

17/03/2025

Axians Spain

Estado de información
no financiera 2024



Me complace compartir, un año más, el **Estado de Información No Financiera (EINF)**, correspondiente al año 2024, de nuestra marca Axians Spain. En este documento reflejamos nuestro firme compromiso con la sostenibilidad, la responsabilidad social y la transparencia en cada una de nuestras operaciones.

Nuestra visión va más allá de la solidez financiera: aspiramos a generar un impacto positivo en la sociedad y en el medioambiente, impulsando el desarrollo de nuestra comunidad. En VINCI Energies Spain creemos que el éxito sostenible es posible cuando trabajamos juntos hacia un objetivo común.

Este informe es fruto del esfuerzo colectivo de nuestro equipo, y quiero expresar mi agradecimiento a todos aquellos que han contribuido a alcanzar los objetivos aquí plasmados. Su dedicación y compromiso nos inspiran a seguir avanzando hacia un futuro más responsable.

Juntos estamos construyendo un Grupo que no solo prospera financieramente, sino que también contribuye al bienestar social y ambiental de nuestro entorno.

Atentamente,

Laurent CLECH
Director General | VINCI Energies Spain

Índice de contenidos

1

Introducción

- 1.1 Introducción al informe
- 1.2 Compromiso con los ODS

2

Nosotros

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

3

Cuestiones ambientales

- 3.1 Compromisos medioambientales
- 3.2 Aspectos ambientales e impactos
- 3.3 Economía circular
- 3.4 Uso sostenible de recursos
- 3.5 Contaminación y cambio climático
- 3.6 Protección de la biodiversidad

4

Cuestiones sociales

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

5

Derechos humanos

- 5.1 Derechos Humanos en Axians Spain
- 5.2 Diligencia Debida

6

Corrupción y soborno

- 6.1 Medidas adoptadas en Axians Spain

7

Sociedad

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

8

Anexo

- 8.1 Tabla de contenidos

axians

01

Introducción

1.1 Introducción al informe

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

En cumplimiento de esta normativa, Acuntia, S.A.U. (Axians Spain) ha optado por presentar el Estado de Información No Financiera (EINF) en un documento separado, formulado junto con las Cuentas Anuales correspondientes al ejercicio 2024. Este informe abarca el período del 1 de enero al 31 de diciembre.

Para su redacción, se han considerado los "Estándares de Global Reporting Initiative (GRI): Opción esencial", proporcionando toda la información necesaria para comprender la evolución, los resultados, la situación y el impacto de las actividades de la sociedad en cuestiones ambientales y sociales; el respeto a los derechos humanos; la lucha contra la corrupción y el soborno; y aspectos relativos al personal, incluyendo las medidas adoptadas para fomentar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación, la inclusión de personas con discapacidad y la accesibilidad universal.

Este informe ha sido aprobado por la Dirección.



1.2 Compromiso con los ODS



Los objetivos de Axians Spain como compañía se encuentran orientados hacia la mejora de cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza. Gracias a esta estrategia de negocio es posible llevar a cabo acciones que persiguen la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de la Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible.

A continuación, se identifican los objetivos en los que Axians Spain logra un mayor impacto, y a lo largo del informe se detalla cómo se contribuye a la consecución de cada uno de los objetivos.

axians

02 Sobre
nosotros

2.1 Modelo de negocio

Grupo VINCI

VINCI es un líder mundial en **concesiones, energía y construcción**, activo en más de **120 países** y con un volumen de negocio de **72.000 M€**. VINCI aspira a contribuir activamente a la transición energética y medioambiental de los espacios de vida, de las infraestructuras y de la movilidad, así como a participar en el progreso social actuando como una empresa humanista, inclusiva y solidaria.

VINCI moviliza su experiencia, su dinámica de innovación, el desempeño de su modelo económico y el compromiso de sus equipos poniéndolos al servicio de una ambición compartida: ser útil para las personas y estar atento al planeta.

También aspira a fomentar el progreso social, siendo un grupo humanista ejemplo de inclusión y solidaridad. Impulsados por los resultados económicos y el compromiso de sus **285.000 colaboradores**, VINCI forja un mundo más sostenible y asume plenamente su papel de socio del sector privado que trabaja en pro del interés público.

Para VINCI, la dimensión medioambiental y social no se puede disociar del desempeño técnico y económico de sus proyectos y empresas. El Grupo se esfuerza por profundizar en este enfoque de desempeño global en sus respuestas ante la emergencia medioambiental y en su contribución a una sociedad más inclusiva.

Consciente de la responsabilidad que conllevan sus actividades, pero también de su capacidad para contribuir positivamente a la transición medioambiental, VINCI ha renovado su política ambiental para 2030, con un objetivo doble: reducir significativamente los impactos directos de sus actividades y contribuir a la mejora de la huella de sus clientes, usuarios, proveedores y socios gracias al desarrollo de soluciones compartidas. Esta ambición gira en torno a tres ejes que corresponden a los principales retos de las actividades del Grupo.



2.1 Modelo de negocio

Perspectivas y visión estratégica VINCI

Un modelo sólido, un enfoque de crecimiento sostenible

El modelo económico de VINCI, constante en sus principios fundamentales, y aplicado en zonas geográficas y sectores de especialidad cada vez más amplios, brinda una gran resiliencia. La estrategia del Grupo se centra en profundizar este modelo manteniendo su desarrollo en sus tres áreas de actividad —concesiones, energía y construcción—.

Además de la gran diversidad de sectores de actividad y de mercados, VINCI también obtiene su resiliencia de su modelo de gestión. Su organización está muy descentralizada y cuenta con una sólida cultura empresarial que ofrece a sus empresas y equipos una agilidad especial a la hora de encarar los cambios y los imprevistos de su entorno. Gracias a sus firmes principios fundamentales y a sus valores compartidos, VINCI tiene la intención de mantener su estrategia de largo plazo. En el contexto de emergencia climática actual, el medioambiente es un reto estructurador para VINCI. El Grupo lo encara con la voluntad de desempeñar plenamente su papel en la transición energética y medioambiental del entorno edificado, de las infraestructuras y de la movilidad. Para VINCI, esta transición constituye una potente palanca de renovación de sus actividades y servicios, que fomenta al mismo tiempo el crecimiento de sus actividades a largo plazo. La política de innovación impulsa esta dinámica contribuyendo a la aparición de soluciones y de servicios que crean valor medioambiental y generan nuevas actividades en las líneas de actividad del Grupo.



2.1 Modelo de negocio

VINCI Energies

VINCI Energies (VE) crea soluciones y servicios multitécnicos a medida para infraestructuras de energía, transporte y comunicaciones, así como para edificios, fábricas y sistemas informáticos. Con una cifra de negocio de **20.400 M€**, y ubicada en **61 países**, da empleo a **102.600 colaboradores**.

Su solidez se basa en una estructura organizativa descentralizada con raíces locales a través de sus **2.100 unidades de negocio**, cada una de las cuales se especializa en un segmento de negocio específico con el fin de proporcionar servicios a medida a sus clientes. Juntas, forman una red con múltiples áreas de experiencia que aprovechan en función de los requisitos de cada proyecto. VINCI Energies adopta un enfoque basado en la asociación a nivel local, que es una parte clave de su capacidad para crear valor.

El trabajo de **VINCI Energies Spain (VE Spain)** está alineado con todas las ramas de VINCI Energies del Grupo, siendo líder global en soluciones para la digitalización y la transición energética de las compañías como motores de la transformación de los negocios. Con **46 unidades de negocio** y más de **1.700 colaboradores** ha alcanzado en 2024 una cifra de negocio superior a **333 M€**.

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



2.1 Modelo de negocio

Valores de VINCI Energies

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

CONFIANZA

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

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

ESPÍRITU EMPREENDEDOR

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

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

SOLIDARIDAD

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

2.1 Modelo de negocio

Marca Axians

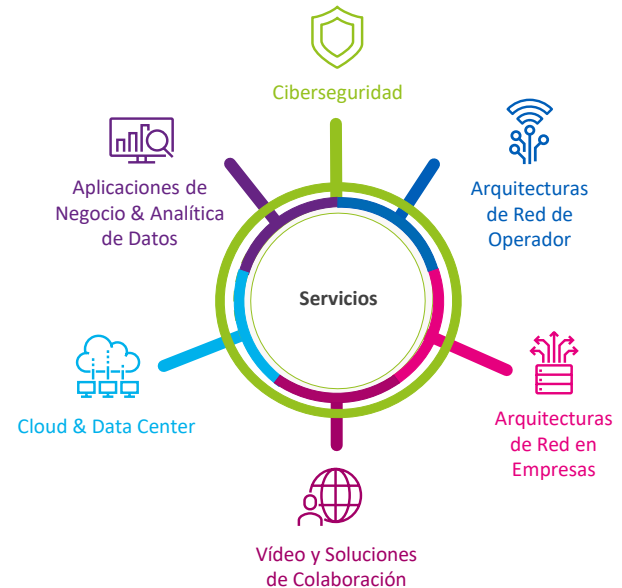
Axians forma parte de un Grupo impregnado de sólidos valores humanos y ética social, una cultura de relaciones cualitativas y una estrecha atención a las partes interesadas y los usuarios finales.

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

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

En 2024, Axians tiene presencia en **38 países** con **16.600 colaboradores** y alcanza una cifra de negocio de **3.700 M€**.

Estos son los dominios tecnológicos expertos de Axians.



2.1 Modelo de negocio

Axians Spain

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 Spain 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 cercana a 134 M€, 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.



CAPACIDADES

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

Cifra de Negocio 2024 **134M€***

* Cifra de negocio Axians Spain 2024: 133.920 K€



596 Colaboradores/as

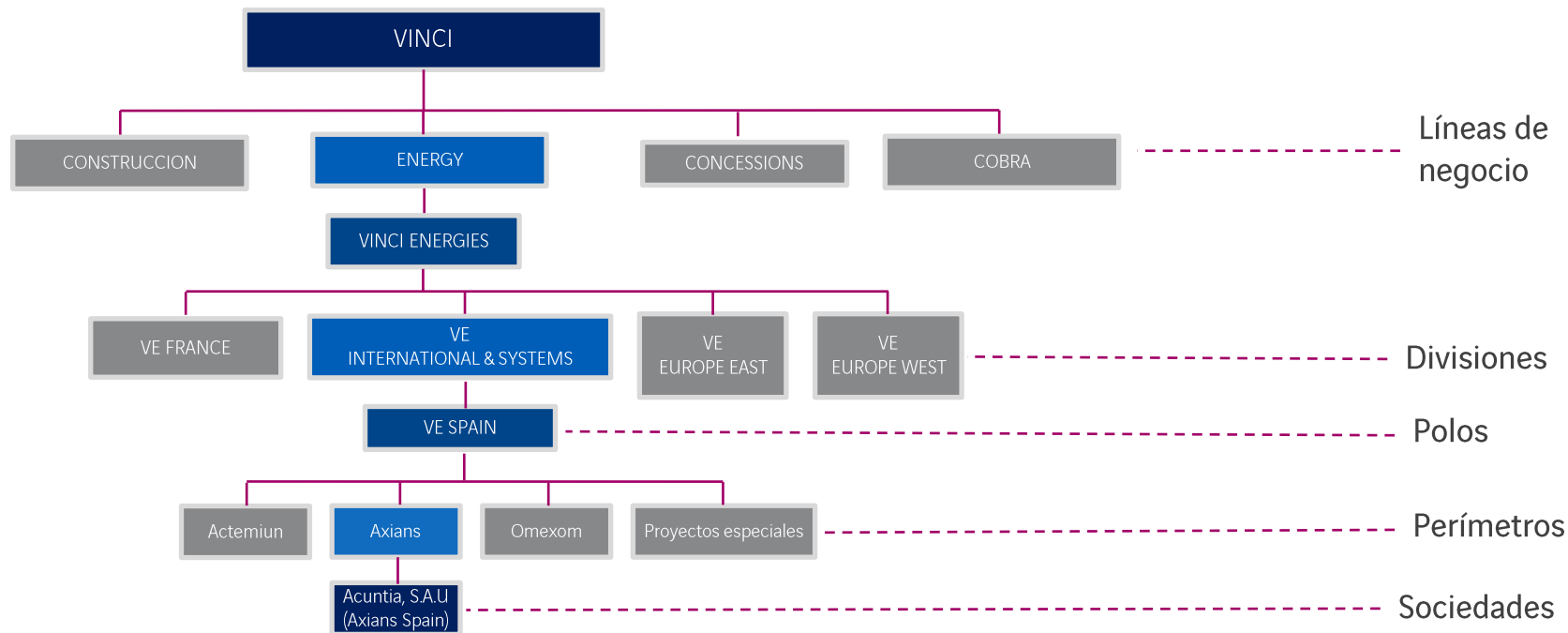
13 Unidades de Negocio

Localización

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

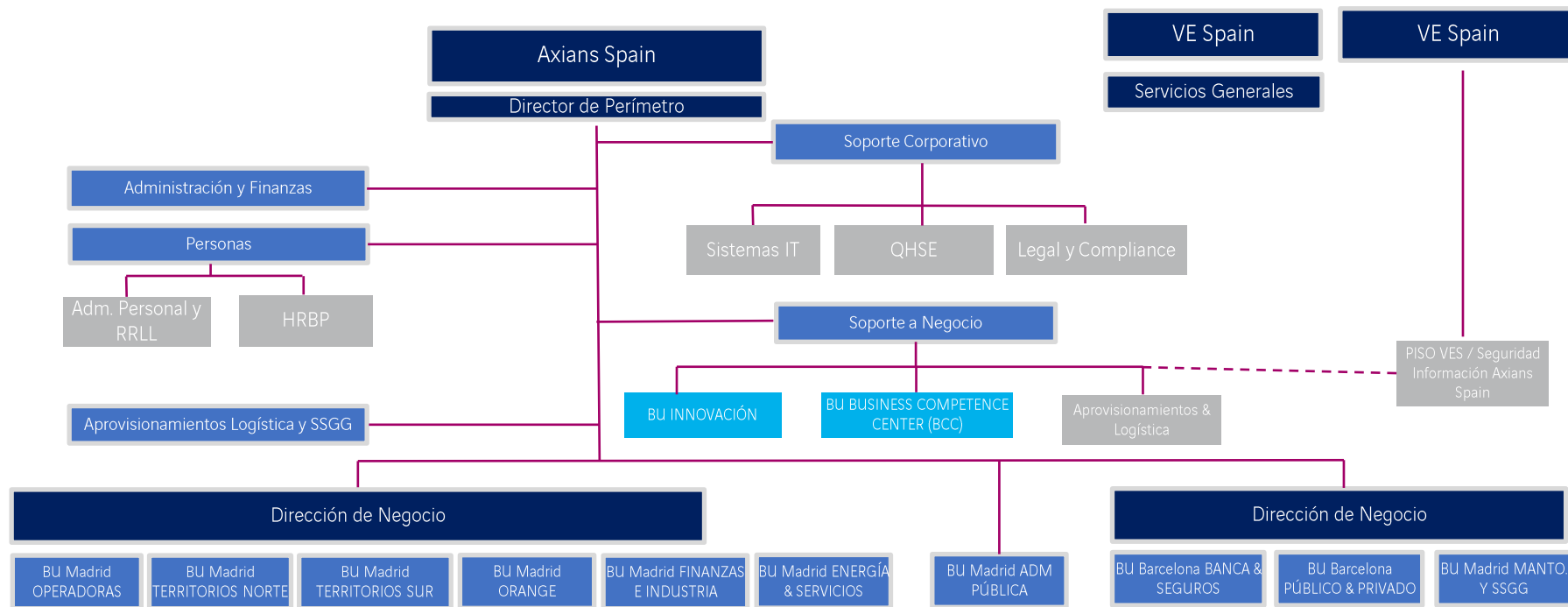
2.1 Modelo de negocio

Organización VINCI



2.1 Modelo de negocio

Organización Axians Spain 2024



2.1 Modelo de negocio

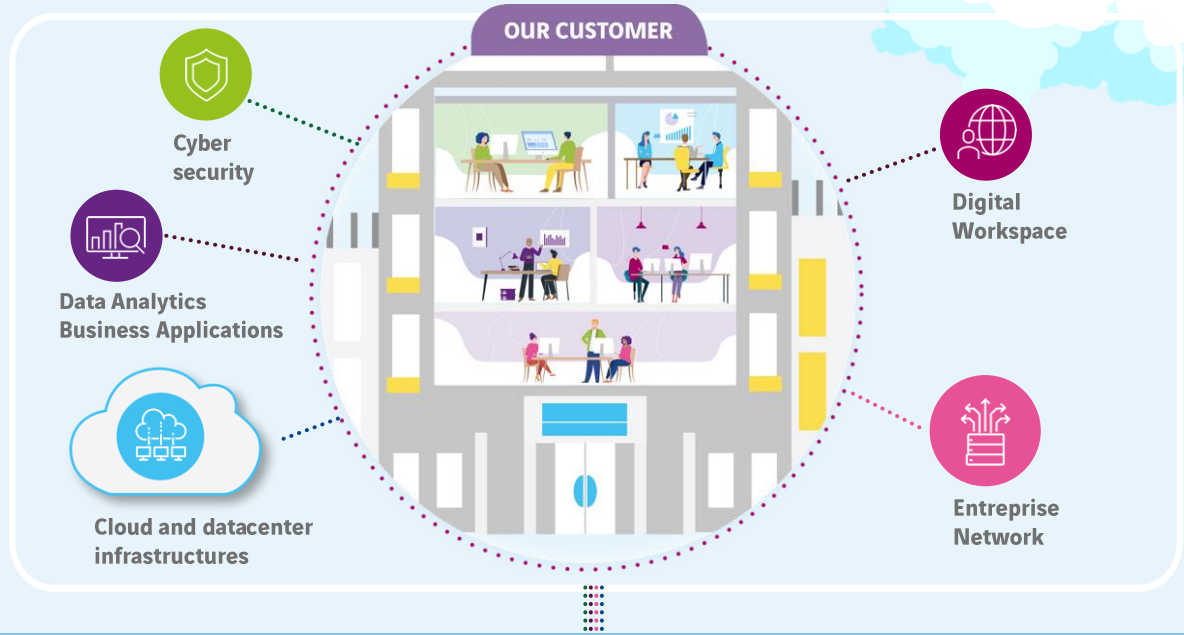
Soluciones y Servicios Sectorizados

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

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

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





Telecom Infrastructures



Utilities



Logistics



Carriers and Service Providers



Central & Local Gov



Banking & Insurance



Industry



Retail



Hospitality



Education & Research



Healthcare



Media, Culture & Sport

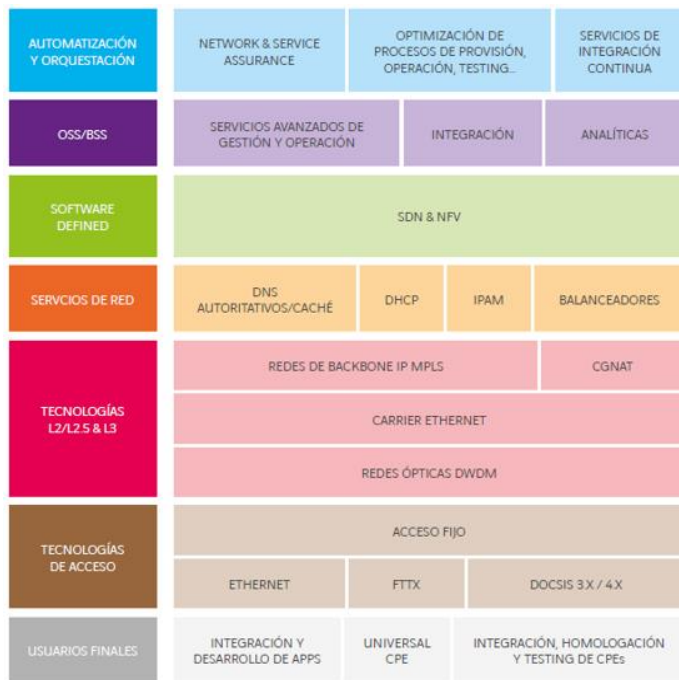


Transportation Infrastructures



Arquitecturas de Red de Operador

Evolución de la red Telco
hacia una red automatizada



Redes **IP/MPLS** de nueva generación basadas en **Segment Routing** (SR)

POPs de **nueva generación** (NG POP) basados en SDN y NFV

SDN Enabled Broadband Access (SEBA): soluciones de virtualización del acceso

Soluciones **CloudMetro** escalables, inteligentes y automatizadas

Soluciones de transporte para **redes ópticas**

Servicios de red (Radius, DNS, DHCP)

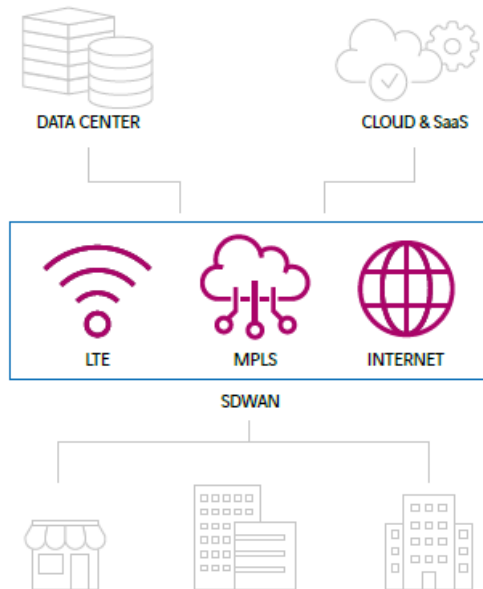
Soluciones integrales de TV (IPTV y OTT E2E)





Arquitecturas de Red en Empresas

Soluciones avanzadas de redes



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

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

Servicios de red dinámicos apoyados en **tecnología programable basada en software:**

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

● ● ● | Soluciones de **transformación digital**

● ● ● | Redes basadas en **intención**

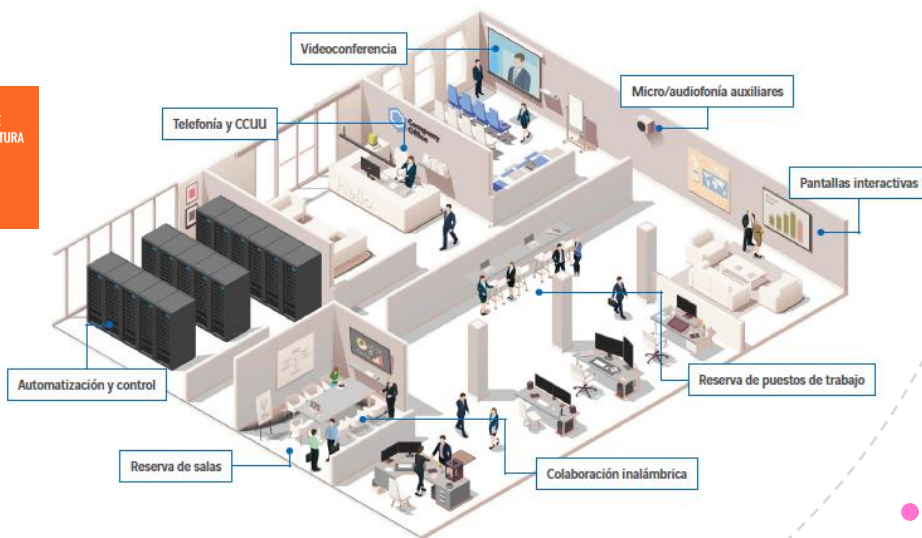
● ● ● | **Sistemas de gestión** LAN, WAN y WLAN





Vídeo y Soluciones de Colaboración

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



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

Soluciones Hospitality

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

Soluciones de Call y Contact Center para
garantizar una experiencia multicanal

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

Interoperabilidad e integración de operaciones

Vídeo analíticas y vídeo vigilancia





Cloud & Data Center

Soluciones de computación,
almacenamiento, red e hiperconvergencia

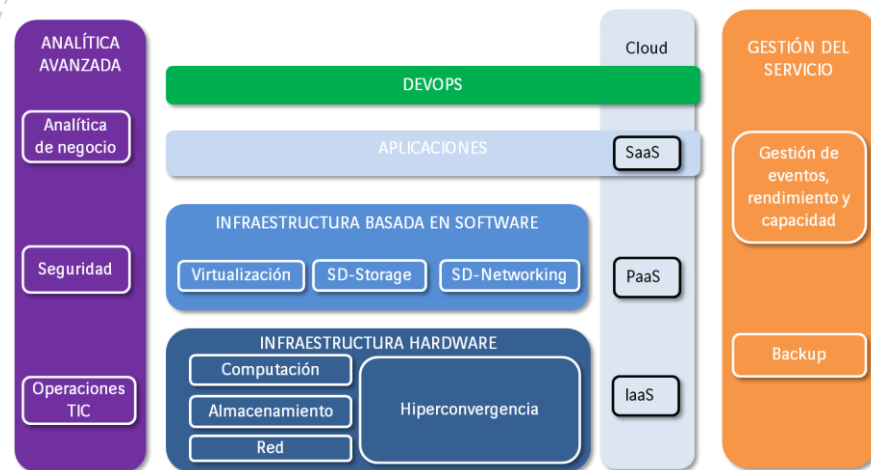
Arquitecturas basadas en software

(Virtualización, Contenedores, SD-Storage, SD-Networking)

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

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

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





Conectividad física e infraestructuras

Sistemas pasivos de comunicación

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

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

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

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

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

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





Aplicaciones de Negocio y Analítica de Datos

Basado en la triple A

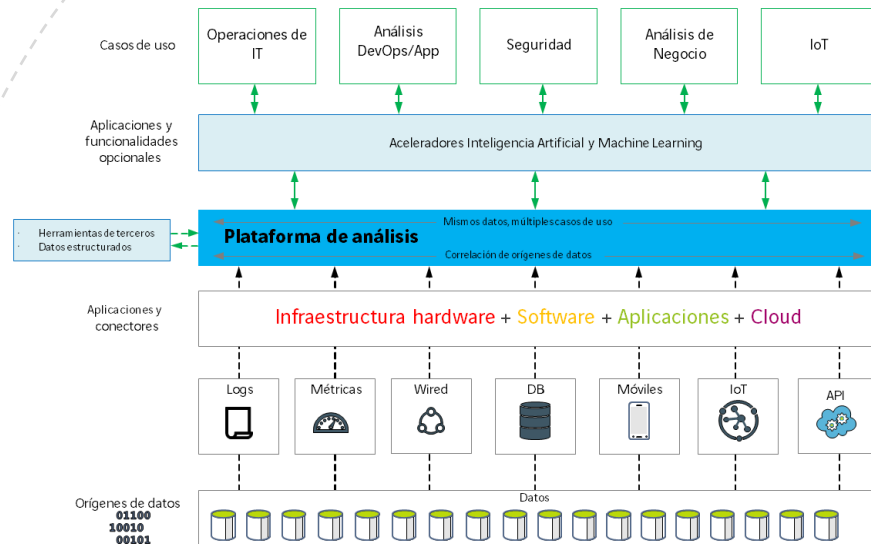
Analítica: **extraemos, transformamos y almacenamos** datos para obtener cuadros de mando que nos permitan obtener valor para el negocio.

Inteligencia Artificial: usamos algoritmos de **“machine learning”** para detectar anomalías, tendencias y predecir comportamientos.

Automatización:

Analizamos los **flujos de procesos relevantes** e identificamos las áreas en las que se consume mucho tiempo y/o recursos y que no aportan valor para la organización.

Hacemos desarrollos que permitan **ahorrar costes, minimizar errores humanos y mejorar la eficiencia.**



Ciberseguridad

Seguridad de **Infraestructuras**
y Data Center

Arquitecturas **SASE**

Sistemas de **balanceo**
y **continuidad** de
negocio

Securización de
entornos **IOT/OT**

Sistemas de
autenticación y gestión
de **identidades**

Protección frente
amenazas **XDR –**
Threat Hunting

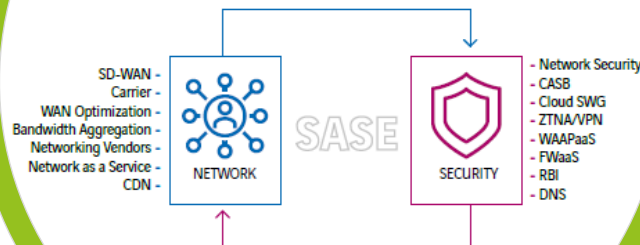
Protección de aplicaciones

Seguridad de contenidos y
correo electrónico
onpremise y Cloud

Soluciones **Zero Trust**

Herramientas de
visibilidad, orquestación y
respuesta ante amenazas

Soluciones de Ciberseguridad para
proteger el negocio de nuestros clientes



2.1 Modelo de negocio

Catálogo de Servicios

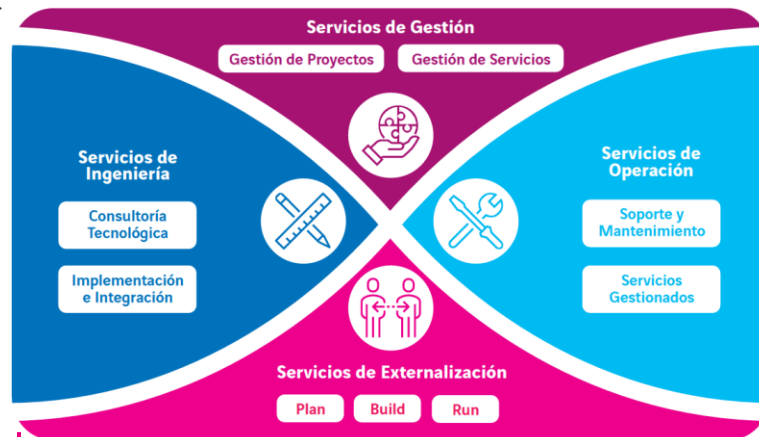
9

INDUSTRIA,
INNOVACIÓN E
INFRAESTRUCTURA

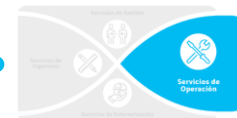


Nuestros **Servicios de Ingeniería** permiten ejecutar complejas implantaciones y desplegarse de forma modular, coordinando equipos multidisciplinares. Adaptamos nuestro amplio bagaje técnico a las situaciones particulares de nuestros clientes, aprovechando la experiencia atesorada en entornos complejos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

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



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



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



2.1 Modelo de negocio

Factores y tendencias

Las principales tendencias y factores que afectan a la actividad de Axians Spain en el año 2024 son los siguientes:

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



2.2 Políticas

Manifiesto VINCI

El manifiesto VINCI es la piedra angular a partir de la cual se rigen todos los compromisos de las sociedades que conforman el Grupo. A lo largo del presente informe, se podrá ver como todos estos compromisos son trasladados a cada una de las acciones y decisiones que toma Axians Spain.



Compromisos VINCI Energies Spain

A su vez, VINCI Energies Spain, focaliza todos sus esfuerzos en establecer compromisos que se encuentran alineados con el Manifiesto VINCI: Servir a la sociedad y cuidar de nuestro planeta.

- ▶ **Medio ambiente:** 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

- ▶ **Ética y buen gobierno:** 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.

- ▶ **Salud y seguridad:** 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.

- ▶ **En el corazón de nuestros territorios:** 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 VINCI Energies Spain, junto con la Fondation d'Entreprise VINCI pour la Cité y otras organizaciones que están representadas en el Patronato de la Fundación.

2.2 Políticas

Políticas Axians Spain

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

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

Con estas políticas Axians Spain pretende contribuir al desarrollo sostenible, la salud y el bienestar de la sociedad:

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

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



2.3 Indicadores clave no financieros

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

Indicadores clave de resultados no financieros	
Indicador	Pág.
Aspectos ambientales e impactos	38
Residuos peligrosos y no peligrosos	39, 40
Consumos de energía y agua	41
Emissiones de GEI	42, 43
Distribución de empleados	47 a 49
Despidos	50
Brecha salarial	51
Empleados con discapacidad	53
Absentismo	56
Accidentes	59
Horas de formación	62
Proyectos Fundación VINCI	76 a 78
Inversión en entidades locales y desarrollo local	79
Acciones con las comunidades locales	80 a 85



2.4 Gestión de riesgos

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

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

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

2.4 Gestión de riesgos

Acciones implementadas en Axians Spain

Se indican a continuación las acciones específicas que Axians Spain lleva a cabo en relación con la gestión de riesgos de la organización:

- ▶ Adopción de guías y políticas del Grupo VINCI
- ▶ Implantación de políticas y requisitos (Política de Privacidad, Política de Seguridad de la Información, Política de Compras; Requisitos de Seguridad para Proveedores)
- ▶ Evaluación Corrupción Terceras Partes (TPA)
- ▶ Certificación en la norma ISO 27001: 2022 y en el Esquema Nacional de Seguridad (nivel alto)

La realización de evaluaciones internas y auditorías de tercera parte de manera periódica permiten verificar la idoneidad de las metodologías y mecanismos desarrollados para la gestión de riesgos. Los resultados de las evaluaciones realizadas a lo largo del año 2024 han sido conformes, por lo que se puede considerar que las acciones implementadas por Axians Spain son adecuadas.

2.5 Taxonomía

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

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

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

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



2.6 Identificación de asuntos relevantes



Axians Spain mantiene los asuntos relevantes identificados en el estudio realizado en el año 2023, ya que, a pesar de la incertidumbre política y social a nivel mundial, nuestro contexto de negocio no se ha visto afectado por el momento.

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

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

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

2.6 Identificación de asuntos relevantes

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

axians

03 Cuestiones ambientales

3.1 Compromisos medioambientales

Axians Spain

Teniendo en cuenta el **Manifiesto VINCI**, Compromiso 3: *juntos, aceleremos la transición medioambiental*!, las [Líneas Directrices Medioambientales](#) y el compromiso establecido por [VINCI Energies Spain sobre Medioambiente](#), Axians Spain colabora para su consecución aportando en las siguientes acciones:



Actuando por el clima

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



Optimizando recursos gracias a la economía circular

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

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



Preservar los ambientes naturales

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



3.1 Compromisos medioambientales

Certificación del Sistema de Gestión Ambiental

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

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

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

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

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

El Sistema de Gestión Ambiental está certificado por una entidad de certificación desde el año 2008, y su certificado está disponible para las partes interesadas en la página web de Axians Spain www.axians.es.

3.2 Aspectos ambientales e impactos

En 2024, Axians Spain ha determinado los siguientes aspectos ambientales y sus impactos, teniendo en cuenta el ciclo de vida. Tras la evaluación, han sido considerados significativos los aspectos ambientales sombreados:

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

3.2 Economía circular

Indicadores de gestión de residuos

A continuación, se muestra una comparativa sobre los residuos generados en los últimos años. Durante el año 2024, las sedes de Sevilla y Valencia han pasado a incluirse en el sistema de recogida mediante gestor autorizado, al igual que el resto de las sedes.

Respecto a la generación de residuos peligrosos, en 2024, se ha reducido drásticamente la cantidad. Este tipo de residuos está directamente relacionado con las operaciones de mantenimiento y actualización del equipamiento. Debido a los recientes traslados y actualización de equipos en 2023, la cantidad de residuos que han requerido ser renovados se ha reducido.

Residuos Peligrosos					
Anualidad		2024	2023	2022	2021
Código LER	Tipo de residuo	Residuos Generados (Kg.)	Residuos Generados (Kg.)	Residuos Generados (Kg.)	Residuos Generados (Kg.)
200133 / 160604	Baterías y acumuladores	121,5	22,00	32,00	13,00
150110	Tóner (P)	-	25,00	-	-
140601	Gases fluorados	-	-	-	21,00
200121	Fluorescentes	-	9,02	303,19	-
080111	Pinturas y Barnices	-	-	105,00	-
160213 / 200135	RAEE (P) oficina	60,00	1.620,00	1.726,00	1.910,00
160213 / 2001353	RAEE cliente	-	89,00	-	-
Total Peligrosos/año		181,50	1.765,02	2.166,19	1.944,00



3.2 Economía circular

Indicadores de gestión de residuos

Al igual que con los residuos peligrosos, los residuos no peligrosos también se han reducido drásticamente, por los mismos motivos.

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

Residuos No Peligrosos					
Anualidad		2024	2023	2022	2021
Código LER	Tipo de residuo	Residuos Generados (Kg.)	Residuos Generados (Kg.)	Residuos Generados (Kg.)	Residuos Generados (Kg.)
200101 / 150101	Papel y cartón	1.282,50	4.740,00	8.661,00	7.266,50
080318	Tóner (NP)	38,75	-	50,36	62,71
150102 / 200139	Plástico	422,00	6.980,00	294,00	1.300,00
200136 / 52*	RAEE (NP) oficina	1.170,00	4.609,00	53,00	-
200138 / 150103	Madera	412,5	55,00	1.622,00	8.900,00
200102	Vidrio	-	-	277,00	-
200110	Ropa	-	-	100,00	-
200301	Basuras	-	-	80,00	960,00
150106	Envases mezclados	-	803,00	60,00	10,00
200307	Voluminosos	175	-	-	30,00
020304	Cápsulas Nespresso	-	704,50	1.488,00	2.640,00
090199	CD's	-	-	125,00	-
170405	Hierro/acero	-	430,00	-	-
200140	Metales	252	291,00	161,00	65,00
Total No Peligrosos/año		3.752,75	18.612,50	12.971,36	21.234,21



3.3 Uso sostenible de los recursos

Consumo de agua y energía

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

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

Consumo de agua (m³)	
2024	2.195,70
2023	2.017,12
2022	2.203,34
2021	-

En 2024 se mantiene la metodología de cálculo, consumo según los m² ocupados. El aumento de los m³ se debe a la revisión de los m² ocupados, en las nuevas instalaciones tras la mudanza de las oficinas de Madrid.

*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 Spain.

A continuación, se hace referencia a la energía consumida en Axians Spain:

Consumo energía				
Electricidad / Oficina	Kwh totales			
	2024	2023	2022	2021
Barcelona	160.544,99	278.493,00	349.765,00	
Bilbao	13.412,44	12.581,00	13.341,00	
Coruña	26.981,40	32.928,00	38.723,00	
Madrid	610.092,08	473.761,50	656.361,00	
Sevilla	7.600,94	8.202,88	8.487,96	
Valencia	3.582,36	5.006,00	5.250,00	
Total	822.214,22	810.972,40	1.071.927,96	1.064.477,18

Consumo combustible				
Tipo combustible	Litros/Kwh totales			
	2024	2023	2022	2021
Diésel	112.441,33	137.393,26	126.816,78	
Gasolina	7.987,00	5.618,23	1.058,37	
Electricidad	5.408,04	-	-	
Generador eléctrico (*)	28,95	364,58	37,4	
Total	125.865,32	143.011,49	127.912,55	132.092,59

El consumo de combustible se encuentra relacionado directamente con los requisitos de negocio a la hora de prestar servicio in situ.

*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.

6

AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO

7

ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE

12

PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES

3.4 Contaminación y cambio climático

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

Emisiones GEI Axians Spain					
Categoría	Subcategoría	kg CO ₂			
		2024	2023	2022	2021
Categoría 1. Emisiones directas	Transporte por carretera	301.022,35	324.675,78	321.888,08	332.837,79
	Funcionamiento de maquinaria	78,22	985,10	101,02	160,34
	Fugitivas - climatización y refrigeración	0,00	13.356,00	-	39.794,92
	Subtotal	301.100,57	339.016,88	321.989,10	372.793,05
Categoría 2. Emisiones indirectas por electricidad	Electricidad edificios	212.590,43	262.117,13	195.005,43	270.992,74
	Electricidad coches	1.400,68	-	-	-
	Subtotal	213.991,11	262.117,13	195.005,43	270.992,74
Categoría 3. Emisiones indirectas por transporte	Desplazamiento empleados	480.925,40	118.537,53	308.807,60	261.317,86
	Desplazamientos in mision	16.270,57	302.983,96	-	-
	Transporte de mercancías	193.226,85	105.949,55	720	625,28
	Subtotal	690.422,82	527.471,05	309.527,60	261.943,14
Categoría 4. Emisiones indirectas por productos	Compras	19.862.036,59	19.862.366,59	271,16	644,78
	Consumo de agua	336,18	378,93	696,69	636,26
	Residuos	1.225,86	5.101,53	2.850,98	3.798,88
	Servicios subcontratados	16775,54	9.897,19	-	-
	Subtotal	19.880.374,17	19.877.744,23	3.818,83	5.079,92
Total		21.085.888,67	21.006.349,29	830.340,96	910.808,85

6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO



7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE



13 ACCIÓN POR EL CLIMA



3.4 Contaminación y cambio climático

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

Axians Spain calcula e inscribe, en el *Registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono* del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, sus emisiones de Gases de Efecto Invernadero desde el año 2018, tomando como base el año 2023.

En 2023 y 2024, debido a la inclusión de las nuevas subcategorías en el cálculo, las emisiones de Huella han aumentado considerablemente en el alcance 3 y 4.

En 2023, los desplazamientos in mision contemplaban los desplazamientos del personal a los centros de trabajo y los desplazamientos por requisitos del negocio. En 2024, estos desplazamientos se han incluido en la subcategoría “Desplazamiento empleados” junto con los viajes de trabajo. De ahí que se haya producido una reducción de la subcategoría “Desplazamientos in misión” y hayan aumentado las de la subcategoría “Desplazamiento de empleados”.

Los factores de emisión empleados para realizar el cálculo de la huella de carbono son los disponibles de fuentes oficiales: MITECO (*emisiones de categoría 1 y 2, categoría 3 (desplazamientos) y categoría 4 (residuos)*), DEFRA (*emisiones categoría 3 (desplazamientos y transporte de mercancías) y categoría 4 (consumo agua, residuos, actividades subcontratadas)*), IDAE (*emisiones categoría 3 (desplazamientos)*) y Generalitat de Catalunya (*emisiones categoría 3 (gestión de residuos)*). El resto de los factores de emisión, nos los proporcionan los proveedores: *Categoría 3 – desplazamiento* (BCD Travel); *transporte de mercancías* (SEUR); *Categoría 4 – compras* (Lyreco).

Las emisiones calculadas para las subcategorías transporte de mercancías (diferentes a SEUR), compras equipamiento y servicios subcontratados (limpieza y mantenimiento), se realizan teniendo en cuenta los factores de emisión asociados al volumen de facturación en cada caso.

En 2024, las emisiones asociadas a servicios subcontratados se ha duplicado debido a unos trabajos determinados que se han realizado durante el año, si bien es cierto que, si no se tienen en cuenta dichos trabajos, las emisiones asociadas a las operaciones de mantenimiento rutinarias han disminuido.

Respecto al dato de las emisiones ponderadas en base al volumen de facturación anual, se puede comprobar que, a pesar de haber aumentado las emisiones totales, al analizar el dato de forma ponderada, se comprueba que estas, son inferiores al año 2023

	2024	2023	2022	2021
Tn CO ₂ /millón €	157,45	161,59	6,54	7,78



3.4 Contaminación y cambio climático

Medidas para la reducción de emisiones, contaminación y cambio climático

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

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

Progreso

- **Instalación de puntos de carga para todos los vehículos de flota** – para eliminar el consumo de combustibles fósiles, aunque se producirá un aumento en el consumo de energía eléctrica – **Objetivo 2027**
En 2024, se han instalado 23 punto de carga para vehículos eléctricos que dan servicio a 65 plazas de aparcamiento en la sede Madrid. Dichos cargadores, se encuentran en fase de prueba
- **Actualización de la flota de vehículos a modelos eléctricos 100%** – para eliminar el consumo de combustibles fósiles – **Objetivo 2028**
En 2024, el 30% de la flota de vehículos ha pasado a ser eléctrica
- **Ampliar la superficie de repoblación de Axians Spain desde 2022 hasta 2030** – para favorecer la remoción de GEI producidos por la actividad de Axians Spain y compensar la Huella de Carbono – **Objetivo 2030**
En 2023 y 2024 se han plantado 100 ejemplares cada año

Planificadas

- **Reducir la cantidad de residuos asociado al papel y tóner en las oficinas de Axians Spain** – reducir las cantidades contabilizadas al menos un 5% respecto a las generadas en 2023 – **Objetivo ampliado a 2025**
- **Eliminar los vasos de plástico y papel de los coffee points** – para reducir al menos un 90% los residuos de vasos de papel y plástico en las oficinas – **Objetivo 2025**
- **Empleo de electricidad 100% renovable en las oficinas de Axians Spain** – para reducir nuestro impacto en cuanto a emisiones de GEI – **Objetivo 2027**



3.5 Protección de la biodiversidad

Medidas adoptadas por Axians Spain

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

En 2024 el programa lo formaban 52 embajadores de las diferentes sociedades de VINCI Energies Spain, entre las que se incluye Axians Spain.

- **Bosque VINCI – Axians Spain** contribuye al Bosque VINCI con la plantación de 100 nuevos árboles de Ciprés, Encinas y Almendros en la localidad de Ambite, Madrid. El proyecto se encuentra en proceso de registro en la página oficial del MITECO donde se computarán las absorciones de carbono, contribuyendo de esta forma al enriquecimiento ambiental y a la lucha contra el cambio climático.

Esta acción forma parte del compromiso que el Grupo VINCI Energies Spain ha mantenido desde 2021. Contamos con el apoyo de Reforest y con la valiosa compañía de la Asociación Síndrome 22q11, cuya participación añadió un significado especial a esta iniciativa de sostenibilidad y comunidad. Trabajando juntos por un futuro más verde.

- **Club de medioambiente VINCI Energies Spain**
- **Calculadora de Huella de Carbono de las ofertas** – La herramienta permite realizar una estimación de las emisiones de CO₂ para cada una de las ofertas.
- **Electrificación de flota de vehículos** – En 2024 hemos sustituido 45 coches de combustible por vehículos 100% eléctricos.

- **Proyecto Contribución a la Neutralidad de Carbono** – Se ha colaborado con el Grupo VINCI Energies Spain en realizar la estimación sobre cuánto tiempo tardaremos en reducir al máximo posible nuestras emisiones de GEI, teniendo en cuenta todas las acciones que se han puesto en marcha

Formaciones

- El compromiso Medioambiental de VINCI Energies Spain
- El colapso de la biodiversidad
- La Ambición Ambiental de VINCI
- Pasaporte Green IT
- Cambio Climático
- La economía circular
- La transición a una economía baja en carbono

Sensibilización

- **Día del Medioambiente** – evento con los Embajadores y miembros del Club de Medioambiente de VINCI Energies Spain
- **Gymkana “Reduce tus residuos”**: se realizó una actividad de concienciación para el personal de Axians Spain enfocada en la importancia de reducir los residuos y fomentar practicas más sostenibles en el día a día. Los asistentes aprendieron, de manera práctica, cómo clasificar los residuos comunes en nuestros hogares y lugar de trabajo, y minimizar su impacto ambiental. Demostrando que, con pequeñas acciones, podemos lograr grandes cambios para nuestro entorno.

axians

04 Cuestiones sociales

4.1 Empleo

Distribución por categoría profesional en España

Distribución por género									
Categoría profesional	2024			2023			2022		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Personal Directivo	10	1	11	10	2	12	18	6	24
Personal Comercial	61	18	79	54	21	75	27	16	43
Personal Técnico	368	70	438	373	59	432	416	65	481
Administrativos *	25	43	68	22	51	73	24	39	63
Total general	464	132	596	459	133	592	485	126	611

Distribución por tipo de contrato									
Categoría profesional	2024			2023			2022		
	Indefinido	Temporal	Total	Indefinido	Temporal	Total	Indefinido	Temporal	Total
Personal Directivo	11	0	11	12	0	12	24	0	24
Personal Comercial	79	0	79	75	0	75	43	0	43
Personal Técnico	438	0	438	428	4	432	479	2	481
Administrativos *	68	0	68	73	0	73	61	2	63
Total general	596	0	596	588	4	592	607	4	611

Categoría profesional	Distribución por antigüedad																							
	2024								2023								2022							
	< 1 año	1 a 5 años	6 a 10 años	11 a 15 años	16 a 20 años	21 a 25 años	= > 26 años	Total	1 a 5 años	6 a 10 años	11 a 15 años	16 a 20 años	21 a 25 años	= > 26 años	Total	< 1 año	1 a 5 años	6 a 10 años	11 a 15 años	16 a 20 años	21 a 25 años	= > 26 años	Total	
Personal Directivo	0	1	3	1	4	0	2	11	3	2	3	2	0	2	12	3	2	2	8	4	2	3	24	
Personal Comercial	11	29	16	7	10	5	1	79	30	14	11	8	4	1	75	8	18	11	3	2	1	0	43	
Personal Técnico	134	193	68	10	26	5	2	438	263	49	21	16	6	3	432	122	253	48	31	18	6	3	481	
Administrativos	22	23	8	7	6	1	1	68	30	6	8	6	1	0	73	18	22	5	8	8	2	0	63	
Total general	167	246	95	25	46	11	6	596	326	71	43	32	11	6	592	151	295	66	50	32	11	6	611	

Datos obtenidos a 31/12/2024.
* En la categoría Administrativos se incluyen personal de áreas soporte, tales como, Recursos Humanos, Finanzas, QHSE, Legal y Logística

4.1 Empleo

Distribución por edad y género en España

2024			
Rango de edad	H	M	Total
< = 25 años	51	11	62
26 - 30 años	71	36	107
31 - 35 años	72	35	107
36 - 40 años	78	18	96
41 - 45 años	73	15	88
46 - 50 años	61	11	72
51 - 55 años	42	4	46
56 - 60 años	11	2	13
= > 61 años	5	0	5
Total general	464	132	596

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

2022			
Rango de edad	H	M	Total
< = 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	H	M	Total
< = 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 general	483	125	608

4.1 Empleo

Promedio anual de contratos en España

Tipo de contrato por genero									
Género	2024			2023			2022		
	Indefinido	Temporal	Total	Indefinido	Temporal	Total	Indefinido	Temporal	Total
M	130,50	0,00	130,50	131,3	2,33	133,63	126,08	1,78	127,42
H	465,27	0,42	465,69	461,3	3,17	464,47	478	1,56	479,17
Total general	595,77	0,42	596,19	592,6	5,5	598,1	604,08	2,5	606,58

Tipo de contrato por edad				
Edad	2024		2023	
	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal
<= 25 años	59,44	0	60,73	2,83
26 - 30 años	96,92	0	93,09	1,17
31 - 35 años	110,47	0	106,44	0,58
36 - 40 años	100,66	0	108,26	1
41 - 45 años	88,75	0	90,34	0,5
46 - 50 años	72,96	0	78,07	
> 50 años	66,58	0,42	55,67	0,17
Total general	595,77	0,42	592,6	5,5

* No se dispone de datos para año 2022

Distribución por tipo de contrato									
Categoría profesional	2024			2023			2022		
	Indefinido	Temporal	Total	Indefinido	Temporal	Total	Indefinido	Temporal	Total
Personal Directivo	13,25	0,00	13,25	12	0	12	24	0	24
Personal Comercial	30,53	0,00	30,53	75	0	75	43	0	43
Personal Técnico	473,27	0,42	473,69	428	4	432	479	2	481
Administrativos *	78,72	0,00	78,72	73	0	73	61	2	63
Total general	595,77	0,42	596,19	588	4	592	607	4	611

Tipo de contrato por antigüedad									
Antigüedad	2024			2023			2022		
	Indefinido	Temporal	Total	Indefinido	Temporal	Total	Indefinido	Temporal	Total
< 1 año	54,96	0,00	54,96	61,05	0,42	61,47	157,42	2,5	159,92
1 a 5 años	365,39	1,00	366,39	374,8	4,08	378,89	297	0,00	297
6 a 10 años	95,58	0,00	95,58	77,42	0,00	77,42	58,17	0,00	58,17
11 a 15 años	27,92	0,00	27,92	38	1	39	46,5	0,00	46,5
16 a 20 años	36,58	0,00	36,58	27,33	0,00	27,33	30	0,00	30
21 a 25 años	10,92	0,00	10,92	10	0,00	10	9,92	0,00	9,92
= > 26 años	4,42	0,00	4,42	4	0,00	4	5,08	0,00	5,08
Total general	595,77	1	596,77	592,6	5,5	598,1	604,08	2,5	606,58

Datos obtenidos a 31/12/2024.

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

4.1 Empleo

Bajas voluntarias y no voluntarias en España

Bajas por edad						
Edad	2024			2023		
	No voluntaria	Voluntaria	Total general	No voluntaria	Voluntaria	Total general
<= 25 años	3	15	18	8	15	23
26 - 30 años	2	14	16	6	33	39
31 - 35 años	2	14	16	2	18	20
36 - 40 años	3	15	18	4	8	12
41 - 45 años	2	3	5	6	14	20
46 - 50 años	1	6	7	2	13	15
56 - 60 años	3	3	6	3	6	9
Total general	16	70	86	31	107	138

Bajas no voluntarias por categoría profesional y género									
Categoría profesional	2024			2023			2022		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Personal Directivo	0	1	1	1	0	1	2	1	3
Personal Comercial	1	1	2	1	1	2	1	0	1
Personal Técnico	7	3	10	19	2	21	8	0	8
Administrativos	1	2	3	3	4	7	0	1	1
Total general	9	7	16	24	7	31	11	2	13

Bajas de empleados por antigüedad y género													
Genero	< 1 año		1 a 5 años		6 a 10 años		11 a 15 años		16 a 20 años		Total H y M		Total general
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	
Baja no voluntaria 2022	1	5	2	9	0	1	1	0	0	0	4	15	19
Baja no voluntaria 2023	4	15	2	8	1	0	0	0	0	1	7	24	31
Baja no voluntaria 2024	1	3	6	6	0	0	0	0	0	0	7	9	16
Baja voluntaria 2022	1	12	28	84	3	5	2	4	0	3	33	113	146
Baja voluntaria 2023	7	30	13	43	3	5	1	4	0	1	24	83	107
Baja voluntaria 2024	6	11	14	28	2	6	0	0	0	3	22	48	70
Total general	2	17	30	93	2	9	3	6	0	3	37	128	303

Datos obtenidos a 31/12/2024.
* En la categoría Administrativos se incluyen personal de áreas soporte, tales como, Recursos Humanos, Finanzas, QHSE, Legal y Logística

4.1 Empleo

Brecha salarial y remuneraciones

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

Por otro lado, Axians Spain 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 Spain apuesta.

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

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

Según el art. 6 b) del *RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*, cuando la media aritmética de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras sea superior a las del otro en, al menos, un 25% el registro deberá incluir una justificación. Axians Spain 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 Spain y en puestos de responsabilidad
- ▶ Mantener la perspectiva de género en la cultura de VINCI y en la gestión de las personas
- ▶ Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor

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

5 IGUALDAD DE GÉNERO



8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



4.1 Empleo

Política de desconexión laboral

La **Política de Desconexión Digital** implementada en Axians Spain contempla las siguientes medidas:

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

3 SALUD Y BIENESTAR



8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



4.1 Empleo

Empleados con discapacidad – Ley General de Discapacidad

Evolución de los empleados con discapacidad en Axians Spain durante los últimos años:

Personas con discapacidad			
2024	2023	2022	2021
5*	4	5*	2

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

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

Este es el caso de Axians Spain, necesita 8 personas trabajadoras 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 del personal con discapacidad.

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

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

Las acciones llevadas a cabo en 2024, junto con la inversión realizada en estos CEE, se detallan en el capítulo 7 Sociedad.

*Datos obtenidos a 31/12/2024.



4.1 Empleo

Otras medidas

A lo largo de 2024 Axians Spain ha llevado a cabo otras medidas orientadas a la captación y mejora del día a día de las colaboradoras/as:

- ▶ Nos sumamos a la iniciativa **Young Talents** de Grupo VINCI, para reclutar los mejores talentos jóvenes a nuestra plantilla
- ▶ **NextGen Day**, un evento enfocado a poner en contacto a los estudiantes que están en beca y prácticas para que puedan conocer proyectos, el día a día de otros equipos y, en definitiva, saber más sobre la marca Axians
- ▶ Iniciativa de atracción de talento **Campaña de Attractiveness** por la que mostramos en redes sociales perfiles de la compañía y sus motivos de compromiso
- ▶ Participación en las **Ferias de empleo** de las Universidades UPM y La Salle con el objetivo de atracción de talento junior
- ▶ Nueva versión del **SharePoint** de la Dirección de Personas más visual, ágil y accesible que incluye un **Catálogo de autoservicio** para simplificar y optimizar las gestiones con recursos humanos de manera más rápida y sencilla
- ▶ A partir de 2024, se añadió un reconocimiento a las personas que cumplían 10 años en Axians Spain disfrutando durante ese año de un **día adicional de vacaciones**

- ▶ **Axians Stars**, una nueva iniciativa de reconocimiento por el que las personas que formamos Axians Spain hemos podido destacar a aquellas/os compañeras/os, con las que interactuamos en nuestro día a día y que nos ofrecen **su mejor versión** en el trabajo
- ▶ En comunicación interna estrenamos nuestros **Monday Good News**, una iniciativa en la que compartimos con toda la plantilla experiencias y oportunidades logradas para poner en valor el gran trabajo realizado por nuestras/os profesionales
- ▶ Participamos en la iniciativa del Grupo VINCI **Living Wage**. Un estudio que busca analizar y asegurarse de que los salarios abonados a nivel mundial por el Grupo están, no solo conforme a la legislación local, sino que, además son suficientes para que todos nuestros colaboradores/as tengan un nivel adquisitivo digno en función del nivel de vida de la localidad en la que viven
- ▶ Cada final de año celebramos nuestra **Navidad en familia**. Este año en Madrid hemos invitado a nuestros peques a una mañana de cine y palomitas



4.2 Organización del trabajo

Políticas y control horario del tiempo de trabajo

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

En 2024 aquellas delegaciones con resultante de exceso horario pudieron disfrutar de las horas a compensar de manera flexible escogiendo cuando disfrutarlas a lo largo de todo el año.

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

► Política de horarios especiales

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



4.2 Organización de trabajo

Absentismo

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

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

Ausencias por categoría profesional				
	Horas			
Categoría profesional	2024	2023	2022	2021
Personal Directivo	32	36	281,5	
Personal Comercial	3.960,00	2.404,50	1.578,50	
Personal Técnico	28.089,30	25.190,00	38.544,30	
Administrativos	4.020,30	4.333,50	6.727,50	
Total general	36.101,60	31.964,00	47.131,80	33.611,67

La tendencia ascendente se debe principalmente a la subida de horas por maternidad y paternidad con un aumento de 3 nacimientos más respecto al año 2023.

4.2 Organización de trabajo

Conciliación - Medidas

3

SALUD
Y BIENESTAR



5

IGUALDAD
DE GÉNERO



10

REDUCCIÓN DE LAS
DESIGUALDADES



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

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

- 2 días a la semana de teletrabajo
- Horario flexible de entrada y salida
- Jornada intensiva viernes
- Jornada intensiva de verano (julio y agosto)
- Flexibilidad en el disfrute del permiso retribuido de acompañamiento
- Acceso a guardería y gimnasio en las oficinas centrales
- Plaza de parking para mujeres embarazadas (NEW 2024)

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

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

4.3 Salud y Seguridad

Condiciones de SST – Medidas adoptadas Axians Spain

Teniendo en cuenta el **Manifiesto VINCI**, Compromiso 5: *juntos, consigamos el «cero accidentes»*!, las **Medidas fundamentales e ineludibles Seguridad y Salud en el trabajo** y el compromiso establecido por [VINCI Energies Spain sobre Seguridad y Salud](#). Estas son las medidas de Axians Spain para garantizar unas condiciones de salud y seguridad en el trabajo:

► Garantizar la integridad

- Evaluaciones de riesgos
- Adaptación del lugar de trabajo siempre que se requiera
- Procedimientos e instrucciones de trabajo
- Inspecciones/controles preventivos centros de trabajo

► Prevención de enfermedades profesionales

- Reconocimientos médicos

► Bienestar y calidad de vida

- Promoción vida saludable y deporte: Programa LIFE
- Promoción de actividades en materia psicosocial: Programa Salud Emocional y apoyo psicológico
- Campaña de vacunación de la Gripe
- Fisio in Company

► Accidentabilidad

- Reportes periódicos a VINCI de accidentes e incidentes

► Control de las condiciones en subcontratas

- CAE en e-Coordina
- Auditorías in situ por muestreo de trabajos realizados por las subcontratas (visitas cruzadas entre sociedades del VINCI Energies Spain y SGS).

► Formación y sensibilización de la plantilla

- Píldoras y comunicaciones de temas varios (p. ejemplo: seguridad vial, Mindfulness, primeros auxilios, extinción de incendios y RCP)
- Safety Week
- Evento de seguridad VINCI Energies Spain
- Campaña anual sobre seguridad vial “mejor que llegar es volver”

► Club de seguridad VINCI Energies Spain

- Newsletter
- Sharepoint
- Evento de seguridad

► Club de seguridad Axians Spain



4.3 Salud y Seguridad

Accidentes y enfermedades profesionales – Frecuencia y gravedad

Accidentes	2024	2023	2022	2021
H	1*	0	1*	0
M	0	0	0	0

* sin baja

Accidentes in itinere	2024	2023	2022	2021
H	3****	2***	1*	4***
M	0	0	1**	2**

* sin baja

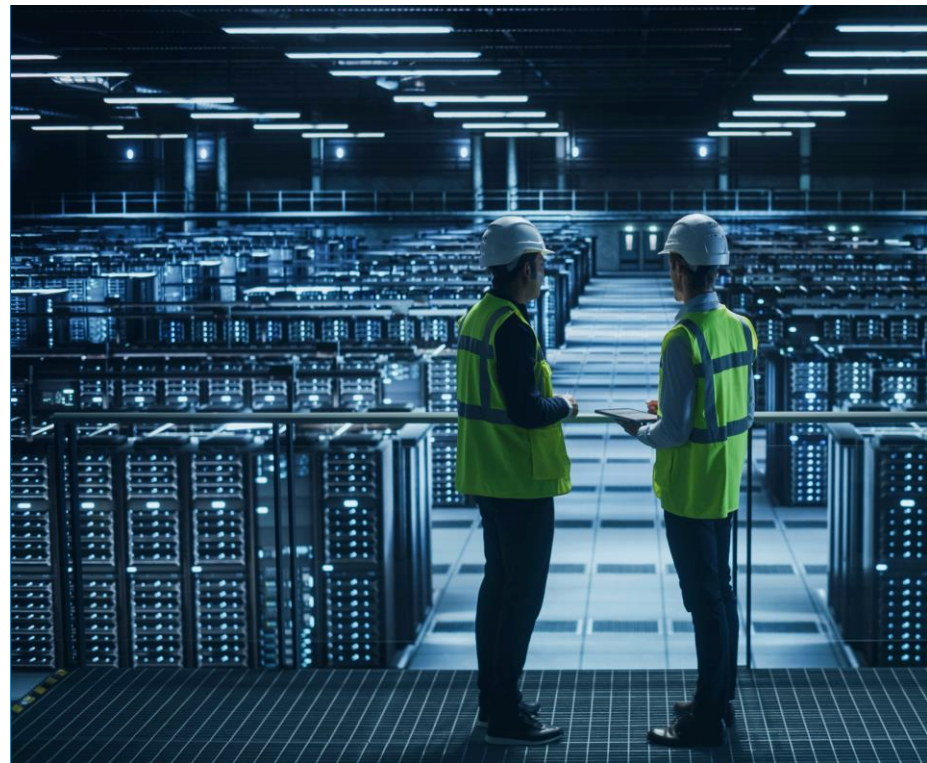
** con baja

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

**** 2 de ellos con baja

Enfermedades profesionales	2024	2023	2022	2021
H	0	0	0	0
M	0	0	0	0

Índices de seguridad laboral y salud	Valores 2024	Valores 2023	Valores 2022	Valores 2021
Índice de Frecuencia	0	0	0	0
Índice de Gravedad	0	0	0	0
Accidentes mortales	0	0	0	0



4.4 Relaciones sociales

Participación y consulta, convenio colectivo

Los canales de participación y consulta de Axians Spain 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 organización y la representación de las personas trabajadoras. Entre sus funciones se encuentra la de promover y fomentar la cooperación de los colaboradores/as en la aplicación de la normativa referente a Prevención de Riesgos Laborales, transmitir toda la información relativa a prevención que deba ser comunicada al personal e informarles de las cuestiones en las que la organización solicita su participación.

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

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

En Axians Spain, el 100% de los colaboradores/as están cubiertas por el convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad (*código de convenio n.º 99002755011981*).



4.5 Formación



Axians Spain cree en la gestión del talento e impulsa el desempeño profesional a través del aprendizaje continuo y los nuevos desafíos, generando un ambiente donde las personas puedan desarrollar su máximo potencial. Axians Spain 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 Spain contar con los/las mejores profesionales formados/as en las últimas tecnologías y equipos. Por ello Axians Spain cuenta con la confianza de los clientes y el apoyo de los partners.



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



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



Axians Spain entiende la formación como un modelo global, capaz de preservar y difundir el saber hacer, la cultura y los valores de la organización, 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.

Por este motivo nace el Axians Institute en la Academia VINCI, plataforma que impulsa el desarrollo profesional y el aprendizaje continuo basándose en el expertise de la compañía.



4.5 Formación

Total horas de formación

Cantidad total de horas de formación por categoría profesional					
Categoría Profesional	Tipo formación	Horas			
		2024	2023	2022	2021
Administrativos	Curso	3.296,00	2.484,00	745	
	Examen	-	-		
	Seminario	35	38		
Personal Comercial	Curso	2.721,00	2.805,00	621,5	
	Examen	11	38		
	Seminario	161	86		
Personal Directivo	Curso	740,50	1.025,00	400	
	Examen		2		
	Seminario	105	105		
Personal Técnico	Curso	9.140,50	5.394,50	4.742,50	
	Examen	144	131		
	Seminario	264	251		
Total general		16.618,00	12.359,50	6.509,00	8.066,50

Datos obtenidos a 31/12/2024.

Cantidad total de horas de formación PRL por categoría profesional					
Categoría Profesional	Tipo formación	Horas			
		2024	2023	2022	2021
Administrativos	Curso	195	857		
	Seminario	30	52,5		
Personal Comercial	Curso	99	314		
	Seminario	16	33		
Personal Directivo	Curso	2	66		
	Seminario	2	5,5		
Personal Técnico	Curso	1.408,00	2.794,00		
	Seminario	68	90,5		
Total general		1.820,00	4.212,50	5.229,00	4.293,00

- El incremento de horas de formación general con respecto a 2023 radica sobre todo en los cursos de Personal Técnico, ya que en el 2024 se ha potenciado la formación técnica y ha habido un aumento de formación en idiomas y áreas transversales.
- La reducción del número de horas de formación en prevención de riesgos laborales en 2024 se encuentra relacionado con dos factores: el número de altas realizadas en el año y que la formación del art 19 de la Ley de Prevención ha reducido su duración, de 3 a 2 horas.

4.6 Igualdad

Plan de Igualdad AxiansSpain

El **Plan de Igualdad** persigue integrar e impulsar el principio de igualdad entre todas las personas que forman Axians Spain. A través de dicho Plan, se velan por los compromisos del **Manifiesto VINCI**, número 6 *¡juntos, obremos por la pluralidad y la igualdad de oportunidades!* y número 7 *¡juntos, fomentemos trayectorias profesionales duraderas!*

El Plan de Igualdad vigente fue aprobado el 3 de febrero de 2023. Dicho Plan ha sido diseñado con el objetivo de que su ejecución y evaluación se desarrollen en base a la *Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo*, así como, el *Real Decreto 901/2020, del 13 de octubre*, y el *Real Decreto 902/2020, del 13 de octubre*.

Entendemos que el éxito depende de las personas que conforman la compañía y que aportan talento diverso, por eso en Axians Spain 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 organización.
- ▶ Promover la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.

Promoción Profesional:

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

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

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

4.6 Igualdad

Plan de igualdad Axians Spain

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 organización 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 organización.

Comunicación y sensibilización:

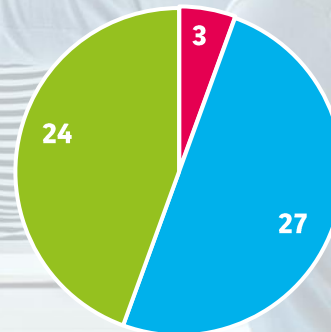
- ▶ Facilitar la difusión y conocimiento sobre estos principios.

4.6 Igualdad

Medidas adoptadas Axians Spain

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

Estado de las acciones Plan Igualdad 2024



- Fase 1: En análisis
- Fase 2: Parcialmente ejecutada
- Fase 3: Totalmente ejecutada



4.6 Igualdad

Protocolos de acoso sexual y por razón de sexo

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

El protocolo aúna dos tipos de medidas:

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

Axians Spain no ha recibido denuncias por vulneración de los Protocolos de acosos sexual y por razón de sexo durante 2024.



axians

05 Derechos humanos

5.1 Derechos humanos en Axians Spain

Medidas adoptadas

Axians Spain, cumpliendo con los principios para la protección de los Derechos Humanos y en línea con el [Manifiesto VINCI](#), contempla, entre otras, las siguientes medidas:

- ▶ **Adopta como propia la [Guía VINCI de los Derechos Humanos](#)** - Mediante su publicación en la intranet y en la página web de Axians Spain.
- ▶ También, el [Código de Ética y Comportamientos](#), que aborda el respeto de los Derechos Humanos en uno de sus apartados.
- ▶ **Traslada su contenido a terceras partes** - Siguiendo su proceso de homologación y alta de proveedores y subcontratas.
- ▶ Además, pone a disposición su [Sistema Interno de Información](#), pública e internamente, para que cualquier persona pueda informar sobre una posible vulneración de los Derechos Humanos que observe por parte de Axians Spain.

Axians Spain no ha recibido denuncias por vulneración de los Derechos Humanos durante 2024.



5.2 Diligencia Debida

Una exigencia cada vez más importante en la sociedad civil

8 TRABAJO DECENTE
Y CRECIMIENTO
ECONÓMICO



10 REDUCCIÓN DE LAS
DESIGUALDADES



16 PAZ, JUSTICIA
E INSTITUCIONES
SÓLIDAS



Axians Spain observa los principios de VINCI en materia de Derechos Humanos, los cuales se inscriben en la línea del [Manifiesto VINCI](#), que aplica a todas las sociedades del Grupo, cualquiera que sea su negocio y país de implantación, y del cual todos/as los/as gerentes del Grupo son custodios/as.

La [Guía VINCI de los Derechos Humanos](#) fue redactada por las direcciones de recursos humanos del Grupo y sus sectores de negocio, en unión con los actores operativos, con el fin de identificar los principales riesgos relacionados con los Derechos Humanos, así como los principios y comportamientos a adoptar para prevenir estos riesgos. Además, se apoya en un estudio específico acerca de los riesgos de impactos negativos sobre los Derechos Humanos en diferentes geografías, y 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).

También, toma como referencia las principales convenciones internacionales, como las de la OCDE y la OIT, así como los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos publicados en 2011 por las Naciones Unidas, que hacen especial énfasis en la «diligencia debida» que deben ejercer las compañías en esta materia.

5.2 Diligencia Debida

Una exigencia cada vez más importante en la sociedad civil

Las directrices de la Guía VINCI de los Derechos Humanos, a la cual Axians Spain se acoge, incluyen las siguientes medidas de diligencia debida:

- ▶ **Prevención de los riesgos de violaciones de los Derechos Humanos en la cadena de valor.** A través de un conocimiento profundo de las prácticas de gestión de las empresas subcontratistas y principales empresas contratantes implicadas en el proyecto. Se trata de un proceso continuo, que solo puede aplicarse a largo plazo. Consiste en concienciar de los riesgos eventuales en materia de Derechos Humanos, identificar aquellos más críticos, y formar parte en procedimientos de licitación y celebrar contratos que incluyan referencias específicas a cuestiones relacionadas con Derechos Humanos.
- ▶ **Fomento de los derechos laborales, convenios de la OIT, derechos sindicales y diálogo con las comunidades locales.** Estimulando oportunidades dignas de empleo, mejorando la protección social, la libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva y reforzando el diálogo en cuestiones relacionadas con el trabajo.

El Grupo VINCI, al cual pertenece Axians Spain, está adherido a iniciativas externas como:

1. **Building Responsibly:** Grupo de sociedades 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 sociedades líderes y organizaciones expertas que se esfuerza por promover las prácticas de contratación responsable y erradicar la servidumbre por deudas.
3. **Enterprises pour les droits de l'Homme:** Sociedades por los Derechos Humanos a cuyo consejo ejecutivo pertenece VINCI y cuya finalidad es promover una mejor integración de los Derechos Humanos en las políticas y prácticas empresariales.
4. **Pacto Mundial:** promover una mejor integración de los Derechos Humanos en las políticas y prácticas empresariales.
5. **Negocios para el crecimiento Inclusivo:** Iniciativa mundial gestionada por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) comprometida con el fomento de un crecimiento más inclusivo.

5.2 Diligencia Debida

Una exigencia cada vez más importante en la sociedad civil

► **No discriminación y eliminación del trabajo forzoso.**

Prestando especial atención a la migración de mano de obra y a las prácticas de contratación, para protegerse contra situaciones potenciales de trabajo forzado (ya sea que el Grupo realice la contratación directamente o a través de agencias de trabajo temporal). También, prestando atención a las condiciones de trabajo y los riesgos potenciales de violaciones a los derechos laborales fundamentales que pueden resultar de una falta de vigilancia sobre las mismas.

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

► Discriminación:

- La compañía combate todas las formas de discriminación en el momento de contratación, en las relaciones laborales y durante la evolución profesional de sus empleados.
- La compañía se compromete a promover la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres.
- La compañía debe esforzarse por desarrollar programas de promoción de la diversidad y de concienciación de la discriminación en el seno de su personal.
- En la medida de lo posible, la compañía debe esforzarse por armonizar las condiciones de trabajo del personal migrante que interviene en el mismo lugar de trabajo.
- La compañía debe esforzarse por aplicar mecanismos de tratamiento de reclamaciones de manera que los trabajadores pueda 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 16 años.
- La compañía no puede contratar menores de 16 años. Igualmente, la compañía no contratará menores 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.

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS



axians

06 Corrupción y sobornos

6.1 Medidas adoptadas en Axians Spain

Axians Spain en línea con los objetivos del Grupo VINCI y el [Compromiso de Ética y Buen Gobierno](#) aborda la lucha contra la corrupción y el soborno, así como, específicamente, la lucha contra el blanqueo de capitales y aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro, a través de las siguientes medidas:

- ▶ **Adopta como propios el [Código de Ética y Comportamientos](#) y el [Código de Conducta Anticorrupción](#)** de Grupo VINCI- Mediante su publicación en la intranet y en la página web de Axians Spain.
- ▶ **Traslada su contenido a terceras partes** – Siguiendo el proceso de homologación y alta de proveedores y subcontratas interno, y a través de las [Condiciones Generales de Compra](#) de Axians Spain, se traslada a los proveedores y subcontratistas la obligación de cumplir con estos códigos. En el propio documento, se incluye el link de acceso para su consulta, así como la dirección a la que deben dirigirse en caso de que se detecte un incumplimiento de la ética o ilícito.
- ▶ **Sistema Interno de Información o canal de denuncias** – Este Sistema es la herramienta corporativa que VINCI Energies España y las sociedades que forman parte de su Grupo, ponen a disposición de sus empleados/as, colaboradores/as y terceros externos, para la comunicación de alertas relacionadas con hechos se produzcan dentro de un contexto laboral o profesional.
- ▶ **Aceptación de los Códigos y formación a los empleados** – Existe una formación de Anticorrupción y otra de Conflicto de Intereses, obligatorias para todos los empleados de Axians Spain. Estas formaciones tienen como objetivo concienciar a los empleados sobre los riesgos y consecuencias de la corrupción, tanto a nivel personal como corporativo. Además, buscan asegurar que todos comprendan y cumplan con la legislación vigente, promover una cultura de ética e integridad dentro de la organización, y reforzar los valores corporativos y el comportamiento ético. A través de estas formaciones, se dota a los empleados de herramientas y conocimientos para identificar y prevenir actos corruptos, reduciendo así el riesgo de sanciones legales y daños a la reputación de la organización. Asimismo, se realizan formaciones presenciales sobre el programa de Compliance de VINCI Energies Spain, dirigidas a todo el personal.
- ▶ **Procedimientos de Evaluación de Corrupción de Terceras Partes** – Descrito en el siguiente capítulo 6.2. *EVALUACIÓN CORRUPCIÓN TERCERAS PARTES*.

Durante el 2024 no se ha producido ninguna denuncia contra el Código de Ética y comportamientos y el Código de Conducta anticorrupción en Axians Spain.

En 2024 se produjeron dos denuncias por incumplimiento laboral que fue objeto de investigación, resolución y comunicación a las partes de acuerdo con lo establecido en el Protocolo. Tras su debida gestión, la misma ya se encuentra cerrada.



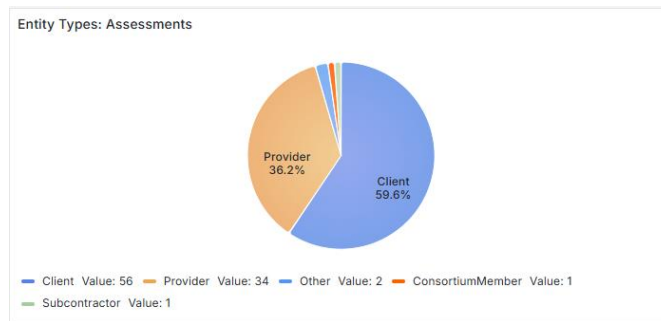
6.1 Medidas adoptadas en Axians Spain

Evaluación Terceras Partes (TPA)

VINCI Energies Spain ha publicado una Guía de Evaluación de Terceras Partes ("TPA"), para evaluar los riesgos relacionados con la corrupción y el soborno que pueden tener sus clientes, proveedores y socios de negocio.

El proceso de evaluación requiere la elaboración de un informe donde se incluyen los resultados obtenidos de la búsqueda de los terceros en medios públicos de información y de sus principales accionistas. Este informe incluye una serie de comprobaciones establecidas en una *checklist*, según el nivel de riesgo de la Unidad de Negocio, calculado en sus mapas de riesgo.

Durante el año 2024, el TPA ha estado plenamente operativo y Axians Spain ha evaluado internamente a clientes, proveedores y socios de negocio antes del inicio de la relación comercial, usando como herramienta de soporte ACCEPTUM. Del total de terceros evaluados un 36,2% corresponde a proveedores y socios de negocio y un 59,6% a clientes.



Durante el 2024, todos estos terceros evaluados han dado un resultado de **riesgo BAJO** en la herramienta ACCEPTUM.

axians

07 Sociedad

7.1 Compromisos con el desarrollo sostenible

Impacto en el empleo y desarrollo local - Fundación VINCI España

1 FIN DE LA POBREZA



4 EDUCACIÓN DE CALIDAD



10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



La Fundación VINCI España apoya acciones innovadoras de agentes que luchan contra la exclusión, a través del acompañamiento realizado por personas trabajadoras del Grupo VINCI, 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 colaboradores puedan poner en marcha o participar en los distintos proyectos.

En 2015 VINCI Energies Spain, junto con la Fondation d'Entreprise VINCI pour la Cité y otras organizaciones, constituyeron la Fundación VINCI España, una fundación hermana que se rige por los mismos principios que la fundación francesa y que actúa como una organización sin ánimo de lucro dedicada a la lucha contra la exclusión social.

FUNDACIÓN
VINCI
ESPAÑA

Durante el año 2024, Axians Spain ha apadrinado varios proyectos con la Fundación VINCI España, lo que ha permitido colaborar con diferentes Fundaciones y Asociaciones de todo el territorio nacional.



7.1 Compromisos con el desarrollo sostenible

Impacto en el empleo y desarrollo local – Padrinos de Axians Spain

1 FIN DE LA POBREZA



4 EDUCACIÓN DE CALIDAD



10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



El proyecto “**Vidas Valientes**” ha ofrecido una respuesta integral y especializada a mujeres en situación de vulnerabilidad que responden a uno o varios de estos perfiles: mujeres víctimas de violencia de género, mujeres que han sido rescatadas de redes de tráfico humano con fines de explotación sexual y mujeres migrantes en proceso migratorio forzado.

Su **método de integración plena** las ha capacitado y ha conseguido convertirlas en profesionales a través de la especialización en diferentes oficios, determinando su autonomía y con ella su libertad. La primera fase del método de integración, su recuperación emocional ha ocurrido en los talleres de arteterapia y de educación artística, con resultados de valor incalculable. Cuando se han encontrado preparadas para aprender, han pasado a la red de talleres formativos de la asociación: pantallera artesana y costurera.

De 26 mujeres que participaban en el proyecto, la mitad han conseguido empleo.



A través del proyecto “**VINCI Domotic**”, se ha colaborado en la domotización de un aula-taller del Centro de Formación Profesional 1º de Mayo, de la Fundación José María de Llanos. Dicha aula es utilizada diariamente por el alumnado del Grado Medio (GM) en Instalaciones de Telecomunicaciones.

Anteriormente desfasada en medios didácticos, el proyecto ha contribuido a la **modernización y adaptación del aula a las nuevas tecnologías**, de manera que, en torno a 300 alumnos cada año pueden ahora realizar sus prácticas en un entorno similar al que se van a poder encontrar en su inminente incorporación al mundo laboral.

Además, el padrino del proyecto impartió una **charla motivacional** a 75 alumnos de sendos ciclos formativos, GM en Instalaciones de Telecomunicación y GM en Gestión Administrativa, con el objetivo de contribuir a la **reducción de la brecha de género** actual entre los estudiantes de uno y otro ciclo.

Como colofón al proyecto, organizó una **visita a las instalaciones de Axians Spain** en Madrid, abriéndoles la **posibilidad de realizar sus prácticas** en la compañía una vez finalizados sus estudios, con vistas a continuar esta relación en el futuro.



7.1 Compromisos con el desarrollo sostenible

Impacto en el empleo y desarrollo local – Padrinos de Axians Spain

1 FIN DE LA POBREZA



4 EDUCACIÓN DE CALIDAD



10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



El proyecto **“Anillo Verde”** de **Aleph-TEA** busca transformar vidas y el planeta. A través de una formación práctica en economía circular y jardinería, se brinda a personas con autismo, discapacidad intelectual y grandes necesidades de apoyo (PCDI/DD), la oportunidad de desarrollar habilidades laborales y contribuir a un futuro más sostenible.

Al mismo tiempo, se sensibiliza a la comunidad sobre la importancia de la inclusión y el cuidado del medio ambiente, posicionando a las personas con autismo como agentes de cambio al mostrar por un lado cómo realizar acciones de cuidado del medioambiente sobre el terreno, y por otro como formadores en economía circular a organizaciones de diferentes sectores.

Gracias a este proyecto, se logró llegar a unas 150 personas.

aleph-tea

A través del proyecto **“Formación Prelaboral”** de la **fundación Rubricatus**, 14 personas con diversidad funcional intelectual de especial dificultad en situación prelaboral y de atención terapéutica participaron en estos planes de formación prelaboral, donde se intercalan formación tanto de ámbito laboral como en el ámbito personal.

Los cursos de lecto escritura, sexología, comunicación asertiva, prevención de acoso en redes sociales, ética se desarrollan progresivamente durante el año, ya que forman parte de la atención terapéutica de sus usuarios, con el propósito de conseguir su inserción social y laboral para mejorar la calidad de vida de las personas con diversidad funcional intelectual y su entorno.



La Fundació Rubricatus

PRO PERSONES AMB DISCAPACITAT

7.1 Compromisos con el desarrollo sostenible

Impacto en el empleo y el desarrollo local

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

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

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

Los principales colaboradores, entre otros, son la FUNDACIÓN JUAN XXIII, ILUNION y VB Integra



Inversión en entidades locales			
Entidad	Importe		
	2024	2023	2022
Fundación Juan XXIII – Roncalli	101.023,90	195.319,46	169.856,74
Ilunion Fisioterapia y Salud	4.837,50	1.980,00	1.980,00
Ilunion Turismo Responsable	-	7.161,00	4.331,08
Ilunion CEE Limpieza	94.516,91	89.633,81	23.520,29
Ilunion Hoteles	-	240,00	65,45
Ilunion CEE Outsourcing	32.344,17	41.567,57	-
Modern Depot	327,91	15,00	2.798,08
RAL*	-	-	6.335,40
Lyreco - a través de la Fundación Juan XXIII	-	-	33.635,50
La Amistad Montesol, S.L.	39.781	-	-
VB Integra	58.861,98		
Total	331.693,37	272.870,81	242.522,54

**La Inversión de Lyreco desde 2023 se encuentra unificada con la Fundación Juan XXIII

7.1 Compromisos con el desarrollo sostenible

Relaciones y diálogo con las comunidades locales

En 2024, gracias a la colaboración de Iniciativas RSC (antiguo Club Solidario) y las diferentes Unidades de Negocio, se han llevado a cabo una gran cantidad de actividades sociales, enfocadas a apoyar proyectos solidarios y colaborar con organizaciones sin ánimo de lucro.

Estas son los proyectos y organizaciones con los que se ha colaborado Axians Spain en 2024, cuyo objetivo principal es dar visibilidad a cada una de estas causas y sensibilizar a sus colaboradores/as:



1 FIN DE LA POBREZA



10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



El **Albergue Santa María de la Paz**, es un centro de la Comunidad de Madrid que ofrece apoyo integral a sus acogidos, incluyendo atención social, psicológica, enfermería, asesoría jurídica, acompañamiento espiritual y talleres ocupacionales.

Axians Spain organizó en sus oficinas una **sesión** con los responsables del centro **para dar a conocer mejor el trabajo** que se realiza en el albergue y financió un **desayuno con fines solidarios** para recaudar fondos para el albergue.

Posteriormente, los colaboradores/as de Axians Spain tuvieron la oportunidad de **visitar el albergue** y conocer mejor su labor y las experiencias de sus residentes.



Como cada año, Axians Spain puso a disposición de los miembros de la **Fundación ANDE** sus instalaciones para celebrar el **mercadillo navideño**.

La Fundación ANDE es pionera en España en la atención a personas con discapacidad intelectual y ha ido incorporando en todos sus Centros los avances metodológicos y técnicos que la convierten en un referente en el sector.

Además del alojamiento, manutención y cuidado personal, la FUNDACIÓN ANDE pone a disposición de sus residentes y usuarios todos los apoyos necesarios y atenciones especializadas que precisan, tanto en el área de la salud física, como psicológica y emocional, mediante una completa, amplia y extensa programación de actividades socioculturales, de ocio y lúdico recreativas.

7.1 Compromisos con el desarrollo sostenible

Relaciones y diálogo con las comunidades locales



En 2024 continuamos apoyando al proyecto **“Tapones para una nueva vida”® impulsado por Fundación SEUR**. Tapones para una nueva vida es un proyecto solidario y ambiental de reciclado de tapones, destinado a facilitar a niños sin recursos un **tratamiento médico no reglado en el sistema sanitario** o materiales que les permitan paliar los problemas físicos que padecen y que no puedan obtener por otros medios.



Durante este año, hemos recaudado 15.000 tapones de plástico.

Con el objetivo de ayudar a reconstruir los centros escolares, se organizó una rifa solidaria en beneficio de los afectados por la DANA de Valencia. Cuyo objetivo principal es dotar a los centros de todo lo necesario para que los más pequeños puedan volver a su rutina lo antes posible.

La iniciativa tuvo muy buena acogida y se lograron vender todos los números de la rifa. Axians Spain donó los regalos que se sorteaban en la rifa.



Celebramos la cuarta edición de nuestro **Torneo Benéfico de Pádel** en las delegaciones de Madrid y Barcelona.

Este año batimos récord de participantes, se apuntaron 106 colaboradores/as.



Como ya es tradición, un año más se celebró el **Asado Argentino Solidario** en Barcelona. A la acción se sumaron 66 colaboradores/as de Axians Spain.

El objetivo de estas iniciativas es que los colaboradores/as de Axians Spain apoyen una causa solidaria, a la vez que disfrutan de una tarde de teambuilding con sus compañeros, amigos y familia.

Los fondos recaudados por estas iniciativas fueron destinados al Hospital Sant Joan de Déu Barcelona, centro dedicado a la atención integral de mujeres, niños y adolescentes, entre otras especialidades.

7.1 Compromisos con el desarrollo sostenible

Relaciones y diálogo con las comunidades locales

Con el objetivo de traer la Navidad a 16 niños de 10 familias diferentes, en colaboración con **Cáritas Española** y la **Parroquia de Nuestra Señora del Valle**, se llevó a cabo una campaña de recogida de juguetes que, como aspecto especial de la acción, los regalos donados tenían que responder a las **cartas a los Reyes Magos** de los propios niños destinatarios.

Durante el proceso, se realizó una sesión de concienciación a los colaboradores/as de Axians Spain, a través de la cual se compartió la realidad y las necesidades específicas de las familias beneficiarias.

Al finalizar la campaña, se lograron recaudar 102 juguetes



La **Asociación Síndrome 22q11**, es una entidad sin ánimo de lucro que tiene como objetivo la sensibilización y fomentar la visibilidad social de su existencia, ofrecer apoyo y acompañamiento social y luchar por los derechos e intereses de las familias y afectados.

A través de la Asociación, se realizó una jornada de concienciación con un doble propósito, una acción social a través de la cual se pretendía **dar visibilidad y apoyar a las personas con el síndrome** y a sus familias y, por otro lado, la **promoción de la biodiversidad y la polinización de nuestros entornos naturales**, a través del apadrinamiento de 4 colmenas de abejas que permitieron la recaudación de fondos para la Asociación.

Gracias a esta iniciativa, Axians Spain donó a la Asociación **182,5 kg de miel** procedente de las colmenas apadrinadas que posteriormente se puso a disposición de los colaboradores/as para su compra y así recaudar fondos para la Asociación.



7.1 Compromisos con el desarrollo sostenible

Relaciones y diálogo con las comunidades locales

1 FIN DE LA POBREZA



10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



En colaboración con la **asociación ASFAPE**, hemos llevado a cabo un **desayuno solidario** y una **sesión de concienciación** con el objetivo de apoyar a niños que padecen la enfermedad de Perthes y sus familias.

La iniciativa ha consistido en concienciar a nuestros colaboradores/as sobre esta enfermedad y como los afectados conviven con ella día tras día, además de conocer cómo ASFAPE trabaja para ayudar a este colectivo infantil, brindando apoyo y recursos a las familias afectadas.

Además de actuar como divulgadores de la causa, Axians Spain financió un **desayuno con fines solidarios** para recaudar fondos para ayudar a la asociación.



Axians Spain ha colaborado con el **Colegio de Educación Especial Estudio 3**, perteneciente a la **asociación AFANIAS**, mediante una donación destinada a **dotar de material especializado al aula del Programa Profesional en Modalidad Especial de Servicios Comerciales**. Este programa está dirigido a jóvenes con discapacidad intelectual y necesidades educativas especiales, con el objetivo de facilitar su integración en el ámbito laboral.

La contribución de Axians Spain ha permitido equipar el aula polivalente con herramientas esenciales para la enseñanza práctica, tales como una caja registradora, un terminal de punto de venta (TPV), un datáfono, pistolas lectoras de códigos de barras, estanterías y etiquetadoras. Estos materiales, que en total suman una donación aproximada de 4.000€, replican las condiciones de trabajo reales, facilitando la adquisición de habilidades prácticas que serán de gran valor en su futura incorporación al mundo laboral.

No solo se ha contribuido con los materiales, sino que se les ha facilitado apoyo para la instalación y uso (además participación en actividades relacionadas).

7.1 Compromisos con el desarrollo sostenible

Relaciones y diálogo con las comunidades locales

AMPARA es una ONG dedicada a ayudar a personas en riesgo de exclusión social, principalmente dentro del ámbito penitenciario. La colaboración entre Axians Spain y AMPARA tiene como principal objetivo brindar apoyo a niños de hasta 3 años que residen con sus madres en centros penitenciarios, contribuyendo al desarrollo de todas las áreas necesarias para su crecimiento físico y psíquico de manera positiva y eficaz.

La actividad consistió en una excursión al **Parque Faunia** con niños de dos centros penitenciarios de la Comunidad de Madrid. Axians Spain como promotor de la actividad cubrió todos los costes de la actividad y colaboró de forma activa en la jornada con colaboradores/as voluntarios el día de la excursión.

Gracias a esta colaboración, los 18 niños tuvieron la oportunidad de disfrutar de un día al aire libre, donde estuvieron **rodeados de la cuidada naturaleza que posee el recinto del parque**, además de poder asistir a los diversos espectáculos de animales dentro del mismo. La experiencia en Faunia les brindó la posibilidad de conectar con el mundo exterior, y, durante unas horas, les permitió abandonar el centro penitenciario siendo capaces de **vivir experiencias enriquecedoras y muy positivas para su correcto desarrollo emocional, social, psicológico y motor**.

Cris contra el cáncer es una organización privada e independiente cuyo objetivo es fomentar y financiar proyectos de investigación para el **tratamiento y cura del cáncer**.

La actividad organizada de forma conjunta con Cris consistía en la participación de los colaboradores/as de Axians Spain en la carrera solidaria que se celebró el 28 de septiembre de 2024. Además, tuvimos la oportunidad de estar con ellos en nuestras oficinas para una sesión de concienciación, donde dieron a conocer a la organización y el objetivo de esta, también tuvimos la oportunidad de conocer el caso real de una de las personas a la que la organización ha ayudado y, se hizo entrega por parte del Responsable de la unidad de Negocio promotora de la actividad de una donación de 6.000€.



7.1 Compromisos con el desarrollo sostenible

Relaciones y diálogo con las comunidades locales

En línea con el compromiso de Axians Spain con la responsabilidad social corporativa, participamos en la iniciativa solidaria **“Gran Recogida de Alimentos”**, organizada por el **Banco de Alimentos de Bizkaia** en noviembre de 2024.

Esta acción tuvo como objetivo la recogida de alimentos para poder garantizar el stock de sus almacenes y poder asegurar la alimentación de **más de 20.000 personas** en Bizkaia.

Nuestros colaboradores/as, desempeñaron un papel importante participando en el **llamamiento a la responsabilidad ciudadana** y, sobre todo, fomentando la donación de alimentos para ayudar a aquellos colectivos que se encuentran en estado de vulnerabilidad.

La recogida se destinó a asociaciones que ayudan a los afectados por la DANA en Valencia. Nuestros compañeros, contribuyeron en la recogida de **360 kilos de alimentos** y, además, Axians Spain contribuyó donando un cheque valorado en 1.000€ para ayudar a alcanzar un mayor número de alimentos y asegurar así la cobertura de las necesidades de los destinatarios.



En diciembre, nuestros compañeros se desplazaron a la sede de la **Fundación Rubricatus** para realizar un **taller-concienciación** con el objetivo de **conocer la labor de esta asociación y sensibilizar sobre la recuperación de residuos textiles** como recurso de la mano de personas con disfuncionalidad intelectual.

La **Fundación Rubricatus** es un centro que, desde el año 1997, se dedican a ayudar y dar soporte a personas con discapacidad intelectual. Su objetivo es formarles y capacitarles en trabajos relacionados con manipulación, envío de cartas, restauración o sector textil, entre otros.

Esta acción social demuestra una vez más la solidaridad de la red de Axians Spain con la sociedad y cómo aportan su granito de arena para lograr construir entre todos un mundo más justo e igualitario



La Fundació Rubricatus

PRO PERSONES AMB DISCAPACITAT

7.1 Compromisos con el desarrollo sostenible

Relaciones y diálogo con las comunidades locales

Axians Spain cuenta con fabricantes para los que el compromiso con la sostenibilidad es uno de los ejes principales de su negocio, tal y como se indica en la información web de cada uno de ellos. A continuación, incluimos un extracto de los aspectos principales:



"La especialización en sustentabilidad ambiental de Cisco proporciona a los socios conocimientos y herramientas de sustentabilidad específicos de Cisco para ayudar a las empresas a adoptar un enfoque basado en la tecnología para su estrategia de sustentabilidad."



"Extreme se enfoca en reducir el impacto ambiental a través de la gestión de emisiones, el diseño de productos sostenibles y el uso de prácticas de diseño circular. Con el apoyo de su SGMA y alineados con los Objetivos Basados en la Ciencia (SBTi), trabajan para generar un cambio positivo en los objetivos medioambientales globales."



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



"Fortinet considera que construir un mundo digital confiable, en el que se pueda confiar cada día, es fundamental para contribuir a sociedades justas y sostenibles. Por ello, trabaja en el desarrollo de soluciones de ciberseguridad sostenibles e innovadoras, al mismo tiempo que asegura un impacto social positivo y mantiene prácticas empresariales responsables."



"La misión de Juniper es hacer que cada conexión cuente, tanto en las redes como en el mundo que nos rodea. Están comprometidos a ser ciudadanos globales responsables e influir en un cambio positivo y significativo. Se esfuerzan por actuar siempre pensando en los mejores intereses de sus clientes, empleados, socios y del planeta."



"En F5, las conexiones son clave en su ADN. Sus soluciones ayudan a las organizaciones a llevar sus ideas de manera rápida y segura desde el desarrollo hasta la entrega. Crean que la conexión entre nuestro código digital y humano es esencial para fortalecer nuestras comunidades. Se comprometen a que cada persona se sienta valorada y conectada con la comunidad global."



"Están comprometidos a mantener los más altos estándares de ética y gobierno corporativo, y a fomentar una fuerza laboral y un ecosistema de clientes y socios diversos e inclusivos. Crean que estas prácticas brindarán el mayor valor a sus empleados, clientes, socios y accionistas. Su huella global proporciona un nivel adicional de sostenibilidad para el desempeño empresarial y se aseguran de impulsar esta responsabilidad en todas sus ubicaciones globales."



"Su propósito es mejorar la forma en que las personas viven y trabajan. HPE se dedica a ofrecer soluciones y servicios de sostenibilidad de TI más responsables que puedan ayudar a los clientes y socios a avanzar hacia sus objetivos climáticos y lograr sus propios compromisos de cero emisiones netas y de impacto social en el curso de sus transformaciones comerciales."

7.1 Compromisos con el desarrollo sostenible

Relaciones y diálogo con las comunidades locales

▶ United Nations – Global Compact

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



▶ Pacto por la Ciberseguridad Sostenible

Axians Spain se ha adherido al Pacto por la Ciberseguridad con el objetivo de seguir promoviendo prácticas de ciberseguridad que sean sostenibles y respetuosas con el medio ambiente.

A través del pacto, se busca reducir la huella de carbono y fomentar la sostenibilidad en el entorno digital, especialmente en servicios en la nube.



▶ Premios y reconocimientos

Cisco

- Nos ha reconocido como mejor **Partner del año en la categoría Data Center y Cloud**

Palo Alto

- Asistimos al **Palo Alto Networks Partner Xchange** donde fuimos galardonados **NextWave Partner** por nuestra trayectoria con ellos en los últimos años

HPE Aruba

- En el **Evento Virtual de Premios**, donde fuimos reconocidos como el Partner de más rápido crecimiento en 2023 en la región EMEA South

Tripleplay

- Recibimos el reconocimiento de **Uniguest**, como **Socio Platinum** para 2024 en la categoría de Integrador de Sistemas.

Synology

- Premio Comunicaciones Hoy - CFAA Universidad del País Vasco

Nozomi Networks

- "**IoT Deal of the Year**" por el proyecto que estamos realizando con el **FCB**



7.2 Subcontratación y proveedores

Política de Compras y Condiciones Generales de Compra

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

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

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

► A partir de la integración con el Grupo VINCI, al comienzo de la relación comercial, se lleva a cabo el **proceso de homologación y alta de proveedores y subcontratas** se requiere el cumplimiento y aceptación de los siguientes requisitos y compromisos:

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

La *Política de Compras* y las *Condiciones Generales de Compra* se encuentran disponibles en la página web de Axians Spain www.axians.es.



7.2 Subcontratación y proveedores

Consideración de nuestra responsabilidad social y ambiental

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

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

En 2024 se ha completado el proceso de alineación con la metodología de evaluación de proveedores empleada por el Grupo VINCI. A fecha del informe, la evaluación del año 2024 está sin iniciar, aunque se ha planificado su ejecución durante el segundo trimestre del año. Se ha preparado un nuevo modelo de formularios en los que se han incluido requisitos asociados a calidad, sostenibilidad, seguridad de la información, cuestiones ambientales, sociales, anticorrupción y de compliance.

Dentro de los objetivos de área de Compras, en su **Plan Estratégico**, los avances logrados en el último año son los siguientes:

► Implantación de los procesos y procedimientos

- Se han actualizado e implantado los procedimientos del área de Compras en base a los requisitos de Grupo.

► Compras Sostenibles

- Nuestros principales proveedores (fabricantes) son proveedores sostenibles (70% del volumen de compras)

► Marketing de Compras

- Se ha completado la automatización de KPI'S de Compras, (Power BI)

► Compliance y Ética

- Medición del nivel de servicio y rendimiento del equipo de Compras.
- Evaluación anual de proveedores

► Especialización y Profesionalización

- Formaciones específicas del equipo. Curso de Gestión del comercio Internacional para todos los integrantes del equipo de compras

► Migración a Codex (en proceso)



7.3 Consumidores

Medidas para la salud y seguridad

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



Sistemas de reclamación y quejas recibidas

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

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

Es importante resaltar que, durante 2024, no se han recibido quejas o reclamaciones por parte de clientes. Las actas de aceptación de proyecto se analizan individualmente y no se han registrado valoraciones negativas. Respecto a los resultados de la encuesta de satisfacción, no se han recibido resultados con puntuaciones negativas

7.3 Información fiscal

	2024	2023	2022	2021
	(miles €)	(miles €)	(miles €)	(miles €)
Resultado contable antes de impuestos	10.800,00	8.425,00	8.188,00	7.852,00
Base imponible fiscal	10.167,00	9.251,00	8.884,00	8.154,00
Impuesto sobre beneficios	2,609,00	1.406,00	1.653,00	1.655,00

Axians Spain no ha recibido ninguna subvención pública en el año 2024.



axians

08 Anexo

8.1 Tabla de contenidos

2. Nosotros

Requisito legal	Art.	Pág. Informe
Breve descripción del modelo de negocio: entorno empresarial, organización y estructura, mercados en los que opera, objetivos y estrategias, principales factores y tendencias que puedan afectar a su evolución	art 1 - pág. 5	8 a 25
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	27, 28
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	29
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	30, 31
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	29, 32 a 34
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	33, 34

8.1 Tabla de contenidos

3. Cuestiones ambientales

Ámbito	Requisito legal	Art.	Pág. Informe
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	36 a 38
	Los procedimientos de evaluación o certificación ambiental	art 1 - pág. 6	37
	Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	art 1 - pág. 6	36, 37
	La aplicación del principio de precaución	art 1 - pág. 6	38
	La cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	art 1 - pág. 6	36 a 38
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	39, 40
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, recuperación y eliminación de desechos	art 1 - pág. 6	39, 40
	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	41
	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	41
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables	art 1 - pág. 6	44
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	42,43
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	art 1 - pág. 6	36, 44
	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	44
Protección de la biodiversidad	Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad	art 1 - pág. 6	45
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	art 1 - pág. 6	N/A

8.1 Tabla de contenidos

4. Cuestiones sociales

Ámbito	Requisito legal	Art.	Pág. Informe
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	art 1 - pág. 6	47,48
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	art 1 - pág. 6	47,48
	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	art 1 - pág. 6	49
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	art 1 - pág. 6	50
	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	art 1 - pág. 6	51
	Brecha salarial	art 1 - pág. 6	51
	La remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad desagregada por sexo	art 1 - pág. 6	51
	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	51
	Implantación de políticas de desconexión laboral	art 1 - pág. 6	52
	Empleados con discapacidad	art 1 - pág. 6	53
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	art 1 - pág. 6	55
	Número de horas de absentismo	art 1 - pág. 6	56
	Medidas para conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de esas medidas por ambos progenitores	art 1 - pág. 6	57
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	art 1 - pág. 7	58
	Accidentes de trabajo: frecuencia y gravedad por sexo	art 1 - pág. 7	59
	Enfermedades profesionales por sexo	art 1 - pág. 7	59

8.1 Tabla de contenidos

4. Cuestiones sociales

Ámbito	Requisito legal	Art.	Pág. Informe
Relaciones sociales	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar a los trabajadores y negociar con ellos	art 1 - pág. 7	60
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	art 1 - pág. 7	60
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en la salud y seguridad en el trabajo	art 1 - pág. 7	60
Formación	Políticas implementadas en formación	art 1 - pág. 7	61
	Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	art 1 - pág. 7	62
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	art 1 - pág. 7	55, 58
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres	art 1 - pág. 7	63 a 65
	Planes de igualdad	art 1 - pág. 7	63 a 65
	Medidas adoptadas para promover el empleo	art 1 - pág. 7	54, 65
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	art 1 - pág. 7	66
	Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	art 1 - pág. 7	52, 76 a 78
	Política contra todo tipo de discriminación y gestión de la diversidad	art 1 - pág. 7	65, 44
	Aplicación de convenios fundamentales para la organización internacional del trabajo	PREAMBULO I - pág. 2	70
	Respeto de los derechos sindicales	PREAMBULO I - pág. 2	70
	Diálogo con las comunidades locales y las medidas adoptadas para garantizar la protección y el desarrollo de esas comunidades	PREAMBULO I - pág. 2	76 a 86

8.1 Tabla de contenidos

5. Derechos humanos

Requisito legal	Art.	Pág. Informe
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	art 1 - pág. 7	69
Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y medidas a mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	art 1 - pág. 7	70
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	art 1 - pág. 7	68
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	70
La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	art 1 - pág. 7	71
La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	art 1 - pág. 7	71
La abolición efectiva del trabajo infantil	art 1 - pág. 7	69

6. Corrupción y soborno

Requisito legal	Art.	Pág. Informe
Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	art 1 - pág. 7	73, 74
Medidas para la lucha contra el blanqueo de capitales, aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	art 1 - pág. 7	73, 74

8.1 Tabla de contenidos

7. Sociedad

Ámbito	Requisito legal	Art.	Pág. Informe
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	76 a 79
	Relaciones con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	art 1 - pág. 7	80 a 85
	Acciones de asociación o patrocinio	art 1 - pág. 7	80 a 85
Subcontratación y proveedores	Inclusión en política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	art 1 - pág. 7	88
	Consideración de su responsabilidad social y ambiental	art 1 - pág. 7	89
	Sistemas de supervisión y auditorías. Resultados de las mismas. Due diligence	art 1 - pág. 7	89
	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	89
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	art 1 - pág. 7	90
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	art 1 - pág. 7	90
Información fiscal	Beneficios obtenidos por país	art 1 - pág. 7	91
	Impuestos sobre beneficios pagados	art 1 - pág. 7	91
	Subvenciones públicas recibidas	art 1 - pág. 7	91
	Incluir también referencias y explicaciones complementarias sobre los importes detallados en las cuentas anuales consolidadas	art 1 - pág. 7	91

The logo for 'axians' is centered in the image. It features a stylized white font where the 'x' is formed by two interlocking 'C' shapes. The background is a vibrant gradient of blue and pink, divided into four triangular sections by diagonal lines that intersect at the center.

axians

Lo mejor de las TIC, con un toque humano