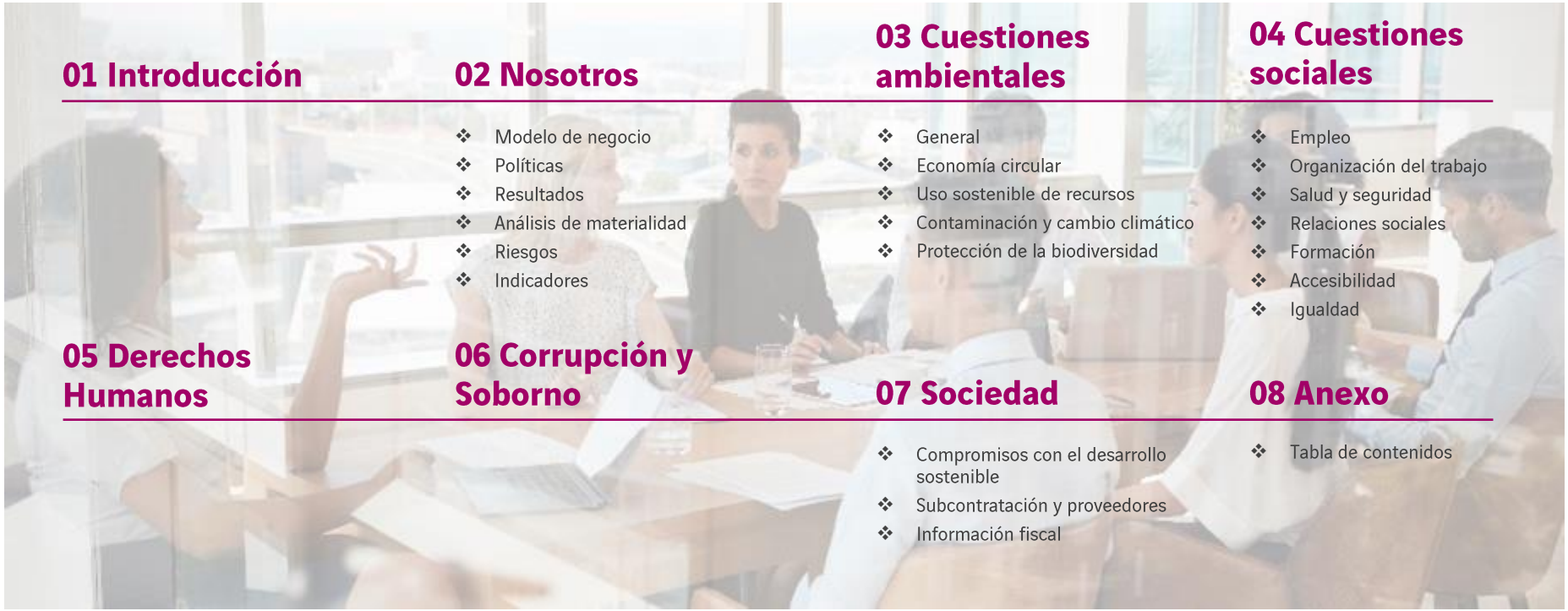
axians

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2022

24/05/2023

VINCI ENERGIES



01 Introducción

02 Nosotros

- Modelo de negocio
- Políticas
- Resultados
- Análisis de materialidad
- Riesgos
- Indicadores

03 Cuestiones ambientales

- General
- Economía circular
- Uso sostenible de recursos
- Contaminación y cambio climático
- Protección de la biodiversidad

04 Cuestiones sociales

- Empleo
- Organización del trabajo
- Salud y seguridad
- Relaciones sociales
- Formación
- Accesibilidad
- Igualdad

05 Derechos Humanos

06 Corrupción y Soborno

07 Sociedad

- Compromisos con el desarrollo sostenible
- Subcontratación y proveedores
- Información fiscal

08 Anexo

- Tabla de contenidos

01 Introducción

De conformidad con lo establecido en la Ley 11/2018, determinadas sociedades, entre las que se encuentra ACUNTIA S.A.U., que a partir de ahora en este documento se reflejará como AXIANS, deben preparar un Estado de Información No Financiera adjunto al 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 encontrarán 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, la Sociedad ha optado por presentar el Estado de Información No Financiera en un informe separado, el cual se formula junto a las Cuentas Anuales correspondientes al ejercicio 2022. Los datos de reporte de información son de 1 de enero a 31 de diciembre de 2022.

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, los cuales pueden influir de forma sustancial en las evaluaciones de las partes interesadas.

02 Nosotros

Grupo VINCI y marca AXIANS

Un líder global en concesiones, energía y construcción

Grupo VINCI constituye un grupo empresarial con más de 260.000 empleados distribuidos en más de 120 países y con un volumen de negocio cercano a los 62.000 M€. La actividad de VINCI se distribuye en diversas áreas entre las que destaca **VINCI Energies**, la división desde la que proyecta, a través de sus marcas, su actividad en los sectores de Energía (**OMEXOM**), Industria (**ACTEMIUM**) y TIC (**AXIANS**).

VINCI Energies desarrolla soluciones y servicios multitécnicos a medida para infraestructuras de energía, transporte y comunicación, así como para edificios, plantas y sistemas de información.

Estas son las cifras de VINCI Energies:

90.000
Colaboradores

55
Países

€17.000M
Cifra de Negocio 2022

AXIANS apoya a sus clientes —empresas del sector privado, entidades del sector público, operadores y proveedores de servicios— en el desarrollo de sus infraestructuras y soluciones digitales.

Con este fin, AXIANS ofrece una amplia gama de soluciones y servicios TIC que abarcan aplicaciones comerciales y análisis de datos, redes empresariales y espacios de trabajo digitales, centros de datos y servicios en la nube, infraestructura de telecomunicaciones y ciberseguridad.

Los equipos especializados de consultoría, diseño, integración y servicio de AXIANS desarrollan soluciones de transformación digital a medida que contribuyen a resultados comerciales exitosos para sus clientes. AXIANS es una marca de VINCI Energies.

Estas son las cifras de AXIANS a nivel mundial:

14.000
Colaboradores

35
Países

€3.300M
Cifra de Negocio 2022

AXIANS España

Cifras clave 2022

Gracias a su proyección internacional a través de VINCI Energies, AXIANS es uno de los integradores de TIC más grandes a nivel mundial y un líder indiscutible dentro del mercado Español. AXIANS España tiene una trayectoria de más de 30 años, y ha sido conocida en el sector a través de distintas marcas hasta la actual. A través de los años se ha labrado una historia de éxito, hemos ido creciendo de la mano de nuestros clientes y proveedores y hemos resistido a las situaciones más complejas, alcanzando a día de hoy una cifra de negocio de 127M€, con una rentabilidad garantizada por el modelo operativo de VINCI Energies, basado en: Unidades de Negocio, una fuerte Cultura de Valores y un crecimiento sostenible.

CADENA DE VALOR

Consultoría y diseño

Instalación y configuración

Mantenimiento y servicios gestionados

Cifra de Negocio 2022

127M€*

611 Colaboradores

7 Unidades de Negocio

Localización

Andalucía, Canarias, Cataluña, Comunidad Valenciana, Galicia, Madrid y País Vasco

* Cifra de negocio Axians 2022: 126.701,18€

Valores

Unos valores sólidos que forjan nuestra cultura y guían nuestras acciones

CONFIANZA

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

AUTONOMÍA

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

ESPÍRITU EMPRENDEDOR

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

RESPONSABILIDAD

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

SOLIDARIDAD

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

Organización AXIANS 2022

Perspectivas y visión estratégica VINCI

Un modelo resiliente, creador de crecimiento responsable y sostenible

Históricamente, el modelo económico de VINCI se ha cimentado en sus actividades de concesiones, energía y construcción. El Grupo también basa su resiliencia en su organización altamente descentralizada y en su sólida cultura empresarial, que dotan de gran agilidad a sus empresas y equipos. Sobre la base de estos fundamentos, VINCI aspira a mantener la estrategia que lleva a cabo desde hace tiempo, desarrollándose de forma equilibrada en sus tres ramas de actividad.

En el actual contexto de emergencia climática, el medio ambiente es para VINCI un desafío estructurador. El Grupo lo aborda con la voluntad de desarrollar un papel importante en la transición ecológica de los edificios, las infraestructuras y la movilidad. La transición ecológica es una poderosa palanca de renovación de sus actividades y servicios, que puede impulsar sus actividades a largo plazo.

Mercados y estrategia AXIANS

Sector privado

Sector público

Operadoras Telecomunicaciones

Arquitecturas de red

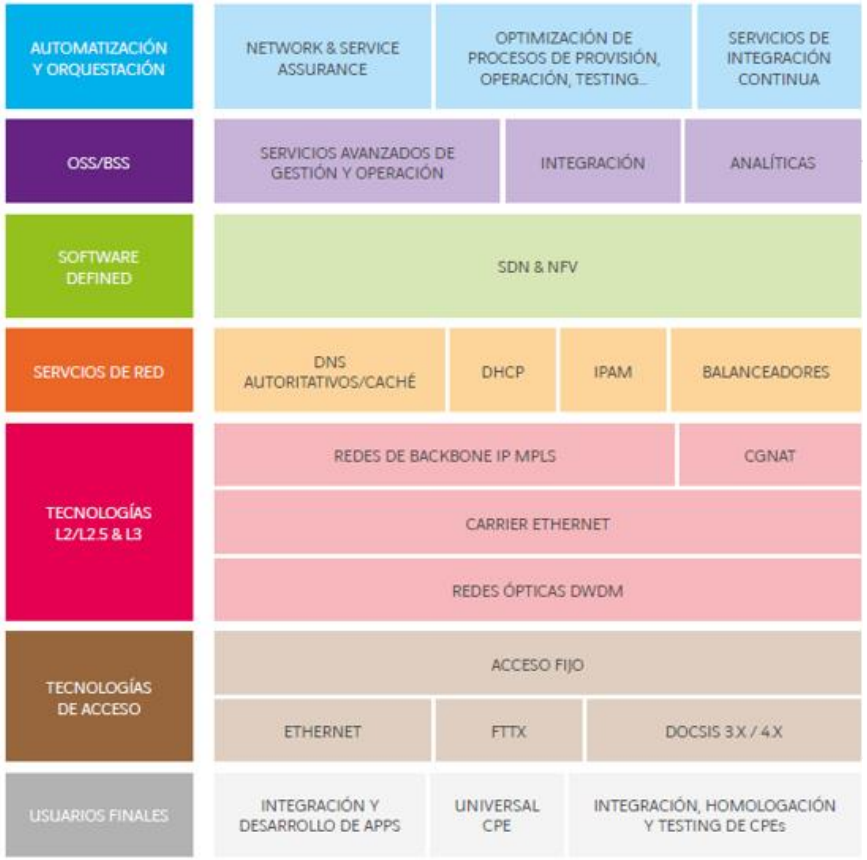
Ciberseguridad

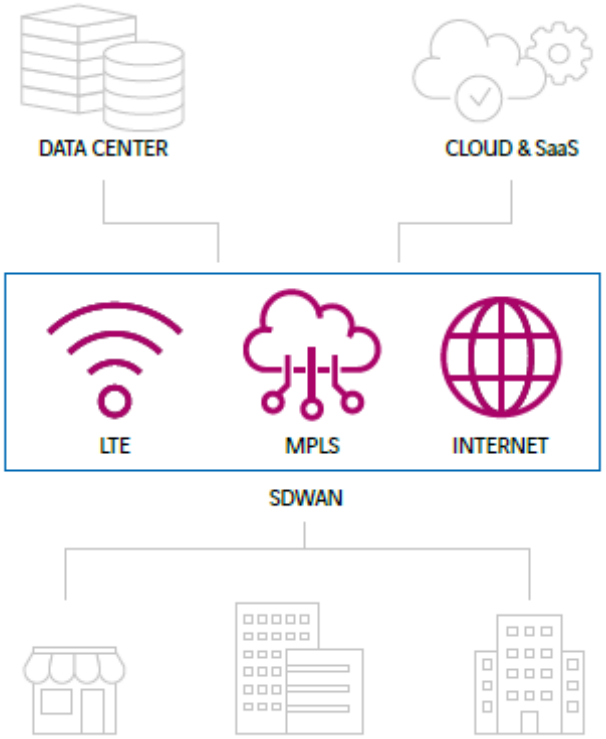
Cloud y Data Center

Video y colaboración

Arquitectura de red de Operador

- El negocio actual de los Service Providers está basado principalmente en tres vectores: el acceso a Internet en modo residencial o móvil, el acceso a contenidos (OTT o IPTV) y el acceso a servicios de voz. El progreso de estos tres vectores va acompañado de forma constante de una evolución en la tecnología, lo que nos ha convertido en expertos en el despliegue de soluciones específicas del entorno Telco gracias a nuestros más de 30 años de historia.
- Ayudamos en el diseño e integración de las redes de acceso (FTTx, Ethernet y DOCSIS), core (MPLS y Segment Routing) y servicio de TV (cabeceras, middleware, encriptación, transcodificación, multiplexación, packaging, Media Asset Managment, VoD, CDN o servicios multiplataforma) del operador. Además, ofrecemos servicios de consultoría, asesoramiento técnico, gestión y operación de las redes y servicios del cliente desde nuestros departamentos de ingeniería y NOC.





Arquitectura de red de Empresa

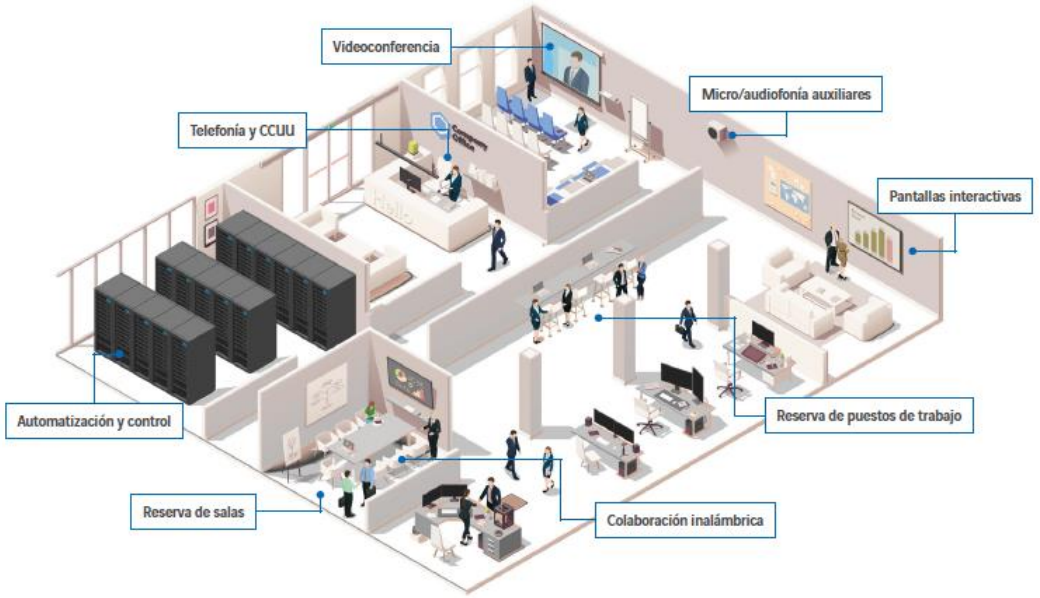
> La necesidad de conectividad tanto de personas como de máquinas hace que las infraestructuras de comunicación resulten críticas para la operativa de cualquier actividad empresarial. Las soluciones propuestas por AXIANS están basadas en redes multiservicio que se sustentan en estos cuatro pilares críticos: disponibilidad, seguridad, alto rendimiento y visibilidad (Self-healing, self-defending, self-optimizing y self-aware). En AXIANS somos expertos en el despliegue de estas tecnologías de red según las necesidades reales de cada caso apoyándonos en las tendencias tecnológicas más actuales (SD-WAN, SD-LAN, WiFi de nueva generación o NFV)

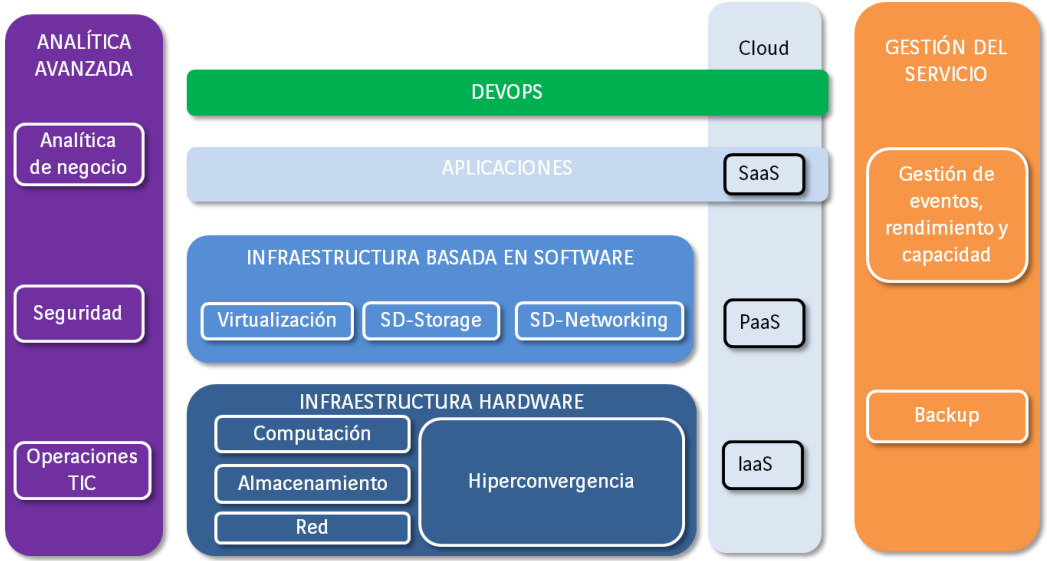
> AXIANS crea soluciones de alta capacitación para dotar a los clientes de la máxima modulabilidad y escalabilidad en sus edificios, diseñando las infraestructuras para redes IT y OT. Somos expertos en definir la estrategia para crear la infraestructura de red necesaria que optimice el potencial de los edificios inteligentes de nuestros clientes adaptando las mejores prácticas en cuanto a las soluciones integradas, cableado estructurado de fibra y cobre, WI-FI, movilidad celular y gestión automatizada para conseguir generar la mejor experiencia de usuario

Video & soluciones de colaboración

- Ayudamos a las empresas en la transformación del espacio de trabajo, asegurando el trabajo híbrido, las reuniones interactivas, proporcionando herramientas de colaboración y comunicación, gestionando eficazmente los espacios: una forma de trabajar desde cualquier lugar, desde cualquier dispositivo y en cualquier momento. Evolucionamos hacia un espacio de trabajo moderno consiguiendo así una excelente experiencia de usuario, una mayor implicación de los empleados e impulsando la innovación y productividad. Te asesoramos y acompañamos en todo el proceso de transformación.

- Entre las soluciones de vídeo corporativo que ofrecemos a nuestros clientes, la tecnología IPTV y OTT permiten la distribución de forma segura de señales de televisión, propias o externas, a través de la red corporativa e integrarlo con otros sistemas como la cartelería digital, ofreciendo así a nuestros clientes una gran flexibilidad en la distribución de contenidos. De este modo se impulsan las comunicaciones corporativas, la difusión de conocimiento dentro de la empresa, se aumenta su visibilidad y se refuerza la imagen de marca.





Cloud & Data Center

> Soluciones híbridas para facilitar la integración entre su CPD y los proveedores Cloud. En el contexto actual, se hace indispensable disponer de soluciones tecnológicas ágiles y flexibles que permitan dar una respuesta a situaciones cambiantes del mercado. En Axians ofrecemos infraestructuras convergentes y definidas por software tanto en computación, almacenamiento y red del datacenter "on premise" como en la nube.

> Axians aporta soluciones globales para entornos Data Center, bajo la norma ANSI/TIA-942. También adaptamos CPD´s existentes para optimización energética y mejora de refrigeración de equipos y sistemas inteligentes de gestión de cableado de fibra y cobre. Nuestras capacidades incluyen soluciones vinculadas a la preparación de infraestructura para migración de alta velocidad, implementaciones rápidas de conectividad basada en fibra de alta densidad, cuadros de distribución óptica, adaptación progresiva y modular del CPD para las Fabric Networks del futuro (desde 10G hasta 400G) y soluciones de rack autocontenidos.

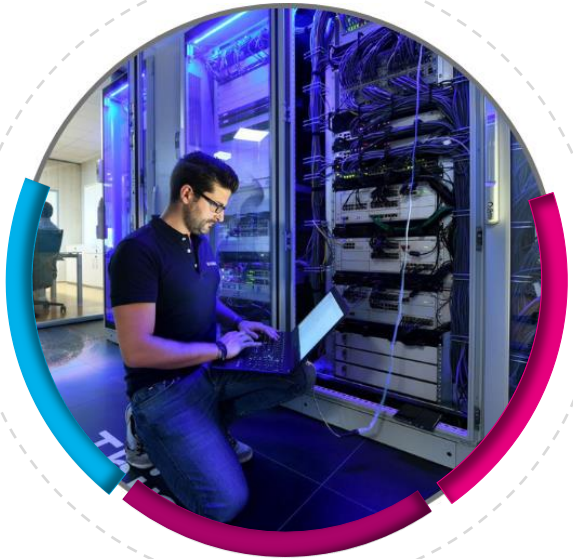
Conectividad física e infraestructuras

Sistemas pasivos de comunicación

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

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

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



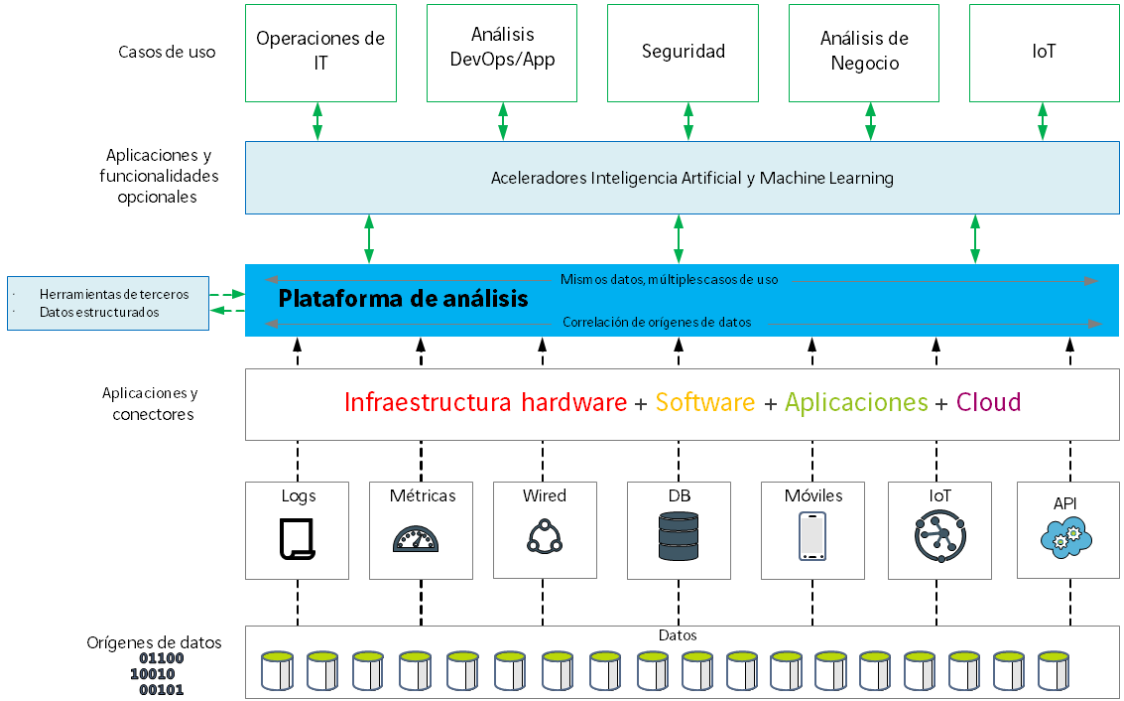
Soluciones de **cableado horizontal/vertical y adaptadas al entorno industrial**

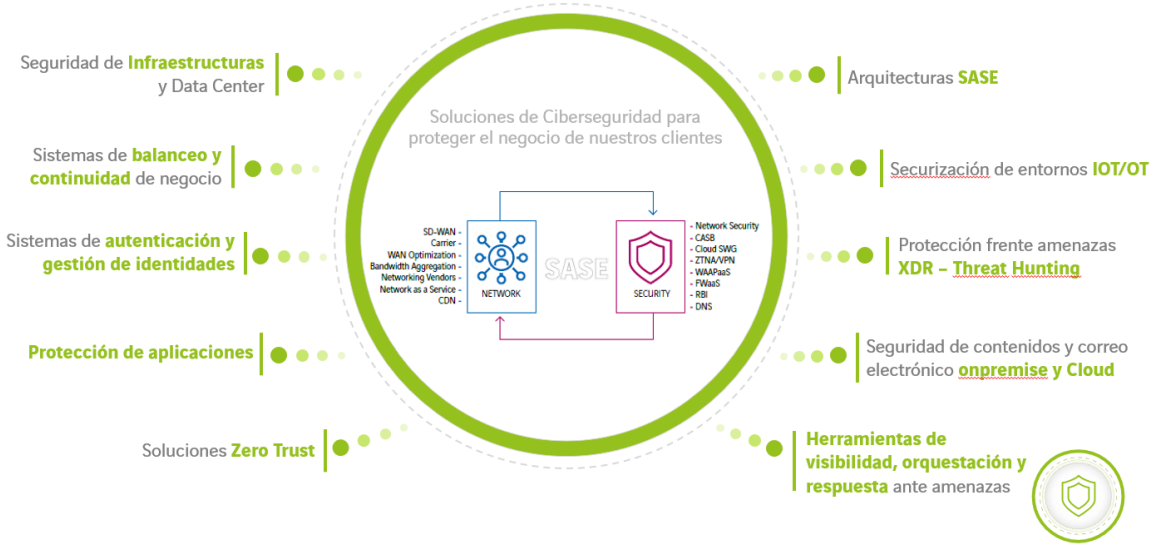
Soluciones integrales de infraestructura física en salas de comunicaciones y centros de proceso de datos

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

Aplicaciones de negocio & analítica de datos

- Basado en la triple A. Mediante la triada Analítica, Inteligencia artificial (AI) y Automatización podemos ofrecerle tecnologías y aplicaciones innovadoras que permitan mejorar su eficiencia operativa y la toma de decisiones. Una analítica eficaz de los datos también es crucial para ayudar a las organizaciones a mejorar su capacidad de respuesta frente a un entorno de mercado cambiante como el actual.
- Mediante nuestras soluciones de analítica avanzada podrá resolver problemas de negocio basándose en los datos que dan soporte a los procesos de negocio.





Ciberseguridad

> 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. Frente a la seguridad tradicional que se preocupa del medio (la red), la ciberseguridad se extiende a "las Cosas" y la forma de usarlas, dotando de seguridad no sólo a los medios de transporte, sino integrando a los usuarios y los componentes que hacen uso de los servicios. En Axians tenemos una dilatada experiencia en el despliegue de soluciones de ciberseguridad de la mano de los principales fabricantes del sector a la vez que somos capaces de proporcionar servicios de ciber vigilancia, operación y respuesta ante incidentes desde nuestro SOC.

Manifiesto VINCI

"En VINCI, creemos que no hay éxito económico sin proyecto humano. Esta certeza está arraigada en nuestra cultura.

Estamos asimismo convencidos de que nuestro desempeño medioambiental y social representa un vector de desarrollo, ya que nuestros empleados, nuestros clientes, nuestros accionistas y nuestras partes implicadas son cada vez más exigentes en la materia. Este es el sentido de los compromisos universales de nuestro Manifiesto, un marco común para todas las entidades de VINCI.

La consecución de nuestro objetivo medioambiental en 2030 nos ha llevado a actualizar el compromiso n.º 3.

Trabajar para vivir mejor todos juntos en un mundo sostenible: este es el objetivo de nuestro Manifiesto, que debe movilizar a todos los colaboradores del Grupo.

Xavier Huillard"

- Compromiso N° 1: ¡Juntos, diseñemos y construyamos!
- Compromiso N° 2: ¡Juntos, respetemos los principios éticos!
- Compromiso N° 3: ¡Juntos, aceleremos la transición medioambiental!
- Compromiso N° 4: ¡Juntos, defendamos la solidaridad ciudadana!
- Compromiso N° 5: ¡Juntos, consigamos el «cero accidentes»!
- Compromiso N° 6: ¡Juntos, obremos por la pluralidad y la igualdad de oportunidades!
- Compromiso N° 7: ¡Juntos, fomentemos trayectorias profesionales duraderas!
- Compromiso N° 8: ¡Juntos, compartamos los frutos de nuestros resultados!

Compromisos VINCI Energies Spain

Nuestro compromiso: servir a la sociedad y cuidar de nuestro planeta

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

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

MEDIOAMBIENTE

Nuestras Unidades de Negocio refuerzan constantemente su compromiso con la responsabilidad, el cumplimiento y el respeto de la dignidad y los derechos individuales para garantizar que todos nuestros colaboradores mantengan nuestras normas de integridad, probidad y transparencia.
Las directrices del Grupo sustentan nuestra ética.
Mapa de riesgos para cada Unidad de Negocio.

ÉTICA Y BUEN GOBIERNO

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

SALUD Y SEGURIDAD

La solidaridad es uno de los valores fundamentales de VINCI Energies. Estamos comprometidos a involucrarnos con la sociedad a largo plazo en cada región en la que operamos.
La Fundación VINCI España está formada por las empresas de Grupo VINCI en España (VINCI Energies España, Eurovía, Freyssinet y Rodio Kronsa y Sixense Iberia, SA), junto con la Fondation d´Entreprise VINCI pour la Cité. Todas ellas están representadas en el Patronato de la Fundación.

EN EL CORAZÓN DE NUESTROS TERRITORIOS

Políticas de AXIANS España

Las políticas de AXIANS proporcionan un marco de referencia para los objetivos de los Sistemas de Gestión, implantados según las normas ISO 9001:2015, PECAL 2110, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018, ISO 27001:2013, Esquema Nacional de Seguridad e ISO 20000-1:2018.

Estas políticas son la declaración de intenciones de la Dirección, que asume el compromiso de cumplir con los requisitos aplicables y la mejora continua de los Sistemas de Gestión.

Las políticas apoyan la dirección estratégica y se han definido acordes al contexto de la organización.

AXIANS ha comunicado sus políticas a las partes interesadas a través de su página web www.axians.es y a sus colaboradores a través de su portal de comunicación interna.

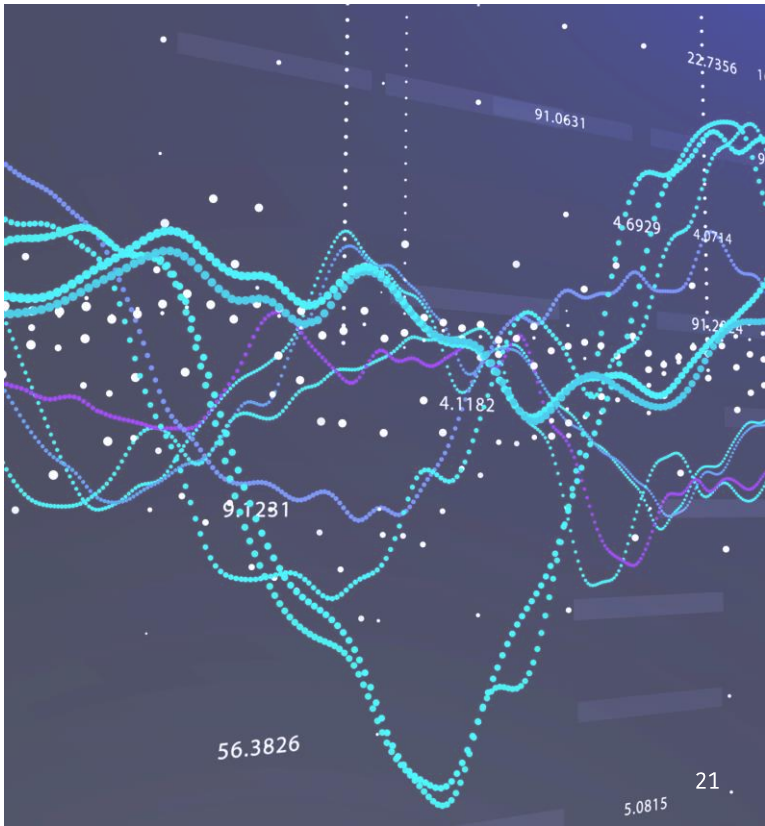
Indicadores clave

Los resultados de las anteriores políticas se muestran a lo largo de este informe.

En la siguiente tabla se encuentra la ubicación, dentro de este informe, de los resultados de los indicadores de mayor relevancia para AXIANS.

Indicadores clave de resultados no financieros	
Indicador	**Pág.**
Aspectos ambientales e impactos	28
Residuos peligrosos y no peligrosos	29
Consumos de energía y agua	30
Emisiones de GEI	31
Distribución de empleados	36 a 38
Despidos	39
Empleados con discapacidad	42
Brecha salarial	40
Absentismo	44
Accidentes	49
Horas de formación	52
Proyectos Fundación VINCI	74
Inversión en entidades locales y desarrollo local	75
Acciones con las comunidades locales	76

Algunos de estos indicadores no reflejan la evolución de los 3 últimos años debido a la imposibilidad de hacer comparativas con los 2 años anteriores. Esto es debido al cambio de criterios en la recogida de los datos.



Análisis de materialidad

En 1987, la Comisión Brundtland de las Naciones Unidas definió la sostenibilidad como lo que permite "satisfacer las necesidades del presente sin comprometer la habilidad de las futuras generaciones de satisfacer sus necesidades propias." Con la creciente amenaza del cambio climático se deben realizar esfuerzos concretos para asegurar que el desarrollo de hoy no afecte o impacte de forma negativa a las generaciones futuras.

Por este motivo AXIANS está trabajando en la implantación de un Sistema de Gestión de Sostenibilidad, lo que conlleva la definición de sus asuntos importantes y la realización de un análisis de materialidad de dichos asuntos, teniendo en cuenta la tendencia y desafíos, los grupos de interés y el análisis de materialidad realizado por VINCI Energies España en su informe de sostenibilidad anual.

Gestión del riesgo

Principales riesgos e impactos

AXIANS tiene implementada una metodología de evaluación de riesgos que está alineada con la Norma *ISO 31000:2018 Gestión del riesgo*, y se basa en metodologías internacionalmente reconocidas, como Magerit o el método William T. Fine.

El análisis y evaluación de riesgos se realiza sobre el contexto y las partes interesadas, la seguridad de la información, la prevención de riesgos, el medioambiente y la calidad del servicio.

A partir de los resultados de la evaluación de riesgos y del análisis realizado sobre los mismos, se efectúa un Plan de Tratamiento de Riesgos sobre los riesgos que hayan resultado significativos.

A continuación, se enumeran las principales evaluaciones de riesgos que se realizan en AXIANS:

- Riesgos de organización
- Riesgos de sistemas de gestión
- Riesgos de planificación y estrategia
- Riesgos operacionales
- Riesgos de cumplimiento

03 Cuestiones ambientales

Líneas directrices medioambientales

Compromiso Nº 3: ¡Juntos, aceleremos la transición medioambiental!

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

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

Compromisos ambientales de AXIANS España

Actuar a favor del clima

- Reportes trimestrales a VINCI sobre los aspectos ambientales asociados a la actividad (consumos, generación de residuos y emisiones)
- Plan de reducción de Huella de Carbono (detallado en las páginas 32 y 33)

Preservar los ambientes naturales

- Plantación de árboles en el Bosque VINCI
- Colaboración con labores de limpieza de espacios naturales

(detallado en la página 34)

Optimizar recursos gracias a la economía circular

- Gestión de los residuos a través de gestores autorizados, destinado a procesos de valorización (descrito en la página 29)
- Reaprovechamiento de materiales de embalaje (cajas y pallets). La naturaleza de la actividad de AXIANS, no permite dar una segunda vida a los equipos retirados en cliente

Certificación del Sistema de Gestión Ambiental

AXIANS tiene implementado un Sistema de Gestión Ambiental conforme a la Norma *ISO 14001:2015* e inscribe su Huella de Carbono en el "Registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono del MITECO" (Categorías 1, 2, 3 y 4), basándose en la verificación del cálculo de Huella de Carbono conforme a la Norma *ISO 14064-1:2018 Gases de Efecto Invernadero*.

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

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

- Determinar los aspectos ambientales de sus actividades, productos y servicios y sus impactos ambientales asociados desde una perspectiva de ciclo de vida.
- Satisfacer los requisitos del SGA, que se mantienen y controlan de acuerdo con los criterios de operación para asegurarse de que los requisitos ambientales se abordan en cada etapa del ciclo de vida.
- Preparación y respuesta ante situaciones potenciales de emergencia identificadas.
- Evaluar el cumplimiento de los requisitos legales y otros requisitos.

El Sistema de Gestión Ambiental se encuentra certificado por una entidad de certificación desde el año 2008 y su certificado está disponible a las partes interesadas en la página web de AXIANS www.axians.es.

Aspectos ambientales e impactos

Se han determinado los siguientes aspectos ambientales de AXIANS, junto con sus impactos y teniendo en cuenta el ciclo de vida. De los cuales han resultado significativos el *consumo de gasolina* y los *residuos de pilas/ baterías, fluorescentes y papel/ cartón.*

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

Prevención y gestión de residuos

Indicadores de gestión de residuos

Esta es la comparativa de los indicadores de gestión de residuos de los ~~dos~~ últimos años.

Residuos Peligrosos

Anualidad		2022	2021	2020
Código LER	Tipo de residuo	Residuos Generados (Kg.)	Residuos Generados (Kg.)	Residuos Generados (Kg.)
200133 / 160604	Baterías y acumuladores	32,00	13,00	
150110	Tóner (P)	-	-	
140601	Gases fluorados	-	21,00	
200121	Fluorescentes	303,19	-	
080111	Pinturas y Barnices	105,00	-	
160213 / 200135	RAEE (P) oficina	1.726,00	1.910,00	
160213 / 2001353	RAEE cliente	-	-	
Total Peligrosos/año		**2.166,19**	**1.944,00**	**1.665,00**

Los datos corresponden a residuos generados en las sedes de Madrid, Barcelona, Coruña y Bilbao. Estos se gestionan a través de un gestor autorizado. El resto de sedes (Sevilla y Valencia) hacen entregas a puntos limpios de los servicios municipañes, al generar cantidades de residuos asimilables a urbanos, según la normativa local.

La tendencia al alza se debe, principalmente, al aumento del volumen de negocio en los últimos años, lo que implica mayor recepción de equipamiento.

Residuos No Peligrosos

Anualidad		2022	2021	2020
Código LER	Tipo de residuo	Residuos Generados (Kg.)	Residuos Generados (Kg.)	Residuos Generados (Kg.)
200101 / 150101	Papel y cartón	8.661,00	7.266,50	
080318	Tóner (NP)	50,36	62,71	
150102 / 200139	Plástico	294,00	1.300,00	
200136 / 52*	RAEE (NP) oficina	53,00	-	
200138 / 150103	Madera	1.622,00	8.900,00	
200102	Vidrio	277,00	-	
200110	Ropa	100,00	-	
200301	Basuras	80,00	960,00	
150106	Envases mezclados	60,00	10,00	
200307	Voluminosos	-	30,00	
020304	Cápsulas Nespresso	1.488,00	2.640,00	
090199	CD's	125,00	-	
200140	Metales	161,00	65,00	
Total No Peligrosos/año		**12.971,36**	**21.234,21**	**9.182,00**

Generalmente, AXIANS no reutiliza los residuos generados a excepción de pallets y cajas de cartón.

Consumos

Consumo de energía y agua

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

$$\frac{12{,}5\ \text{L.}}{\text{Día x persona}}$$

Consumo de agua				
Trimestre	**Dias de consumo**	**Consumo (m3/día)**	**Personas**	**Consumo total**
Q1	64	0,80	838	670,40
Q2	65	0,81	788	640,25
Q3	66	0,83	674	556,05
Q4	65	0,81	667	541,94
Total				**2.408,64**

El consumo de agua en 2021 fue de 1.818,90 m^3 y en 2020 fue de 1.717,04 m^3.

El aumento del consumo en 2022 se debe al incremento de la plantilla respecto a los años anteriores.

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

El consumo de energía de AXIANS se divide en dos tipos:

Consumo energía	
Electricidad / Oficina	**Kwh totales**
Barcelona	349.765,00
Bilbao	13.341,00
Coruña	38.723,00
Madrid	656.361,00
Sevilla	8.487,96
Valencia	5.250,00
Total	**1.071.927,96**

Consumo combustible	
Tipo	**Litros totales**
Diésel	126.816,78
Gasolina	1.058,37
Generador eléctrico (*)	37,40
Total	**127.912,55**

El consumo de electricidad en 2021 fue de 1.064.477,18 Kwh y en 2020 de 851.708,56 Kwh. Este aumento se debe, principalmente, a la instalación de un segundo CPD en la sede de Barcelona.

El consumo de combustible en 2021 fue de 132.092,59 L y en 2020 de 109.116,04 L. Este aumento se debe al incremento del número de colaboradores.

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

Emisiones de GEI

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

AXIANS calcula sus emisiones de Gases de Efecto Invernadero desde el año 2018, tomando como base el año 2017. Ese mismo año se inscribió por primera vez la Huella de Carbono de AXIANS en el *Registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono* del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico.

Desde el año 2021 se han incorporado al cálculo de Huella de Carbono las Categorías 3 y 4.

Las emisiones más significativas del año 2022 son las correspondientes a las Categorías 1 y 3.

Las emisiones totales de GEI (Alcances 1 + 2) de 2021 fueron de 643.785,79 kg CO_2 y las de 2020 fueron de 419.818,00 kg CO_2.

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

Emisiones GEI AXIANS 2022		
Categoría	**Subcategoría**	**kg CO_2**
Categoría 1. Emisiones directas	Transporte por carretera	321.888,08
	Funcionamiento de maquinaria	101,02
	Fugitivas - climatización y refrigeración	-
	Subtotal	**321.989,10**
Categoría 2. Emisiones indirectas por electricidad	Electricidad edificios	195.005,43
	Subtotal	**195.005,43**
Categoría 3. Emisiones indirectas por transporte	Desplazamiento empleados	308.807,60
	Transporte de mercancías	720,00
	Subtotal	**309.527,60**
Categoría 4. Emisiones indirectas por productos	Compras de material	271,16
	Consumos	696,69
	Residuos	2.850,98
	Subtotal	**3.818,83**
Total		**830.340,96**

Medidas a corto plazo

Reducción de emisiones, contaminación y cambio climático

Estas son las medidas implantadas en 2021, pero se sigue trabajando en ellas para el período 2022/2023.

Medida 1	Desarrollo e implantación de una política de gestión de flota
Descripción	Se pretende desarrollar un documento en el cual se establezcan los requisitos mínimos y las necesidades de los vehículos de las flotas. Así como cuales son los protocolos que los conductores deberán tener en cuenta a la hora de hacer uso de estos.
Objetivo	Con ello se pretende lograr una maximización de la eficacia de los conductores en el manejo de los vehículos, así como disponer de una flota actualizada y moderna que permita reducir el impacto ambiental y la huella de carbono generada.
Resultado esperado	Con la implantación de esta medida se espera contribuir a la consecución del objetivo total del 40% de reducción de la huella de carbono total (categorías 1 y 2) de cara a 2030
Área responsable	Dirección de Personas / Departamento de Calidad
Estado	Planificado para 2023/2024

Medida 2	Instalación de puntos de carga para vehículos eléctricos en Madrid
Descripción	Se realizará la instalación de puntos de carga para vehículos eléctricos en la sede de las oficinas de Madrid por ser una de las sedes que alberga a más trabajadores.
Objetivo	Con la instalación de estos puntos de carga se pretende reducir el consumo de diésel por parte de los trabajadores, y a su vez, lograr una reducción en cuanto a las emisiones asociados a la categoría 1.
Resultado esperado	Se pretende reducir las emisiones de GEI asociadas a la categoría 1, lo que repercutirá en la consecución del objetivo total del 40% de reducción de la huella de carbono total (categorías 1 y 2) de cara a 2030
Área responsable	Servicios Generales
Estado	Realizado

Medida 3	Operar con distribuidoras de electricidad con factor de emisión 0,00
Descripción	Se estudiará la posibilidad de cambiar de empresa distribuidora, o pasar a un producto dentro de las distribuidoras actuales más respetuoso con el medio ambiente
Objetivo	Lograr que al menos una de las sedes opere con distribuidoras energéticas que tengan asociado factor de emisión 0,00.
Resultado esperado	Reducir la emisión de huella de carbono asociadas a la categoría 2 a 0,00 en al menos una sede
Área responsable	Dirección de Personas / Departamento de Calidad
Estado	50% realizado: completado en Barcelona planificado en Madrid para 2023

Medida 4	Reducción del consumo eléctrico en iluminación
Descripción	Reemplazo de tubos fluorescentes por LED en al menos una sede
Objetivo	Esta medida pretende reducir el consumo eléctrico con la instalación de luminarias LED de menor consumo y mayor durabilidad. Estos sistemas contribuyen al ahorro energético y económico.
Resultado esperado	Reducir la emisión de huella de carbono asociadas a la categoría 2 y a su vez contribuir a la consecución del objetivo total del 40% de reducción de la huella de carbono total (categorías 1 y 2) de cara a 2030
Área responsable	Servicios Generales / Departamento de Calidad
Estado	Realizado en la sede de Sevilla. Planificado en la nueva oficina central de Madrid para 2023. Planificado en la sede de Coruña para 2024

Medidas a medio plazo

Reducción de emisiones, contaminación y cambio climático

Estas son las medidas que se prevé realizar dentro de los próximos 5 años, bien porque necesitan una inversión económica relevante, o bien porque no es posible realizarlas en un corto período de tiempo.

Medida 5	Cambio de las flotas de renting a gasolina
Descripción	Revisión de las condiciones contractuales con la empresa de renting para cambiar la parrilla de vehículos a coches gasolina con etiqueta eco.
Objetivo	Si bien el volumen de consumo no se verá afectado, si se podrá reducir el valor de las Tn CO2 eq, lo que permitirá una reducción de la huella de carbono producida por la organización
Resultado esperado	Con la implantación de esta medida se espera contribuir a la consecución del objetivo total del 40% de reducción de la huella de carbono total (categorías 1 y 2) de cara a 2030
Área responsable	Dirección de Personas
Estado	Iniciado. En 2022 se ha realizado el cambio de 1 vehículo

Medida 6	Ajustar las potencias eléctricas de las sedes en base a los consumos que se necesitan
Descripción	Se estudiarán las necesidades de cada una de las sedes en cuanto a electricidad, y se ajustarán las necesidades en cada caso. Teniendo como referencia las facturas de estos años, se puede ver que en algunos casos se encuentra sobredimensionada la potencia requerida
Objetivo	Esta medida pretende realizar un ajuste de las potencias contratadas para lograr que el consumo se encuentre bien dimensionado y las emisiones asociadas se reduzcan todo lo posible
Resultado esperado	Ajustar la potencia a las necesidades de cada sede, y reducir el consumo energético y por tanto el gasto asociado
Área responsable	Dirección de Personas / Departamento de Calidad
Estado	Planificado para 2023/2024

Medida 7	Reducción del consumo eléctrico en aparatos de aire acondicionado y calefacción
Descripción	Adquisición e instalación de temporizadores en las oficinas de Bilbao y Valencia
Objetivo	Esta medida pretende reducir el consumo de los aparatos de aire acondicionado y calefacción de aquellas oficinas donde hay equipos propios y que permitan la instalación de temporizadores. Estos sistemas de control funcionan de manera que se puedan programar los equipos para su uso durante el horario de oficina, evitando así un consumo nocturno innecesario.
Resultado esperado	Con la implantación de esta medida se espera contribuir a la consecución del objetivo total del 40% de reducción de la huella de carbono total (categorías 1 y 2) de cara a 2030
Área responsable	Servicios Generales / Departamento de Calidad
Estado	Planificado para 2023/2024

Medida 8	Formación y sensibilización en ahorro y eficiencia energética
Descripción	Realización de acciones formativas a los empleados para concienciar y potenciar el consumo responsable y conducción eficiente
Objetivo	La formación de los conductores constituye un aspecto clave en el ahorro de combustible, por lo tanto, se pretende formar a los conductores de los vehículos de renting para obtener el máximo aprovechamiento de las posibilidades de los vehículos.
Resultado esperado	Con la implantación de esta medida se espera contribuir a la consecución del objetivo total del 40% de reducción de la huella de carbono total (categorías 1 y 2) de cara a 2030
Área responsable	Departamento de Calidad
Estado	Planificado para 2023/2024

Medidas para preservar la biodiversidad

Programa *embajador@*

Programa diseñado para crear una red de embajadores que ayuden a fomentar la sensibilización por el medioambiente participando en campañas internas, fomentando las buenas prácticas ambientales y creando ideas y/o acciones para desarrollar.

Hasta el momento la red está formada por 27 embajadores de las diferentes empresas de VINCI Energies España, entre las que se incluye AXIANS.

Bosque VINCI

AXIANS contribuye al Bosque VINCI con la plantación de 100 árboles.

Registro del Bosque VINCI en la página oficial del MITECO junto con sus absorciones de carbono.

Premio Reforest 2022, organización sin ánimo de lucro que trabaja por la reforestación de los bosques.

Expedición *Salva Mares*

El objetivo de esta iniciativa era limpiar el plástico en flotación de un área de la costa Brava.

Las actividades realizadas han sido las siguientes:

- Recolección de plástico
- Charlas informativas
- Transformación del plástico
- Entrega de mantas a más de 700 personas en situación de vulnerabilidad

Limpiezas

En el mes de mayo de 2022 AXIANS participó en varias limpiezas de espacios naturales junto a organizaciones sin ánimo de lucro en las ciudades de Bizkaia, Barcelona y Madrid.

04 Cuestiones sociales

Distribución de empleados

Por categoría profesional en España

Distribución por género			
Categoría profesional	**Hombre**	**Mujer**	**Total general**
Personal Directivo	18	6	**24**
Personal Comercial	27	16	**43**
Personal Técnico	416	65	**481**
Administrativos	24	39	**63**
Total general	**485**	**126**	**611**

Distribución por tipo de contrato			
Categoría profesional	**Indefinido**	**Temporal**	**Total general**
Personal Directivo	24	0	**24**
Personal Comercial	43	0	**43**
Personal Técnico	479	2	**481**
Administrativos	61	2	**63**
Total general	**607**	**4**	**611**

Distribución por antigüedad								
Categoría profesional	**< 1 año**	**1 a 5 años**	**6 a 10 años**	**11 a 15 años**	**16 a 20 años**	**21 a 25 años**	**= > 26 años**	**Total general**
Personal Directivo	3	2	2	8	4	2	3	**24**
Personal Comercial	8	18	11	3	2	1	0	**43**
Personal Técnico	122	253	48	31	18	6	3	**481**
Administrativos	18	22	5	8	8	2	0	**63**
Total general	**151**	**295**	**66**	**50**	**32**	**11**	**6**	**611**

Datos obtenidos a 31/12/2022.
No es posible hacer una comparativa porque se han modificado los criterios respecto a años anteriores.

Distribución de empleados

Por edad y género en España

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

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

2020			
Rango de edad	**Hombre**	**Mujer**	**Total general**
< = 25 años	20	12	**32**
26 - 30 años	72	18	**90**
31 - 35 años	88	21	**109**
36 - 40 años	67	13	**80**
41 - 45 años	51	16	**67**
46 - 50 años	28	5	**33**
51 - 55 años	8	2	**10**
56 - 60 años	6	1	**7**
= > 61 años	75	16	**91**
Total	**415**	**104**	**519**

Datos obtenidos a 31/12/2022.
No es posible hacer una comparativa porque se han modificado los criterios respecto a años anteriores.

Distribución de empleados

Promedio anual de contratos en España

Tipo de contrato por genero			
Género	**Indefinido**	**Temporal**	**Total general**
Mujer	126,08	1,78	**127,42**
Hombre	478,00	1,56	**479,17**
Total general	**604,08**	**2,50**	**606,58**

Tipo de contrato por categoría profesional			
Categoría profesional	**Indefinido**	**Temporal**	**Total general**
Personal Directivo	24,25		**24,25**
Personal Técnico	475,83	1,56	**477,00**
Personal Comercial	46,92		**46,92**
Administrativos	57,08	1,78	**58,42**
Total general	**604,08**	**2,50**	**606,58**

Tipo de contrato por antigüedad			
Antigüedad	**Indefinido**	**Temporal**	**Total general**
< 1 año	157,42	2,50	**159,92**
1 a 5 años	297,00		**297,00**
6 a 10 años	58,17		**58,17**
11 a 15 años	46,50		**46,50**
16 a 20 años	30,00		**30,00**
21 a 25 años	9,92		**9,92**
= > 26 años	5,08		**5,08**
Total general	**604,08**	**2,50**	**606,58**

Datos obtenidos a 31/12/2022.
No es posible hacer una comparativa porque se han modificado los criterios respecto a años anteriores.

Distribución de empleados

Bajas voluntarias y no voluntarias en España

Despidos por antigüedad y género			
Antigüedad	**Hombre**	**Mujer**	**Total general**
< 1 año	2		**2**
1 a 5 años	8	1	**9**
6 a 10 años	1		**1**
11 a 15 años		1	**1**
Total general	**11**	**2**	**13**

Despidos por categoría profesional y género			
Categoría profesional	**Hombre**	**Mujer**	**Total general**
Personal Directivo	2	1	**3**
Personal Comercial	1		**1**
Personal Técnico	8		**8**
Administrativos		1	**1**
Total general	**11**	**2**	**13**

Bajas de empleados por antigüedad y género													
	< 1 año		1 a 5 años		6 a 10 años		11 a 15 años		16 a 20 años		**Total H y M**		**Total general**
Genero	**M**	**H**	**M**	**H**	**M**	**H**	**M**	**H**	**M**	**H**	**M**	**H**	
Baja no voluntaria	1	5	2	9		1	1				**4**	**15**	**19**
Baja voluntaria	1	12	28	84	2	8	2	6		3	**33**	**113**	**146**
Total general	**2**	**17**	**30**	**93**	**2**	**9**	**3**	**6**		**3**	**37**	**128**	**165**

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

Datos obtenidos a 31/12/2022.
No es posible hacer una comparativa porque se han modificado los criterios respecto a años anteriores.

Brecha salarial y remuneraciones

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

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

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

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

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

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

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

El Plan de Igualdad se encuentra detallado en las páginas 57 y 58.

Política de desconexión laboral

AXIANS tiene implementada una **Política de Desconexión Digital**. En esta política se contemplan las siguientes medidas:

- 1º.- El derecho a la desconexión digital de los trabajadores
- 2º.- El compromiso del uso adecuado de los medios informáticos y tecnológicos por parte de los trabajadores
- 3º.- La convocatoria de reuniones de trabajo dentro del horario laboral
- 4º.- Garantizar a los trabajadores el cumplimiento de esta política durante el período vacacional, permisos, incapacidades, excedencias y durante el descanso diario y semanal
- 5º.- Estas medidas no aplican en circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio empresarial o del negocio
- 6º.- Garantizar el cumplimiento de esta política a los trabajadores que ejerzan su actividad de manera presencial o a distancia
- 7º.- Implementar medidas de sensibilización sobre la desconexión digital
- 8º.- No sancionar disciplinariamente a los trabajadores que ejerzan su derecho a la desconexión digital

Empleados con discapacidad

Ley General de Discapacidad

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

Personas con discapacidad		
2022	2021	2020
5*	2	2

*Datos obtenidos a 31/12/2022.

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

No obstante, las empresas que no puedan cumplir con la cuota del 2%, y hayan solicitado un certificado de excepcionalidad, disponen de Medidas Alternativas para cumplir esta ley. Este es el caso de AXIANS, que necesita 5 trabajadores más con discapacidad para alcanzar el 2%, por ello, adopta estas medidas y las solicita ante el Ministerio de Empleo para cubrir la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad.

Estas medidas se solicitaron en 2022 y se prepara su renovación para el año 2023.

Medidas Alternativas adoptadas por AXIANS:

- La celebración de un contrato con el Centro Especial de Empleo de la Fundación Roncalli Juan XXIII
- La celebración de un contrato con el Centro Especial de Empleo ILUNION Turismo Responsable, S.L.
- La celebración de un contrato con el Centro Especial de Empleo Ilunion CEE limpieza y Medioambiente SA
- La celebración de un contrato con el Centro Especial de Empleo Modern Depot
- La celebración de un contrato con el Centro Especial de Empleo Ilunion CEE Outsourcing SA
- La celebración de un contrato con el Centro Especial de Empleo RAL
- La celebración de un contrato con el Centro Especial de Empleo Ilunion fisioterapia y Salud S.L.

Las acciones llevadas a cabo en 2022, junto con la inversión realizada en estos CEE, se detallan en el capítulo 7 Sociedad.

Organización del tiempo de trabajo

Políticas y control horario

AXIANS ha establecido unas políticas de horarios que regulan los horarios de trabajo en función del puesto de trabajo y las actividades que desempeñen los colaboradores. Estas políticas contemplan la jornada laboral en condiciones normales y especiales, los tiempos de descanso y pautas, las horas extraordinarias y su compensación:

- Política de jornada ordinaria
- Política de horarios especiales

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

Absentismo

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

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

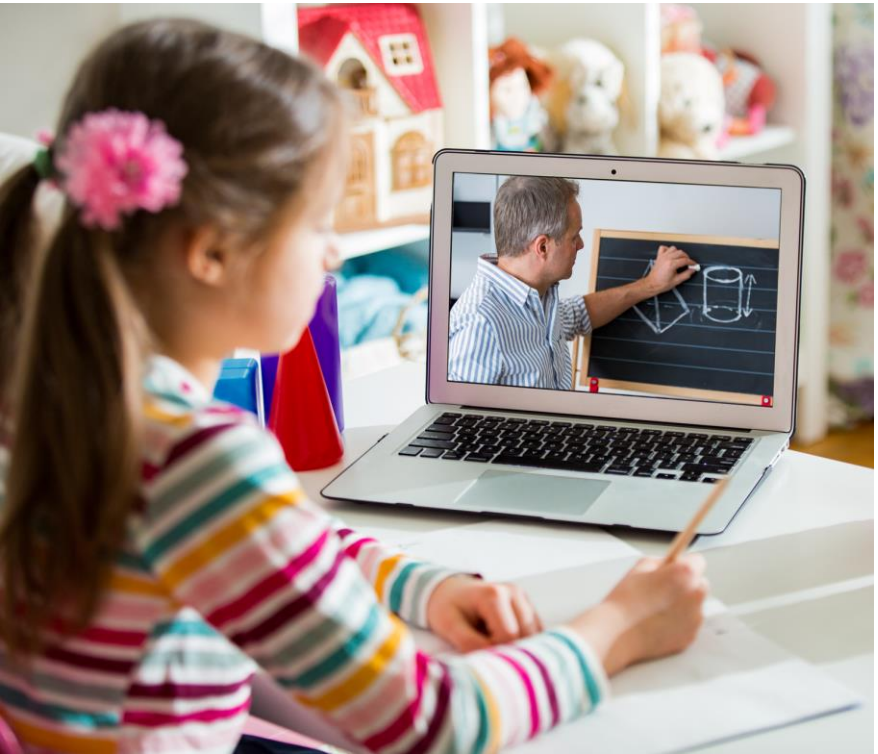
Ausencias por categoría profesional	
Categoría profesional	**Horas 2022**
Personal Directivo	281,50
Personal Comercial	1.578,50
Personal Técnico	38.544,30
Administrativos	6.727,50
Total general	**47.131,80**

Las horas totales de ausencias durante 2021 fueron 33.611,67 y durante 2020 fueron 24.824.

La tendencia negativa se debe al registro telemático de las horas, inexistente en 2020 e implantado en 2021.

Conciliación

Medidas



AXIANS tiene publicada su **Política de Medidas de Conciliación** desde 2015 con el objetivo de mejorar las posibilidades de conciliar la vida personal y profesional de los colaboradores.

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

- Horario flexible de entrada y salida
- Jornada intensiva de verano (julio y agosto)
- Flexibilidad en el disfrute del permiso retribuido de acompañamiento

Adicionalmente, destacan otras medidas para la conciliación, como **la solicitud de la reducción de jornada por cuidado de familiares** y el **trabajo en remoto**.

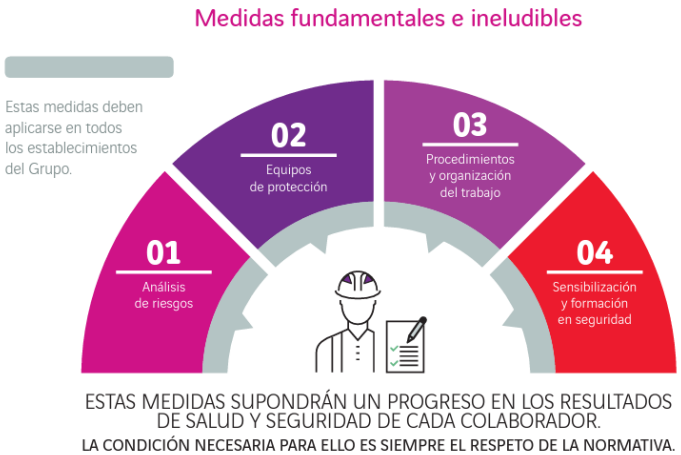
Todas estas medidas están publicadas en la Intranet, a disposición de todos los colaboradores.

Medidas fundamentales e ineludibles en SST

Compromiso Nº 5: ¡Juntos, consigamos el «cero accidentes»!

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

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



Condiciones de SST

Manifiesto de VINCI: Compromiso Nº 5

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

VINCI se compromete a:

- Garantizar la integridad física y la salud de las personas presentes en nuestras obras y explotaciones: nos comprometernos a perseguir el objetivo del "cero accidentes"

Ámbitos de actuación

- Seguridad del personal de VINCI, de los subcontratistas y de los clientes / usuarios de las infraestructuras

- Lucha contra la penosidad

- Prevención de las enfermedades profesionales

- Bienestar y calidad de vida en el trabajo

Repercusión en el desempeño global

- Un factor de cohesión, eficacia y calidad de nuestros equipos en las obras y explotaciones

- El director y la empresa velarán por el respeto de la salud y la seguridad de sus colaboradores

- Los buenos resultados en materia de seguridad forman parte de las exigencias legales y son un criterio de selección de los clientes

- Evitar un accidente significa evitar costes para la empresa y la sociedad

Acciones evaluadas

- Analizar los riesgos de las situaciones laborales

- Desarrollar un reporting fiable y exhaustivo de los accidentes laborales e incluirá a los subcontratistas

- Formar/ sensibilizar a todos los intervinientes (equipos, subcontratistas, trabajadores temporales, colaboradores) en la obra acerca de las reglas de seguridad, la seguridad en el trabajo y la prevención de los accidentes laborales

- Desarrollar acciones específicas y voluntarias para prevenir y reducir los accidentes

- Desarrollar el acompañamiento de los asalariados víctimas de accidentes laborales o de enfermedades profesionales

- Definir una estrategia en materia de salud y calidad de vida en el trabajo

Condiciones de SST

Medidas AXIANS España

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

- Garantizar la integridad
  - Evaluaciones de riesgos
  - Procedimientos e instrucciones de trabajo
- Prevención de enfermedades profesionales
  - Reconocimientos médicos
- Bienestar y calidad de vida
  - Promoción vida saludable y deporte (programa Life)
  - Promoción de actividades en materia psicosocial con talleres (Mindfullnes) y apoyo psicológico
- Control de las condiciones en subcontratas
  - CAE en Ecoordina
- Accidentabilidad
  - Reportes periódicos a VINCI de accidentes e incidentes
- Formación y sensibilización de la plantilla
  - Píldoras y comunicaciones de temas varios (p.e. seguridad vial)

Accidentes y enfermedades profesionales

Frecuencia y gravedad

Accidentes	2022	2021	2020
Hombre	1*	0	1*
Mujer	0	0	0

* sin baja

Accidentes in itinere	2022	2021	2020
Hombre	1**	4***	2*
Mujer	1*	2**	0

* sin baja

** con baja

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

Enfermedades profesionales	2022	2021	2020
Hombre	0	0	0
Mujer	0	0	0

Indices de seguridad laboral y salud	Valores 2022	Valores 2021	Valores 2020
Índice de Frecuencia	0	0	0
Índice de Gravedad	0	0	0
Accidentes mortales	0	0	0

Relaciones sociales

Participación y consulta, convenio colectivo

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

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

- Intranet de AXIANS
- Intranet de VINCI
- Buzón de RRHH: rrhh@axians.es
- Buzón del Comité de Empresa y Comité de Seguridad y Salud: comité.empresa@axians.es
- Buzón de Igualdad: agentedeigualdad@axians.es

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

Plan de Formación

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

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

El desarrollo a través de la formación en AXIANS incluye la proyección profesional en el trabajo mediante formación tecnológica, programas de certificación, materias de habilidades y management y desarrollo directivo, así como cursos de idiomas. Para ello es muy importante realizar un adecuado programa de onboarding para acompañar y formar a la persona desde el inicio y durante su carrera en la empresa.

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

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

Cantidad total de horas

Horas de formación por categoría profesional	
Categoría Profesional	**Horas 2022**
Administrativos	745,00
Personal Comercial	621,50
Personal Directivo	400,00
Personal Técnico	4.742,50
Total general	**6.509,00**

Las horas de formación son las dedicadas a cursos, seminarios y exámenes de los colaboradores.

Las horas totales de formación durante 2021 fueron 8.066,5.

Las horas totales de formación durante 2020 fueron 14.019,5.

El volumen de horas de los últimos años se ha visto afectado por la pandemia mundial COVID-19.

Accesibilidad universal

Compromiso Nº 4:

¡Juntos, defendamos la solidaridad ciudadana!

Nuestra actividad tiene un arraigo local. Por ello apoyamos a los empleados y a las empresas del Grupo que propician directa o indirectamente la solidaridad y la lucha contra la exclusión.

Nos comprometemos a respaldar la solidaridad ciudadana de nuestros asalariados, en particular merced a las fundaciones que el Grupo tiene en el mundo entero.

Accesibilidad universal

Manifiesto de VINCI: Compromiso Nº 4

Solidaridad ciudadana

VINCI se compromete a:

- Respaldar la solidaridad de los colaboradores y de las empresas del Grupo mediante acciones de mecenazgo a favor de las comunidades locales y nuestros territorios de implantación

Ámbitos de actuación

- Mecenazgo financiero o en especie (en el marco y más allá de las acciones de las fundaciones de empresa).

- Mecenazgo de competencias (en el marco y más allá de las acciones de las fundaciones de empresa y de acuerdo con la Carta de mecenazgo).

- Temas de mecenazgo centrados en la lucha contra la exclusión, el medio ambiente o la cultura (grandes orientaciones del Grupo) o propias a cada empresa.

- Colaboración con asociaciones y redes nacionales, centros de investigación, universidades, etc. sin fines comerciales directos

Repercusión en el desempeño global

- Factor de cohesión y de motivación de los colaboradores

- Desarrollo de nuevas competencias entre los colaboradores (ej.: gestión de proyectos, relaciones con las partes interesadas, contratos de inserción social, comunicación, marketing, etc.)

- Contribución indirecta al desarrollo socio-económico (imagen positiva) de los territorios, valorizable a nivel de las licitaciones y del arraigo local

Acciones evaluadas

- Hacer un seguimiento de las actuaciones de interés general y de mecenazgo

- Definir las orientaciones en materia de mecenazgo relacionadas con el Manifiesto

- Desarrollar y mantener las colaboraciones en los ámbitos de la lucha contra la exclusión, la investigación sobre el medio ambiente, la cultura,...

- Facilitar y potenciar la implicación de los asalariados en las acciones de mecenazgo / Favorecer y potenciar el mecenazgo de competencias

- Evaluar el impacto en las acciones respaldadas y en los impulsores de proyectos

- Medir el número de colaboradores implicados y comunicar a nivel interno

- Desarrollar el intercambio y las sinergias con otras empresas y fundaciones

Las acciones llevadas a cabo en 2022 se detallan en el capítulo 7 Sociedad.

Medidas para promover la igualdad de trato

Compromiso Nº 6:

¡Juntos, obremos por la pluralidad y la igualdad de oportunidades!

Nuestra cultura es una mezcla de orígenes y de experiencias. Nos oponemos a cualquier forma de exclusión, ya sea en la contratación, en las relaciones laborales o en la trayectoria profesional de nuestros colaboradores. Inculcamos esta exigencia a nuestros directivos y la trasladamos a nuestros proveedores y subcontratistas.

Nos comprometemos a feminizar nuestra dirección y a extenderla aún más a personas de distintos orígenes.

Medidas para promover la igualdad de trato

Manifiesto de VINCI: Compromiso Nº 6

Promover la diversidad y la igualdad de oportunidades

VINCI se compromete a:

- Luchar contra toda forma de discriminación

- Feminizar nuestra dirección y abrirla lo más ampliamente posible a personas de todos los orígenes: objetivo de 20% de mujeres directivas de aquí a 2015, y de 25% de aquí a 2020

Ámbitos de actuación

- Prevención de todas las formas de discriminación: género, edad, discapacidad, orígenes, orientación sexual,...

- Promoción de la igualdad de oportunidades: acceso a la formación, ascensos, remuneración, etc.

- Acceso de las población local a los cargos directivos

Repercusión en el desempeño global

- Factor de retención, motivación y atractivo del personal- Anticipación de sus necesidades frente a los retos del futuro y acompañamiento del cambio

- Contribución al desarrollo de la competencias a nivel local, valorizable desde el plano comercial

Acciones evaluadas

- Analizar la plantilla de la empresa y las prácticas en materia de diversidad e identificar las prácticas de riesgo

- Desarrollar indicadores para medir la progresión de la diversidad en la plantilla

- Analizar los procesos de RRHH (contratación, formación, promoción, movilidad, remuneración,...) para verificar que no sean discriminatorios

- Formar/ sensibilizar a los directivos en materia de prevención de la discriminación y promoción de la igualdad de oportunidades (100% de directivos formados)

- Desarrollar acciones específicas y voluntarias para diversificar la plantilla

- Definir una estrategia encaminada a promover la pluralidad y la igualdad de oportunidades

Plan de Igualdad

El **Plan de Igualdad** persigue integrar e impulsar el principio de igualdad entre todas las personas que forman AXIANS. Se ha trabajado durante el 2022 en la negociación del nuevo Plan de Igualdad, aprobado el 3 de febrero de 2023, con el objetivo de que su diseño, ejecución y evaluación se desarrollen en base a la *Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo*, así como, el *Real Decreto 901/2020, del 13 de octubre*, y el *Real Decreto 902/2020, del 13 de octubre*.

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

Proceso de selección y contratación:

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

Clasificación Profesional:

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

Formación:

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

Promoción Profesional:

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

Condiciones de trabajo, incluida la 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.

Plan de Igualdad

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

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

Infrarrepresentación Femenina:

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

Retribución:

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

Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo:

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

Violencia de género:

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

Salud Laboral:

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

Comunicación y sensibilización:

- Facilitar la difusión y conocimiento sobre estos principios.

Medidas para promover el empleo

Compromiso Nº 7:

¡Juntos, fomentemos trayectorias profesionales duraderas!

Concebimos nuestra relación con los asalariados a largo plazo. Practicamos una flexibilidad responsable, para que nuestros colaboradores puedan tener un recorrido profesional y personal equilibrado.

Nos comprometemos a proponer perspectivas de formación y de movilidad a todos nuestros colaboradores, con miras a una empleabilidad duradera.

Medidas para promover el empleo

Manifiesto de VINCI: Compromiso Nº 7

Desarrollar recorridos profesional duraderos

VINCI se compromete a:

- Proponer perspectivas de formación y movilidad a todos los colaboradores con una perspectiva de empleabilidad duradera

Ámbitos de actuación

- Gestión previsional de los empleos y de las competencias

- Gestión de la flexibilidad y del recurso al trabajo interino y a los contratos temporales

- Gestión individual y colectiva de las organizaciones

Repercusión en el desempeño global

- Apoyo indispensable para acompañar la evolución de las actividades y de las técnicas, para elaborar "ofertas globales" y para el desarrollo a escala internacional

- Factor de retención y atractivo

- Contribución al desempeño global de los colaboradores y a la mejora del clima social

- Impacto positivo para el empleo y el desarrollo económico local, valorizable desde el plano comercial

Acciones evaluadas

- Construir planes duraderos de desarrollo de los colaboradores para favorecer su evolución en la empresa, desarrollar su movilidad geográfica o funcional y ganar en responsabilidad

- Disponer de las herramientas de medición cuantitativas y cualitativas necesarias para la formación, las entrevistas individuales de evaluación, la promoción interna y la movilidad

- Gestionar de manera responsable la flexibilidad (recurso al trabajo interino y a los contratos temporales) y la reconversión exterior de las personas que llegan al término de su contrato

Protocolos de acoso sexual y por razón de sexo

AXIANS ha trabajado en 2022 para definir un **Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo**. En este protocolo se manifiesta la tolerancia cero ante todo tipo de conductas constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo y se asume el compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en la organización.

El protocolo aúna dos tipos de medidas:

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

En 2022 no hubo denuncias por acoso sexual o por razón de sexo.

Derechos sindicales, OIT y diálogo con las comunidades locales

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

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

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

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

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

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

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

1. **Building Responsibly:** Grupo de empresas líderes en ingeniería y construcción que está trabajando conjuntamente para elaborar normas comunes, actualizar sus prácticas y compartir sus herramientas.

2. **Leadership Group for responsible recruitment:** iniciativa de colaboración entre empresas líderes y organizaciones expertas que se esfuerza por promover las prácticas de contratación responsable y erradicar la servidumbre por deudas.

3. **Enterprises pour les doitts de l'Homme:** Empresas por los Derechos Humanos a cuyo consejo ejecutivo pertenece VINCI y cuya finalidad es promover una mejor integración de los Derechos Humanos en las políticas y prácticas empresariales.

4. **Pacto Mundial:** promover una mejor integración de los Derechos Humanos en las políticas y prácticas empresariales.

5. **Negocios para el crecimiento Inclusivo: I**niciativa mundial gestionada por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) comprometida con el fomento de un crecimiento mas inclusivo.

05 Derechos humanos

Guía VINCI de los Derechos Humanos

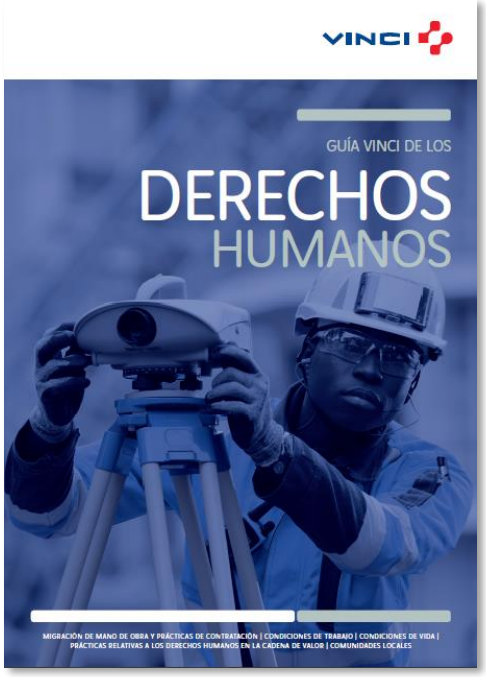
Según la **Guía VINCI de los Derechos Humanos**:

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

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

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

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



Guía VINCI de los derechos humanos

Las directrices de VINCI

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

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

Diligencia debida

Una exigencia cada vez más importante en la sociedad civil

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

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

Vulneración de los derechos humanos

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

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

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

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

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

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

Concientizar, identificar los riesgos y celebrar contratos

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

AXIANS no ha recibido denuncias por vulneración de los derechos humanos durante 2022.

Discriminación y abolición

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

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

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

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

Sección N° 2: Condiciones de trabajo

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

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

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

06 Corrupción y soborno

Prevención de la corrupción y el soborno

Código de Ética y Comportamientos VINCI

Lucha contra la corrupción

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

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

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

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

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

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

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

Agentes comerciales

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

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

A tales efectos, velarán por:

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

Lucha contra el blanqueo de capitales

Código de Conducta Anticorrupción

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

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

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

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

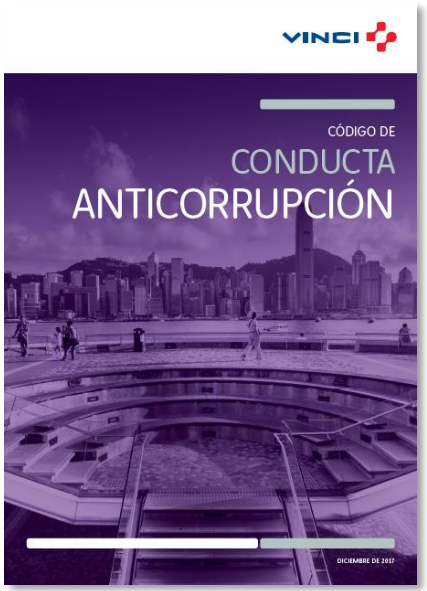
Xavier Huillard"

Corrupción y comportamientos ilícitos relacionados

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

Mecenazgo de empresa

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



Medidas adoptadas en AXIANS España

Estas son las medidas de AXIANS España para la prevención de la corrupción y el soborno y la lucha contra el blanqueo de capitales:

- Adoptar como propios los Códigos Éticos y Anticorrupción del Grupo VINCI

  Mediante la publicación de los Códigos en la intranet y en la página web de AXIANS.

- Formación a colaboradores y aceptación de los Códigos

  Cuando se incorpora un nuevo trabajador su responsable le asigna, a través de una herramienta corporativa, la aceptación de los Códigos Éticos y Anticorrupción. Tras su descarga y lectura el empleado puede proceder a su aceptación, quedando registrado en la herramienta. Además de la aceptación de los Códigos, a la incorporación se realiza la formación anticorrupción a través de una herramienta E-Learning.

- Traslado de medidas a terceras partes

  Las Condiciones Generales de Compra de AXIANS, recogen la obligación de que sus proveedores cumplan con el Código Ético y Anticorrupción, incluyendo el link en el que se pueden consultar y la dirección a la que deben dirigirse en caso de que se detecte un incumplimiento ético o ilícito.

- Procedimientos de diligencia debida

  Se describen en la página 73.

- Canal de denuncias para comunicar comportamientos ilícitos

  AXIANS tiene a disposición de sus trabajadores y colaboradores, un canal de denuncias para poder reportar cualquier comportamiento contrario a los Códigos Éticos y Anticorrupción de VINCI. En la Intranet corporativa, en el apartado "Código Ético" se explica cómo actuar en caso de detectar un comportamiento ilícito. Hay dos formas de dirigirse a este canal de denuncias: por correo electrónico a través del correo canaldedenuncias@axians.es o por correo postal dirigiendo dicha comunicación a la atención del Responsable del Canal de Denuncias en la dirección social de AXIANS.

  Durante el 2022 no se ha producido ninguna denuncia contra el código ético de conducta y el código anticorrupción en AXIANS.

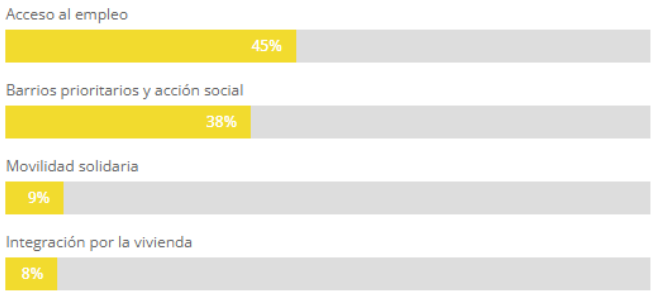
07 Sociedad

Impacto en el empleo y desarrollo local

Fundación VINCI España

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

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



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

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

En los últimos cinco años se han seleccionado 43 proyectos sociales propuestos por los empleados de VINCI Energies, con una aportación directa de la Fundación superior a los 500.000€.

Datos de la Fundación VINCI España:

7 PROYECTOS APOYADOS EN 2022

61 PROYECTOS SUBVENCIONADOS EN TOTAL

196 PROYECTOS PRESENTADOS EN 8 AÑOS

Impacto en el empleo y desarrollo local

FUNDACIÓN JUAN XXIII e ILUNION

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

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

- Servicios de limpieza y medioambiente
- Logística
- Hoteles
- Eventos
- Catering
- Compras sostenibles
- Salud

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

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

Inversión en entidades locales 2022	
Entidad	**Importe**
Fundación Juan XXIII - Roncalli	169.856,74
Ilunion Fisioterapia y Salud	1.980,00
Modern Depot	2.798,08
RAL	6.335,40
Ilunion Turismo Responsable	4.331,08
Lyreco - a través de la Fundación Juan XXIII	33.635,50
Ilunion Hoteles	65,45
Ilunion Limpieza y Mantenimiento	23.520,29
Total	**242.522,54**

Relaciones con las comunidades locales

Club Solidario AXIANS

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

Estas son los proyectos y organizaciones con los que se ha colaborado AXIANS en 2022:

- **My Room**: un programa para las empresas comprometidas con la salud emocional de los niños hospitalizados
- **Crisis Ucrania**: campaña de la Cruz Roja para para proporcionar servicios para atender a la población y reducir el impacto humanitario de esta crisis
- **Wanawake**: Wanawake significa Mujeres en swahili. Una entidad que apuesta por las mujeres y las niñas y por la consecución de la igualdad real entre hombres y mujeres
- **Adopta un abuelo**: organización sin ánimo de lucra que rinde tributo a las personas mayores y las posiciona en el lugar que se merecen

Recaudación de acciones solidarias						
Fecha	**Acción**	**Localidad**	**Proyecto**	**Gasto**	**Patrocinio**	**Recaudación**
abr.-22	Chocolatada solidaria	Madrid	"My Room" del Hospital Sant Joan de Deu	629,00 €	-	1.450,00 €
abr.-22	Calçotada solidaria	Barcelona	"My Room" del Hospital Sant Joan de Deu	1.800,00 €	-	
jul.-22	Torneo de Padel	Madrid y Barcelona	"Crisis Ucrania" de la Cruz Roja	10.185,00 €	5.500,00 €	1.688,00 €
				12.614,00 €	**5.500,00 €**	**3.138,00 €**

Proceso de compras

Consideración de nuestra responsabilidad social y ambiental

Los proveedores de AXIANS se clasifican en proveedores de equipamiento (fabricantes y distribuidores) y subcontratas. Con todos ellos se ha seguido un procedimiento de homologación desde el inicio de la actividad comercial, solicitando la firma y aceptación del **Código Ético de Proveedores** y, a mayores para las subcontratas, la firma y aceptación del **Compromiso Subcontratistas**.

El Código Ético de Proveedores contiene los siguientes requisitos:

- Integridad y transacciones comerciales éticas
- Respecto y prácticas laborales
- Seguridad y salud
- Requisitos de calidad
- Protección del medio ambiente
- Información confidencial
- Cumplimiento legal y subcontratación
- Sanciones y penalidades

El Compromiso Subcontratistas contiene los siguientes requisitos:

- Instrucciones de medio ambiente
- Instrucciones de seguridad y salud

En el último trimestre de 2022 se creó una nueva área de Compras que ha iniciado la implantación del **Proceso de Compras**. Este proceso conlleva la homologación del proveedor/subcontrata al inicio de la relación comercial con el traslado de requisitos, entre otros, de seguridad y salud, ambientales, ética y comportamiento, anticorrupción y seguridad de la información.

El área de Compras, dentro de su Plan Estratégico 2023-2025, contempla la implantación de las siguientes acciones:

- Medioambiente
  - -40% emisiones GEI Categoría 1 a 2030 vs 2018
  - -20% emisiones GEI Categorías 3 y 4 a 2030 vs 2019
- Compliance
  - Auditoría
  - Third party assesment
- Retención del talento
- Seguridad y salud

Evaluación de proveedores

Procedimientos de diligencia debida

AXIANS evalúa sus proveedores desde el inicio de la actividad comercial, en la fase de homologación, y periódicamente a través de las lecciones aprendidas, que se generan a cierre de proyecto e identifican posibles problemas e incidencias relacionados con el proveedor de equipamiento o el subcontratista del proyecto. Si algún proveedor da resultados negativos se toma una decisión sobre las acciones correctivas y/o sancionadoras que se llevarán a cabo, siendo de este modo la reevaluación continua.

Las subcontratas se evalúan de forma continua en la plataforma e-coordina, con la renovación de la documentación obligatoria que deben aportar. Los subcontratistas que no actualizan la documentación son susceptibles de no poder acceder a los centros de trabajo del cliente para desarrollar los servicios contratados.

Con la implantación del nuevo Proceso de Compras se está definiendo un nuevo procedimiento de evaluación de proveedores, conforme a los principios de la evaluación de terceros para proveedores de primer rango de VINCI, cuyos principios generales son:

1. Definición de la evaluación
2. Objetivos de la evaluación
3. Definición de los terceros en cuestión

Aplicando estos principios, AXIANS dispone de un procedimiento para evaluar los riesgos a nivel de corrupción que pueden tener sus clientes, proveedores y subcontratas.

Siguiendo el criterio de la cifra global de negocio obtenida en el año anterior, se seleccionan a los 10 principales clientes, proveedores y a los 5 principales subcontratistas para someterles a esta evaluación de riesgo. Se cumplimenta un informe para realizar la evaluación que incluye la búsqueda en medios públicos de información de los terceros, de sus principales accionistas y junto con las palabras “soborno” o “corrupción”. Una vez finalizado el informe, en función de la información obtenida, se categorizan los terceros en los siguientes niveles:

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

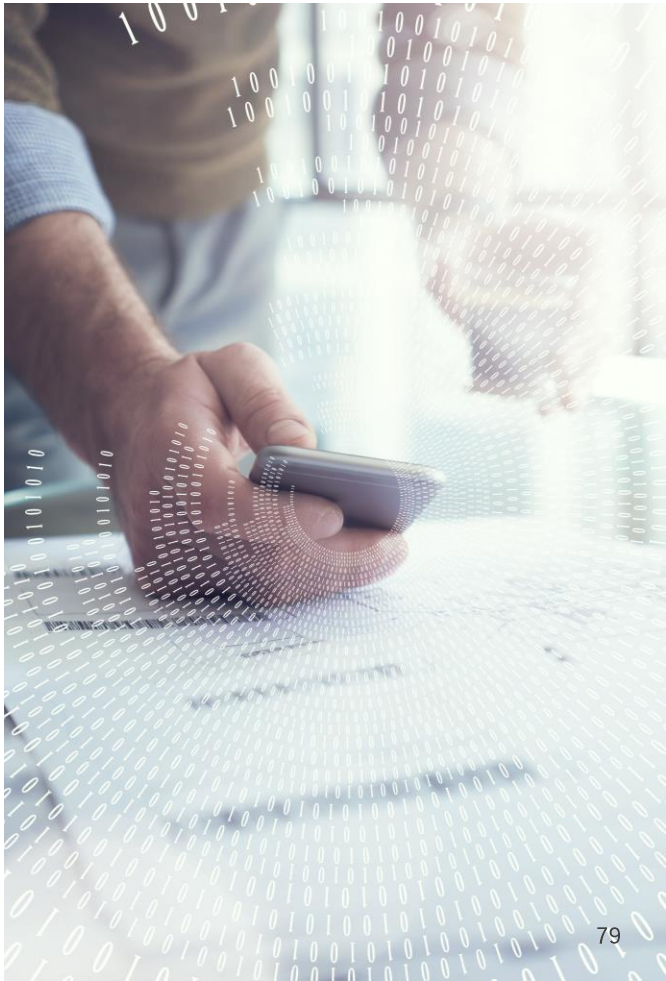
Estos son los resultados de la evaluación correspondiente a 2022.

Niveles	Clientes	Proveedores	Subcontratas
A	10	10	4
B	-	-	1
C	-	-	-
D	-	-	-

Información fiscal

	2020 (miles €)	2021 (miles €)	2022 (miles €)
Resultado contable antes de impuestos	5.003,00	7.852,00	8.188,00
Base imponible fiscal	5.391,00	8.154,00	8.884,00
Impuesto sobre beneficios pagado	1.348,00	1.655,00	1.653,00

AXIANS no ha recibido ninguna subvención pública en el año 2022.



08 Anexo

02 Nosotros

Requisito legal	Art.	Pág.
Breve descripción del modelo de negocio: entorno empresarial, organización y estructura, mercados en los que opera, objetivos y estrategias, principales factores y tendencias que puedan afectar a su evolución	art 1 - pág. 5	5 a 17
Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a las cuestiones anteriores y procedimientos de identificación, evaluación, prevención y atenuación de los riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo las medidas adoptadas	art 1 - pág. 5	18 a 20
Resultados de esas políticas incluyendo indicadores clave de resultados no financieros que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores	art 1 - pág. 5	21
Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo: relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos. Cómo se gestionan esos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos. Incluir información sobre los impactos que se hayan detectado, incluyendo un desglose sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo	art 1 - pág. 5	23
Indicadores clave de resultados no financieros de la actividad del grupo y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad. Utilizar los estándares de indicadores clave no financieros que cumplan con las directrices de la Comisión Europea y con los estándares GRI, mencionando el marco nacional, europeo o internacional utilizado para cada materia. Estos indicadores clave deben aplicarse a cada uno de los apartados del EINF y deben ser útiles, teniendo en cuenta las circunstancias, y coherentes con los parámetros utilizados en los procedimientos internos de gestión y evaluación de riesgos	art 1 - pág. 5	3
Facilitar información sobre los aspectos en los que haya más posibilidades de que se materialicen los principales riesgos de efectos graves y los que ya se hayan materializado. Los riesgos de efectos adversos pueden derivarse de actividades propias de la empresa o pueden estar vinculados a sus actividades	PREAMBULO I pág. 2	22

03 Cuestiones ambientales

Ambito	Requisito legal	Art.	Pág.
General	Los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente, en la salud y la seguridad	art 1 - pág. 6	28
	Los procedimientos de evaluación o certificación ambiental	art 1 - pág. 6	27
	Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	art 1 - pág. 6	27
	La aplicación del principio de precaución	art 1 - pág. 6	28
	La cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	art 1 - pág. 6	27
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de CO2, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica, incluido el ruido y la contaminación lumínica	art 1 - pág. 6	32/33
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, recuperación y eliminación de desechos	art 1 - pág. 6	29
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	art 1 - pág. 6	N/A
Uso sostenible de recursos	Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	art 1 - pág. 6	30
	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	art 1 - pág. 6	N/A
	Consumo directo e indirecto de energía	art 1 - pág. 6	30
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables	art 1 - pág. 6	30/31
Cambio climático	Elementos importantes de emisiones de GEI generados por la actividad de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	art 1 - pág. 6	31
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	art 1 - pág. 6	32/33
	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir emisiones de GEI y los medios implementados para tal fin	art 1 - pág. 6	32/33
Protección de la biodiversidad	Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad	art 1 - pág. 6	34
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	art 1 - pág. 6	N/A

04 Cuestiones sociales

Ambito	Requisito legal	Art.	Pág.
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	art 1 - pág. 6	36/37
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	art 1 - pág. 6	36/37
	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	art 1 - pág. 6	38
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	art 1 - pág. 6	39
	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	art 1 - pág. 6	40
	Brecha salarial	art 1 - pág. 6	40
	La remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad desagregada por sexo	art 1 - pág. 6	40
	La remuneración de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	art 1 - pág. 6	40
	Implantación de políticas de desconexión laboral	art 1 - pág. 6	41
	Empleados con discapacidad	art 1 - pág. 6	42
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	art 1 - pág. 6	43
	Número de horas de absentismo	art 1 - pág. 6	44
	Medidas para conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de esas medidas por ambos progenitores	art 1 - pág. 6	45
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	art 1 - pág. 7	46/48
	Accidentes de trabajo: frecuencia y gravedad por sexo	art 1 - pág. 7	49
	Enfermedades profesionales por sexo	art 1 - pág. 7	49
Relaciones sociales	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar a los trabajadores y negociar con ellos	art 1 - pág. 7	50
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	art 1 - pág. 7	50
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en la salud y seguridad en el trabajo	art 1 - pág. 7	50
Formación	Políticas implementadas en formación	art 1 - pág. 7	51
	Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	art 1 - pág. 7	52
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	art 1 - pág. 7	53/54
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres	art 1 - pág. 7	55/56
	Planes de igualdad	art 1 - pág. 7	57/58
	Medidas adoptadas para promover el empleo	art 1 - pág. 7	59/60
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	art 1 - pág. 7	61
	Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	art 1 - pág. 7	53/54
	Política contra todo tipo de discriminación y gestión de la diversidad	art 1 - pág. 7	55/56
	Aplicación de convenios fundamentales para la organización internacional del trabajo	PREAMBULO I - pág. 2	62
	Respeto de los derechos sindicales	PREAMBULO I - pág. 2	62
	Diálogo con las comunidades locales y las medidas adoptadas para garantizar la protección y el desarrollo de esas comunidades	PREAMBULO I - pág. 2	62

05 Derechos humanos

Requisito legal	Art.	Pág.
Medidas de identificación, evaluación, verificación y control de riesgos en materia de derechos humanos	art 1 - pág. 7	64 al 66
Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y medidas a mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	art 1 - pág. 7	67
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	art 1 - pág. 7	67
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	art 1 - pág. 7	62
La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	art 1 - pág. 7	68
La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	art 1 - pág. 7	68
La abolición efectiva del trabajo infantil	art 1 - pág. 7	68

06 Corrupción y soborno

Requisito legal	Art.	Pág.
Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	art 1 - pág. 7	70 a 72
Medidas para la lucha contra el blanqueo de capitales, aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	art 1 - pág. 7	70 a 72

07 Sociedad

Ambito	Requisito legal	Art.	Pág.
Compromisos con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad en el empleo y desarrollo local, en las poblaciones y en el territorio	art 1 - pág. 7	74/75
	Relaciones con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	art 1 - pág. 7	76
	Acciones de asociación o patrocinio	art 1 - pág. 7	76
Subcontratación y proveedores	Inclusión en política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	art 1 - pág. 7	77
	Consideración de su responsabilidad social y ambiental	art 1 - pág. 7	77
	Sistemas de supervisión y auditorías. Resultados de las mismas. Due diligence	art 1 - pág. 7	78
	Incluir información sobre los procedimientos de diligencia debida (las actuaciones realizadas para identificar y evaluar los riesgos, así como para su verificación y control, incluyendo la adopción de medidas) aplicados por la empresa en relación a sus cadenas de suministro y subcontratación, para detectar, prevenir y atenuar efectos adversos existentes y potenciales	art 1 - pág. 7 PREAMBULO I - pág. 2	78
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores (N/A)	art 1 - pág. 7	N/A
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	art 1 - pág. 7	N/A
Información fiscal	Beneficios obtenidos por país	art 1 - pág. 7	79
	Impuestos sobre beneficios pagados	art 1 - pág. 7	79
	Subvenciones públicas recibidas	art 1 - pág. 7	79
	Incluir también referencias y explicaciones complementarias sobre los importes detallados en las cuentas anuales consolidadas	art 1 - pág. 7	79

axians
The best of ICT
with a human touch
VINCI ENERGIES