



ESTADO INFORME NO FINANCIERO AXIANS 2020

Lo mejor de las TIC con
un toque humano

ÍNDICE

1. ESTRATEGIA Y MODELO DE NEGOCIO	5
1.1. Modelo de negocio y de marca	5
1.2. Nuestras soluciones	9
1.3. Innovación.....	14
1.4. Cifras clave	17
1.5. Recursos / Activos de AXIANS. Visión de futuro.	18
1.5.1. Organigrama AXIANS	19
1.5.2. Formación reglada	19
1.5.3. Metodología integral	20
1.5.1. Visión de futuro	20
2. SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	22
2.1. Sistema de Gestión Integrado (SGI)	22
2.2. Sistema de Gestión Ambiental	24
2.2.1. Consumo sostenible de recursos. Economía circular	33
2.2.2. Consumo de agua	34
2.2.3. Consumos y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia en su uso	34
2.2.4. Ruido y Contaminación lumínica	35
2.2.5. Otros gases contaminantes.....	35
2.2.6. Desperdicio de alimentos.....	35
2.2.7. Medidas de preservación y Restauración de la Biodiversidad	36
3. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES/PERSONAL	37
3.1. EMPLEO.....	37
3.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	47
3.3. SALUD Y SEGURIDAD	49
3.4. Política desconexión digital	56
3.5. RELACIONES SOCIALES	56
3.5.1. Libertad de asociación y representación.....	56
3.5.2. Buzón del empleado	56
3.5.3. Encuesta Clima Laboral	56
3.5.4. Fiesta infantil.....	57
3.5.5. Clubes Deportivos AXIANS	58
3.5.6. Club Solidario Axians	58
3.6. FORMACIÓN Y CARRERAS PROFESIONALES	62
3.7. ACCESIBILIDAD UNIVERSAL	64
3.7.1. FUNDACIÓN VINCI	64
3.7.2. Accesibilidad a personas con discapacidad en AXIANS	66

3.8.	IGUALDAD	66
3.8.1.	Plan de Igualdad	67
3.8.2.	Protocolo violencia de género	71
3.8.3.	Protocolo actuación por acoso sexual, razón de sexo y psicológico.....	72
3.8.3.1.	Procedimiento.....	72
3.8.3.2.	Medidas preventivas.....	74
4.	ÉTICA Y CONDUCTA	75
4.1.	Código de ética y comportamientos del grupo VINCI	75
4.2.	Compromisos VINCI	76
4.3.	Código de ética AXIANS.....	78
4.3.1.	Principios éticos	78
4.3.2.	Código de conducta AXIANS.....	79
4.4.	Políticas AXIANS	83
5.	INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	85
5.1.	ANÁLISIS DE MATERIALIDAD	85
5.2.	COMPROMISOS CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE.....	86
5.2.1.	Impacto de nuestra actividad	86
5.2.2.	Acciones de patrocinio	87
5.3.	SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES	87
5.3.1.	Alianzas y acuerdos con proveedores	90
5.3.2.	Acreditaciones y Certificaciones	91
5.4.	Reconocimientos y premios de proveedores.....	94
5.5.	COMPRAS SOSTENIBLES.....	96
5.6.	CLIENTES	96
5.6.1.	Hacia la Excelencia en el servicio	96
5.6.2.	Clasificaciones clientes	97
6.	GESTIÓN DEL RIESGO	99
ANEXO I – TABLA DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018 SOBRE INFORMACIÓN NO FINANCIERA		101

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

A finales del año 2018 entró en vigor la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (en adelante, la Ley 11/2018) que sustituye el Real Decreto Ley 18/2017, de 24 de noviembre, por el que se transpuso al ordenamiento jurídico español la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad.

De conformidad con lo establecido en la Ley 11/2018, determinadas sociedades, entre las que se encuentra AXIANS, deben preparar un estado de información no financiera, que debe incorporarse en el informe de gestión o en un informe separado correspondiente al mismo ejercicio que incluya el mismo contenido y cumpla los requisitos exigidos y que incluya, entre otras cuestiones: la información necesaria para comprender la evolución, los resultados, la situación y el impacto de su actividad con respecto a cuestiones medioambientales y sociales; el respeto de los derechos humanos; la lucha contra la corrupción y el soborno; relativas al personal, incluyendo las medidas que se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal.

En este contexto, AXIANS incorpora el Estado de Información No Financiera en el Informe de Gestión la sociedad, que se acompaña a las Cuentas Anuales correspondientes al ejercicio 2020.




1. ESTRATEGIA Y MODELO DE NEGOCIO

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

Acuntia, S.A.U. durante el año 2020 ha continuado con el proceso de transformación estratégico de integración en el grupo VINCI Energies España, evolucionado y adaptando su modelo de negocio al modelo de negocio del grupo VINCI basado en unidades de negocio (BUs) independientes e integradas en la compañía (ver organigrama en punto 1.5.1).

1.1. Modelo de negocio y de marca.

Acuntia, S.A.U. (en adelante AXIANS) pasa a formar parte del Grupo VINCI en octubre de 2017, bajo la marca comercial **AXIANS**. A continuación, se explica el modelo de negocio de AXIANS que se integra dentro del modelo de negocio del Grupo VINCI y de VINCI Energies España.

	<i>AXIANS es la marca especializada en las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) para las infraestructuras de IT y de comunicaciones. Proporciona soluciones de voz, datos e imagen, servicios de consultoría, integración, soporte, mantenimiento y servicios gestionados</i>
	<i>Omexom es la marca especializada en generación, transporte, transformación y distribución de energía eléctrica. Es referencia en el sector “Power & Grid” gracias a su capacidad de ofrecer servicios durante toda la cadena de generación y transporte de energía eléctrica. Omexom está inmersa en la evolución del sector energético y es una de las compañías líderes en el desarrollo e implementación de las Smart Grids</i>
	<i>Actemium es la marca especializada 100% en el sector industrial. Ofrece un servicio global de ingeniería industrial, diseño, fabricación, instalación y mantenimiento en los sectores logístico, aeronáutico, industrial y de automoción, entre otros.</i>

Nuestros principios:

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



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



Nuestras infraestructuras y equipos están pensados para el público y el bien común. Por ello, queremos contar lo antes posible en nuestros proyectos con todas las partes interesadas: socios, clientes, proveedores, ediles, vecinos, asociaciones, etc....

Nos comprometemos a escuchar y dialogar con nuestros socios en el desarrollo de nuestros proyectos, para que participen aún más en ellos.



La ética es un elemento central de nuestros contratos y de nuestra relación con los clientes.

Nuestras empresas cumplen nuestra Carta de ética en todas las partes del mundo.

Nos comprometemos a que nuestras prácticas y las de nuestros subcontratistas sean completamente transparentes.



Contribuimos a la reflexión prospectiva sobre las urbes y la movilidad sostenible. Nuestras innovaciones derivadas del eco-diseño mejoran el desempeño energético y medioambiental de nuestras infraestructuras.

Nos comprometemos a reducir nuestras emisiones de gases de efecto invernadero en un 30% de aquí a 2020, a ayudar a nuestros clientes a mejorar su eficiencia energética y a incitarles a ser eco-responsables.



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

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



Nos negamos a aceptar los accidentes laborales como una fatalidad. Nuestra dirección tiene la responsabilidad de reunir las condiciones que garanticen la integridad física y la salud de todas las personas presentes en nuestras obras y explotaciones.

Nos comprometemos a perseguir el objetivo de «cero accidentes».



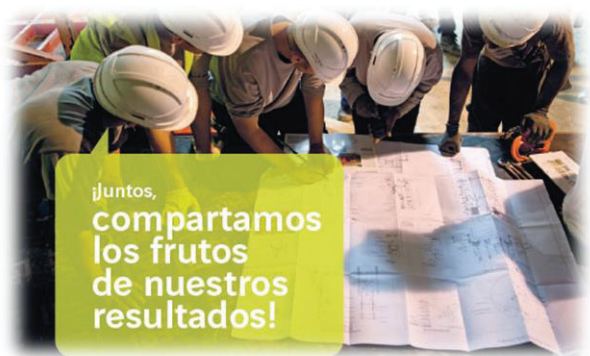
Nuestra cultura es una mezcla de orígenes y de experiencias. Nos oponemos a cualquier forma de exclusión, ya sea en la contratación, en las relaciones laborales o en la trayectoria profesional de nuestros colaboradores. Inculcamos esta exigencia a nuestros directivos y la trasladamos a nuestros proveedores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

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



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

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



Reunidos, nuestros colaboradores son el principal accionista de VINCI. Queremos compartir con nuestros asalariados del mundo entero los frutos de nuestro crecimiento, gracias al accionariado asalariado y a los mecanismos adecuados de reparto de beneficios.

Nos comprometemos, allí donde sea posible, a que 100% de los asalariados de VINCI dispongan de un dispositivo de reparto de nuestro éxito económico.

Nuestra marca

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

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

Nuestra historia



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

Nuestra presencia

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



AXIANS Zona Centro (oficina central)

Calle Valle de Fuenfría, 3
28040 Madrid

AXIANS Zona Sur

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

AXIANS Zona Levante

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

AXIANS Zona Noroeste

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

AXIANS Zona Noreste

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

AXIANS Zona Norte

Edificio Noray José Luis Goyoaga, 32 -
Erandio 48950 Bizkaia

1.2. Nuestras soluciones

AXIANS acompaña a sus clientes en su viaje digital, proporcionando soluciones y servicios relacionados con sus áreas de especialización, centrándose en una amplia variedad de mercados verticales. Todo ello respaldado por los más altos estándares de seguridad.

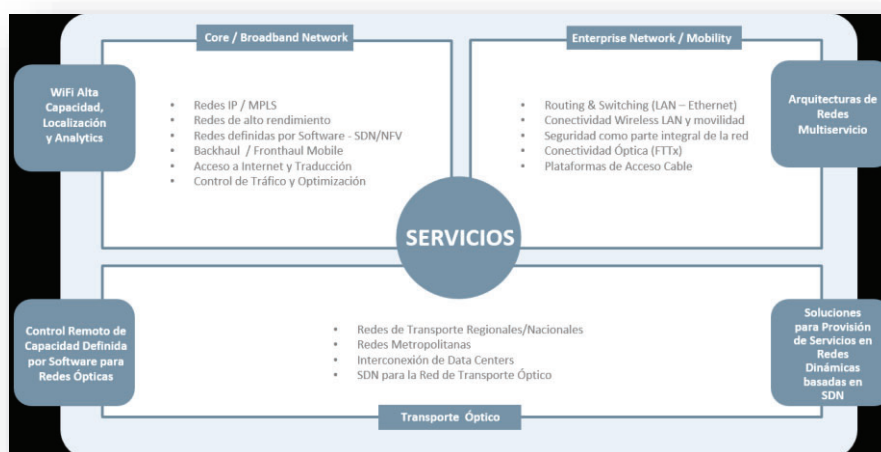


Capacidades de AXIANS

► Arquitectura de Red

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

La necesidad de conectividad tanto de personas como de máquinas hace que las infraestructuras de comunicación resulten críticas para la operativa de cualquier actividad empresarial. Las soluciones propuestas por AXIANS están basadas en redes multiservicio que siguen los cuatro pilares críticos: siempre disponible, seguras, optimizadas y capaces de informar de su estado y actividad (Self-healing, self-defending, self-optimizing y self-aware). AXIANS es experto en el despliegue de estas tecnologías de red según las necesidades reales de cada caso, y siempre apoyando en las tendencias tecnológicas más actuales (SDN, SD-WAN, SD-Access, NFV, etc.)

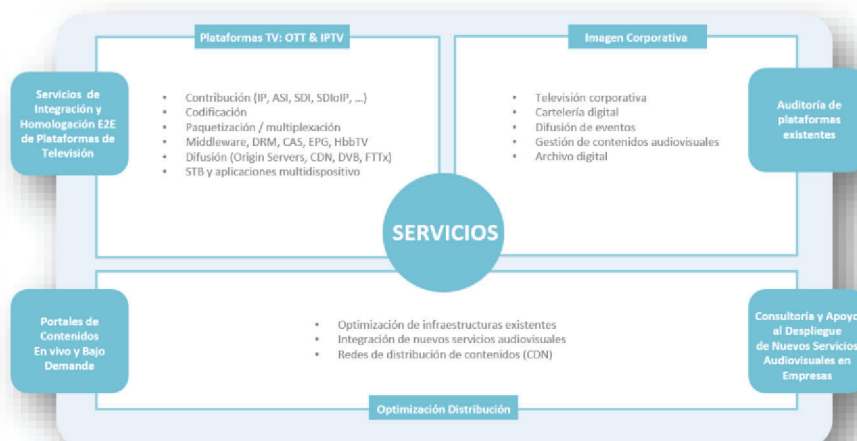


► Video y TV IP

Cada sector empresarial se enfrenta a retos específicos, motivo por el que se alinea con el cliente para resolverlos.

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

Toda esta experiencia en la recepción, tratamiento y distribución de las señales audiovisuales se ha puesto en valor ofreciendo también a las empresas soluciones adaptadas a sus necesidades para incrementar y mejorar sus canales de comunicación, desde el desarrollo de proyectos de Televisión Corporativa, Cartelería Digital y Difusión de Contenidos (en vivo o bajo demanda), hasta servicios orientados a mejorar la distribución de dichos contenidos (optimización de infraestructuras existentes de Networking o redes de distribución de contenidos – CDN).



► Soluciones Colaborativas

Las herramientas de colaboración se ocupan – más allá de la tecnología – de las personas y sus interacciones

Por encima de los ERPs, CRMs, BIs, KMs... las comunicaciones interpersonales continúan siendo la clave para el funcionamiento óptimo de cualquier organización. De entre las herramientas de colaboración destaca por su relevancia el video como un canal más rico para la transmisión de ideas, «acercando» a las personas.

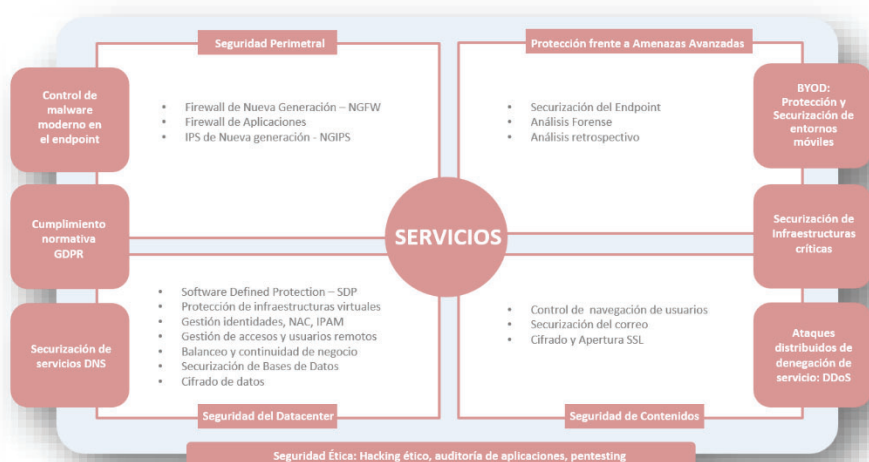
AXIANS ofrece soluciones de colaboración adaptadas a las necesidades reales de la organización para sus distintos espacios de trabajo, desde el puesto móvil de usuario hasta la gran sala de reuniones, buscando siempre la excelencia en el desempeño de cada usuario mediante el empleo de la tecnología adecuada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



► Seguridad y Protección de la Información

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

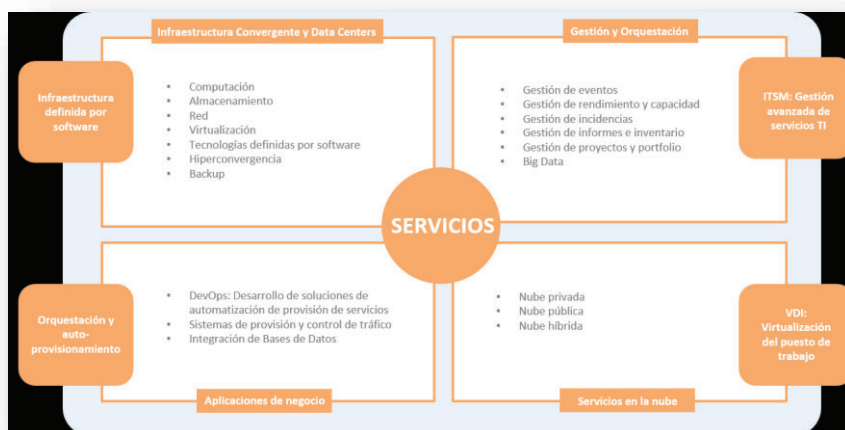
La ciberseguridad es el nuevo conjunto de mecanismos destinados a securizar el uso que hace del ciberespacio. Frente a la seguridad tradicional que se preocupa del medio (la red), la ciberseguridad se extiende a «las Cosas» y la forma de usarlas, dotando de seguridad no sólo a los medios de transporte, sino integrando a los usuarios y los componentes que hacen uso de los ciberservicios.



► Datacenter y Transformación Digital

En la actualidad AXIANS está inmersa en la tercera revolución industrial, la llamada digitalización o transformación digital. Los impulsores de esta revolución han sido fundamentalmente cuatro tecnologías: redes sociales, movilidad, analítica y computación en la nube.

Como cualquier transformación de la sociedad, se apoya en tres elementos esenciales: personas, procesos y herramientas/tecnologías. En AXIANS se desarrolla las tecnologías que permiten conseguir la agilidad y flexibilidad demandadas por esta nueva forma de explotar las TIC, entre las cuales se encuentran las infraestructuras definidas por software (SDN, SDS, SDC), la hiperconvergencia, el DevOps, la gestión y orquestación, entre otras.



► Soluciones IP en Entorno Energético

Desde AXIANS, se propone un completo portfolio de soluciones que permiten la completa digitalización de centrales de generación, subestaciones y centros de transformación, dotándolos de tecnología IP para la completa comunicación y telegestión de los mismos.

El sector energético está sufriendo una enorme transformación en los últimos años. Además, las soluciones incluyen también el diseño completo de los centros de control y las herramientas necesarias para la supervisión de los diferentes puntos de la red sin olvidarse de las soluciones de ciberseguridad que garantizan la protección de las redes frente a todo tipo de amenazas. AXIANS dispone también de soluciones complejas en el entorno de Smart Metering dedicadas a la detección de fraude.



► Soluciones IP en Entorno Industrial

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

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



1.3. Innovación

Históricamente la estrategia de innovación de AXIANS ha pasado por desarrollar soluciones a las principales necesidades tecnológicas detectadas en el mercado. Para ello se ha venido invirtiendo en tecnologías "Estrella" en algunas de las cuales (por ejemplo, el SDN) hoy en día es referente en el mercado español. Tampoco se olvida de las tecnologías más maduras como la Seguridad y los Servicios Gestionados y por supuesto los mercados nicho, en los que sigue innovando continuamente para adaptar sus soluciones a las necesidades de los clientes.

El desarrollo de esta estrategia de innovación ha culminado con la creación de un *departamento de innovación* que persigue el aportar la innovación tecnológica necesaria a cada una de las áreas de negocio de AXIANS, para convertirse en la empresa del sector que más valor aporta a sus clientes mediante soluciones tecnológicas diferenciales.

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

- Conseguir el liderazgo tecnológico en clientes
- Colaborar con los Gerentes de Negocio para evolución del portfolio.

- ▶ Contribuir con nuevos fabricantes a tener en cuenta por Alianzas y Acuerdos
- ▶ Apoyar a Ingeniería de Preventa en la elaboración de propuestas innovadoras
- ▶ Cooperar en tareas de Ingeniería para implantar los proyectos de innovación en clientes
- ▶ Participación en foros y clubs de Vinci Energies a nivel internacional

Adicionalmente, a nivel de Vinci Energies (VEE) la innovación se articula mediante grupos de trabajo, también denominados clubs, dónde las empresas del grupo de los diferentes países participan en la innovación de las tecnologías más novedosas para los distintos mercados verticales. Los principales objetivos de los clubs son:

- ▶ Ser el referente donde se dará visibilidad a proyectos sinérgicos que las empresas del Grupo estén trabajando en conjunto. Si fuera necesario, coordinará las acciones necesarias para su desarrollo.
- ▶ Conformar una “Oferta Comercial VEE” que contenga un portfolio de soluciones conjuntas donde cada una de las empresas aporte su “valor” a la propuesta global por cada eje de estudio.
- ▶ Analizar y definir “Proyectos de Innovación transversales a VEE”, aprovechando las sinergias entre marcas y empresas, también sobre los ejes de estudio definido.

Metodología

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

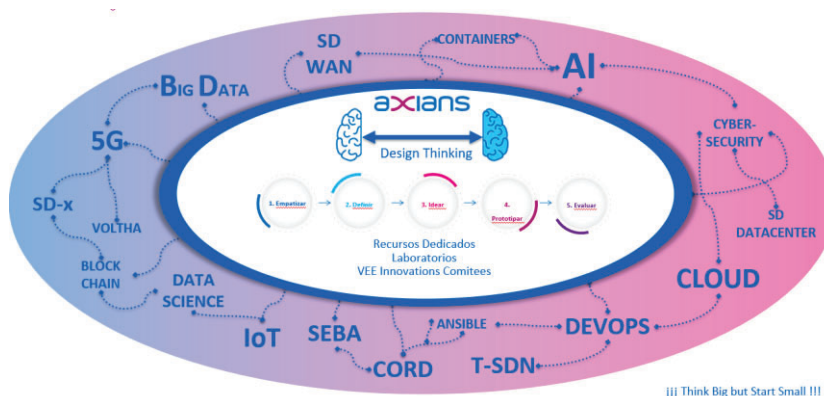


Los principios básicos que rigen esta metodología son:

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

Para implementar la estrategia de innovación AXIANS se basa en esta metodológica a la vez que ha implicado los siguientes recursos:

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



AXIANS Design Thinking

Líneas de innovación

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



Líneas de innovación

1.4. Cifras clave

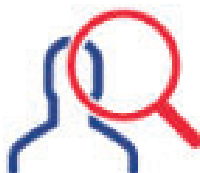
Cifras clave 2020 VINCI Energies

Las últimas cifras de Vinci Energies se pueden consultar en el siguiente cuadro:



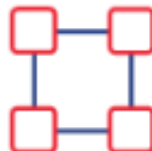
13.661M€

CIFRA DE NEGOCIO
(31% de la actividad del
grupo VINCI)



83.800

Empleados



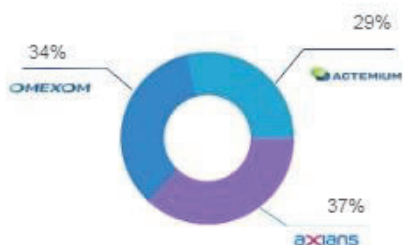
4 Líneas de negocio

- Infraestructuras de Energía
- Industria
- TIC
- Terciario: uso inteligente y eficiente de los edificios



56 países de
implantación

Cifras clave 2020 VINCI Energies Spain



Actividad por marcas



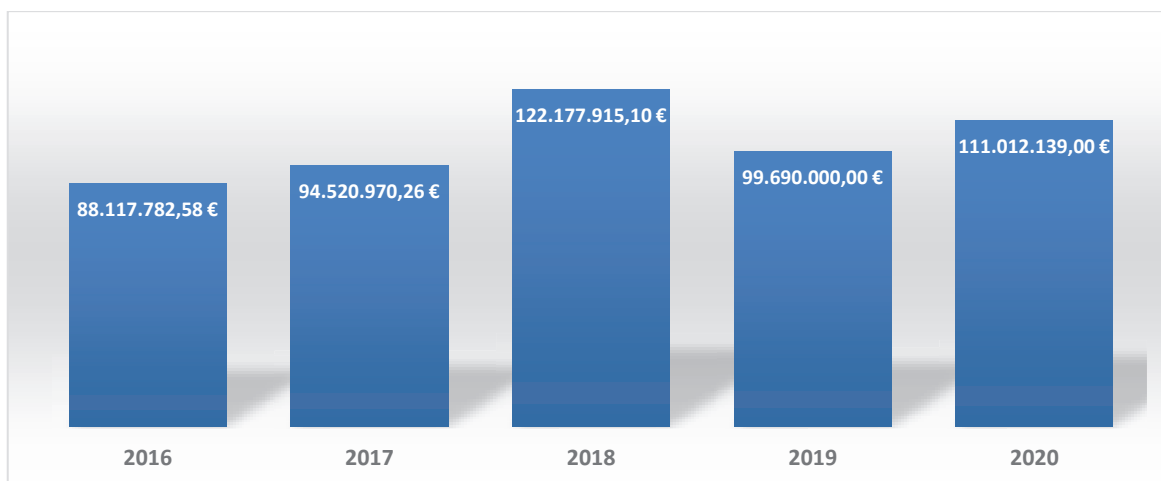
326,4M€
Volumen de
negocio



3.200
Empleados

Cifras clave 2020 AXIANS

El ejercicio fiscal de AXIANS coincide con el año natural. AXIANS es una empresa formada por más de 500 empleados, de los cuales más de la mitad son ingenieros. Destaca la solvencia financiera, con un sólido balance y endeudamiento mínimo. La facturación en 2020 superó con creces los 100 Millones de Euros.



Evolución de la cifra de negocio de AXIANS

Información fiscal

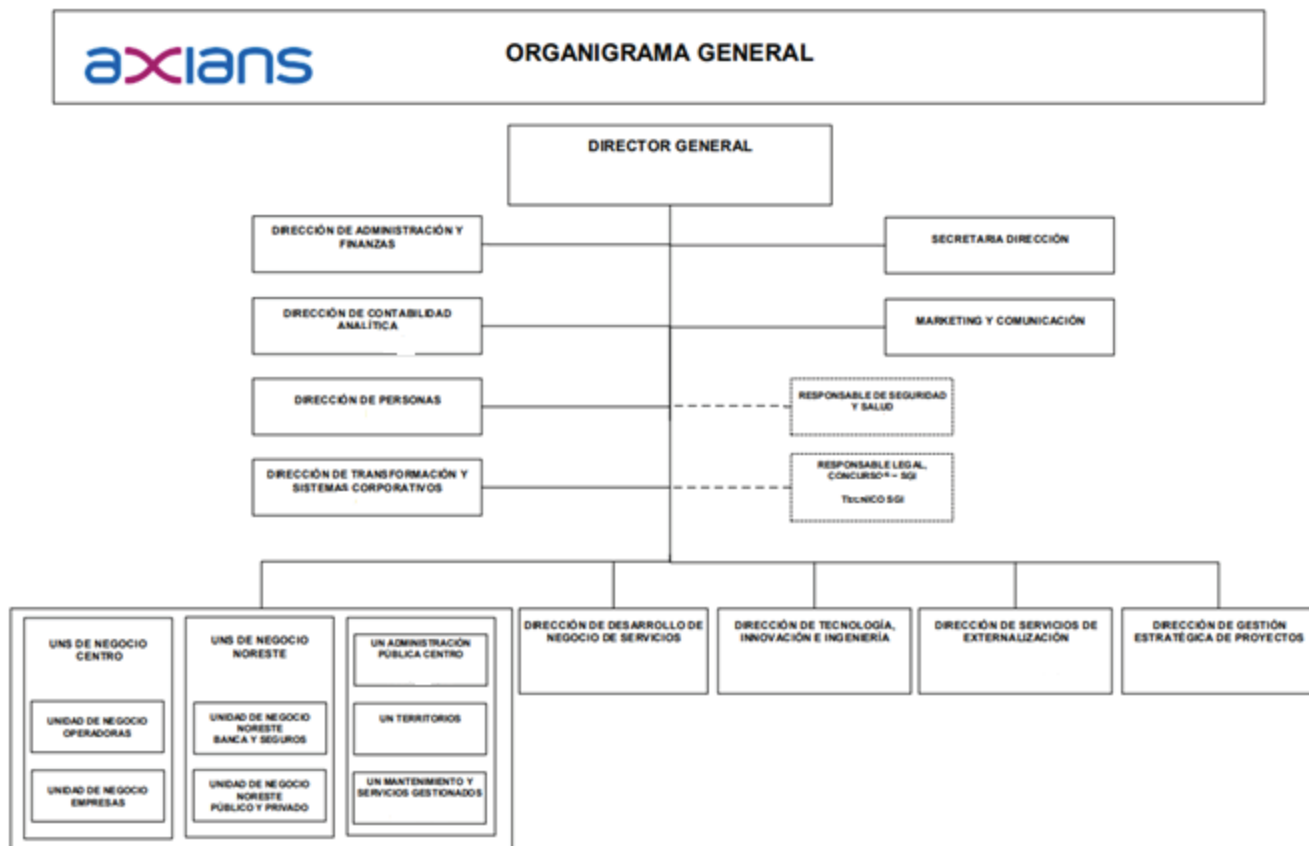
Información Fiscal	2019 (miles)	2020 (miles)
Resultado contable antes de impuestos	-1.014	5.003
Base imponible fiscal	2.065	5.391
Impuesto sobre beneficios pagado	460	1.348

Durante 2019 y 2020, la empresa no ha recibido ninguna subvención pública.

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

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

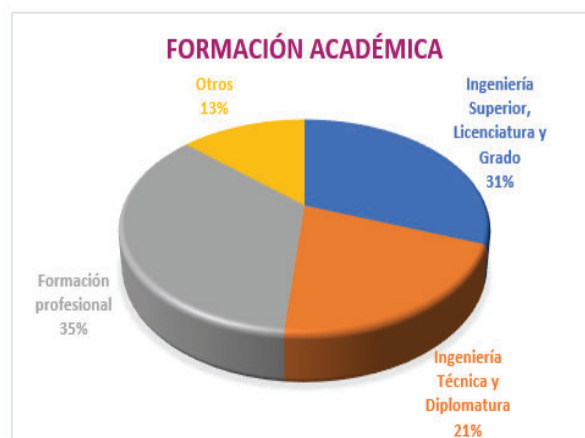
1.5.1. Organigrama AXIANS



1.5.2. Formación reglada.

A continuación, se indica la distribución a nivel de la formación reglada de la plantilla de AXIANS en 2020.

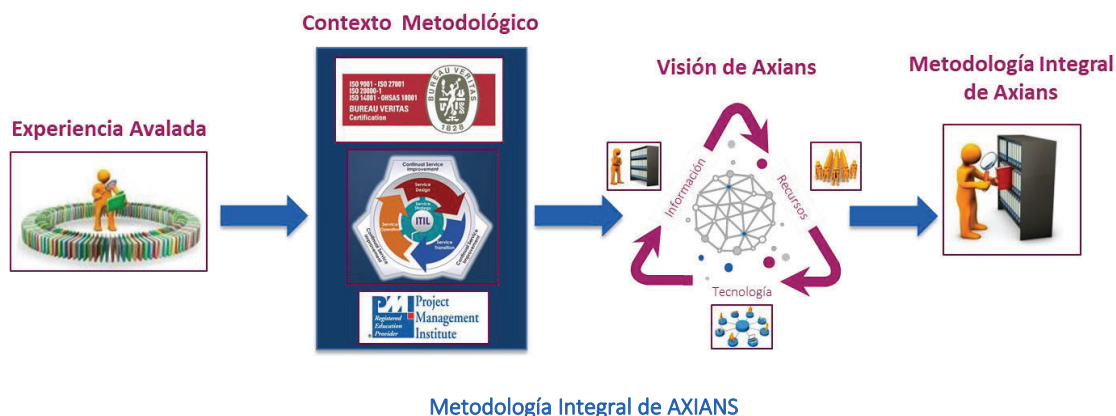
Formación Académica	2020	Porcentaje
Ingeniería Superior, Licenciatura y Grado	181	31%
Ingeniería Técnica y Diplomatura	125	21%
Formación Profesional	205	35%
Otros	76	13%
TOTAL	587	100%



Formación Académica

1.5.3. Metodología integral

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



1.5.1. Visión de futuro

| NUESTRA VISION DE FUTURO

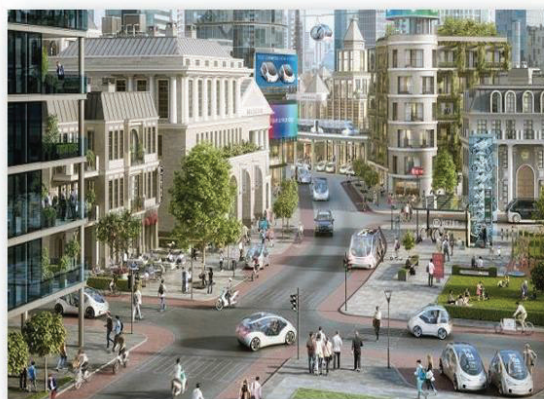
axians

"Innovación aaS"

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

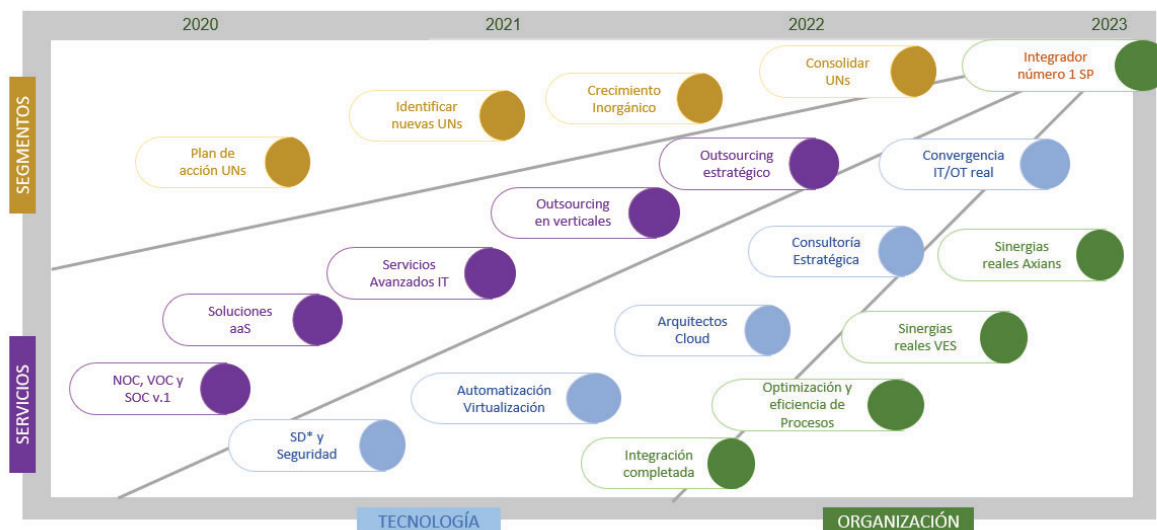
La tecnología está cambiando más rápido que nunca. Los modelos de negocio disruptivos han cambiado el panorama de la competencia, donde elementos como "Tiempo de comercialización", "Siempre activado", "Convertir información en información" se convirtieron en la nueva normalidad.

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



TRANSFORMACIÓN DE AXIANS

axians



Previsión a futuro: organización y tecnología

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

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

2. SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO

2.1. Sistema de Gestión Integrado (SGI)

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

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

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

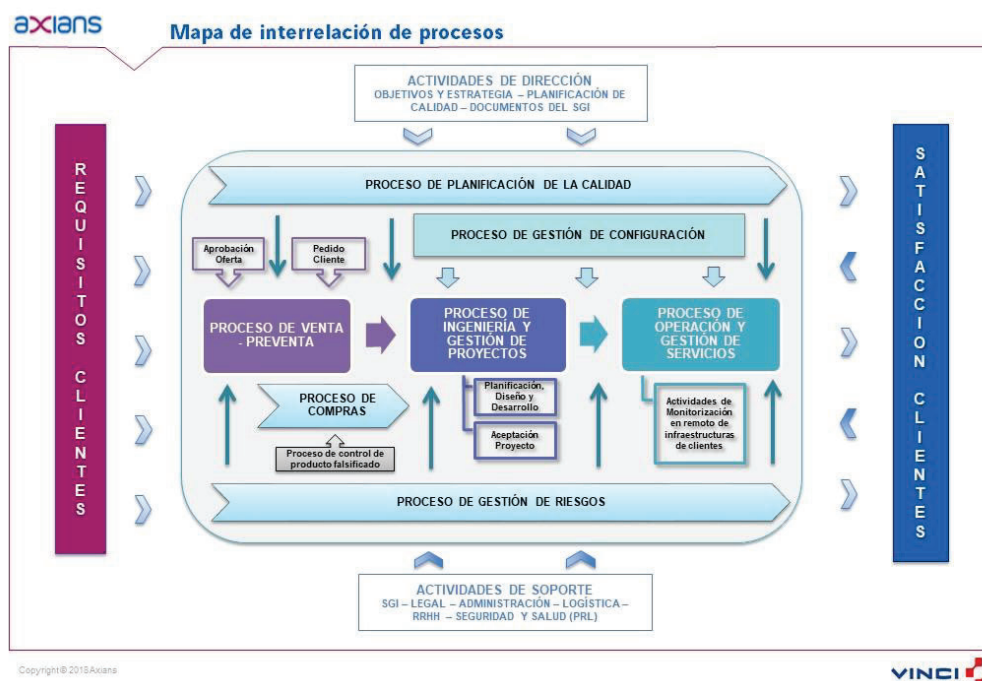


Certificaciones de AXIANS

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

Sistema de gestión de Calidad

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



Mapa de interrelación de procesos de AXIANS

Sistema de Seguridad de la Información

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

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

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

Sistema de Gestión de Servicios

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

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

Protección de Datos

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

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

- ▶ Designar un Responsable de Seguridad
- ▶ Firma de compromisos de confidencialidad y uso de imagen por parte de todos los empleados
- ▶ Firma de contratos de encargo de tratamiento con proveedores con acceso a datos
- ▶ Creación de un registro de actividades de tratamiento de datos
- ▶ Publicación y actualización de un Documento de Seguridad, en el que se recopilan las medidas de seguridad de obligado cumplimiento para todo el personal de AXIANS, con acceso a datos de carácter personal y a los sistemas de información que los tratan

Sistema de Gestión Ambiental

El Sistema de Gestión Ambiental está certificado según la Norma ISO 14001 e ISO 14064 (en sus versiones en vigor). Se dispone de un sistema de gestión eficaz y maduro, que se ha ido adaptando a los cambios necesarios para reducir la huella de carbono y, por lo tanto, minimizar el impacto ambiental de la organización en el entorno.

2.2. Sistema de Gestión Ambiental

Política ambiental de AXIANS

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

- ▶ Establecer objetivos y metas de calidad, medioambiente, seguridad de la información y seguridad y salud en el trabajo, coherentes con la presente Política y con el desarrollo de nuestra actividad, con el fin de evolucionar positivamente en nuestro negocio, mejorar los resultados de nuestro comportamiento respecto a los Sistemas de gestión implantados y consiguiendo así la Mejora Continua de nuestro Sistema de Gestión Integrado
- ▶ Establecer y mantener un Plan de Mejora Continua, con el que medir y hacer seguimiento de los criterios de evaluación de las oportunidades de Mejora, principalmente grado de cumplimiento de objetivos de la compañía y requisitos de cliente
- ▶ Mantener un Sistema de Gestión Integrado adecuado a la organización y desarrollo de nuestras actividades y acordes con los principios establecidos en las Normas ISO 9001, PECAL

2110, ISO 14001, ISO 14064, ISO 27001, Esquema Nacional de Seguridad (nivel alto), ISO 20000-1 e ISO 45001, en sus versiones en vigor y para los alcances definidos en cada una de ellas

- ▶ Prevenir la contaminación y realizar sus actividades con el fin de minimizar el impacto que las mismas puedan ocasionar en el Medio Ambiente.
- ▶ Cumplir con la legislación aplicable, con los requisitos aplicables de seguridad de la información y otros requisitos que AXIANS suscriba, relacionados con la actividad de la compañía, partes interesadas y con los aspectos ambientales. La dirección de AXIANS aprueba la presente Política y confiere al responsable del sistema de gestión y al órgano consultivo de seguridad y salud en el trabajo la autoridad necesaria para lograr su desarrollo y aplicación.

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

- ▶ Actividades de oficina (residuos, consumos, ruido, vertidos, emisiones de CO2, etc.)
- ▶ Residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE)
- ▶ Residuos generados por subcontratistas

La actividad de AXIANS en 2020, no ha impactado en áreas protegidas, ni es previsible que este tipo de impacto se pueda producir en el futuro.

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

Propósito ambiental VINCI (2020-2030)

PROPÓSITO medioambiental de VINCI y VE (2020-2030)

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



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

PRESERVAR RECURSOS CON LA ECONOMÍA CIRCULAR



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

RESPECTAR EL ENTORNO NATURAL y la BIODIVERSIDAD



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

Procedimientos de Evaluación o Certificación Ambiental AXIANS

El Sistema de Gestión Ambiental (SGA) y cálculo de huella de carbono de AXIANS es la herramienta para desarrollar la política ambiental, gestionar aspectos ambientales, planificar responsabilidades, prácticas, procedimientos, procesos y recursos necesarios.

Como SGA, se dispone de un equipo especializado en la materia elaborando procedimientos ambientales, instrucciones técnicas, controles ambientales, indicadores, campañas de sensibilización y los objetivos de la gestión.

Durante el 2020, algunos de los objetivos del Sistema de Gestión Ambiental y energéticos han sido los siguientes:

OBJETIVOS/METAS	DESCRIPCIÓN
Objetivo	Reducción del consumo eléctrico para todas las oficinas (2%)
Meta	Estudio de ahorros energéticos en oficina de Madrid y Barcelona (led, aire acondicionado, etc)
Meta	Implantación de medidas de ahorro seleccionadas en el estudio
Objetivo	Reducción de consumo de diesel (2%)
Meta	Realizar al menos 1 acción para fomentar la reducción de consumo de diesel
Meta	Aprobación de Plan de Movilidad promovido por RRHH
Meta	Implantación
Objetivo	Mejora en la gestión de residuos para las oficinas de Madrid, Barcelona y Bilbao
Meta	Implantar gestión de residuos cápsulas Nespresso en Madrid
Meta	Estudio e implantación de gestión de residuos en nueva oficina de Barcelona
Meta	Implantación de contenedores para gestión de residuos en Bilbao
Objetivo	Mejoras en el plan de mantenimientos de todas las oficinas
Meta	Recopilar los datos sobre todos los mantenimientos de cada oficina
Meta	Hacer un estudio de eficiencias basado en los datos recopilados
Meta	Implantar las mejoras en el plan de mantenimiento

De los objetivos 2020 planteados dentro del alcance del Sistema de Gestión Medioambiental de AXIANS, se ha conseguido la instalación de LED en la oficina de Barcelona. El plan de movilidad no llegó a ejecutarse por la situación de pandemia, pero sí se llevaron a cabo medidas de trabajo en remoto, que impactaron directamente en la disminución de consumos energéticos y de combustible.

En cuanto a mejoras en mantenimientos, se ha realizado la recopilación de datos y en 2021 se estudiarán las eficiencias que se puedan generar.

AXIANS está inscrita en el Registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de CO2 del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, concretamente en la sección de huella de carbono y de compromisos de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero.

A continuación, se presentan los logos de huella de carbono calculada para los años 2017 y 2018:



Para la aprobación de este registro ha sido necesaria la verificación de Huella de Carbono por una entidad certificadora que, tras auditar los cálculos realizados por AXIANS en base a la Norma UNE-EN ISO 14064-1:2012, ha emitido un informe favorable de verificación de emisiones de GEI (Gases de Efecto Invernadero).

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

En AXIANS, tanto la Alta Dirección como los trabajadores, han adquirido un compromiso ambiental e implicación en el sistema de gestión ambiental.

Como parte del Sistema de Gestión Ambiental, AXIANS dispone del procedimiento MA02 Procedimiento de identificación y evaluación de aspectos ambientales y cálculo de huella de carbono, con el objetivo de establecer de forma sistemática la identificación de los aspectos ambientales derivados de las actividades y la determinación de aquellos aspectos que tienen o pueden tener impactos significativos sobre el medio ambiente, de forma que se tengan en cuenta en el establecimiento, implementación y mantenimiento del Sistema de Gestión Ambiental. Los riesgos ambientales se identifican, se analizan cualitativamente, se planifica la estrategia para mitigarlos o aceptarlos, y se les realiza un seguimiento, garantizando la aplicación del enfoque de precaución.

La identificación es exhaustiva y se distinguen amenazas y oportunidades, los principales procesos que se ven afectados debido a estos riesgos, así como la prioridad con la que deben de tratarse.

Medidas de sensibilización, reciclaje y reutilización

Con la intención de cumplir con lo establecido en las políticas, se llevan a cabo campañas de sensibilización y acciones de formación y comunicación, encaminadas a cuidar el entorno y respetar el medioambiente.

Como indicadores, AXIANS controla los siguientes aspectos:

INDICADORES
Seguimiento continuo de los aspectos ambientales significativos identificados y evaluados
Libros registro de control de residuos al día
Simulacro anual en Madrid y Barcelona realizado
Evaluación continua del cumplimiento legal en materia de medio ambiente.

Una de las buenas prácticas desarrolladas durante 2020 ha sido la puesta en marcha de campañas de sensibilización por parte del grupo VINCI, respecto a la reducción de consumos de los recursos y formaciones e información en materia ambiental, tanto desde el punto de vista de las actividades profesionales desarrolladas como desde el punto de vista personal. Esta campaña, forma parte de las medidas de adaptación al cambio climático de AXIANS y de preservación de la biodiversidad.

Entre ellas destacamos la organización del “**premio al medio ambiente**” y la realización de la formación “la ambición ambiental de VINCI”.

Destacamos la campaña “la tierra no es solo nuestra” (<https://www.youtube.com/hashtag/mu%C3%A9veteportuplaneta>) promovida por el grupo como parte de una estrategia de concienciación referida a los principales aspectos ambientales, por medio de una serie de videos que alimentan el interés por el cuidado y preservación de nuestro planeta. Los aspectos destacables se refieren a:

- Biodiversidad
- CO2 – Huella de carbono.
- Preservación de océanos.



Se ha elaborado el “**Libro verde**” Vinci: Soluciones medioambientales para y desde las Unidades de Negocio, que sirve de guía para marcar objetivos, acciones y recursos a dedicar en materia medioambiental y sostenibilidad.

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



OBJETIVOS DE VINCI (15 de enero de 2020):

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

También se dispone en AXIANS de un **Manual de Buenas Prácticas Ambientales** para informar y concienciar a nuestros empleados de la importancia de mantener un desarrollo sostenible en nuestra actividad. Este documento forma parte de la documentación de bienvenida a los trabajadores de AXIANS.

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

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

AXIANS, se encuentra inscrita en el Registro de huella, compensación y proyectos de absorción de CO₂ creado por el Real Decreto 163/2014, de 14 de marzo, donde se recogen los esfuerzos de las organizaciones españolas en el cálculo y reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero que genera su actividad. Además, facilita la posibilidad de compensar toda o parte de su huella de carbono, mediante una serie de proyectos forestales ubicados en territorio nacional. Estos proyectos, integran numerosos beneficios ambientales y sociales, entre los que se encuentra la absorción de dióxido de carbono de la atmósfera, también conocida como secuestro de carbono.

AXIANS trabaja en iniciativas en favor de la conservación y la eficiencia para reducir año a año su consumo energético. En 2020 se ha reducido el consumo energético en consumo L/mes de la flota de vehículos, principal fuente de usos y consumos, en un 21,14 % respecto a 2019, debido principalmente a la situación de pandemia por COVID-19 y a las medidas de trabajo en remoto implantadas. Con respecto al consumo eléctrico, se ha reducido un 2,35% en 2020 con respecto a 2019.

Consumo electricidad 2019	Consumo electricidad 2020	Consumo combustible 2019	Consumo combustible 2020
872.206,08 kw/h	851.708,56 kw/h	138.371,13 litros	109.116,04 litros

Durante 2020, no se ha consumido energía con origen en fuentes renovables.

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

Los datos de emisiones en 2020 con respecto a 2019 son los siguientes:

	2019	2020
TN CO ₂ eq emitidos	540,2790	412,07

AÑO 1	2017	HC AÑO 1	624,3651 t CO ₂ eq
AÑO 2	2018	HC AÑO 2	589,2339 t CO ₂ eq
AÑO 3	2019	HC AÑO 3	540,2790 t CO ₂ eq
AÑO de cálculo	2020	HC año de cálculo	412,07 t CO ₂ eq

El informe recoge el inventario de Gases de Efecto Invernadero (GEI) del año 2019 con las siguientes consideraciones:

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

El informe se realiza de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma UNE-EN-ISO 14064-1:2012 "Gases de efecto invernadero. Parte 1: Especificación con orientación, a nivel de las organizaciones, para la cuantificación y el informe de las emisiones y remociones de gases de efecto invernadero".

Con la intención de demostrar con datos y hechos el compromiso ambiental adquirido con nuestro entorno, cada año se calcula la Huella de Carbono (H.C.), iniciativa que permite medir las emisiones totales de Gases de Efecto Invernadero (GEI) producidas directa o indirectamente por una organización.

De este modo, se informa de las emisiones de la empresa de manera transparente a todos los grupos de interés.

A través de este cálculo y su posterior verificación, la organización conoce las emisiones de las que es responsable, y por tanto la organización plantea y define las posibles medidas que se pueden tomar para su reducción.

Se establece como base metodológica general para calcular las emisiones de GEI's, y se describe en el MA02 Procedimiento de identificación y evaluación de aspectos ambientales y cálculo de huella de carbono.

La huella de carbono es la totalidad de gases de efecto invernadero emitidos por efecto directo o indirecto a través de la actividad que desarrolla AXIANS. Se calcula multiplicando el dato de actividad por el factor de emisión correspondiente:

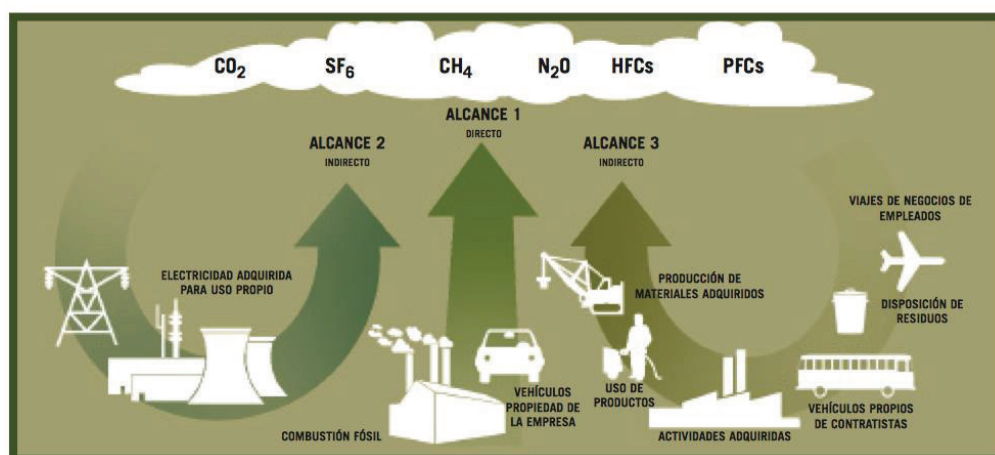
$$\text{Huella de carbono} = \text{Dato actividad (AA)} \times \text{Factor Emisión}$$

Donde el **Dato Actividad** es el parámetro que define el nivel de la actividad generadora de las emisiones de gases de efecto invernadero, que suele ser un Aspecto Ambiental identificado. Por ejemplo, cantidad de kWh derivados del consumo eléctrico.

Y el **Factor Emisión** es la cantidad de gases de efecto invernadero emitidos por cada unidad del parámetro "dato actividad". Por ejemplo, para el consumo eléctrico, el factor de emisión sería 0,29 kg CO2 eq/kWh.

El cálculo de la huella de carbono se realiza para tres alcances, según los tipos de emisiones de gases de efecto invernadero que se calculan:

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



En AXIANS se ha decidido realizar el cálculo para los **Alcances 1 y 2 con la calculadora del MAPAMA**. Esta metodología se describe en el Informe sobre GEI y en el Plan de Reducción de Huella de Carbono.

El informe de la huella de carbono tiene como objetivo la sensibilización de todos los trabajadores y se plantea, como el último de los pasos del proceso de identificación y cálculo, la comunicación de los resultados obtenidos.

Los resultados de este estudio deben convertirse en una herramienta de sensibilización; al fin y al cabo, medir la huella de Carbono es poner sobre la mesa la contribución de la actividad de la organización al cambio climático.

De los resultados del estudio se pueden extraer las siguientes conclusiones generales:

- Como se puede ver en los datos y los gráficos, muestran que en 2020 las emisiones de SME, se debe principalmente a las emisiones del Alcance 1, por el consumo de combustibles en la flota, para los desplazamientos internos de la organización.
- La mayor cantidad de emisiones se producen en la delegación de Madrid ya que es la sede principal de AXIANS, donde hay mayor número de trabajadores y de flota.
- Comparando los resultados con el año base, podemos observar que han descendido las emisiones del alcance 1, debido al menor uso de la flota en 2020, que la empresa tiene implantado sobre la de eficiencia energética y medio ambiente.
- Si comparamos el alcance 2 con el año base, también se ha disminuido las emisiones, debido principalmente a las medidas tomadas en los distintos centros de trabajo para optimizar la utilización del consumo de electricidad, entre ellas la reducción de desplazamientos.

AÑO DE CÁLCULO:	2020	{	3,7123	t CO ₂ eq / Millones
			0,0597	t CO ₂ eq / m ²
			0,7955	t CO ₂ eq / empleado



Las medidas propuestas para reducir nuestras emisiones son las siguientes:

- ▶ Se desarrollarán una serie de campañas corporativas, que tendrán como principal objetivo concienciar a todos los empleados de la compañía, sobre el impacto que generan los viajes y desplazamientos sobre el total de la Huella de Carbono de la compañía.
- ▶ Realización de charlas formativas en materia de conducción eficiente para optimizar recursos y reducir emisiones de nuestra flota de vehículos.
- ▶ Se trazarán una serie de líneas estratégicas en las que se propondrá a los empleados una serie de opciones viables (videoconferencias, comunicaciones digitales y telefónicas) que desplacen a lo estrictamente necesario.
- ▶ Desde el grupo Vinci, se llevarán a cabo proyectos que permitan compensar huella de carbono, entre ellas plantación del Bosque Vinci.



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

2.2.1. Consumo sostenible de recursos. Economía circular

AXIANS fomenta el uso eficiente de los recursos (agua, papel, energía) y gracias al proceso de control operacional para el reciclaje de los residuos generados en las instalaciones incluidas en el alcance del SGA, se logra tener un control exhaustivo y emprender medidas que ayuden a disminuir la cantidad de residuos generados, así como poner en marcha medidas de economía circular y mejorar la sostenibilidad.

Los datos de residuos peligrosos y no peligrosos generados en 2019 y 2020 han sido los siguientes:

	2019	2020
<i>Kg residuos peligrosos</i>	32.817,10 kg	1.665 kg
<i>Kg residuos no peligrosos</i>	4.940,5 kg	9.182 kg

En relación con residuos peligrosos, se incluye en este concepto pilas, tóner, RAEE y fluorescentes. Para tratar estos residuos, se ha contratado a un gestor autorizado.

En cuanto a residuos no peligrosos, se incluyen papel, cartón, plástico y mobiliario obsoleto. Igual que en el caso anterior, se dispone de un gestor autorizado que realiza las recogidas en la oficina para su posterior reciclado/reutilización.

2.2.2. Consumo de agua

El consumo de agua es controlado por medio de nuestros indicadores por oficina, atendiendo a la escala de nuestro impacto en estas áreas y la importancia relativa que las partes interesadas y compromiso con el medio ambiente.

En este 2020 hemos aumentado el consumo global de la organización respecto a 2019 en un 1%, debido al gran aumento de personal. Se seguirá trabajando en campañas de sensibilización para incentivar uso adecuado.

	2019	2020	Comparativo %
<i>Consumo Agua m³ totales organización</i>	1.661,25	1.717,04	1%
<i>Consumo Agua m³/Trabajador</i>	3,18	3,26	0,02%

2.2.3. Consumos y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia en su uso

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

Disponemos de indicadores de consumo de papel que vamos controlando mensualmente. En 2020, hemos disminuido nuestro consumo en un 30% con respecto a 2019. Esta reducción se debe a la digitalización de la información que se ha llevado a cabo durante 2020 en AXIANS (debido en gran parte también al trabajo en remoto).

<i>DATOS</i>	2019	2020	Diferencia %
<i>Compra papel folios</i>	320 paq.	296 paq	-7,5%
<i>Consumo Papel folios/trabajadores</i>	3314,90	2309,73	-30%

Además, en AXIANS contamos con un proceso de control operacional para el reciclaje de los residuos generados en las oficinas incluidas en el alcance del SGA. Identificamos los residuos que

posteriormente almacenamos por separado en contenedores para su reutilización, reciclado o tratamiento. La segregación se realiza basándose en los criterios establecidos por la legislación vigente.

El proceso de control del reciclaje está sujeto a un esquema en el que se distinguen diferentes grados de responsabilidad para garantizar la eficiencia en la gestión.

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

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

Además, se cuenta con medidas específicas para promover un consumo sostenible de materias primas, por ejemplo, promoviendo internamente la no impresión de papel, mediante campañas y desarrollo de aplicaciones informáticas (App's) y fomentamos el reciclado de papel, mediante contenedores que se recogen periódicamente por gestor autorizado.

2.2.4. Ruido y Contaminación lumínica

Al disponer del Sistema de Gestión Ambiental certificado bajo la norma ISO 1400:2015, aseguramos que no se superen los niveles de la normativa vigente al respecto relativos a contaminación acústica y lumínica, y que ayudan a prevenir y mejorar la gestión de los impactos, riesgos y oportunidades ambientales de la Organización. En la actividad desarrollada por AXIANS, estos aspectos ambientales no resultan significativos.

2.2.5. Otros gases contaminantes

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

2.2.6. Desperdicio de alimentos

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

2.2.7. Medidas de preservación y Restauración de la Biodiversidad

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



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

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

3. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES/PERSONAL

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

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

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

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

3.1. EMPLEO

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

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

- ▶ **Desarrollo de un modelo de gestión de personas más transversal, transparente y efectivo.** Trabajando constantemente para identificar y desarrollar el potencial de las personas, con el fin de que su desempeño contribuya a hacer de la compañía un referente del sector, de forma que cada empleado pueda ocupar el rol más adecuado a su perfil, con el mayor compromiso y, a su vez, formándose y creciendo profesionalmente, garantizando un desarrollo basado en el mérito y en la propia contribución.
- ▶ Evolución en las formas de trabajo hacia un modelo de **organización agile**, en el que los equipos son directamente responsables de lo que hacen, construyen desde el feedback del cliente o la organización interna y están enfocados en la entrega de las soluciones que mejor satisfagan las necesidades actuales y futuras de la organización y clientes.
- ▶ Impulso de una **cultura corporativa de colaboración y emprendimiento**, que gira en torno a un conjunto de valores y comportamientos que son compartidos por las personas que forman la empresa y que construyen nuestro ADN, generando unos rasgos de identidad que la diferencian de otras entidades. Entre estos valores destacan: la seguridad e integridad de

las personas, la transparencia al realizar toda actividad, la humildad y la adaptación continua al cambio cultural, utilizando la última tecnología aplicada en cada momento.

A 31 de diciembre del 2020, AXIANS cierra el año con 519 empleados. La edad media de la plantilla se situaba en 30 años. La antigüedad media de permanencia en la Organización era de 5,3 años.

En 2020, todos los contratos laborales son a tiempo completo, excepto para un empleado.

Distribución de plantilla en AXIANS España:

Categoría	2020		2019	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Consejeros	0	0	-	1
Comité de dirección	2	11	-	2
Resto de directivos	3	15	6	15
Personal técnico e ingenieros	53	345	50	264
Personal Comercial	18	32	18	37
Administrativos y subalternos	28	12	28	11
Total personal al término del ejercicio	104	415	102	330

Distribución de empleados por edad y departamento en AXIANS. 2019-2020

	Hombre 2019	Hombre 2020	Mujer 2019	Mujer 2020	Total 2019	Total 2020
Administrativa y subalternos	10	12	28	28	38	40
< = 25 años			1	1	1	1
26 - 30 años	2	3	8	5	10	8
31 - 35 años	4	5	8	10	12	15
36 - 40 años	4	4	3	3	7	7
41 - 45 años			6	8	6	8
46 - 50 años			1		1	
51 - 55 años			1	1	1	1
Comité Dirección	9	11	2	2	11	13
36 - 40 años	2	3			2	3
41 - 45 años	3	3	1	2	4	5
46 - 50 años	3	3	1		4	3
51 - 55 años	1	1			1	1
56 - 60 años		1				1
Personal comercial	40	32	18	18	58	50
< = 25 años	3	1	1	1	4	2
26 - 30 años	5	4	3	3	8	7
31 - 35 años	8	6	3	3	11	9

36 - 40 años	6	4	4	5	10	9
41 - 45 años	6	4	3	2	9	6
46 - 50 años	9	9	3	3	12	12
51 - 55 años	2	2	1	1	3	3
56 - 60 años	1	2			1	2
Personal técnico e ingenieros	320	345	50	53	370	398
< = 25 años	17	19	9	10	26	29
= > 61 años	1	75		16	1	91
26 - 30 años	63	65	18	10	81	75
31 - 35 años	74	77	6	8	80	85
36 - 40 años	68	56	10	5	78	61
41 - 45 años	51	37	4	2	55	39
46 - 50 años	34	12	1	1	35	13
51 - 55 años	9	3	1		10	3
56 - 60 años	3	1	1	1	4	2
Resto Directivos	15	15	4	3	19	18
36 - 40 años			1		1	
41 - 45 años	8	7	2	2	10	9
46 - 50 años	4	4	1	1	5	5
51 - 55 años	1	2			1	2
56 - 60 años	2	2			2	2
Total general	394	415	102	104	496	519

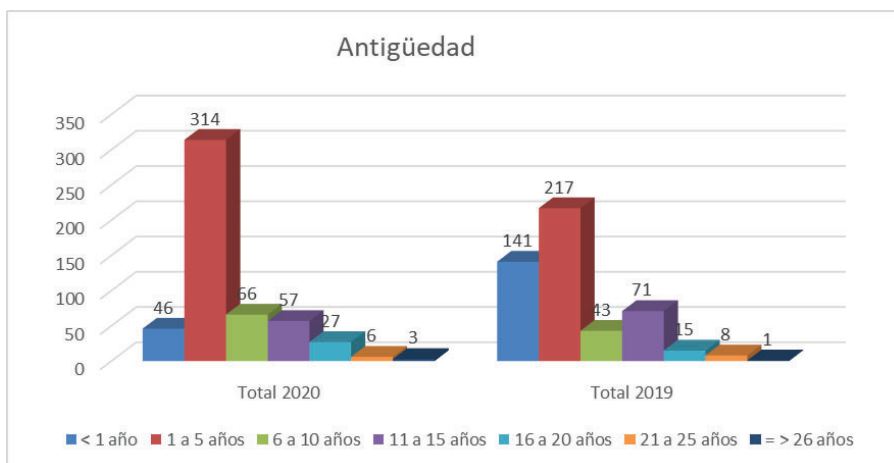
Distribución por antigüedad 2019 y 2020

Distribución por antigüedad en AXIANS 2019			
	Hombre	Mujer	Total general
Administrativa y subalternos	10	28	38
< 1 año	2	6	8
1 a 5 años	4	10	14
11 a 15 años	2	4	6
16 a 20 años		2	2
21 a 25 años		1	1
6 a 10 años	2	5	7
Comité Dirección	9	2	11
< 1 año	1		1
1 a 5 años		1	1
11 a 15 años	4		4
16 a 20 años	2		2

21 a 25 años	1	1	
6 a 10 años	2	2	
Personal comercial	40	18	58
< 1 año	12	6	18
1 a 5 años	19	7	26
11 a 15 años	3		3
16 a 20 años	3		3
6 a 10 años	3	5	8
Personal técnico e ingenieros	320	50	370
< 1 año	98	16	114
1 a 5 años	144	28	172
11 a 15 años	47	4	51
16 a 20 años	5	1	6
21 a 25 años	3	1	4
6 a 10 años	23		23
Resto Directivos	15	4	19
= > 26 años	1		1
1 a 5 años	2	2	4
11 a 15 años	6	1	7
16 a 20 años	2		2
21 a 25 años	2		2
6 a 10 años	2	1	3
Total general	394	102	496

Distribución por antigüedad en AXIANS 2020			
	Hombre	Mujer	Total general
< 1 año	41	5	46
Administrativa y subalternos		1	1
Comité Dirección	2		2
Personal comercial		1	1
Personal técnico	38	3	41
Resto Directivos	1		1
1 a 5 años	247	67	314
Administrativa y subalternos	7	14	21
Comité Dirección	1		1
Personal comercial	23	9	32
Personal técnico	215	43	258
Resto Directivos	1	1	2
6 a 10 años	48	18	66

Administrativa y subalternos	3	6	9
Comité Dirección	2	1	3
Personal comercial	5	7	12
Personal técnico	35	2	37
Resto Directivos	3	2	5
11 a 15 años	50	7	57
Administrativa y subalternos	2	3	5
Comité Dirección	2	1	3
Personal comercial	2	1	3
Personal técnico	40	2	42
Resto Directivos	4		4
16 a 20 años	21	6	27
Administrativa y subalternos		4	4
Comité Dirección	3		3
Personal comercial	2		2
Personal técnico	13	2	15
Resto Directivos	3		3
21 a 25 años	6		6
Comité Dirección	1		1
Personal técnico	4		4
Resto Directivos	1		1
= > 26 años	2	1	3
Personal técnico		1	1
Resto Directivos	2		2
Total general	415	104	519



Distribución contratos laborales en AXIANS

a) Por género y contrato

	Hombre 2019	Hombre 2020	Mujer 2019	Mujer 2020	Total 2019	Total 2020
Administrativa y subalternos	10	12	28	28	38	40
Indefinido Tiempo Completo Fomento Contratación Indefinida Transformación Contrato Temporal	2	2	2	2	4	4
Indefinido Tiempo Completo Ordinario	6	8	21	21	27	29
Indefinido Tiempo Completo Transformación Contrato Temporal	2	2	4	4	6	6
Temporal Tiempo Parcial Discapacitados				1	1	1
Comité Dirección	9	11	2	2	11	13
Indefinido Tiempo Completo Fomento Contratación Indefinida Transformación Contrato Temporal	1	1			1	1
Indefinido Tiempo Completo Ordinario	8	10	2	2	10	12
Personal comercial	40	32	18	18	58	50
Indefinido Tiempo Completo Discapacitados	1				1	
Indefinido Tiempo Completo Ordinario	37	31	17	17	54	48
Indefinido Tiempo Completo Transformación Contrato Temporal	2	1	1	1	3	2
Personal técnico e ingenieros	320	345	50	53	370	398
Indefinido Tiempo Completo Fomento Contratación Indefinida Inicial	1	1			1	1
Indefinido Tiempo Completo Fomento Contratación Indefinida Transformación Contrato Temporal	4	4	1	1	5	5
Indefinido Tiempo Completo Ordinario	294	321	49	52	343	373
Indefinido Tiempo Completo Transformación Contrato Temporal	20	18			20	18
Indefinido Tiempo Parcial Ordinario	1	1			1	1
Resto Directivos	15	15	4	3	19	18
Indefinido Tiempo Completo Ordinario	15	15	4	3	19	18
Total general	394	415	102	104	496	519

b) Por contrato y rango de edad

Número de empleados por tipo de contrato y edad	Nº empleados
< = 25 años	32
Indefinido Tiempo Completo Ordinario	32
26 - 30 años	106
Indefinido Tiempo Completo Ordinario	106
31 - 35 años	99
Indefinido Tiempo Completo Ordinario	95
Indefinido Tiempo Completo Transformación Contrato Temporal	4
36 - 40 años	104
Indefinido Tiempo Completo Fomento Contratación Indefinida Transformación Contrato Temporal	4
Indefinido Tiempo Completo Ordinario	89
Indefinido Tiempo Completo Transformación Contrato Temporal	11
41 - 45 años	89
Indefinido Tiempo Completo Fomento Contratación Indefinida Transformación Contrato Temporal	5
Indefinido Tiempo Completo Fomento Contratación Indefinida Inicial	1
Indefinido Tiempo Completo Ordinario	75
Indefinido Tiempo Completo Transformación Contrato Temporal	8
46 - 50 años	59
Indefinido Tiempo Completo Fomento Contratación Indefinida Transformación Contrato Temporal	1
Indefinido Tiempo Completo Ordinario	56
Indefinido Tiempo Completo Transformación Contrato Temporal	2
51 - 55 años	20
Indefinido Tiempo Completo Ordinario	18
Indefinido Tiempo Completo Transformación Contrato Temporal	1
Indefinido Tiempo Completo Discapacitados	1
56 - 60 años	8
Indefinido Tiempo Completo Ordinario	7
Indefinido Tiempo Parcial Ordinario	1
= > 61 años	2
Indefinido Tiempo Completo Ordinario	2
Total general	519

c) Por medias de plantilla

	2020		2019	
	Hombre	Mujeres	Hombres	Mujeres
Indefinido	410,56	103,80	363,40	94,82
Temporal	0,00	0,33	1,5	0,67
Total	410,56	104,13	364,90	95,49

d) Número de incorporaciones. Desglose por edad y género

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

2019	< = 30 años	31 - 40 años	41 - 50 años	> 50 años	Total general
Hombre					
Indefinido	49	45	25	5	124
Temporal	0	0	0	0	0
Mujer					
Indefinido	25	5	3		33
Temporal				1	1
Total	74	50	28	6	158

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

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

- Una retribución fija, que tiene en cuenta el nivel de responsabilidad, las funciones desarrolladas y la trayectoria profesional de cada empleado y los principios de equidad interna, constituyendo una parte relevante de la compensación total. La concesión y el importe de la retribución fija se basan en criterios objetivos predeterminados y no discrecionales.

- Una retribución variable constituida por aquellos pagos o beneficios adicionales a la retribución fija, monetarios o no, que giren sobre parámetros variables. Esta retribución deberá estar ligada, con carácter general, a la consecución de objetivos y/o productividad, y tendrá en cuenta los riesgos actuales y futuros.

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

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

Brecha Salarial 2020

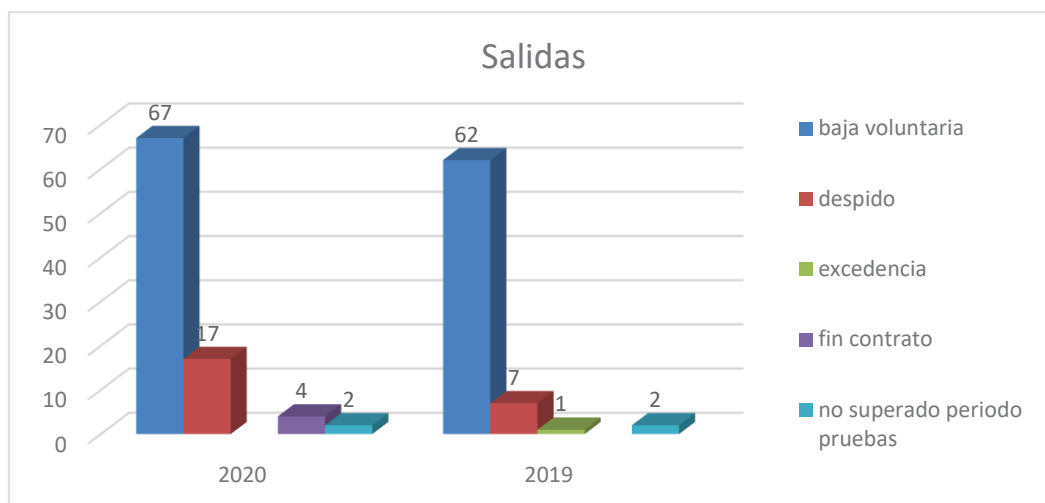
AXIANS, en línea con sus valores y creencias, es transparente en las retribuciones asignadas a su plantilla y no existe ninguna discriminación al respecto.

Además, existen incentivos (por consecución de objetivos, intervenciones, guardias, complemento cliente, ...) y beneficios (seguro médico, coche, gasolina, ticket restaurante, ticket guardería...). Los incentivos están distribuidos según realización de trabajos, el proceso de objetivos y competencias y Ratio de consecución de objetivos.

Como en resto de puntos que hemos tratado en este documento, en la retribución también se observa una diferencia de salario entre géneros que se detalla a continuación:

A nivel de empresa, los hombres cobran un 10% más que el género femenino. Para este cálculo se han tenido en cuenta las diferencias salariales por departamento y las reducciones de jornada existentes, siendo el sector femenino el que más solicita este beneficio, que impacta directamente sobre su salario, específicamente un 12,5% y un 25%.

Salidas de personal



a) Por Antigüedad y género

2019	< = 30 años	31 - 40 años	41 - 50 años	> 50 años	Total
Hombre					
baja voluntaria	13	22	12	1	48
despido	1	1	2	2	6
no superado periodo pruebas		1	1		2
Mujer					
baja voluntaria	8	4	2		14
despido		1			1
fin contrato		1			1
Total	22	30	17	3	72

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

b) Despidos

Distribución por Despidos en AXIANS 2019					
	< = 30 años	> 50 años	31 - 40 años	41 - 50 años	Total general
Hombre	1	1		4	6
Comité Dirección				1	1
Personal técnico e ingenieros	1	1		3	5
Mujer			1		1
Personal técnico e ingenieros			1		1
Total general	1	1	1	4	7

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

c) Bajas voluntarias por antigüedad

	2020		2019	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
< 1 año		2	12	3
1 a 5 años	48	5	32	9
6 a 10 años	7		1	1
11 a 15 años	3	1	2	2
16 a 20 años	1			
Total	59	8	47	15

3.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Durante el año 2020 se han implantado medidas prácticas para favorecer la conciliación laboral y familiar como es establecer flexibilidad horaria, permitiendo a las personas que forman parte de la plantilla de la compañía disponer de una horquilla horaria en la que podrán modificar la hora de llegada, almuerzo y salida, adaptándola a sus necesidades.

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

Por otro lado, también se ha desarrollado una prueba piloto de teletrabajo para un grupo reducido de personas, con el fin de evaluar su implantación parcial en 2021. La prueba se realiza para su aplicación parcial, con un sistema mixto (dos días de teletrabajo y resto presencial).

Absentismo

	Suma de Número de horas 2019	Suma de Número de horas 2020
Administrativa y subalternos	2.507	986
Comité Dirección	6	0
Personal comercial	832	818
Personal técnico	10.644	22.844
Resto Directivos	296	176
Total general	14.285	24.824

3.3. SALUD Y SEGURIDAD

SAFETY EXCELLENCE

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

Arnaud Grison, Director ejecutivo de VINCI Energies

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

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

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

Un entorno de trabajo seguro

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

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

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

Organización de la prevención en AXIANS: se dispone de un departamento de prevención de riesgos compuesto por dos técnicos con dedicación exclusiva y la modalidad preventiva es de un Servicio de Prevención Ajeno que cubre las cuatro especialidades.

Política de Prevención de Riesgos AXIANS

A continuación, incluimos la Política de Prevención de Riesgos de AXIANS:



Política de SST

Política Prevención de Riesgos Laborales

Acuntia S.A.U. (Axians), cuya actividad principal consiste en: proporcionar servicios de ingeniería en el diseño, desarrollo, venta, implementación y mantenimiento de redes seguras para la transmisión de voz, datos, video y sistemas de almacenamiento; instalación de sistemas de cableado estructurado y fibra óptica, redes de área local y extensa, servicios de comunicaciones IP y de Seguridad; prestación de servicios de monitorización remota.

Consciente de que la Prevención de Riesgos Laborales es parte integrante de la gestión de la empresa, y con el deseo de que sea un elemento diferenciador en nuestra compañía, está decidida a potenciar al máximo toda acción cuyo objetivo sea mejorar las condiciones seguridad y salud de nuestros empleados.

En este sentido, Axians dispone la presente política de Prevención de Riesgos Laborales, cuyo objetivo es enfocar, tanto al personal como a sus procedimientos, hacia el objetivo común de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, en un continuo proceso de Mejora que permita a la compañía alcanzar sus objetivos cumpliendo los requisitos aplicables.

En este marco, Axians asume los siguientes compromisos, que hace extensible al personal y empresas subcontratadas:

- ▶ Procurar a los empleados de Axians el adecuado grado de salud laboral, mediante la prevención de las lesiones y deterioro de la salud relacionados con el trabajo. Se entiende por salud laboral, el estado de bienestar físico, psíquico y social de las personas, teniendo en cuenta el marco jurídico, laboral y tecnológico
- ▶ Establecer acciones para eliminar los peligros y reducir los riesgos, daños y lesiones de los trabajadores y conseguir un entorno de trabajo seguro y saludable
- ▶ Integrar la seguridad y salud en el trabajo en todos los niveles jerárquicos y actividades, de acuerdo con la normativa vigente y a los compromisos asumidos por la empresa
- ▶ Garantizar el cumplimiento de los requisitos legales aplicables en materia de seguridad y salud laboral, en todas las delegaciones de Axians en el territorio español
- ▶ Facilitar a todo el personal los equipos de trabajo y medios de seguridad personal y colectiva, necesarios para realizar el trabajo en condiciones seguras
- ▶ Mantener la adecuada formación y capacitación de los empleados de Axians para el desarrollo de las actividades asociadas a su puesto de trabajo, en función de los riesgos laborales y de salud asociados
- ▶ Fomentar la participación y consulta de los empleados en los elementos de gestión de la seguridad y salud laboral, a través del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo
- ▶ Adoptar las medidas que permitan una Mejora Continua del Sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme al estándar ISO 45001, en su versión en vigor

Axians solicita a todos sus empleados que sigan la **STOP WORK POLICY** del Grupo Vinci: Observar, Alertar y Compartir, para evitar los accidentes laborales:

- ▶ Observar y buscar el detalle de lo que nos rodea y pueda suponer un riesgo para la seguridad y salud propia o ajena o que pueda causar un daño al medio ambiente
- ▶ Alertar y tomar la decisión de detener cualquier actividad que pueda producir un incidente laboral de seguridad y salud o medio ambiente
- ▶ Compartir y comunicar de inmediato lo que se ha visto: acciones, omisiones o situaciones o comportamientos inseguros, que puedan repetirse y producir un incidente

Esta política es aprobada por el Responsable de Seguridad y Salud en Axians.

Juan Neble
Responsable de Seguridad y Salud

Versión 1.4

28 de abril de 2021

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud de AXIANS (SGSS) es la herramienta de mejora continua, que incluye el conocimiento, a través del seguimiento de este y las lecciones aprendidas, de todos

los eventos relacionados con la seguridad y salud, para prevenir su repetición. Además, el SGSS parte del principio de que los subcontratistas y proveedores son nuestros colaboradores y AXIANS les hace partícipes de su cultura preventiva, siendo tan exigentes con ellos como AXIANS consigo mismo.

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

Nuestros 6 principales principios son:

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

A continuación, se muestran los datos obtenidos en 2020; se ha calculado el IF considerando únicamente los accidentes con baja:

INDICES LABORAL	SEGURIDAD Y SALUD	VALORES 2019	VALORES 2020	ACTUACIONES
Índice de Frecuencia y Gravedad		IF=1,17 IG=0,04	IF = 0,00 IG = 0,00	El Sistema de Gestión de prevención de riesgos realiza una investigación de cualquier accidente o incidente ocurrido
Accidentes mortales		0	0	
Realización de formaciones en SyS		1026 cursos	1070 cursos	
Reconocimientos médicos		410	298	

Accidentes	2019	2020
Hombre	1	1 (sin baja)
Mujer	1 (sin baja)	

Ni durante 2019 ni 2020 se ha registrado ninguna enfermedad profesional en AXIANS.

Pandemia por COVID-2019

El 14 de mayo de 2020 se aprobó el estado de alarma en España, debido al Coronavirus (COVID-19). Con esa ley se restringían drásticamente las libertades y se limitan los movimientos a los centros de trabajo. AXIANS desde el departamento de PRL, elaboró un Plan de Vuelta a la Nueva Normalidad donde se englobaba el Plan de actuación contra el COVID-19.

El Plan de Vuelta a la Nueva Normalidad, definía las iniciativas necesarias para que todos los empleados de AXIANS desarrollaran su trabajo de una manera segura.

Dicho Plan se desarrolló teniendo en cuenta los siguientes principios:



axians
#venceremosjuntos

Salud	La primera y más importante prioridad de la Dirección de Axians y del presente Plan es salvaguardar en todo momento la Salud de todos los empleados , tomando las medidas preventivas que sean necesarias	Bienestar	Axians no sólo se focaliza en garantizar la salud si no en lograr que sus empleados logren, en medida de lo posible en semejante crisis, un elevado grado de bienestar
Legalidad	Axians presta especial atención a cumplir todos los requisitos legales especialmente en esta fase de gran actividad legislativa. Con esta crisis, se trasladan recomendaciones que, en ocasiones llegan a contradecirse. Axians velará por cumplir la legalidad . Adicionalmente valorará las recomendaciones, se dejará asesorar por expertos y analizará la implantación de algunas de las recomendaciones; sin embargo no implementará la totalidad de las recomendaciones hasta que éstas no formen parte de la base legal.	Equidad	Axians lucha para que no surjan diferencias entre sus empleados. Para ello es imprescindible que partiendo del principio de igualdad se consideren las necesidades individuales y las circunstancias de cada empleado.
A medida	La situación personal, el contexto y las necesidades de los empleados de Axians son particulares por ello las iniciativas se harán a medida de los mismos. Adicionalmente se ha atendido también a las sugerencias que nos habéis hecho llegar a través de la Encuesta #VenceremosJUNTOS .	Calidad	Axians debe asegurar en todo momento que la calidad de los servicios desarrollados a nuestros clientes no se ve de ninguna manera impactada por la crisis.
		Esencial	Axians es una empresa clave pues su labor es imprescindible para la sociedad por ello es una empresa esencial y las medidas que se tomen deben tener en cuenta la importancia de la empresa en la sociedad

Se definieron 28 iniciativas para facilitar la reincorporación de los empleados, minimizando los riesgos:



acciones para fomentar la
flexibilidad y la
seguridad y salud
de todos **nosotros**

Id	Acciones	Descripción
1	Análisis	Análisis de la casuística específica de los empleados. Se llevará a cabo a través de los sistemas de información actuales, información recopilada recientemente y por medio de encuestas.
2	Formación	Desarrollo de formación en Coronavirus de menos de una hora. El objetivo es fomentar el conocimiento general de la enfermedad y prevención. Se acreditará dicha formación con un diploma tras su realización.
3	Certificados	Desarrollo de nuevas versiones de Certificados de Desplazamiento que incorporen las novedades legislativas. Especial importancia aquellos Certificados pluriprovinciales.
4	Desplazamientos de trabajo	Se fomentará a través de la comunicación interna reducir el uso de los transportes públicos y compartir vehículos privados. Se transmitirán consejos / recomendaciones generales para los empleados que hagan uso de ellos.
5	Vehículos de empresa	Se proveerá de material de limpieza específico y homologado para los vehículos pool utilizados por varios empleados. Se enviará una breve Guía de mejores prácticas preventivas a todos los empleados a llevar a cabo tanto en los vehículos de empresa como propios.

Id	Acciones	Descripción
6	Sensibilización en el Centro de trabajo	Se desarrollará una Guía para sensibilizar con las medidas preventivas a tener en cuenta en el Centro de trabajo: distancia de seguridad, evitar aglomeraciones, limpieza de manos, utilización de EPI's, horarios, etc. Se colocarán carteles explicativos en zonas comunes como salas de reuniones, baños, comedores, etc.
7	Horarios	Se definirán, en los dos grandes centros de trabajo, horarios escalonados de entrada y salida para evitar aglomeraciones.
8	Aforo	Se analizarán todas las instalaciones para asegurar en el trabajo diario la distancia mínima de seguridad de dos metros. Se cerrarán aquellos locutorios y otros habitáculos que no aseguran la distancia mínima de seguridad. Donde no se puedan mantener las distancias de seguridad se elevarán la protección de los EPI's y se analizará la instalación temporal de mamparas
9	Limpieza	Se intensificarán las labores de limpieza especialmente en aquellas zonas comunes (cafeterías, baños ...) y en aquellos puestos que se compartan a turnos. Se utilizarán en la limpieza productos especiales.

Id	Acciones	Descripción
10	Autolimpieza	Se fomentará a través de la comunicación la autolimpieza del puesto de trabajo especialmente teclados, ratones, pantallas y teléfonos. Se fomentará la política de "mesas limpias" a la finalización de la jornada.
11	Desinfección	Antes de que los primeros grupos de trabajo retornen a las oficinas y de manera periódica se procederá a desinfectar todos los centros de trabajo con empresas homologadas y que emitan certificado.
12	Residuos	Se adquirirán papeleras herméticas homologas para aquellos residuos más peligrosos. Se contratará una empresa para la gestión de esos residuos.
13	Buzón del Empleado	Se desarrollará un Protocolo que contemple aquellas conductas que pongan el riesgo de los compañeros y clientes de Axians. Cualquier incidencia o conducta podrá manifestarse y será evaluada en el Comité de crisis.
14	Sesiones de apoyo	Para aquellos colectivos de empleados identificados con situaciones anímicas complicadas se les recomendará acudir a sesiones individuales y / o grupales de apoyo sufragadas parcialmente por la empresa.
15	Deporte	Los tres Clubes Deportivos (Running, Ciclismo y Fútbol) lanzarán iniciativas deportivas fuera de horario laboral, para fomentar la actividad deportiva.

Id	Acciones	Descripción
16	EPI	<p>Se proveerá a todos los empleados de los EPIs necesarios para desarrollar su trabajo de una manera segura. Dichos EPIs se compondrán de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mascarillas • Guantes y toallitas • Gel <p>Axians hará acopio necesario para todos los empleados. Se seguirán las normas definidas legalmente o incluso se elevarán.</p> <p>Se utilizará el Plan de Mascarillas para determinar que EPI's son necesarios en cada circunstancia</p> <p>Los EPI's se entregarán junto a una breve Guía de uso correcto de los mismos.</p>
17	Medios de Prevención Termómetros	<p>Se han comprado (modelo pistola digital de medición instantánea de frente) disponibles en todas las sedes.</p> <p>Adicionalmente se contará con una cámara fija (instalada en la oficina de Madrid) de medición de temperatura corporal.</p>
18	Conciliación	<p>En el caso de los empleados con niños a su cargo, la empresa y el Departamento serán flexibles, en la medida de lo posible, para favorecer el trabajo y desempeño. Se analizará caso por caso y se estará atento a las normas y recomendaciones que el Gobierno proponga.</p>
Id	Acciones	Descripción
19	Test	<p>En función de cómo evolucione esta crisis y podemos tener más datos, realización de tests periódicos para empleados. La realización dependerá de su estado de salud, de los resultados previos y de las recomendaciones de las autoridades sanitarias. De esta manera a empleados en cuarentena o de baja no se realizarán. De igual manera empleados con IgG Total positiva en tests previos no tendrán test hasta pasado tres meses.</p>
20	Pasaporte	<p>Los resultados de los tests junto con otros parámetros, serán objeto de seguimiento desde el área de PRL para tener en todo momento identificados aquellos empleados en los que se puede solicitar un Certificado / Pasaporte a la entidad emisora con la intención de ser utilizados de cara a clientes</p>
21	Paquete bienvenida	<p>En cada una de los colectivos de incorporación de empleados, el primer día, en el los accesos y de manera escalonada , se les hará entrega de un paquete de bienvenida. Dicho paquete se entregará manteniendo la distancia de seguridad y contendrá dependiendo de cada empleados de su EPI y las guías de prevención.</p>
22	Sanitas	<p>Se lanzará para los empleados que lo deseen, en la modalidad en la que actualmente se tiene DKV, la posibilidad de cambiarse o de contratar Sanitas.</p> <p>Adicionalmente se pondrá a disposición de los empleados el servicio de medicina telemática de Sanitas a un precio reducido de 15 euros / mes.</p>
23	App DKV	<p>Se comunicará periódicamente la puesta a disposición de todos los empleados de la App que DKV ofrece a sus clientes</p>
Id	Acciones	Descripción
24	Comunicación de la Dirección	<p>Con periodicidad semanal la Dirección comunicará las novedades de mayor interés para la organización.</p> <p>Desde comunicación interna se seguirán lanzando comunicados conforme vayan surgiendo novedades o sea necesario el envío de recordatorios</p>
25	Doctor en el centro	<p>Se contratarán los servicios de un médico que presencialmente estará en la oficina de Madrid a diario (dos horas diarias en fase 2 y tres horas diarias en fase 3) y un día por semana en Barcelona.</p> <p>Dicho doctor ofrecerá su teléfono para resolver cualquier consulta en horario de tarde o de alguna de las otras oficinas (Bilbao, Valencia, Sevilla, La Coruña).</p>
26	Comité de crisis	<p>El Comité de Dirección se seguirá reuniendo con gran periodicidad para seguir analizando la situación de la empresa y para tomar las medidas con la urgencia necesaria</p>
27	Seguimiento de empleados síntomas	<p>Desde PRL se seguirá llevando un seguimiento diario de todos los empleados con baja por Coronavirus, con síntomas o con contacto con enfermos para ofrecerles toda la ayuda necesaria.</p>
28	Seguimiento necesidades	<p>Con la intención de ofrecer cualquier ayuda necesaria RRHH se pone en contacto diariamente con un pequeño número de empleados escogidos aleatoriamente.</p>

Medidas de seguridad:

AXIANS desarrolló protocolos de Seguridad y Salud:

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

Se contó con el apoyo profesional de servicio de prevención ajeno, para el asesoramiento médico y el acompañamiento de las personas que lo requirieran.

AXIANS, debido a todas las acciones llevadas a cabo y medidas establecidas, ha conseguido el sello de Garantía de Calidad de la Comunidad de Madrid:

Garantía.M^{DRID}

Concede el Identificativo de Medidas de Cumplimiento,
el Identificativo de Medidas Extraordinarias y
el Identificativo de Acción Solidaria a:

AXIANS (ACUNTIA, S.A.U.)

por las medidas adoptadas, por el compromiso extraordinario demostrado y por la
actividad solidaria ejercida en la prevención y minimización de los riesgos provocados
por el COVID-19



El presente certificado tiene validez hasta el 15 de mayo de 2021

Madrid, a 15 de Noviembre de 2020

María Pérez
Directora del Área Técnica de Certificación y Reconocimiento
Madrid Excelente - Garantía Madrid
Fundación Madrid por la Competitividad

3.4. Política desconexión digital

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

3.5. RELACIONES SOCIALES

3.5.1. *Libertad de asociación y representación*

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

El 100% de la plantilla de AXIANS en 2020 se regía por el Convenio Colectivo Nacional De Empresas De Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos.

3.5.2. *Buzón del empleado*

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

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

3.5.3. *Encuesta Clima Laboral*

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

Evolución 2015 - 2020

	2015	2020	
Satisfacción global del empleado	6,5	7,4	14% ↑
% Participación	73,6	76,3	3,7% ↑
Número de Empleados	247	531	115% ↑
Número de Encuestas Realizadas	182	405	122% ↑

En 2020 hubo un **76,3%** de participación, con un resultado de **7,4 de Satisfacción global del empleado**. Las preguntas formuladas en el Estudio de Clima laboral daban alcance en sus respuestas a las siguientes cuestiones:

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

Siendo el resultado global y comparativa con respecto a 2019 el siguiente:

Evolución		2019	2020
Global		8,2 81,3% participación	7,4 76,3% participación
Madrid	→	8,3	7,3
Barcelona	→	7,9	7,7
La Coruña	→	8,4	6,0
Bilbao	→	6,5	7,5
Valencia	→	9,0	9,0
Sevilla	→	9,1	8,4

7,4 Satisfacción **global** del empleado

3.5.4. Fiesta infantil

Al igual que en años anteriores, en 2019 se batió el récord de asistencia en la fiesta infantil, tanto en Madrid como en Barcelona. Más de 90 niños y niñas participaron en las actividades, destacando el

Taller de primeros auxilios. En Madrid, esta actividad se realiza con la organización FUNDALAND, parque solidario de la Fundación ALAPAR, cuyos beneficios se destinan íntegramente a su obra social (participación de personas con discapacidad intelectual).

Esta acción es, además una oportunidad para que lo más pequeños conozcan el trabajo y la oficina de sus padres. En 2020 se canceló el evento debido al COVID-19.

3.5.5. Clubes Deportivos AXIANS

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

Club Ciclismo

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

Club Running

Se trata del Club muy activo de unos 20 corredores. A través de la APP de Running “STRAVA” el responsable del club, organiza entrenamientos y los compañeros que se registran publican sus progresos en la plataforma.



Club Fútbol

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

3.5.6. Club Solidario Axians

AXIANS cuenta con un Club Solidario, donde a través de sus campañas colabora con asociaciones.

Acciones 2019



Campaña “Comparte Ticket Restaurant”

Donación de Ticket Restaurante a la ONG Acción contra el Hambre. Se aumentó la recaudación en más de un **20%** con respecto al año anterior



Mercadillo Solidario

Mercadillo Solidario de la Fundación Roncalli, donde venderán manualidades realizadas en sus talleres formativos. Gracias a la colaboración de todos, se consiguió recaudar cerca de **500 euros**.

Campaña de recogida de Juguetes

Colaborando con la Asociación Ningún Niño Sin Sonrisa. Se aumentaron las donaciones de juguetes en un **30%** con respecto al 2019!

Acciones 2020



“Axians se pone la gorra”

Colaboración con la Asociación de Familiares y Amigos de Niños Oncológicos de Cataluña (AFANOC), en la campaña de sensibilización “Posa’t la Gorra!” de dos formas diferentes:

Donación a través de la compra de la gorra diseñada especialmente para el 20 aniversario de la asociación y Desayuno solidario que se realizó con el fin de recaudar dinero para la AFANOC. El dinero recaudado se destinó a que la investigación del cáncer infantil siga adelante

Colaboración con el club de running, donando los kilómetros que corran a la asociación e inmortalizando el momento mandado al mail del club solidario una foto con la gorra de la campaña mientras sale a correr.

Operación Kilo

Donación de alimentos para garantizar el suministro a todas aquellas personas que lo necesitan. Podéis encontrar toda la información en el siguiente enlace.

Aunque será una recogida online debido a la situación actual, en Madrid también habrá recogida física, pudiendo dejar los alimentos en un lugar habilitado de la cocina de la primera planta.



Campaña contra el Cáncer de Mama

Con el objetivo de ayudar e impulsar la investigación necesaria para poder vencer el cáncer de mama, Axians colaboró en 2020 con La Asociación Española Contra el Cáncer (AECC) uniéndonos a su campaña #15segundosLoCambianTodo, recaudando casi 1.500 € entre la venta física de producto y online.





Chocolatada solidaria

Con motivo del día internacional del cáncer infantil, AXIANS se sumó en 2020 a la CHOCOLATADA SOLIDARIA donde, a través de compartir un desayuno solidario, se contribuyó a que la investigación del Cáncer Infantil siga adelante.

A continuación, se incluye un resumen de las acciones sociales llevadas a cabo en 2020 más significativas y el importe recaudado:

ACCIÓN	AÑO	DINERO APORTADO
OPERACIÓN KILO	2020	369 €
POST DA GORRA - AFANOC	2020	176 €
DESAYUNO SOLIDARIO CHOCOLATADA (Mad+Bcn) - AFANOC	2020	693,26 €
CANDELAS (PULSERAS SOLIDARIAS): Xocolatada Solidaria Hospital Sant Joan de Deu	2020	1.351,7€

Además de lo anterior, AXIANS colabora con centros especiales de empleo, a los que se les contrata, entre otros, almacén logístico, material de papelería y cestas de Navidad para empleados. El gasto incurrido en 2020 ha sido de:

- ▶ Fundación Juan XXIII (correspondiente a almacén logístico y material de papelería): 122.421,67€
- ▶ Aqua-Integra (cestas de Navidad): 39.558,75€

3.6. FORMACIÓN Y CARRERAS PROFESIONALES

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

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

- ▶ **Entrevista de gestión de personal:** todos los empleados tienen la oportunidad de impulsar sus objetivos y su carrera con su supervisor en una entrevista de gestión personal. Esta entrevista está diseñada para desarrollar una mayor comprensión en profundidad entre el empleado y el supervisor y mejorar la confianza mutua. Durante esta entrevista, se revisa el año anterior y se fijan los objetivos para el próximo año. El supervisor y el empleado también debaten sobre el posible desarrollo de la carrera, las necesidades de formación y las posibles solicitudes de movilidad. Este enfoque coordinado permite hacer coincidir las necesidades del Grupo con las aspiraciones de sus empleados.
- ▶ **Plan de formación:** Proporcionar formación a nuestros empleados en cada etapa de su vida laboral. Se considera una inversión esencial. Permite a las unidades de negocio del Grupo reforzar su posición y preparar a sus equipos para abordar los retos actuales y futuros. Además de los planes de formación anuales propios, entre los que se destaca la gran carga de formaciones técnicas, [La Academia VINCI Energies](#), imparte cerca de 700 sesiones de formación, a la que asisten aproximadamente 10.000 empleados del grupo. Situada en Montesson (Francia), con una superficie de 1.200m², dispone de una red que abarca todo el mundo: Reino Unido, Países Bajos, Alemania, España, Portugal, Brasil, Indonesia, Marruecos, etc. En su catálogo ofrece cursos de formación personalizados dirigidos por instructores presenciales o e-learning, en una amplia variedad de áreas que cubren todos los campos de especialización y actividades comerciales de VINCI Energies. Estos programas de formación son fruto de intercambios entre expertos internos y externos que garantizan que el contenido de la formación sigue siendo el pertinente a lo largo de todo el programa. Parte de la formación está a cargo de los empleados del Grupo: Directores de Negocio, Directores de Seguridad, Directores de Empresa, personal administrativo y contable, etc. Esta [transmisión del conocimiento es vital en la cultura de VINCI Energies](#).
- ▶ **Movilidad:** Una oportunidad para progresar. Todos los empleados pueden aspirar a mejorar y progresar en el transcurso de su carrera. Un grupo como VINCI Energies anima a todos los empleados a expresar sus deseos y ofrece muchas oportunidades de carrera profesional: movilidad entre las distintas unidades de negocio del Grupo, nuevos ambientes de trabajo, diferentes actividades comerciales, nuevas responsabilidades, etc. Dentro de VINCI Energies, la movilidad fomenta la creación de redes de habilidades y contribuye al intercambio y a la difusión de ideas constructivas. Un proyecto de movilidad exitoso beneficia a todas las partes interesadas.

En AXIANS, el nuevo modelo de gestión de personas se ha adaptado a las políticas del grupo VINCI Energies y se seguirá organizando durante el próximo año 2021.

Selección y desarrollo

En el 2020 se incorporaron profesionales de toda índole, en consonancia al crecimiento y las nuevas necesidades que se originaban en la empresa. Además, se ha reforzado la movilidad interna a lo largo del año, reubicando a los y las profesionales en puestos de trabajo que se adaptan mejor a sus capacidades y/o aspiraciones, dando una oportunidad de crecimiento en las áreas en las que desean desarrollarse y optimizando la aportación de las personas.

Formación

Disponer de una plantilla formada, y en constante adaptación a los nuevos requerimientos a los que se debe estar preparado el sector, es una apuesta estratégica de la compañía para alcanzar la exigencia interna en cuanto a los estándares de calidad y competitividad. La prioridad de formación durante el 2020 fue desarrollar una cultura de aprendizaje continuo e interno, dado que la situación de pandemia debida a Covid-19, no permitió la realización de formaciones presenciales.

Los contenidos formativos del 2020 se centraron fundamentalmente en tecnologías TIC, seguridad de la información, seguridad en trabajo, medioambiente y eficiencia energética, así como en el reciclaje profesional, acumulando a lo largo del ejercicio un total de 14.019,5 horas de formación (un total de 17 5 acciones formativas realizadas y 117 exámenes de certificación tecnológica).

Categoría	Horas
Comité Dirección	732
Resto Directivos	526
Personal comercial	1.376
Personal técnico	10.692
Administrativa y subalternos	693
Total general	14.019

Durante el año 2021, se continuará con el plan de formación a todos los empleados con acciones específicas para abordar las necesidades formativas en las diferentes áreas de conocimiento tecnológico, management, idiomas etc.

3.7. ACCESIBILIDAD UNIVERSAL

3.7.1. FUNDACIÓN VINCI



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

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

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

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

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

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

Principios básicos que rigen la Fundación:



La Fundación se centra en cuatro áreas de actuación:



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



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



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



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



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

Con motivo de la crisis del Coronavirus, en 2020 VINCI Energies en España destinó 220.000€, apoyando a 23 asociaciones en la adquisición de alimentos y equipos sanitarios para personas vulnerables, principalmente ancianos y personas en situación de desempleo.

3.7.2. *Accesibilidad a personas con discapacidad en AXIANS*

Entre su plantilla durante el año 2020, AXIANS empleó a un total de 2 personas con discapacidad.

Debido al sector en el que se encuentra la compañía, no es fácil fomentar la inclusión de personas con discapacidad y conscientes de ello, AXIANS contrata varios servicios como son caterings, suministros de oficina, almacenamiento de materiales y las cestas de Navidad a Centros Especiales de empleo.

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

3.8. IGUALDAD

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

A pesar de que actualmente la igualdad formal es un hecho, aún no se ha alcanzado la igualdad efectiva y real. Es necesario seguir avanzando en la erradicación de desigualdades diversas: discriminación salarial, predominio de las mujeres en los empleos a tiempo parcial, poca presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, escasas posibilidades de conciliación de la vida laboral y personal, etc.

Históricamente el acceso de las mujeres a la igualdad de derechos respecto del hombre ha sido, y sigue siendo, difícil. Se ha avanzado mucho, pero quedan aún tareas pendientes, y es que las mujeres siguen tropezando con el llamado “techo de cristal”. A pesar de su equiparación en el ámbito formativo y la incorporación al mundo del trabajo, la participación de las mujeres en cargos de responsabilidad, y en la adopción de decisiones sigue siendo muy limitada. Por ello, es indispensable incorporar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para que el compromiso con la igualdad sea verdaderamente compartido.

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

3.8.1. Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad de AXIANS está dividido en 12 ejes de actuación, en cada uno de los cuales se desarrollan una serie de medidas. Los ejes son los siguientes:

Proceso de selección y contratación.

1. Utilización de procedimientos de selección que permitan identificar y evaluar a los candidatos ideales exclusivamente en función de los conocimientos, actitudes, habilidades y/o competencias requeridos, para los diferentes puestos de trabajo.
2. La empresa formará y sensibilizará en materia de igualdad de oportunidades a los técnicos y responsables de selección de personal; con los objetivos, entre otros, de:
 - ▶ Evitar las preguntas discriminatorias en el proceso de selección, que impidan el acceso al trabajo por cuestión de género.
 - ▶ Eliminar de las ofertas de trabajo y de las entrevistas de selección cualquier pregunta de contenido sexista y/o no relacionado con el puesto de trabajo a ocupar.
3. Se realizará un seguimiento anual de las incorporaciones efectivas, detallando el porcentaje de género, edad y tipo de contrato, por parte de la comisión de Seguimiento de Plan de Igualdad
4. Se realizará alguna pregunta específica del proceso de selección en la Encuesta anual de Clima laboral.
5. Incluir en el Manual de Bienvenida y en la Intranet información relacionada con la igualdad en AXIANS para que las nuevas incorporaciones estén informadas al respecto.
6. Investigar que el apartado de CV en el portal web de AXIANS ES sea ciego.
7. Compartir con las empresas de selección externa nuestro Plan de Igualdad.
8. Realización de un registro con los valores medios de los salarios de las incorporaciones anuales desagregados por sexo.

Clasificación Profesional

9. Realizar una descripción detallada de las funciones que se atribuyen a cada puesto de trabajo y establecer los conocimientos, habilidades y experiencias para que una persona pueda desempeñarlo, incluyendo en los puestos de trabajo el uso del género femenino (ejemplo: Técnico/ Técnica).
10. Establecer un sistema de asignación de valor a cada puesto de trabajo dentro de la estructura.
11. Mantener actualizado el organigrama de la empresa.
12. Comunicado al Comité de Dirección con la necesidad de contemplar el género en las firmas del correo electrónico de los empleados.

Formación

13. La incorporación al Plan de Formación de acciones específicas en temas de igualdad. Anualmente se incluirá, por lo menos, una acción que se consensuará con la Comisión.

14. Se realizará un seguimiento anual de la participación y abandonos de las formaciones, en función del género, a través del informe de ejecución de la formación, con la finalidad de poder analizar posibles causas relacionadas con la baja participación en la formación; tomando medidas al respecto, en caso necesario.

15. La empresa elaborará materiales de formación, vía digital, en materia de igualdad de trato y de oportunidades, conciliación y violencia de género a los equipos de CDA, mandos intermedios y a la Comisión de Igualdad.

16. Se facilitará la formación y sensibilización de los trabajadores del área de formación, en materia de igualdad y no discriminación por razón de género.

Promoción Profesional

17. Los procesos de promoción interna se realizarán en Igualdad de Oportunidades. Las normas de cobertura de vacantes garantizarán que los criterios de promoción no contienen ningún requisito que pueda tener, directa o indirectamente, consecuencias discriminatorias. En caso de igualdad de condiciones se optará por promocionar a los candidatos del sexo menos representado.

18. Se trabajará por la sensibilización a personal de dirección y puestos de mando mediante comunicación específica, para que a la hora de tomar decisiones se rijan por criterios de neutralidad y de igualdad de trato y oportunidades.

19. Se mantendrán los actuales sistemas de evaluación continuada del desempeño (Proceso de Objetivos y Competencias), con criterios y procedimientos vigentes que valoran la aportación/productividad del empleado individualmente y en los resultados de la empresa, sin discriminación por razón de sexo.

20. Desarrollo de un procedimiento interno de identificación y publicación interna de posibles vacantes.

5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoria salarial entre hombres y mujeres

21. Realización de una auditoria salarial anual, desagregada por sexo.

22. Se proporcionará a la Comisión de Seguimiento, anualmente, los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos, disgregados por sexo.

23. Se proporcionarán a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a los contratos de interinidad.

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

24. Los trabajadores que ejerciten los derechos que procuran la conciliación de la vida laboral y familiar no podrán ser objeto de trato discriminatorio alguno, conservando en los términos regulados en el presente punto y en las normas legales que sean de aplicación la integridad de sus derechos laborales.

25. Publicitar entre los trabajadores cuantas medidas existan o se implanten en la empresa que faciliten la conciliación laboral y familiar. Se realizará un documento informativo de todos los permisos y derechos en materia de conciliación y se distribuirán en la intranet.

26. Garantizar que todos los puestos de trabajo de la compañía están evaluados y exentos de riesgos a los efectos del art 26 de la LPRL, por lo que los mismos son compatibles con la situación de embarazo o lactancia. En consecuencia, cualquier trabajadora embarazada o en periodo de lactancia podrá continuar desempeñando su trabajo en el mismo puesto que venía haciéndolo con anterioridad.

27. Incluir en la encuesta de Clima laboral anual preguntas relacionadas con la conciliación.

28. Se mantendrá el horario actual que permite la jornada laboral finalice a las 15:00 los viernes facilitando la conciliación.

29. Se analizará la posibilidad de repetir la jornada de verano de 35 horas durante los meses de julio y agosto; en los próximos años.

30. Ante situaciones extremadamente complicadas, como el Covid, AXIANS primará la seguridad de sus empleados y volverá a tomar medidas como el trabajo remoto.

31. Para fomentar la integración del entorno del empleado (familiares) se seguirán desarrollando actividades como las Fiestas de los Niños, siempre que las entidades sanitarias lo permitan.

32. Aprovechando la apertura del nuevo centro BCN, realizar un evento de jornadas de puertas abiertas para que los niños vean el lugar de Trabajo de sus madres/padres.

33. Implantar el cinco de enero con jornada intensiva.

34. Obsequiar a los empleados un detalle por cumpleaños que provenga de una entidad social (RSC) con Misión de mejorar la igualdad en la sociedad.

Infrarrepresentación Femenina

35. La empresa facilitará información sobre la composición de las plantillas por categoría y género a la Comisión de Seguimiento de manera anual.

36. En el caso de detectar disparidades porcentuales de presencia por sexo, garantizar la puesta en práctica de medidas correctivas descritas en el Plan de Igualdad, destinadas a garantizar que el colectivo de mujeres esté representado en condiciones de igualdad (con respecto al porcentaje global de mujeres) con el colectivo de hombres.

Retribución

37. Realización de un registro con los valores medios de los salarios de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por departamentos.

38. Crear una política salarial vinculada a las descripciones y valoraciones de los puestos, con el objetivo de minimizar las diferencias entre empleados con funciones similares.

Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo

39. Definir un Protocolo de actuación Acoso sexual, moral y por razón de sexo.

40. Informar a la plantilla, a través de la intranet, del Protocolo de actuación en la empresa sobre Acoso sexual, moral y por razón de sexo. AXIANS se compromete a desarrollar una comunicación anual para la sensibilización de la plantilla en este tema

41. Incluir la existencia del protocolo en el Manual de Bienvenida para que las nuevas incorporaciones tengan acceso a él, además de publicarlo en la intranet.

42. Informar a la Comisión de Seguimiento del número de casos de apertura del Protocolo de Acoso sexual, moral y por razón de sexo, de manera anual.

Violencia de género

43. Definir un Protocolo de violencia de género.

44. Informar a la plantilla, a través de la intranet, de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género, así como del Protocolo de violencia de género.

45. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

46. Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad del número de casos tratados de mujeres víctimas de violencia de género, con carácter anual.

Salud Laboral

47. Se asegurará la inclusión en las evaluaciones de riesgo de un apartado dedicado a las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente y lactancia natural.

48. La trabajadora embarazada dispondrá de silla regulable en altura, reposabrazos y respaldo reclinable. Dispondrá igualmente de reposapiés si así lo solicita.

49. Las trabajadoras embarazadas y madres lactantes deben tener la posibilidad de descansar tumbadas en las salas de primeros auxilios siempre que no se estén utilizando por motivos médicos de urgencia. Se informará de esta medida a las empleadas en esa situación.

50. Se incluirán a las trabajadoras embarazadas y madres lactantes entre el Colectivo de empleados sensibles / vulnerables.

Comunicación y sensibilización

12. Realizar una comunicación para toda la plantilla, dando a conocer los conceptos de Igualdad de Trato y Oportunidades y no Discriminación.

52. Redactar y difundir a la plantilla, con un recordatorio anual, una declaración de principios o política de igualdad que incluya el compromiso de la Dirección de la Empresa en la Igualdad de oportunidades.

53. Incluir mensajes sobre igualdad en las pantallas distribuidas por los centros de trabajo.

54. Desarrollo de un buzón de sugerencias on_line para aportar nuevas ideas, mejoras o transmitir inquietudes, que garantice el anonimato.

55. Comunicar la celebración fechas emblemáticas: Día Internacional de la Mujer (8 de marzo), Día de la Prevención del Cáncer de Mama (19 de octubre), Día de la Prevención de la Violencia de Género (25 de noviembre) ... Estos días se pueden hacer charlas, colocar cintas, globos, carteles... para hacer más notorio el motivo de la fecha.

56. Sensibilización al reparto de tareas y a los derechos de conciliación a los trabajadores y compañeros.

57. Desarrollo e inclusión en la intranet de una Guía de lenguaje inclusivo.

3.8.2. *Protocolo violencia de género*

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

¿Cómo actuar en AXIANS?

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

- ▶ Director de Personas
- ▶ Responsable de Prevención de Riesgos Laborales

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

En 2020, no se ha notificado la existencia de trabajadoras en situación de violencia de género.

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

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

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

Durante 2020, no se ha producido ninguna denuncia por acoso.

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

- ▶ Rapidez
- ▶ Confidencialidad
- ▶ Credibilidad

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

3.8.3.1. Procedimiento

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

Denuncia

La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada y dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Actuaciones Preliminares y medición

Para dar trámite a la reclamación se exige conocer:

- ▶ Los datos de identificación de la persona que denuncia y los de la persona que supuestamente está sufriendo acoso, en caso de ser ésta distinta a la persona denunciante.
- ▶ Descripción de los hechos, con indicación de fechas y demás circunstancias relevantes.
- ▶ Identificación de la/s persona/s que presuntamente está/n cometiendo el acoso.

La Dirección de Personas (en adelante equipo instructor) acusará inmediatamente recibo de dicha denuncia y dará traslado de la misma a las personas que vayan a instruir el oportuno expediente

Intervención Formal

Inicio:

La intervención formal se iniciará:

- ▶ Cuando no se haya considerado adecuado realizar el proceso de mediación.
- ▶ Cuando la mediación se haya producido, pero no se haya solventado el problema.

Actuaciones:

El equipo instructor establecerá el plan de trabajo, atendiendo a las siguientes pautas:

- ▶ Valorará nuevamente la necesidad de adoptar medidas cautelares, tales como apartar a las partes implicadas mientras se desarrolla la instrucción.
- ▶ Recabará cuanta información considere precisa acerca del entorno de las partes implicadas.
- ▶ Determinará las personas que van a ser entrevistadas, atendiendo fundamentalmente a las propuestas de la persona afectada y de la persona denunciada.
- ▶ Llevará a cabo las entrevistas, para lo cual:
 - ✿ Recabará de las personas entrevistadas el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a la información que sea precisa para la instrucción del procedimiento de investigación.
 - ✿ Informará a las personas entrevistadas de que la información a la que tenga acceso en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y confidencial, excepto en el caso de que deban ser utilizadas por la empresa en un procedimiento judicial o administrativo.
 - ✿ Advertirá a las personas entrevistadas que todo lo que se declare es confidencial, tanto por su parte como por parte de las personas que instruyen el procedimiento, por lo que se les indicará que no deberán revelar a nadie el contenido de la entrevista.
 - ✿ Siempre que la persona afectada o la persona denunciada lo haya requerido, ofrecerá a las personas entrevistadas la posibilidad de que, si lo desean, la representación legal de los trabajadores esté presente durante la entrevista.
- ▶ Redactará actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando total confidencialidad y reserva de su contenido. Dichas actas, firmadas por los intervinientes, quedarán en poder del equipo instructor.

- Determinará las pruebas que se deban practicar, establecerá el procedimiento para su obtención y practicará las pruebas que se determinen custodiando debidamente las mismas.

El equipo instructor informará del procedimiento que se va a seguir a las partes directamente implicadas y podrá contar con la colaboración de otras personas para el desarrollo de las actuaciones.

La intervención formal tendrá una duración máxima de 15 días laborables. No obstante, el equipo instructor podrá determinar la ampliación del plazo en casos excepcionales.

Resolución

Una vez finalizada la instrucción, el equipo instructor, en un plazo de 5 días laborables, redactará un informe final de conclusiones que será presentado a la Dirección de Personas, en el que se propondrán las medidas a adoptar.

La Dirección de Personas propondrá las actuaciones que procedan e informará a las partes implicadas de las conclusiones del informe, así como de la propuesta de solución. De las conclusiones se dará traslado a la representación legal de los trabajadores cuando ésta haya conocido el proceso.

La empresa adoptará las medidas correctivas que estime oportunas, que consistirán en:

- Medidas disciplinarias a la persona acosadora o a la persona que haya presentado falsa denuncia.
- Ayuda psicológica o médica a las personas afectadas.
- Cualquier otra que se considere conveniente.
- Archivo del caso

3.8.3.2. Medidas preventivas

- Para prevenir las situaciones de acoso, la Dirección fomentará:
- Información y sensibilización: a través del Manual de Acogida y Formaciones.
- Formación en los programas de mandos, por ser estas personas claves en la vigilancia de la aplicación de esta política.
- Estudios que desde la Dirección de Personas se realizarán con carácter periódico para conocer de forma activa la situación de la Axians.

4. ÉTICA Y CONDUCTA

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

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

Comité de cumplimiento AXIANS: En AXIANS se ha establecido un comité de cumplimiento normativo. Tiene encomendadas las funciones de actualización, supervisión, vigilancia, formación y control del Sistema de Gestión de Cumplimiento Normativo y, en definitiva, de asegurar el correcto funcionamiento del mismo.

Código de anticorrupción del grupo VINCI: Todos los empleados de AXIANS asumen como propio el código anticorrupción del grupo. AXIANS, como sociedad del grupo VINCI, adopta un comportamiento intachable y es participe en el dispositivo de prevención de la corrupción en su quehacer diario.

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

Política de responsabilidad social corporativa y códigos AXIANS: Se establece la responsabilidad social corporativa, que va más allá del cumplimiento de las leyes y las normas, dando por supuesto su respeto y su estricto cumplimiento. Se han elaborado códigos de conducta propios.

4.1. Código de ética y comportamientos del grupo VINCI



VINCI se ha construido en torno a valores sólidos, que forjan nuestra cultura y guían nuestras acciones. Para la mayoría de nosotros, se trata de valores implícitos, manifestados oralmente. Pero en un grupo que cada año acoge a miles de nuevos colaboradores, es importante explicitarlos. Este es el primer objetivo de este documento que invita a todos los colaboradores del Grupo a mostrarse especialmente atentos a la correcta aplicación de este Código.

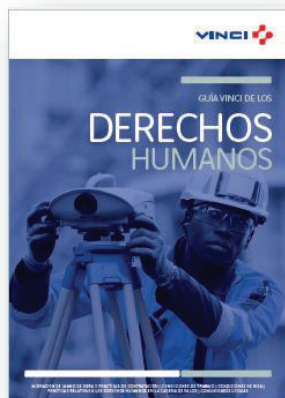
Xavier Huillard,
Presidente y Director General de VINCI

4.2. Compromisos VINCI

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

Compromiso Social

- ▶ *Velar por el respeto de los derechos humanos en nuestras actividades*



- Migración De Mano De Obra Y Prácticas De Contratación
- Condiciones de trabajo
- Condiciones de vida
- Prácticas Relativas a los Derechos Humanos en la Cadena de Valor
- Comunidades Locales

- ▶ *Actuar como empleador responsable*
- ▶ *Garantizar la seguridad de cada colaborador*
- ▶ *Garantizar la igualdad de oportunidades para todos*
- ▶ *Compartir el fruto del crecimiento*
- ▶ *Alentar el compromiso ciudadano de los colaboradores*

Compromiso con el Medio ambiente

- ▶ *Desplegar una política de eficacia ecológica*
- ▶ *Reducir el impacto de las actividades*

Compromiso de Innovación

- ▶ *Innovar de manera colaborativa y abierta*

Reglas

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

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

- ✓ *Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH);*
- ✓ *Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos;*
- ✓ *Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT);*
- ✓ *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales;*
- ✓ *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP);*
- ✓ *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC).*
- ✓ *Derecho de la competencia*

► *Lucha contra la corrupción*



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

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

Xavier Huillard,

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

4.3. Código de ética AXIANS

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

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

Así mismo AXIANS se adhiere al código Anticorrupción del Grupo VINCI, que desarrolla uno de los primeros principios para fomentar una conducta íntegra intachable y una participación en la prevención de comportamientos potencialmente corruptos.

Estos códigos son de obligado cumplimiento para todos los profesionales de AXIANS. Desde VINCI se subraya la necesidad de realizar una prevención de delitos proactiva y se enfatiza el uso de los canales de denuncia.

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

Durante 2020, no se ha producido ninguna denuncia contra código ético (vulneración de derechos humanos, laborales, etc.) en AXIANS.

4.3.1. Principios éticos

Los principios éticos básicos de actuación que deben constituir una guía obligada de conducta ética empresarial de las personas incluidas en el ámbito de aplicación de este Código son:

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

prestando especial atención a la protección de los empleados, contratistas, clientes, proveedores y entorno local, y transmitir este principio de actuación a toda la organización.

4.3.2. *Código de conducta AXIANS*

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

Derechos humanos y libertades públicas

AXIANS está comprometida con el respeto a los derechos humanos, la preservación del medio ambiente y la colaboración con el desarrollo y el bienestar de las comunidades con las que se relaciona. Estas acciones definen su Responsabilidad Corporativa con la sociedad.

Igualdad de oportunidades y no discriminación

AXIANS entiende que el crecimiento profesional de cada empleado está íntimamente ligado al desarrollo integral de la persona. Por este motivo promueve la formación de sus empleados, fomentando un ambiente en el que la igualdad de oportunidades laborales llegue a todos y cada uno de sus miembros y asegurando la no discriminación.

Acoso Laboral y Sexual

AXIANS vela porque no se produzcan situaciones y comportamientos de tipo verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o con efecto de atentar contra la dignidad de las personas, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo no deseado por la víctima.

Uso y protección de los activos

AXIANS pone a disposición de sus empleados los recursos necesarios para el desempeño de su actividad profesional y se compromete a facilitar los medios necesarios para la protección y salvaguarda de estos.

Propiedad Intelectual e Industrial

El derecho de usar o explotar, en forma industrial o comercial, cualesquiera innovaciones o invenciones que produzcan los empleados de AXIANS, en el ejercicio de su actividad laboral, y que den lugar a marcas, patentes, modelos de invención, derechos de autor, diseños y modelos tecnológicos, etc., pertenecerán a AXIANS, quien, como titular único de los derechos recogidos en la Ley de Propiedad Intelectual, los protegerá en los términos establecidos por dicha Ley.

Conflicto de intereses

AXIANS reconoce y respeta la intervención de sus empleados en actividades financieras y empresariales distintas a las que desarrollan para la Compañía.

Regalos, obsequios y atenciones

Los empleados de AXIANS, por razón del cargo que ocupen, no podrán aceptar regalos, atenciones, servicios o cualquier otra clase de favor de cualquier persona o entidad, que puedan afectar a su objetividad o influir en una relación comercial, profesional o administrativa.

Seguridad, higiene y protección medioambiental

A través de los planes de Responsabilidad Social Corporativa en diferentes ámbitos de aplicación, AXIANS se compromete a conducir sus actividades de manera que se minimicen los impactos medioambientales negativos y se alcance un alto nivel de seguridad en sus procesos, instalaciones y servicios, prestando especial atención a la protección de sus empleados, contratistas, clientes, proveedores y entorno local.

Uso de herramientas y equipos informáticos

Como herramienta de trabajo, los empleados disponen de acceso a Internet, así como de una dirección de correo electrónico. Tendrán además derecho al uso de los ordenadores, móvil y cualquier herramienta informática que necesite para el correcto desarrollo de su trabajo. Los trabajadores de AXIANS reconocen expresamente que estas herramientas de trabajo son propiedad de la Compañía.

Transparencia de la información

AXIANS y el Grupo Vinci consideran la transparencia en la información como un principio básico que debe regir su actuación. En particular, se garantiza que la información que se comunica a terceros, en virtud de la legislación aplicable, es veraz y completa, refleja adecuadamente su situación financiera, así como el resultado de sus operaciones y es comunicada cumpliendo los plazos y demás requisitos.

Información confidencial

AXIANS y el Grupo Vinci entienden que la información es uno de sus principales activos, imprescindible para la gestión de sus actividades. Por este motivo, ha desarrollado una Política de Seguridad de la Información (integrada en la Política de Calidad, Medio Ambiente, Seguridad de la Información, Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejora Continua).

Relaciones con los clientes

AXIANS asume, lidera e impulsa el compromiso con la Calidad facilitando los recursos necesarios y estableciendo las medidas apropiadas para asegurar el cumplimiento con los requisitos de cliente y de los compromisos adquiridos con terceras partes interesadas.

Relaciones con los compañeros

Para AXIANS, los trabajadores suponen uno de sus activos más preciados y por ello se compromete a respetarlos en todo momento.

Relaciones con los partners

AXIANS establecerá con sus partners o socios de negocio, una relación de colaboración basada en la confianza, la transparencia en la información y la puesta en común de conocimientos, experiencias y capacidades, para alcanzar objetivos comunes y beneficio mutuo y a ello deben comprometerse sus empleados, quienes aplicarán los mismos principios éticos, de respeto, ambiente favorable y trabajo en equipo, como si se tratara de empleados internos.

Relaciones con los proveedores y contratistas

Los procesos de selección de proveedores y contratistas de AXIANS se desarrollarán con imparcialidad y objetividad, para lo que sus empleados deberán aplicar criterios de calidad y coste en dichos procesos, evitando la colisión de intereses personales con los de la Compañía.

Protección de datos personales

AXIANS impulsa la aplicación de las nuevas tecnologías, siendo consciente de los efectos derivados de una inadecuada utilización de estas y comprometiéndose a cumplir con la normativa en protección de datos aplicable.

Competencia leal y defensa de la competencia

AXIANS se compromete a competir en los mercados de forma leal impulsando la libre competencia en beneficio de los consumidores y usuarios, cumpliendo siempre las normas jurídicas en vigor.

Relación con gobiernos y autoridades –legalidad

AXIANS manifiesta su neutralidad política y se compromete a cumplir fiel y respetuosamente todas las obligaciones legales a las que está sujeta en cualquier país donde desarrolle su actividad.

Medidas contra el soborno y la corrupción

Los empleados de AXIANS no podrán realizar ni ofrecer, de forma directa o indirecta, ningún pago en metálico, en especie o cualquier otro beneficio, a cualquier persona al servicio de cualquier entidad, pública o privada, partido político o candidato para un cargo público, con la intención de obtener o mantener, ilícitamente, negocios u otras ventajas.

Blanqueo de capitales e irregularidades en los pagos

Con objeto de prevenir y evitar la realización de blanqueo de capitales provenientes de actividades delictivas o ilícitas, los empleados de AXIANS deberán prestar especial atención a aquellos supuestos en que existan indicios de falta de integridad de las personas o entidades con las que se realizan negocios, además de su deber genérico de cumplir con las disposiciones legales aplicables.

Registros y operaciones financieras

Todas las transacciones de AXIANS deben ser reflejadas con claridad y precisión en los archivos y libros de la Compañía.

Materia fiscal

AXIANS promueve una relación de cooperación con la Agencia Estatal de Administración Tributaria y paga los impuestos que le corresponden por ley. Como consecuencia, los empleados deberán actuar, no solo conforme a las leyes y normas tributarias que les sean de aplicación, sino de acuerdo con las normas y procedimientos de control interno que incluyen las buenas prácticas basadas en el principio de transparencia. Ningún empleado colaborará conscientemente con terceros en la violación de ninguna ley, ni participará en ninguna actuación que comprometa el respeto al principio de legalidad.

Donaciones y proyectos de contenido social

AXIANS en su compromiso con el progreso y el bienestar de las comunidades con las que se relaciona, contribuye activamente a su desarrollo mediante donaciones y proyectos de contenido social y cultural, a la integración de la discapacidad y a la apuesta por la diversidad y la igualdad.

Cumplimiento del Manual de Buenas Prácticas Ambientales

Los empleados de AXIANS asumen los principios contenidos en el Manual de Buenas Prácticas Ambientales. Su respeto y cumplimiento aseguran la minimización del impacto ambiental, así como el uso racional de recursos.

4.4. Políticas AXIANS

Política de Cumplimiento Normativo



Política de CN

Política de Cumplimiento Normativo

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

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

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

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

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

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

Versión 1.0
1 de diciembre de 2020

Pág. 1/2



Política de CN

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

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

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

Emilio Cabañas

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

Política SGI



Política del SGI

Política de Calidad, Medio Ambiente, Seguridad de la Información, Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejora Continua

Acuntia, S.A.U (Axians), cuya actividad principal consiste en:

- Proporcionar servicios de ingeniería en el diseño, desarrollo, venta, implementación y mantenimiento de:
 - ✓ redes seguras para la transmisión de voz, datos, video
 - ✓ sistemas de almacenamiento
- Instalación de sistemas de cableado estructurado y fibra óptica, redes de área local y extensa, servicios de comunicaciones IP y de seguridad
- Prestación de servicios de monitorización remota

Mediante el establecimiento de la presente Política pretende enfocar tanto al personal como los procedimientos de Axians hacia el objetivo común de maximizar la satisfacción del cliente y garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, en un continuo proceso de Mejora que permita a la compañía alcanzar sus objetivos y que estimule el desarrollo profesional de nuestro equipo humano, cumpliendo los requisitos aplicables.

En el marco de nuestro Sistema de Gestión Integrado, Axians asume los siguientes compromisos:

- ▶ Adoptar las medidas que permitan una Mejora Continua de los sistemas de gestión implantados
- ▶ Establecer objetivos y metas de calidad, medioambiente, seguridad de la información y seguridad y salud en el trabajo, coherentes con la presente Política y con el desarrollo de nuestra actividad, con el fin de evolucionar positivamente en nuestro negocio, mejorar los resultados de nuestro comportamiento respecto a los sistemas de gestión implantados y consiguiendo así la Mejora Continua de nuestro Sistema de Gestión Integrado
- ▶ Establecer y mantener un Plan de Mejora Continua, con el que medir y hacer seguimiento de los criterios de evaluación de las oportunidades de Mejora, principalmente grado de cumplimiento de objetivos de la compañía y requisitos de cliente
- ▶ Mantener un Sistema de Gestión Integrado adecuado a la organización y desarrollo de nuestras actividades y acordes con los principios establecidos en las Normas UNE EN ISO 9001, PECAL 2110, UNE EN ISO 14001, UNE EN ISO 27001, Esquema Nacional de Seguridad, UNE EN ISO 20000-1 e ISO 45001, en sus versiones en vigor y para los alcances definidos en cada una de ellas
- ▶ Prevenir la contaminación y realizar sus actividades con el fin de minimizar el impacto que las mismas puedan ocasionar en el Medio Ambiente
- ▶ Proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de lesiones y deterioro de la salud relacionados con el trabajo

Versión 6.7
17 de enero de 2020

Pág. 1/2



Política del SGI

- ▶ Establecer acciones para eliminar los peligros y reducir los riesgos, daños y lesiones de los trabajadores y conseguir un entorno de trabajo seguro y saludable
- ▶ Establecer acciones para incentivar la consulta y participación de los trabajadores
- ▶ Proteger los datos personales y poner en marcha los mecanismos necesarios para prevenir las violaciones de seguridad de los datos
- ▶ Cumplir con toda la normativa de protección de datos aplicable, incluido el Reglamento (UE) 2016/679 y cualquier otra disposición de protección de datos de cualquier Estado Miembro o de la Unión Europea, documentando las reglas de conducta aplicables a la compañía que sean necesarias a tal efecto y aplicando las medidas técnicas y organizativas encaminadas a garantizar el cumplimiento de dicha normativa
- ▶ Cumplir con la legislación aplicable, con los requisitos aplicables de seguridad de la información y otros requisitos que Axians suscriba, relacionados con la actividad de la compañía, partes interesadas y con los aspectos ambientales

La dirección de Axians aprueba la presente Política y confiere al responsable del sistema de gestión y al órgano consultivo de seguridad y salud en el trabajo la autoridad necesaria para lograr su desarrollo y aplicación.


Emilio Cabañas
Director General
ACUNTIA, S.A.U.

Versión 6.7
17 de enero de 2020

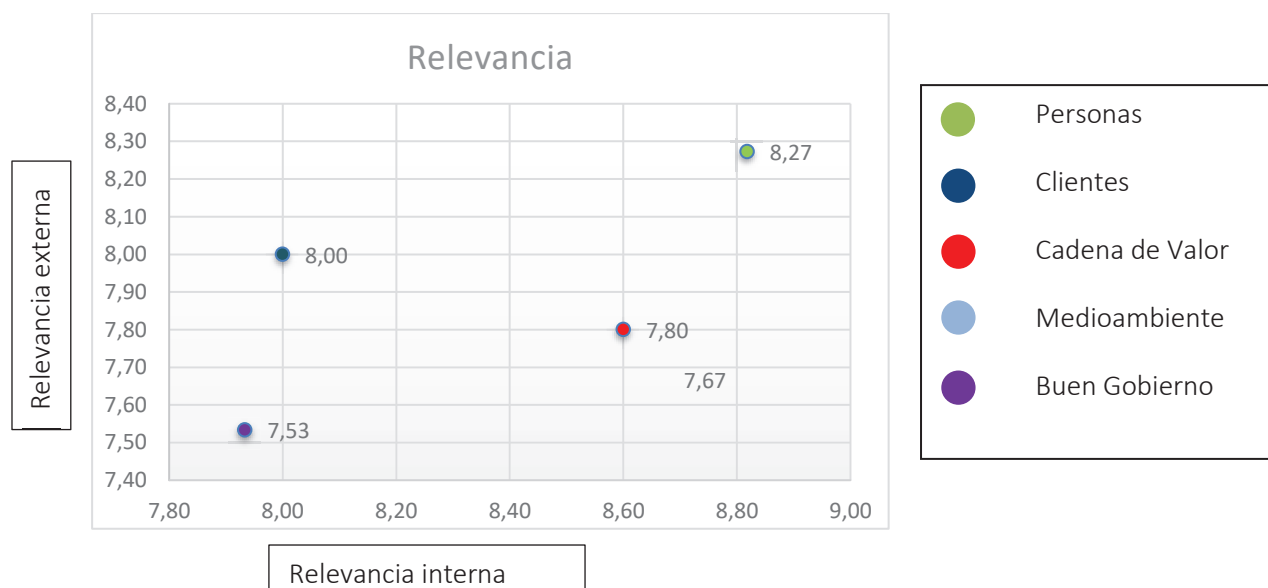
Pág. 2/2

5. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

5.1. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

Partiendo del análisis del Contexto en el que opera AXIANS, donde se identifican las partes interesadas, se definen una serie de cuestiones relacionadas con éstas y la forma en que AXIANS las analiza, desde el punto de vista de necesidades, expectativas, riesgos y plan de acción, en su caso.

Estas cuestiones, son clasificadas y finalmente priorizadas, para llegar al Análisis de Materialidad, que se resume en el siguiente gráfico:



Como partes interesadas, AXIANS ha identificado a sus accionistas (VINCI), la Administración Pública, Clientes, Competidores, Empleados, Entidades Financieras, Partners y Proveedores/Subcontratistas. La forma de comunicación con las mismas es mediante comunicación electrónica (correo electrónico).

Las cuestiones relacionadas con sus partes interesadas, y que se han agrupado en 5 grupos, son las siguientes:

Personas: cuestiones relacionadas con Seguridad y Salud de los Trabajadores, el entorno cultural, social y ambiente de trabajo, cuestiones relacionadas con la pandemia por COVID y comunicación interna.

Clientes: cuestiones relacionadas con requisitos de cliente, Aseguramiento de la Calidad y seguridad de la información.

Cadena de valor: cuestiones relacionadas con el sector de telecomunicaciones, competencia, alianzas con proveedores y el entorno tecnológico.

Medioambiente: cuestiones relacionadas con aspectos ambientales e impacto ambiental, así como con cumplimiento de normativa y requisitos medioambientales.

Buen gobierno: cuestiones relacionadas con imagen, reputación, solvencia, sinergias con el grupo, accionista, entorno legal y social, financiero, cumplimiento contractual y de seguridad de la información, homologación de proveedores y cumplimiento ético y normativo.

5.2. COMPROMISOS CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

5.2.1. *Impacto de nuestra actividad*

En 2020, en colaboración con OMEXOM, AXIANS ha colaborado en el proyecto **Caserío Arangoiti**, primer edificio con consumo energético casi nulo monitorizado, proyecto innovador que apuesta por la sostenibilidad energética aplicando una instalación eficiente e inteligente.

El proyecto se enfocó hacia la sostenibilidad, convirtiéndolo en un edificio de consumo de energía casi nulo. Gracias al uso de la instalación fotovoltaica eficiente e inteligente, con tecnología que aprovecha al máximo la radiación y con un sistema de gestión de edificios que transforma la energía solar en corriente, la almacena y la sigue distribuyendo de forma eficiente mediante la interconexión de la instalación con otros equipos consumidores para su desconexión en caso de no uso. Aquí se ve reflejado como la tecnología es fundamental para lograr ese objetivo.

El sector tecnológico es clave para que el sector energético sea más eficiente y sostenible, siendo de gran importancia el diseño completo de los centros de control y las herramientas necesarias para la supervisión de los diferentes puntos de la red, sin olvidarnos de la ciberseguridad que garantiza la protección de las redes frente a todo tipo de amenazas.

Otros proyectos que implanta AXIANS que favorecen el ahorro energético de nuestros clientes, son, entre otros, la definición de redes por software (SDN), la virtualización de servidores y soluciones de hiperconvergencia.

- ▶ Infraestructura de red definida por software: permite satisfacer mayores necesidades de conectividad en el datacenter con el menor consumo de electricidad y climatización posible.
- ▶ Servidores virtualizados: permiten consolidar un gran número de cargas de trabajo con un número reducido de servidores físicos con el consiguiente ahorro de consumo de electricidad, climatización, etc
- ▶ Implantación de una solución de hiperconvergencia: consolida un gran número de cargas de trabajo con un número reducido de servidores físicos con el consiguiente ahorro de consumo de electricidad, climatización, etc

5.2.2. Acciones de patrocinio

En 2020 se llevó a cabo la encuesta de satisfacción de cliente y, por primera vez, de proveedores. Ligada a esta encuesta, y en línea con la apuesta de AXIANS por la promoción de la responsabilidad social corporativa, por cada encuesta cumplimentada se realizó una donación de 20 euros al **Club Siempre**, entidad sin ánimo de lucro especializada en el esquí alpino para personas con discapacidad visual.

Esta entidad tiene como objetivo una mayor integración de las personas con discapacidad en el deporte. <http://clubsiempre.es>

El importe total donado por esta acción ha ascendido a 2.360 euros.

5.3. SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES

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

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

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

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

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

Desde el punto de vista de la corrupción, se analizan anualmente los diez principales proveedores y subcontratas utilizados, incluyéndose en este análisis aspectos financieros, de cumplimiento ético, reputación, etc. Del análisis realizado en 2020, todos los proveedores y subcontratas han resultado homologados positivamente por AXIANS.

Durante 2020 AXIANS ha trabajado con un total de 538 proveedores y subcontratas.

Código ético proveedores



CÓDIGO ÉTICO DE PROVEEDORES

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

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

1 Integridad y transacciones comerciales éticas

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

2 Respeto y prácticas laborales

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

3 Seguridad y Salud

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



8 Sanciones y penalidades

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

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

Firma en representación de la Dirección de Axians España.


D. Emilio Cabañas Perianez
Director General



D. Juan Nebel
Director de Recursos Humanos

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

Nombre:

Cargo:



4 Requisitos de calidad

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

5 Protección del Medio ambiente

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

6 Información confidencial

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

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

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

7 Cumplimiento legal y subcontratación

Los proveedores están obligados a dar cumplimiento en todo momento a la legislación competente y vigente en sus operaciones, a la legislación aplicable en los países donde se desarrolle la ejecución de los contratos y a los Principios del Pacto Mundial.

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

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

5.3.1. Alianzas y acuerdos con proveedores

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

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



Alianzas y acuerdos (Red y Seguridad)





Alianzas y acuerdos (Red y Seguridad)

5.3.2. Acreditaciones y Certificaciones

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

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

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



13 CCDA
8 CDP
9 CCIE (R&S / SEC / SP)
127 CCNA (CCNA-COLL / CCNA-SP / CCNA-SEC / CCNA-W / CCNA-WL / CCNA-DC)
54 CCNP (CCNP-COLL / CCNP-SP / CCNP-SEC / CCNP-W / CCNP-WL / CCNP-DC)
5 Cisco Business Value Analyst
1 Cisco Business Value Specialist
CBVS
1 Cisco Certified Business Value
Practitioner CCBV
2 Cisco Sales Expert CSE6

Gold Partner
Arquitecturas:
-Advanced Collaboration Architecture Specialization
-Advanced Data Center Architecture Specialization
-Advanced Enterprise Networks Architecture Specialization
-Advanced SP Architecture Specialization
-Advanced Security Architecture Specialization
SpecializationEspecializaciones:
-Advanced SP Mobility Technology Specialization
-Advanced SP Routing Technology Specialization
-Advanced Unified Computing Technology Specialization
-Advanced Unified Fabric Technology Specialization
-Master Cloud Builder Specialization
Authorized Technology Provider:
-ATP Cisco Application Centric Infrastructure
-Cisco Authorized SP Video Partner
UCS Capacity Assurance-Try and Buy
WebEX Commission Pilot Program
Customer Satisfaction Excellence
Academy Network Partner
Accelerated TelePresence Try And Buy
Cisco Certified Refurbished Equipment
Cisco Meeting Server formerly Acano
GPN Partner Agent
GPN Resale Host.



Diamond Partner
9 Extreme Networks Certified Specialist – NAC
7 Extreme Networks Certified Expert – Networking
5 Extreme Networks Presales Professional (EPP)
4 Extreme Networks Switching & Routing – XOS Specialist
4 Extreme Networks Certified Specialist – Wireless
3 Extreme Wireless 2016
3 Extreme Networks Sales Professional (ESP)
3 Extreme Networks Design Engineer (EDE)
2 Extreme Networks Certified Architect
2 Extreme Networks Certified Expert – Network Security
1 Extreme Cloud Wireless 2016
1 Extreme Wireless Sales Overview
Master Automated Campus
Master Smart OmniEdge



Platinum Partner
12 Palo Alto Networks Accredited Sales Expert (ASE)
7 Palo Alto Networks Accredited Configuration Engineer (ACE)
7 Palo Alto Networks Certified Network Security Engineer (PCNSE)
4 Palo Alto Networks PSE: Endpoint Associate
3 Palo Alto Networks PSE: Platform Associate
3 Palo Alto Networks PSE: Platform Professional
4 Palo Alto Networks PSE: Foundation
1 Palo Alto Networks Endpoints Fundamentals



Elite Partner
17 Juniper Networks Certified Associate (JNCIA IDP / Junos)
15 Juniper Networks Certified Internet Specialist (JNCIS ENT / SEC / SP)
9 Juniper Networks Certified Internet Professional (JNCIP ENT / SEC / SP)
6 Juniper Networks Certified Support Professional (JNCSP ENT / SEC / SP)
1 Juniper Networks Certified Design Specialist (JNCDS-DC)
1 Juniper Networks Certified Design Associate (JNCDA)
1 Juniper Networks Certified Internet Expert (JNCIE-SP)



Gold Partner
9 Fortinet NSE 4 Network Security Professional
1 Fortinet Certified Network Security Professional FCNSP
1 Fortinet Fortimail Specialist
1 Fortinet NSE Security Sales Associate
1 Fortinet Fortiweb Specialist
1 Fortinet NSE 5 Network Security Analyst
1 Fortinet Certified Network Security Administrator FCNSA
1 Fortinet NSE 7 Troubleshooting Professional



Platinum Partner
6 Blue Coat Certified ProxySG Administrator BCCPA
6 Blue Coat Certified ProxySG Professional BCCPP
4 Blue Coat Level 1 Technical Fundamentals SE
1 Symantec Technical Specialist



Gold Partner
6 F5 Certified BIG-IP Administrator
3 F5 Accredited Sales Professional
2 F5 Accredited Technical Sales Professional
2 F5 Accredited Security Pre-Sales Professional
2 F5 Accredited Security Sales Professional
1 F5 Certified Technology Specialist, LTM



Enterprise Solution Provider
8 VMware Certified Professionals (VCP)
5 VMware Sales Professional (VSP)
4 VMware Technical Sales Professional (VTSP)
1 vSphere 4



Silver Solution Advisor
3 Citrix Certified Administrator for Citrix NetScaler (CCA)
1 CCSP for Desktop/Server Virtualization & Virtual Computing
1 CCSP 2011 for Application Networking
1 Citrix Certified Associate – Networking (CCA-N)
1 Citrix Certified Professional – Networking (CCP-N)
1 Citrix Certified Sales Professional 2013
1 Citrix NetScaler SD-WAN Certified



Oracle Gold Partner
1 Network Session Delivery and Control Infrastructure Sales Specialist
1 Network Session Delivery and Control Infrastructure PreSales Specialist
1 Oracle Communications Diameter Signaling Router Sales Specialist
1 Oracle Communications Diameter Signaling Router PreSales Specialist



Authorized Partner
1 Arista Networks Professional Sales Engineer
1 Arista Certified Engineering Associate
1 Arista Networks Sales Training



Silver Partner
3 ForeScout Certified Administrator



Select Installation Partner
3 Systimax Installation and Maintenance
3 Systimax Design & Engineering
3 Systimax Masterclass D&E and I&M
2 Systimax iPatch Sales and Marketing
2 ImVision GL5555 CISS Pre-Qualifier
2 Systimax Certified ImVision Support Specialist
1 Systimax Data Center Fundamentals
1 Data Center 2.0 Design and Engineering



Enterprise Solution Provider
3 Star Partner
4 Check Point Sales Certification (CPSC)
4 Check Point Certified Security Expert (CCSE)
1 Check Point Certified Security Administrator (CCSA)



Elite Partner
3 Infoblox Core DDI Basic Configuration (CDBC)
2 Certified Infoblox Core Administrator (CICA)
1 Certified Infoblox Core Engineer (CICE)
1 Certified Infoblox Support Technician (CIST)
1 Infoblox Core DDI Advanced Troubleshooting (CDAT)



Silver Partner
2 Pure Sales Training
1 Pure Accredited Partner Installer (PAPI)
1 Pure Technical Training



Gold Partner
3 Tufin Certified Security Expert – TCSE
















Authorized Partner
1 Arista Networks Professional Sales Engineer
1 Arista Certified Engineering Associate
1 Arista Networks Sales Training



Silver Partner
5 Allot Certified Technical Engineer (ACTE)
1 Allot Certified Product Professional (ACPP)











Advance Solution Provider
7 CA Ehealth Administration Acreditación
4 CA Spectrum Infrastructure Manager Administrator
3 CA Spectrum Foundations Acreditación
3 CA eHealth Professional
3 CA Spectrum Infrastructure Manager Professional
2 CA Spectrum Infrastructure Manager Foundations Acreditación
2 CA Spectrum Infrastructure Manager Optimization and Customization Acreditación
2 CA eHealth Administrator
1 CA Spectrum Operator Acreditación
1 CA Performance Management Differences 200
1 CA Performance Management Support Training
1 CA Spectrum Infrastructure Manager r9.2 Operator Acreditación
1 CA Introscope r9: Up and Running Acreditación
1 CA Customer Experience Manager Up and Running 200 Acreditación
1 CA NetQoS Performance Center Foundations Acreditación

 Sophos Gold Partner Gold Partner	 commvault GOLD PARTNER Gold Partner 2 Commvault Certified Professional 1 Commvault System Administrator 1 Commvault Technical Sales Professional (CVTSP)
 vasco SELECT PARTNER Select Partner 2 Vasco Certified Sales Expert	 aruba a Hewlett Packard Enterprise company Partner 2 Aruba Certified Mobility Professional (ACMP) 1 Aruba Certified ClearPass Professional (ACCP)
 riverbed PREMIER PERFORMANCE PARTNER PROGRAM Premier Partner 6 Riverbed Technical Sales Associate – WAN Optimization (RTSA-W) 6 Riverbed Sales Associate (RSA) 5 Riverbed Technical Sales Specialist – WAN Optimization (RTSS-W) 3 Riverbed Certified Solutions Associate – WAN Optimization (RCSA-W) 2 Riverbed Sales Specialist Network Performance Management 2 Riverbed Sales Specialist – Network Performance Management (RSS-NPM) 1 Riverbed Certified Solutions Associate – Network Performance Management (RCSA-NPM) 1 Riverbed Technical Sales Associate – Network Performance Management (RTSA-NPM) 1 Riverbed Sales Specialist – WAN Optimization (RSS-W)	 A10 AFFINITY PARTNER PROGRAM Gold Partner 3 A10 Certified Engineer for Application Delivery
	 infinera Gold Partner
	 ekahau Certified Partner 8 Ekahau Certified Survey Engineer ECSE
	 splunk Associate Reseller
	 ARBOR AUTHORIZED RESELLER 2 Arbor Spectrum Partner Sales Certification 1 Arbor Certified Pravail NSI Specialist
 harmonic 2 DVB/MPEG/IPTV Training 1 Probel Training 3 Digital Video Training	 ciena Partner Certified
	 DELLEMC AUTHORIZED PARTNER Authorized Partner

5.4. Reconocimientos y premios de proveedores

A continuación, se muestran algunos de los principales reconocimientos y premios de fabricante que ha obtenido AXIANS en los últimos años:

 CISCO	<ul style="list-style-type: none"> Commercial Partner of the Year 2017 Cloud Builder Partner of the Year 2017 Primera ATP en España de Invicta Enero 2015 Primer Partner en España en conseguir el Master Cloud Builder Enero 2014 EMEAR Partner of the Year 2014 in Architectural Excellence Service Provider Architecture Cloud Builder Partner of the Year 2014 Capital Partner of the Year 2014 EMEAR Partner of the Year 2013 in Architectural Excellence Service Provider Architecture Best Datacenter Partner FY10 & FY11 Service Partner of The Year FY07 & FY11
--	--

	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Partner de año 2019 ▶ Partner with the most innovative Project using Extreme Analytics 2016 ▶ Best Partner in 3D Solution Selling 2015 ▶ Largest Revenue Win in new Customer 2011 ▶ Best Secure Network Partner of the Year in Southern Europe 2006
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Best Sales Growth of the year 2016 ▶ Best Education Project of the year 2016 ▶ Best Networking Certification Growth of the year 2016 ▶ Best Sales Engagement IR of the year 2015
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Best Service Provider Partner of the Year 2015 ▶ Professional Services Partner of the Year 2014 ▶ Professional Services Partner of the Year 2013 ▶ Education Partner of the Year 2010
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Partner of the Year 2015 ▶ Partner of the Year 2014 ▶ Partner of the Year 2013 ▶ Partner of the Year 2012
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Best Collaboration in Banking Opportunities FY16 ▶ Partner of the Year 2016 ▶ Best Partner Fiscal Year 2012
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ EMEA Growth Award 2016 ▶ Growth Award 2015 ▶ Best IPTV Integrator FY07-10 ▶ Best Growth Partner FY2014 ▶ Best Docsis Integrator FY09-11
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Best Partner Iberia FY11 & FY12
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Apuesta por FlexPod FY12

Además, anualmente se realizan, dentro del proceso de mejora continua de AXIANS, encuesta a los principales proveedores. El resultado para la realizada en 2020 fue de:

7,95



Sobre 10 nota media global satisfacción de proveedor

5.5. COMPRAS SOSTENIBLES

AXIANS favorece la contratación local:

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

En concreto, el importe de compra nacional en 2020 ha ascendido a 21 MM de euros, lo que supone un **32% sobre el total de compras**.

5.6. CLIENTES

5.6.1. *Hacia la Excelencia en el servicio*

El Sistema de Gestión Integrado de AXIANS está orientado hacia la mejora continua de la organización. En torno a este criterio, se desarrollan compromisos y líneas de actuación por ámbitos: el cumplimiento estricto de la legislación vigente aplicable y otros requisitos que AXIANS suscribe en los mercados en los que actúa; el conocimiento preciso de la naturaleza y magnitud de los impactos medioambientales; los requerimientos de los clientes; los riesgos para el trabajador de las actividades y productos; y la mejora de la competitividad a través del conocimiento tecnológico de sus recursos humanos, que permite aportar valor y diferenciación respecto a la competencia.

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

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

Con relación a sus clientes, AXIANS apuesta por la Mejora Continua y para ello dispone de diversos mecanismos para medir el nivel de satisfacción de los clientes y para recoger su opinión, comprobar el cumplimiento de sus estándares de calidad con relación a la calidad del servicio y, además, implementar sugerencias de mejora.

La mejora de la calidad del servicio es un elemento esencial para mantener la actividad de la organización, reforzar la confianza con el cliente y acceder a nuevos mercados. Contar con un sistema de calidad permite alcanzar objetivos ligados a la mejora continua y su implantación y mantenimiento implica rigurosos procesos internos y externos de auditoría, que velan por el cumplimiento de los estándares de calidad establecidos.

La satisfacción de cliente se mide de tres modos:

- Encuesta general.

8,89



Sobre 10 nota media global satisfacción de cliente

- Encuesta por caso.

9,43



Sobre 10 nota media global encuesta resolución casos

- Encuesta por proyecto.

8,85



Sobre 10 nota media global encuesta proyectos

Como se puede observar, la valoración de clientes de AXIANS, en 2020, ha sido muy positiva, resultando en media para clientes un **9,05 de puntuación**.

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

En 2020, se documentaron **60 acciones de mejora** cuyo origen se encuentra en los distintos sistemas de gestión; muchas de ellas encuentran su origen en auditorias, revisión por la dirección, encuestas, etc.

AXIANS dispone de una herramienta informática para el tratamiento de reclamaciones, con un sistema de escalado para su resolución. En 2020, no se ha documentado ninguna reclamación relevante de cliente.

5.6.2. Clasificaciones clientes

AXIANS presta sus servicios a una amplia cartera de clientes públicos y privados, tanto nacionales como internacionales, y dentro de esta cartera, tiene como clientes a 21 de las 35 empresas que conforman el IBEX35.

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

En relación con la seguridad y salud de clientes, mediante el procedimiento de Coordinación de Actividades Empresariales, AXIANS se asegura de cumplir en cada momento con los requisitos de prevención de riesgos de cada cliente. Desde la gestión documental para la homologación, hasta

requisitos para accesos de personal de AXIANS a cliente, desde el área de Prevención de Riesgos de AXIANS se revisa, verifica y registra el cumplimiento de requisitos, para cada uno de nuestros clientes.

Registro Oficial de Licitadores y Empresas Clasificadas (ROLECE)

SERVICIOS:

Servicios de mantenimiento y reparación de equipos e instalaciones informáticos y de telecomunicaciones

Servicios de explotación y control de sistemas informáticos e infraestructuras telemáticas

Certificado calificación - homologación REPRO

1.04.12 Cables de fibra óptica

1.04.15 Cables coaxiales

1.07.02 Bandejas portacables y accesorios de grapado

1.07.08 Tomas de corriente

1.07.25 Canalizaciones eléctricas prefabricadas

1.07.28 Tubo de PVC para conducción eléctrica

1.19.01 Teléfonos y teléfonos móviles

1.19.03 Equipos de transmisión

1.19.07 Microondas (inc. barrido uhf)

1.19.09 Hardware informático: estaciones de trabajo y servidores (PC, terminales simples, UNIX, etc.)

1.19.10 Hardware informático: grandes ordenadores (CPU, almacenamiento y otros equipos y accesorios de grandes ordenadores)

1.19.12 Equipos y accesorios de comunicación (routers, módem, hubs, cables, etc.)

2.01.01 Instalación y mantenimiento de equipos de telecomunicación (exc. redes)

2.01.02 Instalación y mantenimiento de equipos y redes informáticas

2.01.03 Servicios de desarrollo de software y otras aplicaciones informáticas

2.01.05 Servicios de integración de sistemas y herramientas informáticas

2.02.01 Consultoría informática

2.02.02 Consultoría de telecomunicaciones

2.02.04 Consultoría organizacional y de gestión del cambio

3.01.21 Montaje eléctrico

3.99.05 Servicios de pruebas/ensayos técnicos y análisis

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



6. GESTIÓN DEL RIESGO

AXIANS tiene implementado dentro de su Sistema Interno de Gestión (SGI) una gestión de riesgos estructurada en una matriz de riesgos y oportunidades, mediante la cual:

- ▶ Se identifican los riesgos de todos los procesos de forma continua, se valorizan y priorizan.
- ▶ Permite la supervisión y seguimiento permanente del SGI
- ▶ Contribuye a la mejora continua del SGI, mediante el establecimiento de iniciativas y acciones para abordar los riesgos y oportunidades detectados.
- ▶ Se realiza un control y seguimiento de las medidas establecidas y evaluación de la eficacia.

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

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

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

- I. Responsabilidad Civil Explotación
- II. Responsabilidad Civil Productos
- III. Responsabilidad Civil Contaminación Súbita y Accidental
- IV. Responsabilidad Civil Patronal
- V. Responsabilidad Civil Profesional
- VI. Defensa y Fianzas

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

Artículo Ley 11/2018	Información solicitada por la Ley de Información No Financiera	Página
44.6a	Breve descripción del modelo de negocio del grupo (entorno empresarial, organización y estructura): actividades, marcas, productos y servicios; tamaño de la organización.	5
44.6a	Mercados en los que opera: ubicación sede y ubicación operaciones	9
44.6a	Objetivos y estrategias de la organización	18
44.6a	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	18
	Análisis grupos de interés: identificación y canales de comunicación	85
	Estudio de materialidad: metodología y aspectos materiales.	85
Cuestiones Medioambientales		
44.6d	Principales riesgos ambientales que afectan a la organización relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos. Información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, mediano y largo plazo.	27
44.6b - 44.6c	Políticas y compromisos. procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado. Los resultados de esas políticas incluyendo indicadores clave de resultados	99
Información general detallada		
44.6 -I-	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	24
44.6 -I-	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	26
44.6 -I-	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	27
44.6 -I-	Aplicación del principio de precaución	25
44.6 -I-	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	27
Contaminación		

44.6 -I-	Descripción de medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de la actividad (Indicar las emisiones distintas a las de CO ₂ eq, es decir, contaminación acústica, contaminación lumínica, olores, vibraciones, partículas, NO _x , SO _x , CO, COV, etc.)	29
Economía circular y prevención y gestión de residuos		
44.6 -I-	Descripción de medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	27
44.6 -I-	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	35
Uso sostenible de los recursos		
44.6 -I-	Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	34
44.6 -I-	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	34
44.6 -I-	Consumo, directo e indirecto, de energía	29
44.6 -I-	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	26 y 33
44.6 -I-	Uso de energías renovables	29
Cambio climático		
44.6 -I-	Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	30
44.6 -I-	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	29
44.6 -I-	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	33
Protección de la biodiversidad		
44.6 -I-	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	25
44.6 -I-	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	36
Cuestiones sociales y relativas al personal		
44.6d	Principales riesgos que afectan a la organización en materia laboral, de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, de discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal. Explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos. Información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, mediano y largo plazo	64

44.6b - 44.6c	Políticas y compromisos. procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado. Los resultados de esas políticas incluyendo indicadores clave de resultados	75
Empleo		
44.6 -II-	Número de empleados por país	38
44.6 -II-	Número total y distribución de empleados por sexo, edad y clasificación profesional	38
44.6 -II-	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	42
44.6 -II-	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	46
44.6 -II-	Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	45
44.6 -II-	Brecha salarial, la remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	45
44.6 -II-	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago de los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	45
44.6 -II-	Implantación de políticas de desconexión laboral	56
44.6 -II-	Empleados con discapacidad	66
Organización del trabajo		
44.6 -II-	Descripción de la organización del tiempo de trabajo (turnos, gestión de horas extra, flexibilidad en la jornada laboral, etc.)	47
44.6 -II-	Descripción de medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	47 y 69
44.6 -II-	Número de Horas de absentismo	48
Salud y seguridad		
44.6 -II-	Descripción de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo	49
44.6 -II-	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.	51
Relaciones sociales		
44.6 -II-	Descripción de la organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	56
44.6 -II-	Descripción del balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	56
44.6 -II-	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	56
Formación		

44.6 -II-	Descripción de las políticas implementadas en el campo de la formación	62
44.6 -II-	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	63
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		
44.6 -II-	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	66
Igualdad		
44.6 -II-	Descripción de medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	66
44.6 -II-	Descripción de planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	67
44.6 -II-	Descripción de la política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	67
Respeto a los derechos humanos		
44.6d	Principales riesgos que afectan a la organización en materia de derechos humanos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos. Información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, mediano y largo plazo	75
44.6b - 44.6c	Políticas y compromisos. procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado. Los resultados de esas políticas incluyendo indicadores clave de resultados	78
Derechos humanos		
44.6 -III-	Descripción de la aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	79
44.6 -III-	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	78

44.6 -III-	Descripción de las medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.	79
Lucha contra la corrupción y el soborno		
44.6d	Principales riesgos que afectan a la organización en materia de corrupción y soborno, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos. Información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, mediano y largo plazo	79
44.6b - 44.6c	Políticas y compromisos. procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado. Los resultados de esas políticas incluyendo indicadores clave de resultados	79
Corrupción y soborno		
44.6 -IV-	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	81
44.6 -IV-	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	81
44.6 -IV-	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	61
Información sobre la sociedad		
44.6d	Principales riesgos que afectan a la organización en materia de compromiso con el desarrollo sostenible, subcontratistas y proveedores, consumidores e información fiscal, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos. Información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, mediano y largo plazo	86
44.6b - 44.6c	Políticas y compromisos. procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado. Los resultados de esas políticas incluyendo indicadores clave de resultados	87
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		
44.6 -V-	Descripción del impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local (por ejemplo, gasto en proveedores, gasto en proveedores locales)	86
44.6 -V-	Descripción del impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	96

44.6 -V-	Descripción de las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	96
44.6 -V-	Información sobre las acciones de asociación o patrocinio	87
Subcontratación y proveedores		
44.6 -V-	Información sobre la inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	89
44.6 -V-	Descripción sobre cómo se considera la responsabilidad social y ambiental de los proveedores en sus relaciones con estos	87
44.6 -V-	Descripción de los sistemas de supervisión y auditorías a proveedores y resultados de las mismas	88
Consumidores		
44.6 -V-	Descripción de las medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	96
44.6 -V-	Descripción de los sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	96
Información fiscal		
44.6 -V-	Los beneficios obtenidos por país	18
44.6 -V-	Los impuestos sobre beneficios pagados (no devengados)	18

CLECH LAURENT
JEAN LOUIS -
X3818738W

Firmado digitalmente por
CLECH LAURENT JEAN
LOUIS - X3818738W
Fecha: 2021.06.15 08:17:36
+02'00'