobre 10):

- Encuesta general: **8,83**
- Encuesta por caso: **9,33**
- Encuesta por proyecto: **9,37**

Como se puede observar, la valoración de clientes de AXIANS, en 2021, ha sido muy positiva, resultando en media para clientes un 9,17 de puntuación.

Como parte del Sistema Integrado de Gestión, AXIANS cuenta con una sistemática para detectar no conformidades y oportunidades de mejora, gestionar las reclamaciones de clientes y proveedores, implantar soluciones, analizar las causas de estas y definir acciones correctivas y preventivas eficaces.

En 2021, se documentaron 47 acciones de mejora cuyo origen se encuentra en los distintos sistemas de gestión; muchas de ellas encuentran su origen en auditorías, revisión por la dirección, encuestas, etc.

AXIANS dispone de una herramienta informática para el tratamiento de reclamaciones, con un sistema de escalado para su resolución. En 2021, no ha habido ninguna reclamación de cliente a destacar.



## 5.5. Clientes

### 5.5.2. Clasificación clientes

AXIANS presta sus servicios a una amplia cartera de clientes públicos y privados, tanto nacionales como internacionales, y dentro de esta cartera, tiene como clientes a 32 de las 35 empresas que conforman el IBEX35.

AXIANS está homologada con muchos de sus clientes en diferentes categorías que abarcan todos los ámbitos los de los servicios que presta, asegurando así las mejoras cualitativas y la conformidad reglamentaria.

En relación con la seguridad y salud de clientes, mediante el procedimiento de Coordinación de Actividades Empresariales, AXIANS se asegura de cumplir en cada momento con los requisitos de prevención de riesgos de cada cliente. Desde la gestión documental para la homologación, hasta requisitos para accesos de personal de AXIANS a cliente, desde el área de Prevención de Riesgos de AXIANS se revisa, verifica y registra el cumplimiento de requisitos, para cada uno de nuestros clientes.

#### Registro Oficial de Licitadores y Empresas Clasificadas (ROLECE)

##### SERVICIOS:

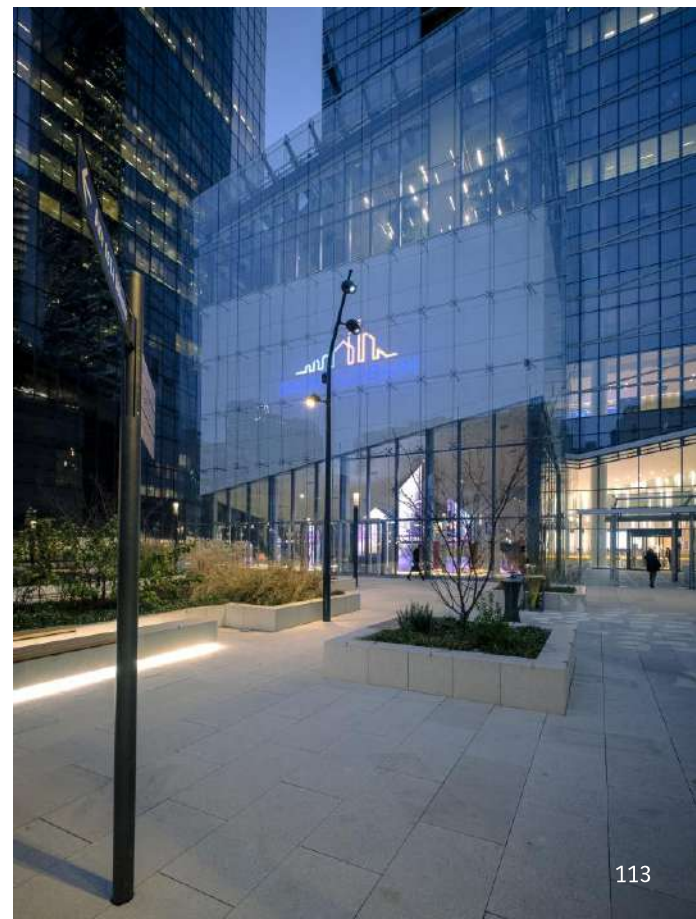
- Servicios de mantenimiento y reparación de equipos e instalaciones informáticos y de telecomunicaciones
- Servicios de explotación y control de sistemas informáticos e infraestructuras telemáticas

Certificado calificación - homologación REPRO	
1.04.12 Cables de fibra óptica	1.19.12 Equipos y accesorios de comunicación (routers, módem, hubs, cables, etc.)
1.04.15 Cables coaxiales	2.01.01 Instalación y mantenimiento de equipos de telecomunicación (exc. redes)
1.07.02 Bandejas portacables y accesorios de grapado	2.01.02 Instalación y mantenimiento de equipos y redes informáticas
1.07.08 Tomas de corriente	2.01.03 Servicios de desarrollo de software y otras aplicaciones informáticas
1.07.25 Canalizaciones eléctricas prefabricadas	2.01.05 Servicios de integración de sistemas y herramientas informáticas
1.07.28 Tubo de PVC para conducción eléctrica	2.02.01 Consultoría informática
1.19.01 Teléfonos y teléfonos móviles	2.02.02 Consultoría de telecomunicaciones
1.19.03 Equipos de transmisión	2.02.04 Consultoría organizacional y de gestión del cambio
1.19.07 Microondas (inc. barrido uhf)	3.01.21 Montaje eléctrico
1.19.09 Hardware informático: estaciones de trabajo y servidores (PC, terminales simples, UNIX, etc.)	3.99.05 Servicios de pruebas/ensayos técnicos y análisis
1.19.10 Hardware informático: grandes ordenadores (CPU, almacenamiento y otros equipos y accesorios de grandes ordenadores)	



## 5.5. Clientes

La calificación REPRO permite a Axians prestar servicios dentro de las categorías homologadas, para los siguientes clientes, entre otros:



## 06 Gestión del riesgo

AXIANS tiene implementado dentro de su Sistema de Gestión Integrado (SGI) una gestión riesgos, en base a la cual:

- Se identifican los riesgos de todos los procesos de forma continua, se evalúan y priorizan.
- Se proponen y aprueban iniciativas y acciones para abordar los riesgos detectados.
- Se realiza un seguimiento y supervisión de las acciones de mitigación.

Para todos los procedimientos y procesos del SGI se han identificado los riesgos detectados, así como las medidas establecidas para su control y/o mitigación.



## 6. Gestión del riesgo

A continuación, se enumeran agrupados por categorías los principales riesgos identificados de los procesos de nuestra organización:

- **Riesgos de organización:** riesgos de cumplimiento de los objetivos propuestos por la organización, de reestructuración y cambio de responsabilidades (estructura y gobierno). Riesgo de no cumplir con las expectativas y o necesidades de nuestras partes interesadas. Riesgos de retención del talento.
- **Riesgos de planificación y estrategia:** riesgo de no cumplir con las expectativas y o necesidades de nuestras partes interesadas, falta de detección de amenazas y debilidades, riesgos sin identificar o mal valorados, riesgos de no realizar un tratamiento adecuado de las acciones de mejora.
- **Riesgos operacionales:** todos los riesgos asociados al desarrollo de nuestra actividad y procedimientos implantados. Riesgos asociados a los procesos de gestión de los proyectos, a los procesos de soporte y mantenimiento, de error en la identificación y/o evaluación de los aspectos e impactos ambientales, fallos o errores en los controles establecidos por los sistemas de gestión de Calidad, Medioambiente, Seguridad de la Información y Seguridad y Salud en el Trabajo, empeoramiento de la estadística de siniestralidad, etc. Riesgos derivados de la contratación con terceras partes.
- **Riesgos de Cumplimiento:** riesgos de incurrir en incumplimiento legal por desconocimiento de normativa o actualizaciones de la misma, incumplimientos de requisitos de clientes, riesgos por robo/pérdida de datos (Protección de Datos).
- **Cobertura del riesgo. Seguros:** Para la cobertura de los riesgos asociados a la actividad de AXIANS, se dispone de varios seguros de responsabilidad civil, que dan cobertura a los siguientes aspectos y por importe máximo de hasta 30 millones de euros:
  - I. Responsabilidad Civil Explotación
  - II. Responsabilidad Civil Productos
  - III. Responsabilidad Civil Contaminación Súbita y Accidental
  - IV. Responsabilidad Civil Patronal
  - V. Responsabilidad Civil Profesional
  - VI. Defensa y Fianzas

# ANEXO I

TABLA DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018 SOBRE  
INFORMACIÓN NO FINANCIERA



# Tabla de contenidos de la Ley 11/2018 sobre información no financiera

Artículo Ley 11/2018	Información solicitada por la Ley de Información No Financiera	Página
44.6a	Breve descripción del modelo de negocio del grupo (entorno empresarial, organización y estructura): actividades, marcas, productos y servicios; tamaño de la organización.	4
44.6a	Mercados en los que opera: ubicación sede y ubicación operaciones	6
44.6a	Objetivos y estrategias de la organización	15
44.6a	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	15
	Análisis grupos de interés: identificación y canales de comunicación	93
	Estudio de materialidad: metodología y aspectos materiales.	N/A
Cuestiones Medioambientales		
44.6d	Principales riesgos ambientales que afectan a la organización relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos. Información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, mediano y largo plazo.	28
44.6b - 44.6c	Políticas y compromisos, procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado. Los resultados de esas políticas incluyendo indicadores clave de resultados	114
Información general detallada		
44.6 -I-	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	23
44.6 -I-	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	21
44.6 -I-	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	28
44.6 -I-	Aplicación del principio de precaución	26
44.6 -I-	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	28
Contaminación		
44.6 -I-	Descripción de medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de la actividad (Indicar las emisiones distintas a las de CO2eq, es decir, contaminación acústica, contaminación lumínica, olores, vibraciones, partículas, NOx, SOx, CO, COV, etc)	32
Economía circular y prevención y gestión de residuos		
44.6 -I-	Descripción de medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	38
44.6 -I-	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	40
Uso sostenible de los recursos		
44.6 -I-	Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	39
44.6 -I-	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	38
44.6 -I-	Consumo, directo e indirecto, de energía	33
44.6 -I-	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	37
44.6 -I-	Uso de energías renovables	33

Cambio climático		
44.6 -I-	Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	32
44.6 -I-	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	37
44.6 -I-	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	31
Protección de la biodiversidad		
44.6 -I-	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	40
44.6 -I-	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	26
Cuestiones sociales y relativas al personal		
44.6d	Principales riesgos que afectan a la organización en materia laboral, de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, de discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal. Explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos. Información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, mediano y largo plazo	82
44.6b - 44.6c	Políticas y compromisos, procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado. Los resultados de esas políticas incluyendo indicadores clave de resultados	60
Empleo		
44.6 -II-	Número de empleados por país	42
44.6 -II-	Número total y distribución de empleados por sexo, edad y clasificación profesional	43
44.6 -II-	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	48
44.6 -II-	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	57
44.6 -II-	Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	54
44.6 -II-	Brecha salarial, la remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	54
44.6 -II-	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago de los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	54
44.6 -II-	Implantación de políticas de desconexión laboral	65
44.6 -II-	Empleados con discapacidad	81

# Tabla de contenidos de la Ley 11/2018 sobre información no financiera

Organización del trabajo		
44.6 -II-	Descripción de la organización del tiempo de trabajo (turnos, gestión de horas extra, flexibilidad en la jornada laboral, etc.)	59
44.6 -II-	Descripción de medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	59
44.6 -II-	Número de Horas de absentismo	59
Salud y seguridad		
44.6 -II-	Descripción de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo	60
44.6 -II-	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.	63
Relaciones sociales		
44.6 -II-	Descripción de la organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	66
44.6 -II-	Descripción del balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	66
44.6 -II-	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	66
Formación		
44.6 -II-	Descripción de las políticas implementadas en el campo de la formación	75
44.6 -II-	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	77
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		
44.6 -II-	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	81
Igualdad		
44.6 -II-	Descripción de medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	82
44.6 -II-	Descripción de planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	85
44.6 -II-	Descripción de la política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	83
Respeto a los derechos humanos		
44.6d	Principales riesgos que afectan a la organización en materia de derechos humanos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos. Información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, mediano y largo plazo	115
44.6b - 44.6c	Políticas y compromisos. procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado. Los resultados de esas políticas incluyendo indicadores clave de resultados	87

Derechos humanos		
44.6 -III-	Descripción de la aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	91
44.6 -III-	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	88
44.6 -III-	Descripción de las medidas implementadas para la 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; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.	66
Lucha contra la corrupción y el soborno		
44.6d	Principales riesgos que afectan a la organización en materia de corrupción y soborno, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos. Información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, mediano y largo plazo	115
44.6b - 44.6c	Políticas y compromisos. procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado. Los resultados de esas políticas incluyendo indicadores clave de resultados	92
Corrupción y soborno		
44.6 -IV-	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	92
44.6 -IV-	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	96
44.6 -IV-	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	74
Información sobre la sociedad		
44.6d	Principales riesgos que afectan a la organización en materia de compromiso con el desarrollo sostenible, subcontratistas y proveedores, consumidores e información fiscal, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos. Información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, mediano y largo plazo	86
44.6b - 44.6c	Políticas y compromisos. procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado. Los resultados de esas políticas incluyendo indicadores clave de resultados	88



## Tabla de contenidos de la Ley 11/2018 sobre información no financiera

Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		
44.6-V-	Descripción del impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local (por ejemplo, gasto en proveedores, gasto en proveedores locales)	109
44.6-V-	Descripción del impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	109
44.6-V-	Descripción de las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	93
44.6-V-	Información sobre las acciones de asociación o patrocinio	71
Subcontratación y proveedores		
44.6-V-	Información sobre la inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	95
44.6-V-	Descripción sobre cómo se considera la responsabilidad social y ambiental de los proveedores en sus relaciones con estos	95
44.6-V-	Descripción de los sistemas de supervisión y auditorías a proveedores y resultados de las mismas	96
Consumidores		
44.6-V-	Descripción de las medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	110
44.6-V-	Descripción de los sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	110
Información fiscal		
44.6-V-	Los beneficios obtenidos por país	14
44.6-V-	Los impuestos sobre beneficios pagados (no devengados)	14

axians

VINCI   
ENERGIES