

Estado de Información no Financiera 2025

Índice de contenidos

1	Bases para la formulación del Estado de Información No Financiera	2
2	Gestión ambiental	9
3	Gestión social y de personal.....	23
4	Derechos humanos	38
5	Corrupción y soborno.....	40
6	Sociedad	50
ANEXO I. Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre		
	62

1 Bases para la formulación del Estado de Información No Financiera

De conformidad con la Ley 11/2018 de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, el Consejo de Administración de Axpo Iberia, S.L. (en adelante Axpo) emite el presente Estado de Información No Financiera (EINF) para el ejercicio de 2025 como anexo al Informe de Gestión consolidado que se presenta con las cuentas anuales consolidado. Este informe es de carácter público y puede ser consultado en la web corporativa <https://www.axpo.com/es/es/sobre-nosotros.html>.

Axpo ha analizado la materialidad de los requerimientos de la Ley 11/2018 teniendo en cuenta la opinión de sus principales grupos de interés. Tal y como se muestra en el Anexo I, "Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre", el EINF se elabora siguiendo los Estándares *Global Reporting Initiative (GRI)* seleccionados, para aquellos requerimientos considerados materiales para el negocio.

Información general

Modelo de negocio

Axpo Iberia es una utility diversificada que opera en todas las fases de la cadena de valor en el sector de la electricidad y del gas, con una fuerte especialización en energías renovables.

Axpo opera en el mercado de representación de las plantas de régimen especial ante OMIE, REE y CNMC y gestiona la energía de fuentes sostenibles en el mercado ibérico contando actualmente con una cartera de alrededor de 10 GW de potencia instalada en más de 500 plantas de energías renovables, cogeneración, biomasa, hidráulica y solar térmica de concentración (STE), consolidando su posición en el sector de la energía limpia.

Axpo Iberia también es un actor clave en la comercialización de electricidad para clientes industriales y pymes. Con un porfolio de, aproximadamente, 21.000 CUPS y más de 7.400 clientes, Axpo gestiona un consumo anual superior a los 5.3 TWh anuales, garantizando un suministro eficiente y competitivo. Además, Axpo cuenta con un departamento especializado de eficiencia energética ayudando a sus clientes a reducir su consumo energético mediante la aplicación de tecnologías avanzadas en todos sus procesos y ofreciendo soluciones personalizadas.

En el área de trading, Axpo dispone de una mesa que contribuye a aumentar la liquidez en los mercados energéticos, proporcionando transparencia en las señales de precio, lo que impulsa la inversión en proyectos de energía. Además, a través de actividades de trading direccional en el mercado español y transfronterizo, Axpo optimiza los precios para sus clientes mediante coberturas de mercado. Asimismo, Axpo Iberia actúa como creador de mercado en OMIP, apoyando la estabilidad y dinamismo del mercado ibérico.

Axpo también destaca en la originación de productos, incluyendo contratos de compra-venta de energía a largo plazo (PPA) y otros productos estructurados. A través de estos PPA, Axpo promueve la instalación y desarrollo de energías renovables, ofreciendo soluciones a medida para proyectos innovadores y contribuyendo a la sostenibilidad del sector energético.

La línea de negocio de Axpo en productos verdes (Green Energy) continúa creciendo, abarcando desde la biomasa hasta certificados de CO₂, garantías de origen de electricidad y gas, y proyectos de biometano. Según indica una noticia de Agronegocios, Axpo fue pionera en España al ser la primera empresa en certificar el origen sostenible del biometano y en firmar un acuerdo de compra de biometano a largo plazo en la Península Ibérica. Durante 2025, Axpo sigue avanzando en el desarrollo de proyectos de almacenamiento de energía mediante baterías, un elemento clave para mejorar la estabilidad de la red y la integración de fuentes renovables.

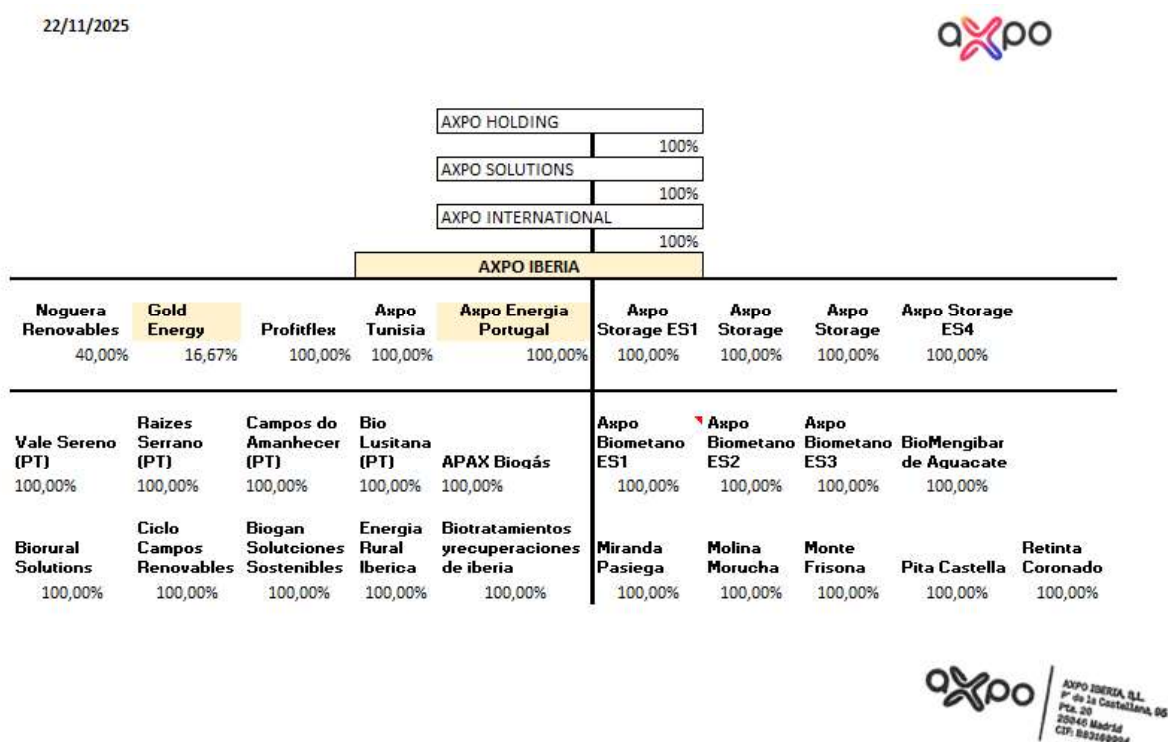
En el sector del gas, Axpo es un agente relevante tanto en el mercado mayorista como en la comercialización a clientes industriales. La estructura internacional del Grupo Axpo permite a Axpo Iberia ofrecer condiciones de suministro altamente competitivas, beneficiándose de su sólida presencia europea. Axpo Iberia se ha mantenido entre las comercializadoras de gas y electricidad más importantes por volumen de ventas en el mercado español.

Tamaño de nuestra organización

Con más de 500 empleados de más de 20 nacionalidades, en Axpo Iberia hemos creado un entorno de trabajo diverso e inclusivo que se ha traducido en un ambiente colaborativo y muy enriquecedor.

Hemos implementado diferentes políticas para asegurarnos de la igualdad de oportunidades como, por ejemplo, la equidad en las promociones, las formaciones obligatorias sobre prevención del acoso y sesgos inconscientes, los programas de talento centrados en nuestras empleadas, los complementos de interinidad o la flexibilidad horaria.

A lo largo del pasado año fiscal, el continuo crecimiento de Axpo a nivel societario se puede reflejar en el siguiente gráfico:



Así se presentan los porcentajes de participación de todas las sociedades que conforman el grupo Axpo y a continuación se especifican los FTE's de cada una de las sociedades:

Axpo Iberia SL con 382 FTE's

Axpo Energía Portugal con 15 FTE's

Gold Energy con 206 FTE's

El alcance del presente documento incluye aquellas sociedades en las que Axpo Iberia tiene el control, excluyendo aquellas que consolidan por puesta en equivalencia, que en este caso son Gold Energy y Noguera Renovables donde Axpo Iberia no mantiene una participación mayoritaria.

Mercados en los que operamos

Ubicación de la sede de los mercados:

- European Energy Exchange (EEX) (Augustuspl. 9, 04109 Leipzig, Alemania)
- OMIP (Av. Casal Ribeiro, n.º 14-8º 1000-092 Lisboa Portugal)
- OMEL (CALLE ALFONSO XI, 6 - PLANTA 4, Madrid, España)
- RED Eléctrica (Madrid, España)
- ICE (Atlanta, EE. UU)
- REN (Lisboa, Portugal)

Ubicación donde se realizan las operaciones:

- Axpo Iberia S.L. (Paseo de la Castellana 95, piso 20. ES-28046 Madrid, España)
- Axpo Iberia S.L. (Avda. Alvaro Domecq-Urb. Parque Avenida Bloque 2 Local | ES-11405 Jerez de la Frontera)
- Axpo Energia Portugal. (Av. José Malhoa nº 27 8º piso, Lisboa, Portugal)

Objetivos y estrategias

Objetivos:

- Incrementar la cuota de mercado a través de campañas de marketing digital avanzadas y estrategias de captación enfocadas en sectores industriales clave.
- Seguir aplicando las innovaciones en el mercado de trading de energía, buscando expandir la cartera de productos y servicios para incluir opciones que respondan a las nuevas dinámicas del mercado y la creciente digitalización en el sector energético.
- Aumentar la proporción de energías renovables en la cartera de productos. Para ello, Axpo buscará mantenerse como líder en energía limpia para cubrir las demandas de un mercado que prioriza la sostenibilidad.
- Expandir la participación en biomasa como recurso renovable, implementando procesos responsables en toda la cadena de suministro para garantizar la sostenibilidad desde la fuente hasta la entrega, reforzando la imagen de Axpo en sostenibilidad.
- Continuar mejorando en los procesos de originación de energía y generación distribuida, priorizando la identificación y desarrollo de nuevas fuentes, especialmente aquellas que son innovadoras y tecnológicamente avanzadas.
- Implementar herramientas de inteligencia artificial y Big Data para seguir optimizando procesos de adquisición, distribución y facturación, mejorando así la eficiencia y reduciendo costos operativos en la gestión de energía.
- Aumentar la inversión en sistemas de gestión inteligente para asegurar una oferta estable y una rápida adaptación a los cambios de demanda, garantizando así una mayor eficiencia y estabilidad en la operación.

Estrategias:

- Seguir ofreciendo paquetes de servicios que incluyan tarifas flexibles y opciones de energía renovable, con una atención personalizada para satisfacer las necesidades específicas de cada cliente.
- Introducir tecnología avanzada en la cadena de producción de biomasa, optimizando la eficiencia y minimizando el impacto ambiental en todas las fases del proceso.
- Reforzar la comunicación de logros en reducción de emisiones y energías renovables, fomentando así la conciencia ambiental entre empleados, clientes y otros stakeholders.
- Mantener y ampliar certificaciones de sostenibilidad que acrediten las prácticas responsables de Axpo, afianzando así su compromiso con el medio ambiente y la responsabilidad social corporativa.

Factores y tendencias que afectan a la evolución

Factores Geopolíticos y estabilidad del mercado

Continúan los efectos de la guerra en Ucrania que han impulsado una reconfiguración estructural en el suministro energético europeo, reduciendo gradualmente la dependencia de gas ruso mediante alternativas de fuentes como el gas natural licuado (GNL) y el refuerzo de las reservas estratégicas. Además se añaden tensiones geopolíticas en oriente medio así como cambios en la política energética respecto a los combustibles fósiles de agentes relevantes como Estados Unidos. Axpo Iberia se ha adaptado implementando nuevas prácticas en gestión de riesgos y diversificación de fuentes, fortaleciendo así su resiliencia y minimizando los riesgos financieros.

Precios del Gas

La estabilización parcial de los precios del gas continúa en 2025, aunque sigue siendo afectada por la oferta y demanda global de GNL y por posibles condiciones climáticas adversas.

Demanda Energética

La demanda energética sigue siendo sensible a la desaceleración económica en la zona euro, así como a los cambios en la actividad industrial y a la optimización del consumo en el sector residencial debido a la eficiencia energética. Aunque se espera un crecimiento moderado en la demanda, el ritmo de esta evolución depende de las políticas energéticas de la UE, orientadas a reducir el consumo total y promover la eficiencia.

Energías Renovables

La rápida adopción de energías renovables en España continúa presionando a las fuentes tradicionales, incluyendo el gas, al tiempo que impulsa la competitividad en el sector. La integración de tecnologías como la solar fotovoltaica y la eólica en la red, junto con sistemas de almacenamiento en baterías, está permitiendo que las renovables sean más competitivas y fiables. No obstante lo anterior, el episodio vivido el 28 de Abril de 2025 con el apagón a nivel nacional, ha puesto en tela de juicio la elevada penetración renovable y la incorporación de fuentes de energía gestionables y tradicionales como los ciclos combinados o la nuclear.

Regulaciones Ambientales

Las regulaciones ambientales europeas y nacionales avanzan con objetivos más estrictos de reducción de emisiones, como los establecidos en el Pacto Verde Europeo y el nuevo marco regulatorio "Fit for 55". Estas políticas refuerzan el enfoque en energías limpias y aumentan la presión sobre el gas como fuente energética.

Innovaciones Tecnológicas

La adopción de tecnologías de análisis de datos, inteligencia artificial y automatización está transformando la industria energética, permitiendo optimizar la gestión de la red y mejorar la eficiencia en la distribución y el consumo.

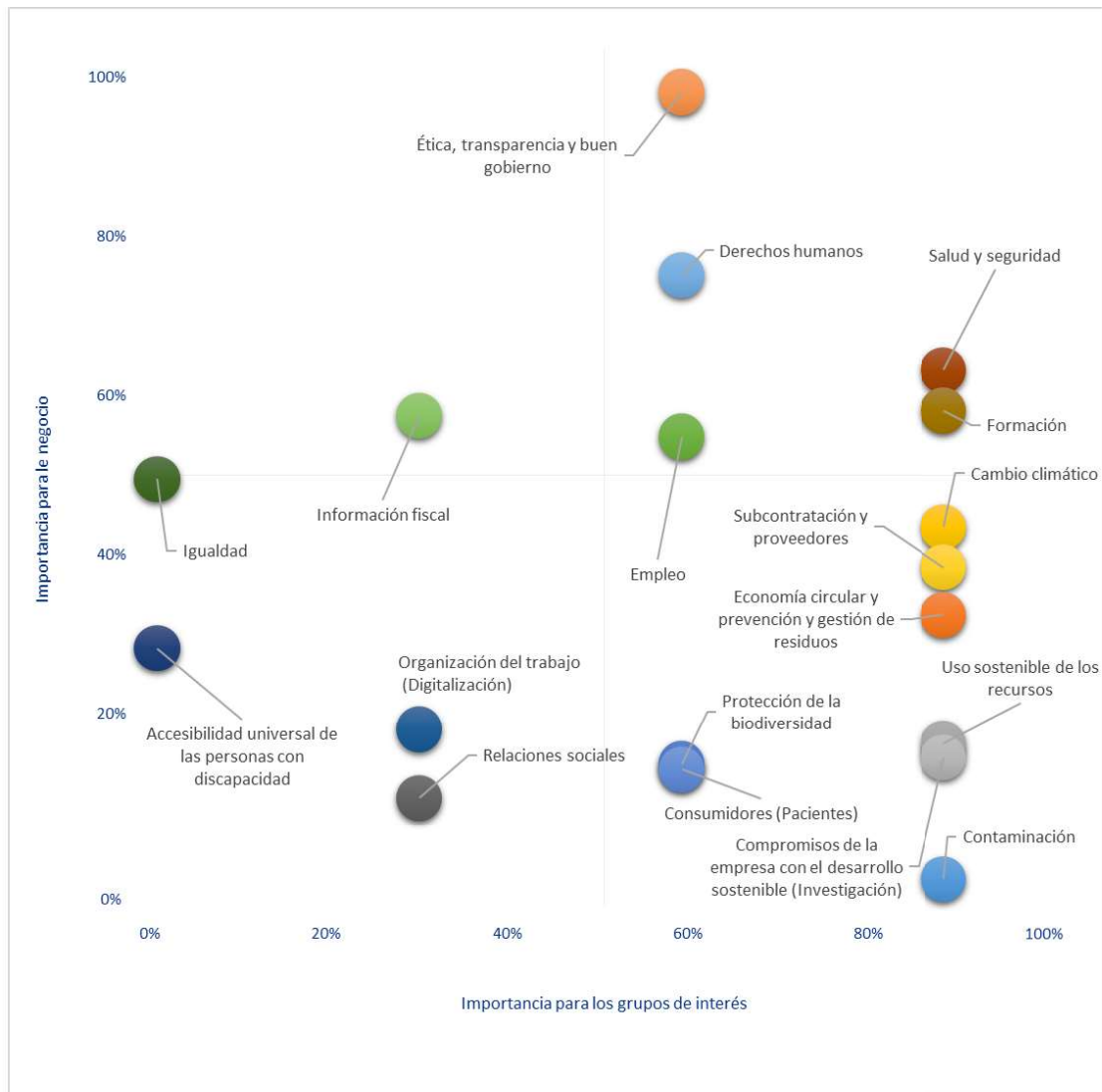
Riesgos Climáticos

Los eventos climáticos extremos, como sequías, olas de calor o inundaciones, afectan la producción y distribución energética, especialmente en infraestructuras vulnerables y en sectores altamente dependientes de condiciones climáticas.

Materialidad

De acuerdo con la elaboración el informe de materialidad en 2024, todos los directores de los equipos que han intervenido en la elaboración de los Estados de Información No Financiera, han realizado una evaluación individual de cada aspecto de la materialidad interna de Axpo. No se ha actualizado desde el año pasado, ya que no ha habido modificaciones societarias, estratégicas ni en el modelo de negocio. El resultado final de la materialidad fue la siguiente:

Asunto		Priorización externa	Priorización interna	Total
Cuestiones medioambientales	Contaminación	90%	1%	45%
	Economía circular y prevención y gestión de residuos	90%	34%	62%
	Uso sostenible de los recursos	90%	18%	54%
	Cambio climático	90%	45%	68%
	Protección de la biodiversidad	60%	15%	38%
Cuestiones sociales y relativas al personal	Empleo	60%	57%	58%
	Organización del trabajo (Digitalización)	30%	20%	25%
	Salud y seguridad	90%	65%	77%
	Relaciones sociales	30%	11%	21%
	Formación	90%	60%	75%
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	0%	30%	15%
	Igualdad	0%	51%	26%
Respeto a los derechos humanos	Derechos humanos	60%	77%	68%
Lucha contra la corrupción y el soborno	Ética, transparencia y buen gobierno	60%	100%	80%
Información sobre la sociedad	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible (Investigación)	90%	16%	53%
	Subcontratación y proveedores	90%	40%	65%
	Consumidores (Pacientes)	60%	15%	37%
	Información fiscal	30%	59%	45%



En el contexto de la representación gráfica, es necesario destacar que las áreas situadas en la parte inferior izquierda de la matriz se clasifican como no materiales, mientras que el resto de las áreas se consideran como materiales. Esta distinción es fundamental para la interpretación y comprensión de la información presentada, ya que resalta la importancia y relevancia asignada a las áreas específicas dentro del conjunto.

Esto concluye que las áreas de “accesibilidad universal de las personas con discapacidad”, organización del trabajo y relaciones son no materiales para la compañía. Adicionalmente, debido a la actividad desarrollada y el modelo de negocio, los bloques de desperdicio de alimentos y protección de la biodiversidad tampoco resultan materiales.

2 Gestión ambiental

Principales riesgos ambientales que afectan a la organización

AXPO IBERIA

Axpo Iberia es una empresa comercializadora de gas y electricidad y que, entre otros aspectos, desarrolla proyectos globales de soluciones energéticas. AXPO comercializa productos como gas natural renovable/biogás (GNC) y gas natural licuado (GNL).

Como actividad principal Axpo Iberia se dedica al trading de productos energéticos tales como gas, electricidad, CO₂ y garantías de origen eléctricas y gas.

Debido a esta actividad principal, Axpo Iberia no está expuesta a ningún riesgo ambiental.

Debido a esta ausencia de riesgos ambientales debido al negocio de trading, Axpo Iberia no tiene necesidad de contar con seguros medioambientales.

AXPO ENERGIA PORTUGAL

Axpo Energía Portugal es la rama de Axpo Iberia que comercializa gas y electricidad a consumidores finales en Portugal. La comercialización de este tipo de productos no implica ningún riesgo medioambiental y por lo tanto no cuenta con seguros de riesgo medioambiental.

NOGUERA RENOVABLES

Dentro de las actividades de negocio de Axpo Iberia se encuentra la definida como desarrollador de proyectos de gases renovables (biometano).

Axpo Iberia es uno de los socios mayoritarios de la compañía Noguera Renovables, contando con un 40% de la sociedad.

A efectos aclaratorios para este informe, Noguera Renovables no es materia esencial de reporte en este informe.

Sin embargo, se incluyen los datos de los que se disponen.

Esta actividad y sociedad incluye, no solo el desarrollo de la planta, sino la propiedad de las instalaciones de producción de biometano.

Por ello, la sociedad Noguera Renovables se enfrenta a un riesgo medioambiental por posible derrame de residuos o contaminación del suelo

Por ello, Axpo Iberia mitiga los riesgos de la siguiente manera.

1) Previo a la adquisición de la compañía e instalaciones:

Axpo Iberia como socio mayoritario ha realizado un proceso de Due Diligence por la empresa *Altermia* obteniendo un resultado favorable.

Además, se actualizó con fecha 11 de octubre de 2021, el Acta de control ambiental, auditada por la empresa *Dekra*, con resultado favorable.

2) Tras la adquisición de la compañía e instalaciones:

Noguera Renovables contrató con fecha 20 de junio de 2023 una póliza medioambiental para asegurar la correcta cobertura de la planta.

Esta póliza incluye, con un importe máximo de indemnización de 1.000.000 EUR.

- Cobertura prevención y evitación.
- Contaminación de suelo.
- Contaminación derivada del transporte.

Además, para evaluar los riesgos asociados a la actividad, desde Noguera Renovables se están desarrollando los protocolos internos necesarios de Seguridad y Salud, incluyendo la identificación de riesgos y protocolo y mitigación de riesgos identificados.

Dichos protocolos están a fecha de hoy, en proceso de tramitación y aprobación interna.

Políticas y compromisos (GRI 3-3)

Axpo Iberia, Axpo Energía Portugal, Noguera Renovables

Axpo Iberia y las sociedades asociadas se rigen por el *Código de Conducta de Axpo*.

Bajo este código de conducta Axpo Iberia se compromete:

- Crear un entorno laboral seguro y saludable para todos los empleados, minimizando los riesgos.
- Buscar el equilibrio entre los objetivos medioambientales, sociales y financieros en sus operaciones comerciales.
- Formar y asegurar que sus empleados conocen y respetan la legislación vigente en materia medioambiental y las normativas de seguridad.
- Fomentar en las operaciones comerciales de Axpo el debido diálogo abierto, actuando como representantes autorizados cuando mantengan contacto con los grupos de interés y los agentes pertinentes

Gestión ambiental

Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad (GRI 3-3)

AXPO Iberia

Por la actividad principal de la empresa, no se consideran efectos ambientales o en la seguridad y salud de las personas.

AXPO Energía Portugal

Por la actividad principal de la empresa, no se consideran efectos ambientales o en la seguridad y salud de las personas.

Noguera Renovables

Noguera Renovables debido a su actividad industrial de producción de biometano cuenta con un protocolo de seguridad y salud, desarrollado internamente y que se encuentra en proceso de revisión.

Procedimientos de evaluación o certificación ambiental (GRI 3-3)

AXPO Iberia

Por la actividad principal de la empresa, no se requieren certificaciones ambientales

AXPO Energía Portugal

Por la actividad principal de la empresa, no se requieren certificaciones ambientales.

Noguera Renovables

Noguera renovables está certificado ambientalmente por la compañía certificadora Dekra, donde se recogen las obligaciones de focos de emisión, y control de calidad del suelo.

Dicha certificación es obligatoria para obtener la licencia medioambiental de producción de biometano.

Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales (GRI 3-3)

AXPO Iberia

Por la actividad principal de la empresa, no se consideran riesgos ambientales.

AXPO Energía Portugal

Por la actividad principal de la empresa, no se consideran riesgos ambientales.

Noguera Renovables

Noguera renovables no cuenta con recursos económicos o humanos diferenciados para la gestión ambiental como tal.

Aplicación del principio de precaución (GRI 2-23)

AXPO Iberia

Por la actividad principal de la empresa, no se consideran efectos ambientales.

AXPO Energía Portugal

Por la actividad principal de la empresa, no se consideran efectos ambientales.

Noguera Renovables

Noguera renovables no cuenta actualmente con un plan oficial de riesgos, este está siendo desarrollado por una consultora independiente y se encuentra en proceso de desarrollo

Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales (GRI 3-3)

AXPO Iberia

Por la actividad principal de la empresa, no se consideran riesgos ambientales.

AXPO Energía Portugal

Por la actividad principal de la empresa, no se consideran riesgos ambientales.

Noguera Renovables

Noguera renovables cuenta con un seguro de protección medioambiental, que se desglosa a continuación:

Esta póliza incluye, con un importe máximo de indemnización de 1.000.000 EUR.

- Cobertura prevención y evitación.
- Contaminación de suelo.
- Contaminación derivada del transporte.

Economía circular y prevención y gestión de residuos

Gestión de residuos:

En las oficinas de Axpo Iberia:

El servicio de retirada de residuos de las oficinas de Axpo Iberia está contratado por la Comunidad de Propietarios del Edificio, quien gestiona los desechos de papel, cartón, embalajes y otros residuos féreos y no féreos, propios de la actividad de oficinas.

Los residuos indicados en el punto anterior son separados en origen en el cuarto de gestión de residuos ubicado en el sótano 2 del edificio mediante contenedores específicos de cada residuo (fracción resto, fracción orgánico, fracción envases, fracción papel-cartón y fracción vidrio) y trasladados cada uno de ellos, a su correspondiente destino final autorizado. Todo el procedimiento es realizado tal y como marca la Ordenanza Municipal de Gestión de Residuos del Ayuntamiento de Madrid.

La estimación de residuos por persona es mediante una auditoría anual que realiza el edificio donde entre otros asuntos se “pesa” el número de residuos que se ha generado ese día concreto. Posteriormente con esos datos y con el dato de ocupación del edificio que se obtienen del control de accesos del edificio y extrapolando a un año completo se obtiene una ratio de residuos por persona al año.

Tipo Residuo	Ratio kilogramos por persona al año generado en 2025	Ratio kilogramos por persona al año generado en 2024
RSU	5,62	2,72
PLÁSTICO	0,39	0,23
PÁPEL Y CARTÓN	1,94	2,21
VIDRIO	0,07	0,04

*Anexo: 2024 2025 AXPO-20-17-12 Y 11.xlsx

Siendo 600 empleados en Axpo Iberia en Torre Europa

Todos los residuos son gestionados según ordenanza de residuos del Ayuntamiento de Madrid. Asimismo, el edificio dentro de la certificación LEED cumple con las políticas de compras sostenibles y de residuos, responsabilidad de facility manager de Torre Europa.

Debido a la actividad de la empresa y su ubicación en un edificio de oficinas, no se generan residuos peligrosos.

Cantidad generada en 2024-2025 (t)		Cantidad generada en 2023-2024 (t)
Residuos peligrosos	0	0
...		
Residuos no peligrosos	4,81 t	2,44 t
...		
Total	4,81 t	2,44 t

*Anexo: 2024 2025 AXPO-20-17-12 Y 11.xlsx

En las oficinas de Axpo Energia Portugal:

En las oficinas de Axpo Energia Portugal no existe un servicio de recogida de residuos propio. No se cuenta con información desglosada de los residuos generados, debido al tamaño de la oficina de Portugal.

En las oficinas de Axpo Iberia (Jerez de la Frontera)

No se cuenta con información de los residuos generados, debido al tamaño de la oficina de Jerez.

Noguera Renovables:

La generación de residuos no es actividad propia de Noguera.

Acciones para combatir el desperdicio de alimentos (GRI 3-3)

El desperdicio de alimentos no es de estudio de materialidad de Axpo Iberia, Axpo Energía Portugal o Noguera, debido a la actividad principal de la empresa.

Uso sostenible de los recursos

Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso (GRI 301-1 / GRI 301-2 / GRI 301-3)

Axpo Iberia

Las materias primas de la actividad de Axpo Iberia son:

Uso de papel:

TOTAL	177
--------------	------------

Equipos informáticos:

TOTAL	470
--------------	------------

Anexo: Compras Aparatos Electrónicos.xlsx

Axpo Energía Portugal

No se tienen datos específicos de consumo de materia prima.

Noguera Renovables

La materia prima consumida en la producción de biometano son los residuos generados por la explotación ganadera adyacente al proyecto. Los de materia prima de entrada, corresponde a los siguientes códigos LER:

020106: Estiércol

190606: Lodos de tratamiento por digestión anaeróbica de residuos animales y vegetales

Estos residuos son introducidos en el digestor para la producción de biogás, donde se producen alrededor de 50-70MWh/día.

Este biogás se circula al siguiente paso, biometanización, donde es purificado para aumentar la concentración de metano y cumplir con los requisitos descritos en el "Protocolo de detalle PD-01_Medición, Calidad y Odorización de Gas."

El biometano producido es medido por los caudalímetros de Nedgia diariamente, e inyectado en la red de distribución de Nedgia.

La materia mencionada se bombea desde la zona de acopio situada en un foso de cemento hasta la zona de mezclado denominado cocina. Este mezclado es bombeado mediante una soplante a los digestores donde se produce el biogás. En el proceso de producción de biogás genera un producto denominado digestato.

El digestato generado de la producción del biogás se deriva a la campa de compostaje donde se acumula previo a la separación sólido y líquido.

El digestato sólido es tratado por la planta de compostaje para su posterior venta como compost.

El digestato líquido es acumulado en la balsa de lixiviados para su posterior consumo en los terrenos adyacentes definido en el plan de deyecciones. Parte de este digestato líquido es recirculado como consumo hídrico de la producción de biogás

Purín estimado: 53.694 t

Estiércol estimado: 847,94 t

Residuos ganaderos de alimentación de animales estimado: 3.752 t

Residuos paja/silo de maíz estimado: 1.954 t

Cantidad tratada (t)	Cantidad tratada en 2024-2025	Cantidad tratada en 2023-2024 (t)
...		
Materia prima total	60.247,68 t	42.656,78 t
...		
Total	60.247,68 t	42.656,78 t

*Balance de Masas_Septiembre25.xlsx

Consumo energético (GRI 302-1; GRI 302-3)

Axpo Iberia reporta mediante la CNMC el consumo eléctrico renovable por año natural de las instalaciones ubicadas en Torre Europa Madrid.

Se certifica mediante la Circular 1/2018 de garantías de origen bajo los requisitos y plazos regulados en dicha Circular.

Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética (GRI 3-3; GRI 201-2)

Axpo Iberia como sujeto obligado aporta anualmente al Fondo Nacional de Eficiencia Energética y está desarrollando proyectos de Eficiencia Energética en el marco del Sistema de Certificados de Ahorro Energético regulado por el RD 36/2023.

Uso de energías renovables (GRI 302-1)

AXPO IBERIA

Como definido, el 100% de consumo eléctrico se certifica mediante entrega de energía eléctrica renovable.

El consumo de diésel se ha calculado como gasto en litros por el poder calorífico inferior del Gasóleo C, según la auditoría interna proporcionada por Torre Europa.

Consumo energético en 2024-25 (MWh)		Consumo energético en 2023-24 (MWh)
Gas natural	0	
Combustibles utilizados en fuentes estacionarias y móviles	Diésel Otros combustibles: Gasolina, GLP, Queroseno, Carbón, Propano, etc.	52,14 MWh
...		
Consumo de electricidad procedente de fuentes no renovables		43,02 MWh
		0

Consumo de electricidad procedente de fuentes renovables ¹	540,901 MWh	425,069 MWh
---	-------------	-------------

Total

Anexo: 2024-2025 AXPO-20-17-12 Y 11.xlsx

AXPO IBERIA (Oficina de Jerez)

Consumo energético en 2024-25 (MWh)	
Consumo de electricidad procedente de fuentes no renovables	0
Consumo de electricidad procedente de fuentes renovables ²	45,824 MWh
Total	45,824 MWh

Anexo: DATOS AGUA LUZ OFICINA JEREZ.xlsx

AXPO ENERGÍA PORTUGAL

En las facturas de los servicios de alquiler de oficinas no se detalla el consumo de electricidad. Puesto que el pago de esos servicios incluye los consumos.

No se tienen datos específicos de consumo eléctrico o térmico ya que se incluye en el alquiler de la oficina.

NOGUERA RENOVABLES

Consumo energético en 2024-25 (MWh)		
	Gas natural	0
Combustibles utilizados en fuentes estacionarias y móviles	Diésel	98
	Otros combustibles: Gasolina, GLP, Queroseno, Carbón, Propano, etc.	
	...	
Consumo de electricidad procedente de fuentes no renovables		1.977,87 MWh
Consumo de electricidad procedente de fuentes renovables ³		0
Total		2.075.87 MWh

Anexo: Consumos gasoil.xlsx

Albaranes facturas electricidad

Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales [GRI 303-5 (Versión 2018)]

¹ Electricidad procedente de fuentes renovables con garantía de origen (GdO). Adicionalmente, se podría reportar separadamente la energía renovable producida en las propias instalaciones.

² Electricidad procedente de fuentes renovables con garantía de origen (GdO). Adicionalmente, se podría reportar separadamente la energía renovable producida en las propias instalaciones.

³ Electricidad procedente de fuentes renovables con garantía de origen (GdO). Adicionalmente, se podría reportar separadamente la energía renovable producida en las propias instalaciones.

Para Axpo Iberia (Oficinas de Madrid):

Se identifica el consumo hídrico desglosado por planta:
Calcular el consumo de la planta 17 según empleados y facturas del consumo.

Sobre el conjunto del edificio, se conoce de manera desglosada los siguientes consumos de agua:

- 1. Consumo total del edificio
- 2. Consumo de agua de locales comerciales/industrial
- 3. Consumo agua climatización
- 4. Consumo de agua de láminas de agua hall principal
- 5. Consumo de agua de riego de zonas verdes exteriores
- 6. Consumo de agua de Torres de Refrigeración.
- 7. Consumo de agua de consumo en el total de plantas del edificio (aseos más office de plantas)

A nivel de factura, la única que se recibe es la del Canal de Isabel II sobre el total del edificio (1). Los consumos indicados desde los puntos (2) hasta el (6) se obtienen por contadores de agua internos específicos leídos por mantenimiento del edificio y el consumo del punto (7) se obtiene por diferencia:

$$(7) = (1) - (2) - (3) - (4) - (5) - (6)$$

Una vez obteniendo el consumo (7) de plantas, se hace una estimación por cada planta completa, es decir, cada mes se divide el consumo (7) por 31 plantas, para obtener el consumo por planta. Y con este resultado a su vez, se vuelve a extrapolar en función de los metros de ocupación total de cada planta del edificio.

	Cantidad de Agua consumida en 2024-25 m3	Cantidad de Agua consumida en 2023-24 m3
Planta 20	542,32	514,99
Planta 17	542,33	137,21
Planta 12	447,08	424,55
Planta 11	177,44	168,45
Total	1709,16	1245,2

Anexo: 2024-2025 AXPO-20-17-12 Y 11.xlsx

No existe extracción de agua del subsuelo. Todo el consumo hídrico se extrae de agua de red.

Para Axpo Iberia (Oficinas de Jerez de la Frontera):

El consumo de agua en las oficinas de Jerez de la Frontera se muestra a continuación.

	Cantidad de Agua consumida en 2024-25 m3
Planta única	55

Anexo: DATOS AGUA LUZ OFICINA JEREZ.xlsx

Para Axpo Energía Portugal:

No se cuenta con el dato concreto del consumo de agua en las oficinas de Axpo Energia Portugal, ya que se incluye en el gasto de alquiler de la oficina.

Para Noguera Renovables:

La planta actualmente no registra el consumo hídrico llevado a cabo.
No existe extracción de agua del subsuelo.

Cambio climático

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 (GRI 3-3; GRI 305-5)

No existen metas voluntarias de reducción de emisiones establecidas en Axpo Iberia, Axpo Energía Portugal o Noguera Renovables.

Dentro de la medida posible contractual, se seguirá suministrando energía eléctrica renovable a la Torre Europa, donde se encuentran las oficinas de Axpo Iberia.

Medidas para adaptarse del cambio climático (GRI 3-3; GRI 201-2)

No reportamos ni identificadas medidas para adaptarse al cambio climático debido a la actividad principal de la empresa.

Axpo Iberia

Factor de emisión del Gasóleo tipo C: 2,721 kgCO₂/l y consumo de Gasóleo tipo C: 5.138,90 l, resultando en 13,98 toneladas de CO₂ equivalentes.

El factor de emisión del Gasóleo tipo C se obtiene del informe de Factor de Emisiones Junio 2023, emitido por Ministerio para la Transición ecológica y el Reto demográfico.

El factor de emisión para el consumo eléctrico es nulo ya que se certifica el 100% de la energía eléctrica de Torre Europa como consumo renovable.

Emisiones de GEI en 2024-25(tCO ₂ eq)		Emisiones de GEI en 2023-24 (tCO ₂ eq)
Calculado bajo año natural, pendiente de definir el año fiscal.		
Alcance 1		
Diésel	13,98 t	11,53 t
(Otros combustibles: Gasolina, GLP, Queroseno, Carbón, Propano, etc.)		
Gases refrigerantes		
Alcance 2: electricidad		
Electricidad ⁴	0	0
Total	13,98	11,53

Anexo: 2024-2025 AXPO-20-17-12 Y 11.xlsx

Axpo Energía Portugal

No se tiene información de consumos para el cálculo de la huella de carbono.

Noguera Renovable

Factor de emisión del Gasóleo tipo C: 2,77 kgCO₂/l y consumo de Gasóleo tipo C: 9655l, resultando en 26,74 toneladas de CO₂ equivalentes.

El factor de emisión del Gasóleo tipo C se obtiene del informe de Factor de Emisiones junio 2023, emitido por Ministerio para la Transición ecológica y el Reto demográfico.

Se han consumido 1977,87 MWh eléctricos en Noguera en el periodo auditado. La comercializadora que suministra a la electricidad a Noguera (Atlas Energía) cuenta con un factor de emisión de 213 gCO₂eq/KWh. Esto suma en total de 421 tCO₂eq.

Alcance 3 no se reporta.

Emisiones de GEI en 2024-25 (tCO ₂ eq)		Emisiones de GEI en 2023-24 (tCO ₂ eq)
Calculado bajo año natural, pendiente de definir el año fiscal.		
Alcance 1		
Gas natural		
Diésel	26,74 t	18.73 t
(Otros combustibles: Gasolina, GLP, Queroseno, Carbón, Propano, etc.)		

⁴ Electricidad consumida procedente de fuentes no renovables, que no disponen de certificado de origen renovable.

Emisiones de GEI en 2024-25 (tCO ₂ eq)		Emisiones de GEI en 2023-24 (tCO ₂ eq)
Gases refrigerantes		
Alcance 2: electricidad		
Electricidad ⁵	421 t	387 t
Total	447,74 t	405,73 t

Axpo Iberia (oficinas de Jerez)

Se han consumido 45,824 MWh eléctricos en Axpo Jerez en el periodo auditado. La comercializadora que suministra a la electricidad a Axpo Jerez (Olivia Comercializadora) cuenta con un factor de emisión de 162 gCO₂eq/KWh. Esto suma en total 7,43 tCO₂eq.

		Emisiones de GEI en 2024-25 (tCO ₂ eq)
Calculado bajo año natural, pendiente de definir el año fiscal.		
Alcance 1		
Gas natural		
Diésel		
(Otros combustibles: Gasolina, GLP, Queroseno, Carbón, Propano, etc.)		
Gases refrigerantes		
Alcance 2: electricidad		
Electricidad ⁶		7,43 t
Total		7,43 t

Protección de la biodiversidad

Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad (GRI 3-3; GRI 304-3). Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas (GRI 3-3; GRI 304-1; GRI 304-2)

Actualmente no existe medidas para preservar o restaurar la biodiversidad, así como tampoco existen impactos causados por la actividad de la empresa.

Debido a la actividad principal de Axpo Iberia y Axpo Energía Portugal, no se considera una materia de estudio.

En cuanto a Noguera Renovables se encuentra ubicada en Vallfogona de Balaguer.

Esta zona no está considerada como zona protegida de biodiversidad.

⁵ Electricidad consumida procedente de fuentes no renovables, que no disponen de certificado de origen renovable.

⁶ Electricidad consumida procedente de fuentes no renovables, que no disponen de certificado de origen renovable.

Otros aspectos de contaminación

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 (*GRI 305-7*)

Tanto Axpo Iberia como Axpo Energia Portugal no identifica ningún aspecto que pueda afectar gravemente al medio ambiente, por lo que no se identifica ninguna medida para prevenir.

Noguera Renovables:

De cara a la obtención de las licencias y mantenimiento de estas, Noguera Renovables cuenta con el acta de control favorable realizado por la empresa certificadora Dekra.

En dicha acta se identifica la contaminación acústica y lumínica que no existe en la planta.

En cuanto a las emisiones atmosféricas existen en caso de que haya combustión de biogás.

Estas emisiones están previstas en la Autorización Ambiental Integrada.

En el proceso de limpieza del biogás, se utilizan gases comprimidos y acumulados en la planta como control de los parámetros del gas, que no emiten emisiones.

3 Gestión social y de personal

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

Axpo cuenta con un Plan de Igualdad integrado en su cultura corporativa, así como con políticas y procedimientos internos bien definidos que refuerzan un entorno basado en el respeto, la inclusión y la diversidad. Nuestro compromiso diario es garantizar un ambiente laboral en el que cada persona se sienta valorada y en el que prevalezca la igualdad de trato y oportunidades.

Somos conscientes de que, pese a las medidas existentes, pueden surgir riesgos relacionados con la igualdad de oportunidades, la diversidad cultural o la integración de perfiles variados. Por ello, trabajamos activamente para prevenirlos y mitigarlos. En este sentido, Axpo ha desarrollado una política interna de *relocation* que facilita la integración de empleados de diferentes nacionalidades —más de 30 actualmente— mediante apoyo administrativo, asistencia en empadronamiento y trámites legales (incluida la Ley Beckham), búsqueda de vivienda temporal y permanente, y clases de español para acelerar la adaptación cultural.

En materia de igualdad de género, y debido a la naturaleza técnica de gran parte de nuestros perfiles —especialmente en ingeniería industrial e IT—, la representación femenina es menor. No obstante, mantenemos ratios equilibrados en ambos países donde operamos: en España un 30 % de mujeres y un 60 % de hombres, y en Portugal un 40 % de mujeres y un 60 % de hombres. Desde Recursos Humanos velamos por asegurar la igualdad de oportunidades en procesos de promoción, sucesión, desarrollo del talento y en todas las políticas laborales, aplicando criterios de mérito y competencia de forma objetiva y transparente. Además, cumplimos con todos los requisitos legales en materia de igualdad.

Para reforzar estas políticas, comunicamos periódicamente nuestro Código de Conducta, Código Ético y el canal de denuncias Speak Up, así como el Protocolo contra el Acoso Sexual y otros tipos de Acoso Ilícito, accesibles para toda la plantilla desde la intranet. Promovemos una cultura de respeto mutuo, tolerancia y cortesía en la que no se tolera el acoso, la discriminación, la intimidación ni cualquier forma de trato desigual. Este mensaje se refuerza de manera continua por parte de Recursos Humanos, el Departamento Legal y la Dirección General.

Durante 2024 hemos reforzado la formación en materia de igualdad, desarrollando sesiones obligatorias para managers sobre “Sensibilización en Acoso”, que contaron con la participación de responsables de Axpo Iberia y Axpo Energía Portugal. La formación fue grabada y se encuentra disponible en nuestra plataforma interna de aprendizaje *Jump*. Asimismo, se ha implantado la formación obligatoria en “Sesgos inconscientes”, que forma parte del itinerario formativo para todos los empleados y para las nuevas incorporaciones.

Desde 2023 contamos también con un Manual del Empleado para Iberia (España) en español e inglés, que recoge todas las políticas internas, procesos, derechos y obligaciones aplicables, con el objetivo de garantizar un entorno profesional, saludable y alineado con los más altos estándares de conducta

Finalmente, la diversidad es un valor intrínseco a nuestra identidad corporativa. Con más de 400 empleados y más de 30 nacionalidades, hemos construido un entorno inclusivo en el que todas

las personas disfrutan de los mismos beneficios y políticas laborales, con independencia de su origen, género, orientación sexual o discapacidad. Creemos firmemente que la pluralidad de perspectivas enriquece la organización, fortalece la colaboración y fomenta un sentido de

Políticas y compromisos

Desde Recursos Humanos, tenemos implantadas diferentes políticas para asegurarnos de la igualdad de oportunidades y prevenir cualquier riesgo. Por ejemplo, las siguientes en materia de igualdad:

- Promociones y planes de sucesión: nos aseguramos de que siempre haya una equidad teniendo en cuenta las características de cada departamento.
- Proceso de revisión salarial: cada año, se revisa el salario de los/as empleados/as y las bandas salariales de cada puesto. Se evita que exista brecha salarial y que los empleados/as reciban un pago justo por su trabajo según la banda salarial de cada país.
- Formaciones: hemos realizado formaciones obligatorias sobre prevención del acoso y sesgos inconscientes con una asistencia de más del 90% de los empleados. Además, están grabadas y las compartimos con todas las nuevas incorporaciones.
- Programa de Talento: se realizan entrevistas a todos los empleados incluidos en el programa de talento del grupo haciendo hincapié en el talento femenino, para evitar la fuga de talento femenino y favorecer a la conciliación.
- Complemento de Interinidad: la empresa complementa las bajas por maternidad y paternidad, desde lo que no cubra la Seguridad Social (base máxima de cada año) hasta el salario al 100%.
- Procesos de selección: desde la estrategia internacional de reclutamiento, aseguran que el lenguaje de las ofertas sea inclusivo y por supuesto, dar las mismas oportunidades independientemente de género, raza, etc. Tenemos más de 30 nacionalidades diferentes solo en la oficina de Madrid.
- Flexibilidad horaria: somos conscientes de que las necesidades de los/as empleados/as pueden variar según el momento en el que se encuentre. Por ello, ofrecemos opciones de trabajo flexible: teletrabajo, política de desconexión digital, horario flexible, mejora de los permisos retribuidos según convenio... Creemos que estas medidas favorecen a que los/as empleados/as puedan organizarse según sus responsabilidades laborales y personales.
- Igualdad de género como punto de la estrategia internacional de Recursos Humanos: además de una iniciativa a nivel nacional que llevamos trabajando unos 3 años, desde el año 2023 ha sido incorporado en la estrategia internacional. Trabajar en la igualdad en todas las áreas es una prioridad en Axpo.

Empleo

- Número de empleados por país:

Número de empleados			
	Hombre	Mujer	Total
España	271	119	390
Portugal	9	6	15
Total general	280	125	405

Número de empleados/País/Rango de Edad									
	Hombre			Total Hombre	Mujer			Total Mujer	Total general
	<30	30 a 50	>50		<30	30 a 50	>50		
España	63	181	27	271	26	83	10	119	390
Portugal		9		9		6		6	15
Total general	63	190	27	280	26	89	10	125	405

Categoría	Promedio
Tit. Licen	314
Of. Admin	35
Tec. Inform	10
Aux. Admin	7
Becario	4
Total	369

Tipo de contrato	Promedio
Indefinido	365
Temporal	0
Beca	4
Total	369

Rango de Edad	Promedio
<30	72
30 a 50	262
>50	35
Total	369

Género	Promedio
Hombre	251
Mujer	118
Total	369

- Número total y distribución de empleados por sexo, edad y clasificación profesional; 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; número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional:

Tipo de contrato/jornada por sexo

	España		Portugal	
	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Completa	Total
Jornada laboral				
Hombre				
Indefinido	2	264	9	275
Intership	2	3		5
Mujer				
Indefinido	6	108	6	120
Intership	3	2		5
Temporal				
Total	13	377	15	405

Categoría Laboral

	Hombre			Total Hombre	Mujer			Total Mujer	Total general
	<30	30 a 50	>50		<30	30 a 50	>50		
Rango de Edad									
Aux.Admin		2		2		4	2	6	8
Becario	5			5	5			5	10
Of. Admin	6	14		20	3	11	3	17	37
Tec.Inform	3	4	2	9		2		2	11
Tit. Licen	49	170	25	244	18	72	5	95	339
Total general	63	190	27	280	26	89	10	125	405

DISTRIBUCIÓN CATEGORÍA/PAÍS/SEXO

	España			Portugal			Total general	
	Hombre	Mujer		Hombre	Mujer			
Aux.Admin	1	5	6	1	1	2	8	
Becario	5	5	10				10	
Of. Admin	19	15	34	1	2	3	37	
Tec.Inform	9	2	11				11	
Tit. Licen	237	92	329	7	3	10	339	
Total general	271	119	390	9	6	15	405	

EDAD MEDIA

Axpo Iberia SL	37
Axpo Energía Portugal	38

- Despidos en Axpo Iberia SL

Tipo de despido/Categoría Profesional				
	Despido Disciplinario	Despido Objetivo	Despido-No Superación Periodo de Prueba	Total general
Aux. Admin			1	1
Of. Admin	1	1		2
Tit. Licen	1	1	1	3
Total general	2	2	2	6

Tipo de Despido por Rango de Edad				
	Despido disciplinario	Despido Objetivo	Despido-No Superación Periodo de Prueba	Total general
<30			1	1
30 a 50	2	2	1	5
Total general	2	2	2	6

Tipo de Despido por Género					
Etiquetas de fila	Despido disciplinario	Despido Objetivo	Despido-No Superación Periodo de Prueba	Total general	
Hombre	1	2	1	4	
Mujer	1		1	2	
Total general	2	2	2	6	

- Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.

REMUNERACIÓN MEDIA SEXO/CATEGORÍA			
	Hombre	Mujer	Total general
Aux.Admin	25.960,00 €	25.782,50 €	25.826,88 €
Becario	11.719,17 €	10.739,17 €	11.229,17 €
Of. Admin	34.771,35 €	41.576,41 €	37.898,00 €
Tec.Inform	56.242,00 €	53.520,50 €	55.747,18 €
Tit. Licen	88.628,82 €	77.623,04 €	85.513,34 €
Total general	81.645,48 €	66.914,35 €	77.049,07 €

REMUNERACIÓN MEDIA POR SEXO/RANGO DE EDAD

	Hombre	Mujer	Total
<30	44.396,00 €	40.187,11 €	43.166,43 €
>50	121.562,86 €	58.508,90 €	101.222,87 €
30A50	89.799,28 €	75.972,06 €	85.411,31 €
Total	81.645,48 €	66.914,35 €	77.049,07 €

La diferencia observada entre hombres y mujeres mayores de 50 años se explica en buena parte por el tamaño reducido de la muestra en este tramo de edad: 27 hombres y solo 10 mujeres. Con grupos tan pequeños, cualquier variación individual pesa más y puede generar diferencias aparentes en los promedios.

Además, en este segmento la retribución variable suele tener un impacto más significativo en el total anual, lo que acentúa estas variaciones incluso cuando las estructuras salariales son comparables.

Si se analiza únicamente el Salario Base Anual (SBA), las diferencias prácticamente desaparecen, lo que indica que no provienen del salario fijo, sino del efecto de la parte variable sobre una muestra limitada.

REMUNERACIÓN MEDIA SEXO

Hombre	81.645,48 €
Mujer	66.914,35 €
Total	77.049,07 €

- Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad:

BRECHA SALARIAL

	Hombre			Mujer			SUMA TOTAL	N Total	%
	Total	Media	N	Total	Media	N			
Aux.Admin	51.920,00 €	25.960,00 €	2	154.695,00 €	25.782,50 €	6	206.615,00 €	8	0,68
Becario	58.595,83 €	11.719,17 €	5	53.695,83 €	10.739,17 €	5	112.291,66 €	10	8,36
									-
Of. Admin	695.427,00 €	34.771,35 €	20	706.799,00 €	41.576,41 €	17	1.402.226,00 €	37	19,57
Tec.Inform	506.178,00 €	56.242,00 €	9	107.041,00 €	53.520,50 €	2	613.219,00 €	11	4,84
Tit. Licen	20.650.514,00 €	88.628,82 €	233	7.141.320,00 €	77.623,04 €	92	27.791.834,00 €	325	12,42
Total	21.962.634,83 €	81.645,48 €	269	8.163.550,83 €	66.914,35 €	122	30.126.185,66 €	391	18,04

*En el cálculo se tiene en cuenta SBA y retribución variable, por lo tanto, las diferencias se acentúan por el tipo de retribución variable en función del puesto. Se ha excluido al personal de dirección para este cálculo.

Las diferencias salariales observadas por categoría profesional no se deben a diferencias de remuneración por el mismo puesto, sino a la distribución del personal entre categorías.

En el caso de los becarios la diferencia es estructural, ya que el salario base es idéntico para todos y únicamente varía según la jornada realizada.

A nivel total, la brecha del 18.04 % está influida por el mayor número de hombres en la empresa (269 hombres frente a 122 mujeres). Esto genera diferencias en el salario medio global que no reflejan diferencias salariales por puesto equivalente.

En este cálculo se ha excluido a los Directivos de Axpo Iberia.

- 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:

REMUNERACIÓN MEDIA DIRECTIVOS/CONSEJEROS									
	Hombre			Mujer			Total	Media	Total
	Total	N	Media	Total	N	Media			
DIRECTIVO									
Total	10.009.595,00 €	11	909.963,18 €	384.095,00 €	3	128.031,67 €	10.393.690,00 €	742.406,43 €	14

La diferencia entre hombres y mujeres en puestos dirección se debe al reducido y desequilibrado tamaño de la muestra (11 hombres y 3 mujeres) y el diferente tipo de retribución variable en determinadas posiciones ocupadas mayoritariamente por hombres, debido a las características del sector, donde existe mayor presencia masculina.

Al analizar exclusivamente el salario base anual, sin incluir la retribución variable, no se aprecian diferencias significativas entre hombres y mujeres con puestos equivalentes.

Por otro lado, somos conscientes de la necesidad de seguir impulsando oportunidades para las mujeres y de promover su empoderamiento, de manera que puedan continuar desarrollándose profesionalmente y acceder a posiciones de responsabilidad. Asimismo, la diversidad de género constituye un pilar fundamental dentro de la estrategia internacional de Recursos Humanos, reforzando nuestro compromiso con equipos inclusivos y equilibrados.

Implantación de políticas de desconexión laboral:

En Axpo, reconocemos la importancia de la desconexión digital en la vida de los empleados. Mantener un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal es esencial para fomentar un entorno laboral sostenible y productivo. Por lo tanto, hemos implementado medidas para garantizar que nuestros colaboradores puedan disfrutar de momentos de desconexión digital, preservando su bienestar y calidad de vida.

Entendemos que en un mundo cada vez más conectado, es fundamental proteger la salud mental y física de nuestros empleados. La desconexión digital permite a nuestros trabajadores desconectar de las responsabilidades laborales fuera de su horario de trabajo, lo que a su vez reduce el estrés y mejora su bienestar general.

Todos nuestros empleados tienen acceso a políticas y directrices que promueven la desconexión, y estas políticas son parte integral de su proceso de acogida/onboarding.

En resumen, en Axpo valoramos la desconexión digital como un pilar fundamental para el bienestar de nuestros empleados. Fomentamos un entorno en el que todos tienen acceso a esta práctica y se les brinda orientación y apoyo para garantizar que puedan disfrutar de un equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Nuestra misión es crear un espacio donde cada

empleado pueda prosperar tanto en su carrera como en su vida personal, y la desconexión digital desempeña un papel esencial en la consecución de este objetivo.

Por todo esto, tenemos política y guía de buenas prácticas en materia de desconexión digital que afecta a todos los empleados de España.

Trabajadores con discapacidad

Actualmente, Axpo Iberia cuenta con **seis empleados con discapacidad** en su plantilla.

La compañía continúa avanzando en la incorporación de personas con discapacidad y trabaja activamente para cumplir y mejorar progresivamente la cuota establecida por la legislación vigente, promoviendo así una fuerza laboral más inclusiva y diversa.

	Completa	Media Jornada
Hombre	4	0
Mujer	1	1

Organización del trabajo

- Descripción de la organización del tiempo de trabajo (turnos, gestión de horas extra, flexibilidad en la jornada laboral, etc.)

Axpo Iberia dispone de un marco de flexibilidad horaria, recogido tanto en el Manual del Empleado como en la intranet corporativa. Este sistema permite a los empleados iniciar su jornada entre las 8:30 h y las 9:30 h, adaptando su horario a necesidades personales. El descanso para el almuerzo debe tener una duración mínima de 60 minutos y puede realizarse entre las 14:00 h y las 16:00 h. La salida se establece de forma flexible entre las 17:30 h y las 19:30 h.

De forma extraordinaria y mediante acuerdo individual, los empleados pueden, un viernes sí y otro no, ampliar esta flexibilidad y adoptar un horario de 8:00 h a 15:00 h, siempre garantizando la cobertura de las necesidades del negocio. Además, desde el verano de 2024 se ha incorporado una nueva medida de conciliación que permite que, todos los viernes de julio y agosto, los empleados realicen igualmente jornada de 8:00 h a 15:00 h, condicionada a la misma cobertura operativa.

Para el periodo estival comprendido entre el 15 de julio y el 31 de agosto, se aplican medidas adicionales de flexibilidad: entrada entre las 8:30 h y las 9:30 h, descanso para comer de al menos 30 minutos entre las 14:00 h y las 16:00 h, y posibilidad de anticipar la salida a las 17:00 h. El tiempo de trabajo diario se considerará cumplido siempre que se complete la jornada de 8 horas.

Asimismo, Axpo Iberia cuenta con una política de teletrabajo que permite a todos los empleados realizar sus funciones en remoto al menos un 30 % de su tiempo laboral. Este porcentaje puede ampliarse en situaciones personales específicas, previa valoración conjunta entre el empleado, su mánager y el departamento de Recursos Humanos, reforzando así las medidas de flexibilidad y conciliación ofrecidas por la compañía.

Dentro de la compañía contamos con un departamento con condiciones operativas especiales: **Gestión de la Energía**, donde un equipo de **12 operadores de mercado** trabaja en régimen de turnos. Esta modalidad está debidamente recogida en sus contratos laborales, y Axpo Iberia garantiza el **cumplimiento estricto de la legislación y del convenio aplicable**, asegurando en todo momento los periodos de descanso establecidos por ley.

- Descripción de medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.

En Axpo aplicamos íntegramente los permisos legales destinados a ambos progenitores, en línea con nuestro compromiso con la igualdad de derechos y responsabilidades en la crianza.

Asimismo, contemplamos la ampliación del teletrabajo en situaciones de cuidado de familiares a cargo, ofreciendo una mayor flexibilidad para compatibilizar las obligaciones profesionales con las necesidades familiares.

Entre nuestros beneficios corporativos se encuentran los cheques guardería, que se pueden solicitar en nuestra plataforma de beneficios sociales a través de retribución flexible.

La flexibilidad horaria complementa estas medidas, permitiendo a los progenitores adaptar su jornada para atender las necesidades de su entorno familiar y participar en los momentos relevantes de la vida de sus hijos.

- Número de Horas de absentismo

TOTAL HORAS ABSENTISMO	
Hombre	7.512
Mujer	3.648
Total	11.160 horas

*No se han tenido en cuenta maternidades y paternidades.

Todos los datos aportados de ausentismo laboral se refieren a contingencias comunes e incidentes in itinere. Respecto a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales no ha habido durante el año fiscal 2024-2025, según los datos registrados y aportados por nuestra Mutua de Accidentes de Trabajo y enfermedades Profesionales.

Por lo tanto, los índices de accidentabilidad son los siguientes:

Índice de frecuencia If=0 Índice de gravedad Ig=0

Salud y seguridad

En Axpo, la seguridad y la salud de nuestros empleados son de máxima prioridad.

En primer lugar, contamos con un servicio de prevención ajeno, un equipo de profesionales especializados en PRL, que se encarga de supervisar y gestionar todos los aspectos relacionados con la seguridad en el trabajo. Aunque los riesgos en nuestras oficinas son limitados, su presencia garantiza que se cumplan todas las regulaciones y protocolos de seguridad necesarios.

Realizamos evaluaciones periódicas de puestos y centros de trabajo para identificar posibles riesgos y tomar medidas preventivas. Estas evaluaciones no solo se llevan a cabo para cumplir con las normativas legales, sino también para garantizar el bienestar de nuestros empleados. Los resultados de estas evaluaciones son comunicados de manera transparente a todos los trabajadores, y se proporciona información detallada sobre los riesgos específicos asociados a sus puestos y a sus centros de trabajo.

Además, durante el proceso de incorporación, todos los empleados son informados en detalle sobre los riesgos relacionados y las medidas de emergencia específicas de sus centros de trabajo, más la formación obligatoria de PRL y teletrabajo.

Descripción del balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo:

En el convenio colectivo del Comercio Vario de la Comunidad de Madrid, en su capítulo 9 y los artículos incluidos en éste, se hace referencia a cuestiones de prevención y salud laboral.

Se constituye como un objetivo básico y prioritario, tratando de eliminar o reducir al mínimo los riesgos adoptando las medidas necesarias.

Se desarrollan las garantías del delegado de prevención, el derecho a los reconocimientos médicos, o el establecimiento de pautas generales como el contenido básico del botiquín.

Además, contamos con un Servicio de Prevención Ajeno, Aspy, que se encarga de tener actualizado en todo momento a Axpo en materia de Seguridad y Salud. En coordinación con la figura del Health, Safety & Quality Specialist, se encarga de la vigilancia de la salud, formación, evaluación y coordinación de actividades empresariales, así de todas aquellas nuevas tareas que puedan aparecer. Estando en todo momento los trabajadores informados y formados de cualquier riesgos existente o nuevo inherente al puesto de trabajo o lugar de trabajo.

A nivel de Portugal, nos regimos por lo dispuesto en el Portuguese Labour Code, que establece una serie de bases respecto del área de prevención de riesgos laborales, además de desarrollarlas.

Descripción de los mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación:

En Axpo, la transparencia es uno de nuestros pilares fundamentales, nos esforzamos por garantizar que la información fluya de manera constante y que haya espacios abiertos para la expresión de opiniones y propuestas.

Comunicaciones Continuas de RRHH:

El departamento de Recursos Humanos informa de manera continua sobre cambios, eventos, formaciones y comunicaciones generales a través de diversos canales: correos electrónicos, intranet, webinars, manuales para empleados y managers, y canales internos de Teams. De este modo, aseguramos que todos los miembros del equipo estén informados sobre las últimas novedades y desarrollos de la compañía.

Transparencia como Valor Fundamental:

La transparencia no es solo un valor en Axpo; es un compromiso constante. Nos esforzamos por ser abiertos y honestos en todas nuestras interacciones. Esto se refleja en la comunicación clara y directa sobre las políticas, objetivos y desafíos de la empresa. Creemos que la transparencia es la base de una cultura organizacional sólida y colaborativa.

Espacios para Expresar Opiniones:

Fomentamos activamente la participación de los/as empleados/as al brindarles la libertad de expresar sus opiniones en todo momento. En Axpo, valoramos la diversidad de perspectivas y creemos que cada voz cuenta. Los canales de retroalimentación están abiertos para que los/as empleados/as compartan sus ideas, sugerencias y preocupaciones, creando un ambiente donde todos se sientan escuchados y respetados.

Durante el último año, hemos lanzado varias encuestas de clima que se analizan en detalle:

La encuesta internacional “pulse check”. Cada tres meses, nos llega desde Suiza una breve encuesta de 5-10 preguntas para medir el pulso de los países y de cada departamento. Desde RRHH lo analizamos y vamos comparando e incluso pensando iniciativas que se pueden realizar para mejorar los resultados.

Durante septiembre 2024, enviamos a nivel nacional en Axpo Iberia por segundo año consecutivo, la **encuesta de Great Place to Work**. Una encuesta que mide 5 dimensiones a través de 60 preguntas. Hubo una participación de 90% en Axpo Iberia y el 89% contestaron que consideran Axpo Iberia como un gran lugar para trabajar lo cual nos ha permitido obtener la certificación GPTW en España. No obstante, esto no solo nos va a servir para certificarnos, sino también para identificar nuestros puntos fuertes y áreas de mejora. Compartimos con todos los empleados los resultados.

Departamento de RRHH Totalmente Abierto:

Nuestro equipo de Recursos Humanos es accesible y receptivo. Creemos en construir relaciones sólidas con nuestros empleados, y nuestro departamento de RRHH está siempre dispuesto a abordar preguntas, inquietudes o brindar apoyo en cualquier aspecto relacionado con la gestión del talento.

Además, a lo largo del año, tenemos reuniones varias veces al año: reunión de onboarding durante el primer día, al finalizar el periodo de prueba, participación en el programa de talento, etc.

Townhall

El MD de Axpo Iberia, Ignacio Soneira, hace una presentación 3 veces al año a todos los empleados en la que presenta los resultados por área de negocio y habla de nuevos proyectos e iniciativas a nivel de España.

Breakfast with the MD

Para favorecer el conocimiento sobre la empresa y la integración de las nuevas incorporaciones, desde RRHH invitamos a los empleados que se han incorporado los últimos 3 meses a un desayuno especial con el MD. Durante estos desayunos, el MD cuenta la historia de la empresa y conoce a los empleados.

Local Welcome Day

En abril del 2025 se lanzó el primer Local Welcome Day como parte del proceso de Onboarding de las nuevas incorporaciones para favorecer la integración, el conocimiento y la colaboración entre las distintas áreas. En este evento, las nuevas incorporaciones de los últimos 6 meses pueden conocer más acerca de las diferentes áreas de negocio y las áreas de back office.

- Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país:

	Convenio Colectivo Comercio Vario	Ley Laboral Portugal
España	100%	
Portugal		100%

Convenio de aplicación: Comercio Vario de Madrid.

Trabajadores Portugal: No existe convenio, se rigen por: Portuguese Labour Code. Todos los trabajadores con sede en Lisboa se ven afectados por esta ley.

Formación

- **Descripción de las políticas implementadas en el campo de la formación:**

La formación y desarrollo es uno de los pilares básicos dentro de Axpo.

Al incorporarse a la compañía, todos los trabajadores deben realizar una serie de formaciones obligatorias en relación con PRL o de procedimientos y normativa interna básica (Acoso, política anticorrupción, compliance, protección de datos)

Por otra parte en Axpo la formación es continua, además de lanzar sesiones informativas a través de las masterclass o Workshops de nuevas aplicaciones a implementar.

El trabajador puede solicitar la subvención de formaciones adicionales que le ayuden a desarrollar su trabajo, a través de la política de formación de Axpo. Esta política es aplicable a toda la plantilla y establece una serie de baremos para determinar qué % de la formación se puede llegar a subvencionar.

Durante el año 2024, desde el Departamento de RRHH estamos trabajando un Plan de Formación Interno para todos los empleados y mejorar el proceso de solicitud.

Categoría Profesional	Total Horas
Aux.Admin	93
Becario	82
Of. Admin	614
Tec.Inform	188
Tit. Licen	5883
TOTAL	6860

Además, contamos con una iniciativa interna de formación, donde cada departamento y empleado especializado en un área, nos hace una breve presentación de 30 minutos acerca de un tema en específico, Masterclass de Conocimiento Técnico. Durante el último año fiscal se han llevado a cabo 16 presentaciones accesibles a todos los empleados, con una duración total de 8 horas de formación. Esta iniciativa se lanzó hace 3 años y se han realizado 45 sesiones que están disponibles a todos los/as empleados.

Así como formación obligatoria en materia de Sensibilización en Acoso para manager y formación en Sesgos Inconscientes para todos los/as empleados/as. Esta formación está disponible en nuestra plataforma de formación JUMP.

Accesibilidad

Descripción sobre las medidas tomadas para garantizar la accesibilidad universal de las personas con discapacidad

La accesibilidad es un punto clave para garantizar la igualdad, por ello las oficinas de Axpo en sus diferentes ubicaciones (Madrid, Jerez y Lisboa), garantizar el acceso de manera igualitaria a todos los trabajadores, independientemente de la minusvalía que puedan tener. Para ello en Axpo nos aseguramos previo al establecimiento de una nueva oficina, de que está tenga todas las medidas necesarias que mejoran la accesibilidad a cualquier trabajador.

Igualdad

En Axpo Iberia contamos con un Plan de Igualdad, conocido por todos nuestros colaboradores, que refleja nuestro compromiso con la equidad y la justicia en el entorno laboral. Actualmente estamos trabajando en la actualización de este plan para adaptarlo al crecimiento de la compañía durante los últimos tres años, asegurando que nuestras políticas y medidas sigan siendo pertinentes y efectivas.

Como parte de nuestro compromiso con un entorno de trabajo seguro y respetuoso, hemos lanzado formaciones obligatorias destinadas a la prevención del acoso y la promoción de la igualdad. Entre ellas se incluye la formación de “Sensibilización en Acoso para Managers”, dirigida específicamente a personas en puestos de liderazgo, así como la formación sobre sesgos inconscientes, obligatoria para toda la plantilla. Además, organizamos una formación obligatoria sobre la Ley Orgánica 10/2022 de garantía de la libertad sexual, a la que asistió más del 85 % de la plantilla en su lanzamiento y que se encuentra grabada para que las nuevas incorporaciones puedan acceder a ella durante su plan de acogida.

Para garantizar la protección de todos los empleados, disponemos de un portal de denuncias Speak Up y un Protocolo Contra el Acoso Sexual y otros tipos de acoso ilícito, ambos publicados

en la intranet y accesibles a toda la plantilla. Asimismo, somos conscientes de la importancia de nuestro Código de Conducta, que se comunica en todos los eventos corporativos en los que participan los empleados y se refuerza periódicamente a través de recordatorios, como antes de las celebraciones de empresa, para prevenir cualquier situación conflictiva. Desde Recursos Humanos, el Departamento Legal y la Dirección General promovemos una cultura de respeto, tolerancia y cortesía, en la que no se tolera el acoso, la discriminación, la intimidación ni ningún tipo de prejuicio en función de atributos personales.

Todas estas medidas, junto con la formación continua y los canales de comunicación y denuncia disponibles, refuerzan nuestro compromiso con un entorno laboral seguro, inclusivo y ético, asegurando que cada empleado se sienta valorado y protegido.

4 Derechos humanos

Derechos Humanos

En Axpo Iberia disponemos de un Código de Conducta de obligado cumplimiento para todos los empleados, colaboradores y socios comerciales de Axpo.

En este sentido, dicho Código de Conducta obliga a que la conducta entre los compañeros sea respetuosa, tolerante y educada en todo momento. Quedan terminantemente prohibidos el acoso, la discriminación o cualquier otra infracción de los derechos individuales de los empleados y las empleadas. En Axpo respetamos la privacidad y los datos personales de los empleados, las empleadas, los clientes y los socios comerciales.

Asimismo, Axpo fomenta la igualdad en las oportunidades de empleo y promueve un entorno laboral inclusivo y diverso. El compromiso con la diversidad de Axpo es firme y no toleramos la discriminación ni el acoso. Las decisiones relativas a la contratación, los ascensos o la formación se basan exclusivamente en requisitos objetivos relacionados con el puesto de trabajo. Celebramos la diversidad de nuestros compañeros y compañeras e impulsamos un entorno laboral equitativo, en el que se potencia nuestra cultura de respeto mutuo, colaboración, confianza y transparencia. Tratamos con dignidad a todos nuestros compañeros y compañeras, a quienes alentamos a apoyar las iniciativas de inclusión y diversidad de la empresa.

La seguridad de las personas y del medio ambiente siempre es prioritaria

El objetivo de Axpo es crear un entorno laboral seguro y saludable para todos los empleados y empleadas, así como evitar daños a la sociedad y al medio ambiente. Como empleados y empleadas, deben contribuir a la consecución de este objetivo siguiendo las normas de protección medioambiental y seguridad laboral, además de notificar las infracciones, presuntas o reales, de dichas normas.

Prohibición de acoso y discriminación

El objetivo de Axpo es crear una cultura corporativa de respeto mutuo, tolerancia y cortesía. Axpo no tolera el acoso, la discriminación, la intimidación o cualquier otro perjuicio contra los empleados y empleadas, en función de atributos personales como la raza, el origen étnico, el género, el idioma, la religión, las discapacidades, la ideología, la edad o la orientación sexual, por parte de otros empleados, empleadas o terceros (incluidos clientes y socios comerciales). Las infracciones serán penalizadas aplicando medidas disciplinarias o, si llega a ser necesario, mediante la incoación de procedimientos de índole penal.

En particular, queda prohibido lo siguiente:

1. Cualquier forma de acoso, intimidación, prejuicio, discriminación u otras ofensas contra los empleados y empleadas de Axpo, como, por ejemplo:
2. Acoso verbal (chistes explícitos, ofensivos o inapropiados, descalificaciones, insultos o comentarios peyorativos);
3. Acoso físico (contacto físico innecesario o inapropiado, agresiones, interferencias físicas que impidan a una persona realizar su trabajo con normalidad);
4. Acoso visual (dibujos, caricaturas, pósteres, objetos, imágenes con contenido sexual, etc.);

5. Alusiones o insinuaciones veladas;
6. Acciones y comportamientos que se puedan considerar intimidatorios; o
7. Violencia física y psicológica

5 Corrupción y soborno

1. Equipo Responsable de Prevención de Ilícitos Penales y Modelo de Prevención y Detección de Delitos de Axpo.

Axpo Iberia S.L.U. ("Axpo" o "Sociedad") cuenta con un Equipo Responsable de Prevención de Ilícitos Penales encargado de la supervisión y el control del funcionamiento y la aplicación del Modelo de Prevención y Detección de Delitos desarrollado por la Empresa.

El Modelo de Prevención y Detección de Delitos de Axpo recoge todas las normas, procedimientos formales y medidas de vigilancia, supervisión y control destinadas a prevenir cualquier riesgo penal para la Sociedad que pueda surgir como resultado de su actividad, incluyendo los riesgos de corrupción y soborno.

a) Alcance.

El Equipo Responsable de Prevención de Ilícitos Penales de Axpo tiene jurisdicción en materia de cumplimiento penal con respecto a todos los trabajadores de la Sociedad, independientemente de su ubicación geográfica. Por lo tanto, goza de un grado suficiente de autonomía para llevar a cabo sus tareas esenciales. Lo anterior se entiende sin perjuicio de los organismos o unidades específicamente dedicados al control de actividades delictivas o fraudulentas que puedan crearse con fines de cumplimiento a nivel del Grupo Axpo, con los que se establecerán las relaciones de coordinación adecuadas, de conformidad con la legislación correspondiente.

b) Garantías de autonomía e independencia.

El Equipo Responsable de Prevención de Ilícitos Penales de la Sociedad cuenta con las siguientes garantías en el ejercicio de sus funciones:

- i. Está regido por un Reglamento de Funcionamiento, que ha sido aprobado por el Consejo de Administración de Axpo Iberia y que le faculta con la autoridad necesaria para desempeñar las funciones de control con respecto al Modelo de Delitos.
- ii. Responde ante el Consejo de Administración al que informará periódicamente de su trabajo (al menos una vez al año). Este canal de información ayuda a evitar conflictos de intereses entre sus miembros en relación con las responsabilidades de cumplimiento y de otro tipo dentro del Grupo.
- iii. Está facultado para tener acceso directo al personal de la Sociedad (y, si se diera el caso, al personal del Grupo) y a toda la información necesaria para el desarrollo de la actividad de control. Además, el personal del Grupo tiene el deber correspondiente de colaborar y proporcionar la información necesaria con la confidencialidad adecuada.
- iv. Está facultado para investigar cualquier caso de posible incumplimiento penal dentro de la Sociedad y, si se diera el caso, de sus filiales.
- v. Está relacionado con las diferentes áreas y departamentos del Grupo bajo los principios de coordinación, colaboración e independencia, evitando y gestionando, cuando corresponda, conflictos de intereses y funciones superpuestas.

- vi. Tiene plena autonomía funcional e independencia para reflejar los resultados de su actividad en los informes que emite de conformidad con este Reglamento y con las disposiciones de todos los demás reglamentos internos de cumplimiento del Grupo Axpo.
- vii. Está autorizado a solicitar el asesoramiento de asesores externos si es necesario, de conformidad con las normas generales del Grupo Axpo en términos de transparencia.

c) Composición.

El Equipo Responsable de Prevención de Ilícitos Penales es un órgano colegiado compuesto por varios representantes de diferentes departamentos de la Sociedad:

- Representante del Departamento jurídico
- Representante del Departamento financiero
- Representante del Departamento comercial
- Representante del Área de Recursos Humanos (o quien realice funciones similares dentro de la Sociedad).
- Otros asistentes invitados (asesores externos, representante del Departamento de Compliance, etc.).

El Consejo de Administración de la Sociedad determinará, según su propio criterio, el número de miembros del Equipo Responsable de Prevención de Ilícitos Penales que considere necesario en interés de la Sociedad.

Los miembros del Equipo Responsable de Prevención de Ilícitos Penales tendrán colectivamente los conocimientos técnicos necesarios para desempeñar sus funciones.

d) Funciones.

Las funciones del Equipo Responsable de Prevención de Ilícitos Penales, con el fin de prevenir los riesgos penales son, entre otras, las siguientes:

- i. Definir y actualizar anualmente un Mapa de Riesgos Penales que identifique aquellas actividades de la Sociedad en el contexto de las cuales pueda existir riesgo de delito que se deba prevenir. En este sentido, anualmente se celebran reuniones con los responsables de cada área para identificar aquellos posibles riesgos penales en el desarrollo de su actividad que deban prevenirse, así como plantear mejoras en el desarrollo de su actividad para prevenir dichos riesgos.
- ii. Supervisar, controlar y evaluar el funcionamiento del Modelo de Prevención y Detección de Delitos, en coordinación con las personas directamente responsables de los controles aplicados en la Sociedad para la prevención de delitos.
- iii. Identificar las debilidades de control o los aspectos en los que hay margen de mejora, desarrollar planes de acción para su rectificación y actualizar/modificar las medidas y controles que forman parte del Modelo de Prevención y Detección de Delitos de la Sociedad.
- iv. Comunicar a todo el personal de la Sociedad (o asegurarse de que todos estén informados) los controles previstos en el Modelo de Prevención y Detección de Delitos que les sean aplicables, así como de cualquier posible modificación o actualización de estos.
- v. Promover planes de formación en relación con el Modelo de Prevención y Detección de Delitos aplicado en la Sociedad.

- vi. Hacer un esfuerzo razonable para asesorar a la dirección de la Sociedad en la toma de decisiones que podrían implicar una posible responsabilidad penal por parte de la persona jurídica.
- vii. Utilizar esfuerzos razonables para gestionar un depósito de pruebas documentales relacionadas con el ejercicio efectivo del control y supervisión permanentes del Modelo de Prevención y Detección de Delitos, manteniendo un registro actualizado de los controles que forman parte de dicho Modelo, de cualquier informe elaborado por auditores internos o externos que pueda estar relacionado con su funcionamiento y de las medidas adoptadas con fines de corrección, etc.
- viii. Todo lo anterior incluye un Plan Anual para el control, supervisión, evaluación y actualización del Modelo de Prevención de Delitos.
- ix. Informar periódicamente al Consejo de Administración de la Sociedad, al menos una vez al año, sobre los resultados de las evaluaciones del Modelo de Prevención y Detección de Delitos.

e) Plan de trabajo anual y reuniones.

Asimismo, el Equipo Responsable de Prevención de Ilícitos Penales establecerá un plan de trabajo anual en el que se expongan los objetivos específicos para cada una de sus funciones, así como un calendario de reuniones anuales, teniendo en cuenta el tiempo necesario para cada una de las funciones del Equipo y el calendario de reuniones del Consejo de Administración.

El Equipo Responsable de Prevención de Ilícitos Penales se reúne de conformidad con el calendario de reuniones anuales y, al menos, dos veces al año. Se redactan actas de todas las reuniones del Equipo Responsable de Prevención de Ilícitos Penales, que están a disposición de sus miembros.

Además, el orden del día de las reuniones incluye, en todos los casos, los puntos solicitados, según sea el caso, por el Consejo de Administración. El orden del día incluirá, entre otros:

- El análisis de las comunicaciones recibidas en el canal de denuncias de irregularidades que sean relevantes para el Cumplimiento Penal en Axpo.
- Las actividades de supervisión del cumplimiento penal:
 - Análisis del Plan de trabajo anual, las actividades realizadas, los resultados y las consecuencias para el Modelo de Cumplimiento Penal y para la organización.
 - Seguimiento de las medidas y recomendaciones dadas por el Equipo Responsable de Prevención de Ilícitos Penales.
- Llevar a cabo los esfuerzos razonables para realizar un análisis de las actividades en las que pueda existir riesgo de delito que se deba prevenir.
- Informar de las actividades al Consejo de Administración
- Otros asuntos, como:
 - Políticas para revisión / aprobación
 - Actualizaciones normativas relacionadas con el cumplimiento penal
 - Modificaciones necesarias para el Modelo de Cumplimiento Penal

El Presidente del Equipo Responsable de Prevención de Ilícitos Penales presentará al Consejo de Administración al menos un informe anual sobre las actividades del Equipo.

2. Código de Conducta

El Grupo Axpo dispone de un Código de Conducta de obligado cumplimiento tanto para sus empleados como para sus colaboradores y socios comerciales, el cual se encuentra disponible en la web: <https://www.axpo.com/es/es/nuestros-clientes/socios-y-proveedores.html>.

En el marco de su actividad laboral diaria, todos los empleados del Grupo Axpo deben respetar la legislación vigente, el código de conducta y los principios éticos fundamentales que contiene, así como cualquier otra norma interna, en todas las jurisdicciones donde Axpo desarrolle su actividad empresarial.

El compromiso del Grupo Axpo con el cumplimiento normativo no tiene límites. Axpo rechaza la política de «beneficios a cualquier precio». El pleno cumplimiento legal y ético es un requisito previo para alcanzar un éxito duradero (no a corto plazo) y proteger la buena reputación de la empresa. Como empleados actuamos con integridad y responsabilidad y en nuestro trato priman la confianza, la tolerancia y el respeto, como marcan nuestro propósito y nuestra perspectiva. El código de conducta sirve como guía para nuestra actividad y nuestra conducta como empleados, además de avalar el compromiso de Axpo con el cumplimiento de la legislación vigente y los requisitos de supervisión, los estándares y las prácticas recomendadas del sector, las normativas internas de Axpo y las normas éticas y sociales fundamentales en todas sus actividades empresariales.

El código de conducta se aplica a todos los empleados del Grupo Axpo. Asimismo, los terceros que colaboren habitualmente con Axpo deben respetar los principios empresariales incorporados en el código de conducta. En este sentido, los empleados de Axpo que colaboren con socios comerciales externos

(como, por ejemplo, contratistas, asesores o proveedores) que trabajen habitualmente para Axpo deberán asegurarse de que:

- ▶ dichos socios comerciales comprendan el código de conducta y lo reconozcan como parte integrante de la relación comercial y contractual.
- ▶ adopten las medidas necesarias (aun incluida la rescisión del contrato) si el socio comercial externo no cumple los principios empresariales vigentes del código de conducta o cualquier otro reglamento de cumplimiento normativo vigente.

a) Corrupción y soborno.

Entre otros, el código de conducta de Axpo prohíbe todas las formas de corrupción, soborno, concesión ilícita de ventajas o cualquier otro privilegio ilegal, así como la participación en dichas actividades. Las infracciones conllevarán la incoación de procedimientos en virtud del derecho laboral o penal aplicable.

En Axpo no entregamos ni aceptamos sobornos. Nuestra empresa se basa en la calidad de nuestros productos y servicios, no en prácticas corruptas. No se tolerarán el robo, el fraude, la malversación ni otras actividades delictivas relativas a Axpo o sus empleados, reservándose Axpo el derecho de incoar procesos judiciales de índole civil y penal.

En particular, queda prohibido lo siguiente:

- Ofrecer, prometer o conceder pagos financieros indebidos u otras gratificaciones, ventajas o beneficios a particulares, cargos públicos, partidos políticos o sus responsables, tanto en Suiza como en el extranjero, directa o indirectamente (a través de un intermediario) para conseguir la realización de un acto ilícito (oficial) en beneficio propio.
- Ofrecer, prometer o conceder a los cargos públicos ventajas financieras, gratificaciones, pagos u otros beneficios que:
 - estén prohibidos en virtud de la legislación nacional aplicable;
 - no resulten apropiados, proporcionados o se consideren normales en el contexto empresarial o social;
 - no estén debidamente justificados; o
 - no se efectúen en el país donde se haya prestado el servicio.

b) Comisiones ilegales.

Axpo prohíbe el pago de comisiones ilegales. En particular, queda prohibido lo siguiente:

- El pago de comisiones, independientemente del destinatario o de si dichos pagos son admisibles en una jurisdicción específica.
- La realización de pagos o gratificaciones «en negro», es decir, no debidamente registrados en los libros de contabilidad.

c) Regalos e invitaciones.

Axpo solo permite los regalos, las invitaciones y otras gratificaciones entendidos como obsequios de cortesía o agradecimiento en el marco de las relaciones sociales o comerciales habituales y cuando no se conceden con la intención de influir ilícitamente en el comportamiento de una de las partes (o de facilitar comportamientos ilícitos).

En particular, queda prohibido lo siguiente:

- Aceptar, solicitar, ofrecer o entregar regalos, invitaciones y otras gratificaciones, beneficios, pagos o servicios que:
 - excedan los obsequios de agradecimiento y cortesía dentro de una relación comercial y social habitual o que no tengan un valor comercial limitado;
 - no se puedan relacionar con el negocio con razones objetivas y justificables;
 - no se entreguen voluntariamente;
 - ejerzan (o puedan ejercer) una influencia ilícita en una relación o decisión comercial (o que tengan esta intención); o
 - expongan (o puedan exponer) a los implicados o implicadas a un conflicto de intereses.
- Aceptar, exigir o solicitar regalos, invitaciones, pagos y otras gratificaciones, beneficios o ventajas que solo se le concedan debido a su cargo y su función (para ejercer algún tipo de influencia sobre usted).
- Abusar de su posición para exigir o solicitar ventajas ilícitas.
- Aceptar, solicitar, ofrecer o entregar comisiones ilegales.
- Exigir a terceros regalos, invitaciones u otras gratificaciones.
- Aceptar o solicitar gratificaciones directas e indirectas de una de las partes u ofrecer gratificaciones directas o indirectas a una de las partes durante un proceso de licitación o de contratación.
- Aceptar, solicitar, ofrecer o entregar dinero en efectivo.

- Aceptar, solicitar, ofrecer o entregar regalos, invitaciones y otras gratificaciones cuando tenga (o deba tener) dudas sobre su legalidad.

Asimismo, en Axpo contamos con un protocolo para el otorgamiento de premios mediante concurso o sorteo. Axpo, a efectos de promoción comercial, mejora de su imagen empresarial o por responsabilidad social corporativa, podrá conceder premios tanto a integrantes de la empresa como a terceros ajenos colaboradores (e.g. agentes comerciales externos), ya sea por sorteo, por concurso de méritos o por otras modalidades similares a las anteriores. La concesión de dichos premios se articulará siguiendo las pautas del citado protocolo.

Los departamentos correspondientes de Axpo velarán por la adecuación y cumplimiento de todo lo dispuesto en el citado Protocolo, asegurando la actualización del mismo, junto con el departamento de Asesoría Jurídica, de forma coherente con la interpretación de las normas aplicables para asegurar la eficacia de todo el proceso y el correcto cumplimiento de las obligaciones referidas.

d) Conflictos de intereses

Deben evitarse los conflictos entre los intereses personales y los intereses comerciales de Axpo. Debe mantenerse siempre la separación entre los intereses comerciales y los intereses privados y se debe actuar siempre como empleado anteponiendo los intereses de la empresa, sin permitir que las consideraciones o relaciones personales influyan.

Queda prohibido lo siguiente:

- No cumplir con el deber de lealtad para con Axpo.
- Hacer lo siguiente sin autorización de la unidad responsable:
 - Mientras se mantenga una relación laboral con Axpo, asumir una actividad o un puesto externo que esté relacionado con el área comercial de Axpo, que requiera un gran compromiso temporal o que entre (o pueda entrar) en conflicto con su trabajo en Axpo;
 - Representar a Axpo en una transacción o una relación comercial en la que un empleado o algún familiar, su pareja de hecho, sus amistades o sus colaboradores cercanos tengan un interés personal (ya sea financiero o de otro tipo);
 - Designar, ascender o ser el jefe directo de algún familiar, allegado, colaborador o amigo;
 - Realizar transacciones personales, es decir, transacciones por cuenta propia, que sean comparables con aquellas que Axpo (o su superior) le haya pedido que realice en el ámbito de su relación laboral. Se entiende que las transacciones personales comprenden también aquellas transacciones realizadas por los empleados y empleadas en beneficio de terceros si estos no son el empleador ni una empresa asociada al empleador.
- Tener una participación significativa (mayoritaria o que, de otro modo, permita ostentar el control) en la empresa de un socio comercial, un cliente o un competidor de Axpo que permita ejercer una influencia importante sobre esta parte.
- Abusar de su cargo o su función como empleado o empleada para su enriquecimiento personal o utilizar los fondos de Axpo para fomentar o respaldar actividades (privadas o personales) externas a Axpo.
- Encubrir, suprimir o tergiversar la información entregada a los responsables de la toma de decisiones de Axpo, a fin de obtener ventajas personales o en beneficio propio (o de

terceros), cuando dicha información sea esencial o importante en el proceso de toma de decisiones de dichas personas en beneficio de Axpo.

e) Socios comerciales.

Los socios comerciales que colaboren con Axpo deberán cumplir los principios empresariales del código de conducta y respetar los valores de Axpo. La no aceptación de estas condiciones es un impedimento para convertirse en socio comercial de Axpo. Axpo mantiene relaciones laborales regulares y a largo plazo con socios comerciales que tienen una reputación imaculada y que desarrollan su actividad empresarial conforme a la legislación y a unas consideraciones éticas similares a las de Axpo.

Queda prohibido lo siguiente:

- Colaborar, en nombre de Axpo, con socios comerciales que no cumplan nuestros principios empresariales o el código de conducta.
- Aceptar, solicitar, exigir, ofrecer o entregar ventajas o gratificaciones inapropiadas procedentes de, o destinadas a, socios comerciales (existentes o potenciales) de Axpo en nombre propio o de otros (directa o indirectamente).
- Utilizar a los socios comerciales de Axpo para entregar u ofrecer gratificaciones inapropiadas a otras personas (como cargos públicos o empleados y empleadas de los clientes).
- Como empleado o empleada, al establecer una relación comercial, permitir que prevalezcan sus propios intereses sobre los intereses de Axpo.
- Efectuar pagos o gratificaciones «en negro» o no registrar y documentar debidamente estos pagos o procesos comerciales.

f) Autoridades y funcionarios

Axpo mantiene siempre una conducta profesional en el marco de las relaciones comerciales con las autoridades gubernamentales y respetamos la legislación vigente y los valores éticos fundamentales. Queda prohibido cualquier intento de ejercer una influencia ilícita sobre cargos públicos o autoridades.

Como empresa pública, Axpo mantiene relaciones comerciales con algunos gobiernos y con otras empresas de propiedad estatal. Por lo tanto, nuestro trabajo diario implica el contacto con autoridades gubernamentales, funcionarios y organismos gubernamentales, tanto nacionales como internacionales. En nuestro contacto con las autoridades, siempre nos atenemos a las disposiciones del código de conducta y la legislación.

Queda prohibido lo siguiente:

- Ejercer una influencia ilícita sobre cargos públicos o autoridades.
- Entregar gratificaciones que no cumplan las disposiciones legales, las normativas locales o regionales o el código de conducta a partidos políticos, comités, candidatos o dignatarios políticos.

Asimismo, Axpo cuenta con un Protocolo para la contratación con administraciones públicas por parte de Axpo iberia, S.L. que implique la intervención de agentes externos contratados por Axpo.

En el marco del normal desarrollo de su actividad empresarial, Axpo puede verse obligada a contratar con Administraciones Públicas requiriendo previamente la contratación de agentes externos a la empresa (en todo caso, personas jurídicas). Como buen ciudadano corporativo cumplidor de la legalidad y con el fin de evitar en la medida de sus posibilidades que dichos agentes puedan realizar conductas indebidas, Axpo dispone de dicho Protocolo para su debido cumplimiento.

g) Blanqueo de capitales

1) Protocolo KYC

En Axpo no establecemos relaciones comerciales con socios o clientes a los que no conocemos. Para Axpo, este aspecto es esencial y para ello aplicamos el protocolo «conozca a su cliente» (KYC, por el inglés «know your client»). Axpo solo mantiene relaciones comerciales con socios comerciales y clientes de confianza que demuestren su integridad y que según los datos de los que disponemos, su patrimonio financiero y operativo proceda, sin ninguna duda, de orígenes apropiados y legales.

El empleado responsable de la relación comercial es responsable de garantizar un adecuado cumplimiento normativo y de aplicar y completar el proceso KYC (mediante la obtención de la información necesaria sobre el socio o cliente comercial) con carácter previo a cualquier contratación.

En particular queda prohibido mantener relaciones comerciales con clientes o socios si existe alguna duda sobre su integridad o alguna pregunta sobre la legalidad del origen de su financiación.

Las empresas del Grupo Axpo están obligadas a aplicar el protocolo KYC debidamente siempre que sea necesario. Para ello, implementarán los procedimientos necesarios de diligencia debida aprobados por el Grupo Axpo basados en riesgos y diseñarán procesos de control interno que permitan identificar y evitar los pagos ilícitos.

2) Protocolo selección de proveedores

Asimismo, además del proceso KYC, Axpo lleva a cabo una evaluación interna de los principales proveedores con los que colabora y para ello cuenta con un Protocolo de prevención de riesgos penales en materia de selección de proveedores y compra de productos, cuya finalidad no es otra que dar transparencia y trazabilidad al proceso de selección de proveedores.

El referido Protocolo se circunscribe a los criterios que inspiran la selección de un concreto proveedor o de un concreto producto en detrimento de otro. En el mismo se recogen una serie de criterios para la toma de decisión a la hora de seleccionar un determinado proveedor, entre los que se encuentran:

- Número de alternativas que se han valorado antes de tomar la decisión
- Forma en la que se tuvo conocimiento de la existencia de ese concreto proveedor o producto

- Criterios que han sido determinantes para la contratación

La documentación de los criterios de la toma de decisión se efectuará mediante el envío de un correo electrónico al responsable de cada área (o si la decisión es tomada por el responsable de área, por el envío de un correo electrónico del responsable de área a aquellos miembros de su departamento relacionados con el proyecto). Dicho responsable se encargará de archivar estos correos electrónicos de forma que puedan estar fácilmente a disposición de Axpo en caso de ser requeridos.

El responsable del área, a la hora de recibir y archivar estos correos, dejando al margen valoraciones de rentabilidad económica, si detecta que la selección del concreto proveedor o producto no se adecua al Código de Conducta de Axpo Iberia o podría generar algún riesgo reputacional o legal, lo pondrá en conocimiento del Órgano de Compliance Penal. Adicionalmente, el presente protocolo no obsta para que, en el caso de tratarse de una primera contratación con un proveedor, se proceda con el alta de proveedor requerido de conformidad con los procesos establecidos por el grupo Axpo, el cual incluye cumplimentar el formulario de alta de proveedor correspondiente.

3. Manual de anticorrupción y soborno

Asimismo, el Grupo Axpo ("Axpo") cuenta con una Directiva de Grupo de Antisoborno y Anticorrupción y con un Manual de Antisoborno y Anticorrupción que complementa el Código de Conducta de Axpo y proporciona orientación para evitar que Axpo y el personal de Axpo se vean implicados en casos de soborno o corrupción.

4. Canal de denuncias.

En Axpo contamos con un canal de notificación de incidentes «SpeakUp» (<https://www.speakupfeedback.eu/web/axpoexternal>) que proporciona a los empleados y a otras personas ajenas al grupo Axpo un modo de informar sobre infracciones de cumplimiento normativo u otras cuestiones relacionadas (incluso de forma anónima).

Las preocupaciones o infracciones que sean notificadas se tratarán con la máxima confidencialidad posible en el marco de la investigación. En concreto, la identidad del notificante y la información comunicada solo se revelarán a las personas que dispongan de autorización para gestionar el problema y dicha información solo se divulgará si fuese esencial para investigar el caso.

Asimismo, en Axpo queda prohibido dar un trato injusto a aquellos empleados o empleadas que notifiquen, de buena fe, cualquier infracción, presunta o real, del código de conducta o de cualquier otra normativa, por parte de empleados, empleadas o terceros, o bien a aquellos empleados y empleadas que ayuden a investigar dichas infracciones.

El personal de Axpo que tenga conocimiento o indicios claros de una violación o violación inminente de la Directiva del Grupo sobre la lucha contra el soborno y la corrupción, o de otros requisitos legales, según proceda, deberá comunicarlo a su supervisor, a un Compliance Officer responsable o a través del sistema de denuncia de irregularidades "SpeakUp".

Durante el ejercicio 2024/2025, la compañía no ha confirmado la existencia de ningún caso de corrupción ni de vulneración de derechos humanos.

5. Comunicación y formación en relación con la normativa anticorrupción.

Desde la asesoría jurídica de Axpo se realizan recordatorios periódicos a los empleados sobre la existencia del Código de Conducta y del canal de denuncias, así como del obligado cumplimiento del referido código. Las políticas corporativas, entre las que se encuentran el Código de Conducta y la Directiva y el Manual de Anticorrupción y Soborno se encuentran disponibles en la página web corporativa y en el portal del empleado. Los protocolos y otros procedimientos aprobados por la Órgano de Cumplimiento se comunican vía correo electrónico a todas las áreas a las que dichos procedimientos puedan ser de aplicación.

Asimismo, desde Grupo Axpo se realizan formaciones periódicas y obligatorias a todos los empleados sobre el Código de Conducta y sobre la prevención de la corrupción y soborno, a través del portal de “Axpo Academy”.

Igualmente, desde la asesoría jurídica de Axpo se realizan formaciones específicas en relación con otros protocolos existentes en la compañía dirigidas a las áreas concernidas (p.ej. protocolo para la concesión de premios, protocolo para la contratación con administraciones públicas que implique la intervención de agentes externos, etc).

6 Sociedad

Sociedad

Riesgos que nos afectan en materia de compromiso con el desarrollo sostenible, subcontratistas y proveedores, consumidores e información fiscal

Axpo cuenta con un alcance diversificado y se enfrenta a diversos riesgos en su compromiso con el desarrollo sostenible, gestión de subcontratistas y proveedores, relación con consumidores e implicaciones fiscales.

En cuanto al compromiso con el desarrollo sostenible, la empresa se expone a cambios en la legislación ambiental y regulaciones gubernamentales. La gestión de este riesgo se lleva a cabo mediante la implementación de sistemas de gestión ambiental y un monitoreo constante de los cambios regulatorios. Además, la participación activa en iniciativas de sostenibilidad contribuye a adaptarse a las demandas cambiantes del entorno.

La dependencia de subcontratistas y proveedores que no sigan prácticas sostenibles constituye otro riesgo significativo. Para mitigar este riesgo, la empresa realiza auditorías periódicas, establece criterios sostenibles en contratos y busca colaborar exclusivamente con proveedores comprometidos con prácticas éticas y responsables.

En el ámbito de los consumidores, la volatilidad en sus preferencias y la creciente conciencia ambiental presentan riesgos asociados a la demanda y la percepción del mercado. Para abordar estos riesgos, Axpo Iberia desarrolla productos y servicios sostenibles, lleva a cabo campañas de concienciación y se adapta ágilmente a las tendencias del mercado, asegurando así su posición competitiva.

El riesgo fiscal, vinculado a posibles cambios en las regulaciones fiscales, se gestiona mediante un estricto cumplimiento de las leyes fiscales locales e internacionales. Las evaluaciones constantes de los impactos fiscales contribuyen a mantener la solidez financiera.

Los procedimientos de gestión de riesgos incluyen sistemas de monitoreo y alerta temprana, auditorías a proveedores, análisis constante de tendencias de mercado y evaluaciones de impacto ambiental. Además, la empresa se adhiere a marcos nacionales, europeos e internacionales, cumpliendo con normativas ambientales y fiscales y adoptando estándares de sostenibilidad reconocidos a nivel global.

En cuanto a los impactos detectados, se dividen en corto, medio y largo plazo. A corto plazo, nos enfrentamos a cambios regulatorios inesperados y posibles pérdidas de contratos. A medio plazo, los cambios en la demanda del consumidor y los mayores costes de cumplimiento con regulaciones ambientales representan riesgos. A largo plazo, los impactos significativos en la imagen de la marca y riesgos financieros asociados con la transición a fuentes de energía más sostenibles son consideraciones cruciales.

Políticas y compromisos

En el ámbito del desarrollo sostenible, Axpo Iberia ha implementado procedimientos de “due diligence” para evaluar el impacto ambiental de sus operaciones y proyectos. La empresa realiza auditorías regulares para identificar áreas de mejora y adopta medidas proactivas para prevenir y mitigar posibles impactos adversos en el medio ambiente.

En cuanto a la gestión de riesgos, la política de Axpo Iberia establece un marco integral para la identificación y evaluación de riesgos en todas sus áreas operativas. Se aplican procedimientos de diligencia debida para anticipar posibles riesgos asociados a cambios regulatorios, proveedores y demandas del consumidor.

La gestión global de riesgos de la Sociedad se centra en minimizar las incertidumbres que afectan a los mercados de energía, electricidad, gas, CO2 y Garantías de Origen, con el objetivo de reducir los posibles efectos adversos en la rentabilidad. Esta gestión está controlada mediante políticas aprobadas por el Consejo de Administración y directivas del Grupo Axpo. En estrecha colaboración con las unidades operativas, se identifican, evalúan y gestionan los riesgos financieros, siguiendo políticas detalladas para la gestión global y el manejo de materias primas específicas.

La política de responsabilidad social corporativa abarca la relación con empleados, comunidades locales y otras partes interesadas. Los procedimientos de “due diligence” incluyen evaluaciones periódicas de impacto social y la identificación de oportunidades para contribuir positivamente a las comunidades locales. Asimismo, se implementan medidas específicas para prevenir y mitigar posibles impactos negativos en estas áreas.

Para la cadena de suministro, se han establecido políticas específicas con énfasis en la selección y evaluación de proveedores. Estos procedimientos incluyen auditorías regulares de proveedores para garantizar el cumplimiento de estándares éticos y sostenibles, con acciones inmediatas en caso de identificación de prácticas no éticas o no sostenibles.

Como resultado de las acciones de “due diligence” y verificación, Axpo Iberia ha adoptado diversas medidas para fortalecer su compromiso con el desarrollo sostenible y la gestión responsable. Estas medidas incluyen la implementación de tecnologías más limpias, inversión en energías renovables, capacitación continua del personal en prácticas sostenibles y la mejora continua de la cadena de suministro para garantizar estándares éticos y ambientales.

Compromisos de Axpo con el desarrollo sostenible

a) Empleo y desarrollo local

La creación del equipo de Nearshoring y del equipo de Services EMEA, como filiales de Axpo Services AG ubicadas en Madrid, ha supuesto una oportunidad significativa para impulsar el empleo en España. En poco tiempo, los equipos de Nearshoring y EMEA han crecido hasta contar con 139 y 136 empleados, respectivamente, con perspectiva de aumentar la plantilla en el corto y medio plazo.

El equipo de Nearshoring cuenta con equipos como IT, Data Governance, Data Science, Billing FBNL, Change & Transformation, y Operational Excellence. El equipo de EMEA está formado

por Talent Acquisition, Business Analyst, Application Services, Group Security & Risk Management, Group Digitalisation, Infrastructure Services, Group Enterprise Architecture, IT Operations & Projects, etc.

El establecimiento de estos en Madrid no solo ha fortalecido la presencia de Axpo en el país, sino que también ha generado empleo directo e indirecto, contribuyendo así al crecimiento de la economía española. Esto conlleva la reducción de tasas de desempleo, así como la retención y desarrollo del talento dentro del territorio español. Ha abierto nuevas oportunidades laborales para profesionales locales, desde ingenieros y técnicos hasta personal experto en diversas áreas.

Adicionalmente, Axpo ha establecido acuerdos de colaboración con universidades españolas, lo que fomenta la integración de talento joven y capacitado en la empresa. Estos acuerdos facilitan la incorporación de estudiantes y recién graduados a programas de prácticas y empleo, donde pueden adquirir experiencia profesional y contribuir activamente en proyectos de innovación y desarrollo. Esta colaboración con instituciones académicas refuerza el compromiso de Axpo con el desarrollo profesional de los jóvenes.

Este enfoque descentralizado no solo ha fomentado la diversidad en el talento empleado, sino que también ha promovido la transferencia de conocimientos y habilidades. Además del intercambio de culturas gracias a la diversidad de los empleados de la empresa.

Por tanto, al establecer estos equipos dedicados a satisfacer las necesidades de Axpo, ha fomentado, y permanecerá contribuyendo al crecimiento económico al impulsar la demanda de servicios y talento del país. Esta sinergia entre la empresa matriz y el equipo local no solo fortalece la presencia de Axpo en España, sino que también facilita la transferencia de conocimientos y la creación de oportunidades para la formación y el desarrollo profesional, contribuyendo así al progreso a largo plazo.

b) Poblaciones locales

La empresa ha demostrado su firme compromiso con el desarrollo sostenible, y este compromiso se refleja en el impacto positivo de sus actividades en las poblaciones locales y en el territorio. Un análisis detallado revela que la presencia de una oficina en Jerez, así como los convenios establecidos con universidades en Madrid y Jerez, juegan un papel crucial en la generación de impactos positivos en estas comunidades.

La oficina en Jerez no solo representa una extensión física de la empresa, sino también una fuente de oportunidades económicas locales. Además, los convenios con universidades en Madrid y Jerez refuerzan el compromiso de la empresa con la educación y el desarrollo de talento local.

El impacto positivo se magnifica aún más gracias al negocio de biometano, que se centra en la valorización de residuos agroganaderos e industriales. Este modelo de negocio no solo aborda importantes desafíos ambientales, como la gestión sostenible de residuos, sino que también tiene un impacto en la creación de empleo tanto directos como indirectos en las áreas mencionadas. Al presentar una solución al problema de gestión de residuos, sectores como el ganadero o la agricultura pueden acceder a la diversificación de su modelo de negocio, o a la ampliación del mismo, ya que se soluciona la cadena final de gestión del residuo generado.

La generación de empleo en zonas despobladas no solo representa una oportunidad económica para los habitantes locales, sino que también contribuye a la transición ecológica y a la descarbonización, al fomentar prácticas sostenibles en el sector energético.

Para comprender mejor la influencia de nuestras operaciones, la empresa lleva a cabo un estudio de impacto en las comunidades locales, analizando la percepción de sus actividades y evaluando la efectividad de sus iniciativas. Este análisis continuo permite adaptar las estrategias empresariales de manera que beneficien no solo a la empresa misma, sino también a las comunidades en las que opera.

c) Relaciones con comunidades locales

En cuanto a las relaciones mantenidas con las entidades locales, distinguimos una parte de gas renovable y otra de electricidad renovable.

Gas Renovable:

El Parque Tecnológico de Valdemingómez es propiedad del Ayuntamiento de Madrid y se gestiona mediante un proceso de licitación pública a cargo de Prezero Gestión de Residuos. La comercialización del volumen total producido en la planta es comercializada en la red gasista mediante un contrato a largo plazo entre Prezero y Axpo Iberia. Se destaca que la adquisición del gas se realiza a través de Prezero y no directamente al Ayuntamiento.

Gracias al convenio suscrito entre las entidades Axpo Iberia, Prezero y el Ayuntamiento de Madrid, parte del volumen generado por los residuos orgánicos de Madrid en el P.T. Valdemingómez se utiliza para suministrar, al menos, 6 Gwh de biometano a la flota de GNC de EMT en un año. Este volumen sirve para abastecer anualmente a la línea C1 con una dotación de cerca de veinte autobuses.

Electricidad Renovable:

Aquella porción del biogás producido en Valdemingómez que no puede convertirse en biometano debido a las limitaciones del parque se dirige a la instalación de cogeneración. En esta instalación, se genera electricidad que se vierte a la red y se comercializa a través de Axpo.

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Donaciones:

- Universidad Pontificia Comillas (3.000€)
- Fundación Universidad Empresa 40 años (1.000€)
- Cáritas (6.000€)
- Fundación Rugby Cisneros (10.000€)
- Cáritas Emergencia Dana 2024 (15.000€)

Patrocinios:

- Energyyear Portugal y España (11.000€)
- La Asociación Española de Cogeneración (ACOGEN) (3.000€)

- Fundación Empresa y Clima (8.000€)
- Foro Empresarial de Hidrogeno Verde y Gases Renovables (10.000€)
- Foro Energía ABC (6.000€)
- Foro Net Zero 2025 Barcelona (7.200€)
- Evento "Energía y Descarbonización" (5.000€)
- Evento Observatorio de la Energía (10.000€)
- X Foro Energía de El Economista (10.000€)
- III Foro de la transición energética (5.000€)
- Foro AEGE (3.000€)
- ULTREIA (ACES) (6.000€)
- Jornada Eólica y Mercado de la Asociación Empresarial Eólica (AEE) (4.000€)
- 90 aniversario Radio Jerez (2.800€)
- Foro Gases Renovables (5.000€)
- III Foro Energía de Expansión (10.000€)
- Reunión Anual Sedigas (5.940€)
- Grupo Ovino-Caprino de ANAFRIC – Valencia 2025 (1.700€)
- Feria del Caballo Jerez (2.000€)
- Congreso Cogeneración (2.000€)

Patrocinios deportivos:

- Club de Rugby Complutense Cisneros Madrid (30.000€)
- Gala Premios Cisne 2024 Club de Rugby Complutense Cisneros Madrid (5.000€)
- Final Liga Junio 2025 Club de Rugby Complutense Cisneros Madrid (3.000€)

Patrocinio deportivo de Axpo Energia Portugal Unipessoal LDA:

União Ciclista de Vila do Conde (17.500€)

Subcontratación y proveedores

1. Política de compras, de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales

Axpo se centra en la sostenibilidad en la selección de sus proveedores. Por esta razón, hemos desarrollado un Código para Socios Comerciales que forma parte integral de los términos generales y condiciones de adquisiciones y negocios, y se basa en la calificación EcoVadis estandarizada a nivel global.

Aseguramos la seguridad de los productos, evitamos la corrupción y respetamos las normas de competencia leal. La protección de la propiedad intelectual, el cumplimiento de las leyes comerciales y medidas contra el lavado de dinero son obligatorios.

Se alienta a los empleados a informar violaciones sin temor a represalias. Los derechos humanos, la dignidad y el respeto hacia los empleados son principios fundamentales.

Nuestros proveedores se comprometen a no emplear a personas menores de 15 años, con regulaciones específicas para países con economías menos desarrolladas.

Se prohíbe estrictamente el trabajo forzado, y los principios fundamentales incluyen igualdad de oportunidades, no discriminación y protección contra el castigo físico o psicológico.

El socio comercial de Axpo se compromete a llevar a cabo prácticas ambientalmente responsables, eficiencia en el uso de recursos y transparencia en la gestión de la cadena de suministro. Los puntos clave incluyen:

Uso Eficiente de Recursos: Se fomenta el uso eficiente de recursos, minimizando especialmente el uso de recursos no renovables.

Contaminación Ambiental: el proveedor registra, monitorea y reduce emisiones contaminantes, utilizando materiales reciclables cuando sea posible. Se desarrollan procedimientos para el tratamiento ecológico y la disposición de residuos.

Manipulación Segura de Materiales Peligrosos: el proveedor garantiza la manipulación segura de materiales que podrían poner en peligro a las personas y al medio ambiente, utilizando un sistema de gestión de materiales peligrosos para su uso, transporte, almacenamiento, procesamiento, reutilización y disposición segura.

Productos Ambientalmente Compatibles: Al desarrollar productos y servicios, el socio prioriza la eficiencia energética y de recursos, buscando productos que puedan ser reutilizados, reciclados o desechados sin peligro.

2. Responsabilidad social y ambiental de los proveedores

La política se revisará según sea necesario para garantizar su efectividad continua y alineación con los requisitos legales y normativos, así como los principios comerciales de Axpo. En caso de preguntas de interpretación y discrepancias lingüísticas entre las distintas versiones del idioma, prevalecerá la versión en inglés de la Directiva del Grupo.

El marco de cadena de suministro responsable de Axpo utiliza un enfoque basado en riesgos para identificar y evaluar posibles riesgos de trabajo infantil asociados con el sector, la geografía o factores específicos de la empresa. Se utilizan indicadores externos de sostenibilidad de diversas fuentes para el análisis de riesgos. Los proveedores y socios comerciales se evalúan sistemáticamente según su perfil de riesgo, estándares, certificados e informes de auditoría, con evaluaciones periódicas.

En casos donde no se pueden excluir los riesgos de trabajo infantil, Axpo realiza un análisis de riesgos detallado, evaluando la probabilidad y gravedad. Se implementan medidas de mitigación, incluidas auditorías y colaboración con proveedores. Axpo supervisa la efectividad de las medidas de mitigación y se reserva el derecho de emprender acciones legales o terminar contratos si es necesario. La empresa está comprometida con la mejora continua, participa en grupos de trabajo de la industria y comunica aspectos clave de su marco de cadena de suministro en su informe de sostenibilidad. La política puede ser revisada para alinearse con requisitos legales y principios comerciales.

3. Auditorías a proveedores

Axpo puede tomar medidas si los proveedores no cumplen con el Código de Conducta.

En cuanto al monitoreo y la presentación de pruebas, el socio comercial, a solicitud, debe proporcionar a Axpo toda la información necesaria para una evaluación integral por cuenta propia. Si hay dificultades para cumplir con algún aspecto del Código de Conducta, se requiere

que el proveedor informe transparentemente a Axpo. Además, éste debe proporcionar pruebas de respaldo del cumplimiento de este código.

Axpo se reserva el derecho de examinar la implementación del Código de Conducta, especialmente en casos de sospechas de violaciones basadas en informes de prensa o quejas. Para la adquisición de combustible, el socio comercial acepta que esto puede implicar una visita de un experto o una auditoría, cuyos detalles serán determinados conjuntamente por Axpo y el socio comercial.

Los proveedores tienen la obligación de informar a Axpo sobre cualquier evento contrario a los principios del Código de Conducta. En casos de incumplimiento, Axpo se reserva el derecho de exigir acciones correctivas y, si es necesario, poner fin a la relación comercial.

Axpo cuenta con un extenso número de proveedores llegando este a los 3.947, para los cuales, cuando se consideran como un proveedor crítico se realiza un proceso de auditoría. Un proveedor se considera crítico cuando dentro del marco del plan de continuidad de negocio, este tiene relación con procesos críticos de infraestructura y servicios. Se realiza una revisión trimestral a estos proveedores donde se lleva a cabo una verificación de la compañía incluyendo un análisis crediticio. Durante este año fiscal se han realizado auditorías a los siguientes proveedores: Acens, GTT, Amazon Web Services, Brady, NTT Data, Ibermatica.

El resultado de dicho control trimestral de auditoría sobre proveedores es, hasta la fecha, satisfactorio, no detectándose síntomas de deterioro financiero en sus estados contables ni en la calidad del servicio.

Consumidores

i. Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores

En Axpo Iberia ponemos a las personas en el centro. Aunque nuestro modelo de negocio no se apoya en una red de tiendas propias y muchas ventas se realizan a través de colaboradores energéticos, nuestro compromiso con la comodidad, la seguridad y la transparencia del cliente es absoluto. Por eso seguimos reforzando un ecosistema de atención que combina tecnología, simplicidad y trato humano:

Firma online y servicios no presenciales: procesos 100% digitales si el cliente lo necesita, seguros y auditables, que evitan desplazamientos y aceleran la contratación sin renunciar a la información clara y completa.

Automatización de procesos: flujos inteligentes que reducen errores, acortan tiempos y mejoran la precisión en operaciones sensibles como facturación, atendiendo a las necesidades de nuestros clientes.

Atención personalizada: equipos especializados B2B que acompañan al cliente en todo el ciclo de vida, con seguimiento proactivo, resoluciones ágiles y un lenguaje claro.

Escucha continua y “closed-loop”: cada detractor genera un plan de acción; los aprendizajes se convierten en mejoras concretas en procesos y formación.

Excelencia operativa medible: tiempos medios de respuesta y resolución exigentes y cumplidos, hemos alcanzado un **Nivel de Atendimento (NDA)** del **98%** y un **Nivel de Servicio (NDS)** del **97%** y un **Tiempo Medio de Espera** hasta ser atendido por un agente de Axpo (**TME**) de solo **7 segundos**, valores que reflejan que nivel de atendimento a nuestros clientes es **excelente**.

Impacto humano: trato cercano, empatía y lenguaje claro, especialmente en situaciones complejas (averías, reclamaciones con distribuidora o cambios regulatorios).

Este enfoque nos inspiró a presentarnos a los **Premios Excelencia en Relación con Clientes 2024**, organizados por la AEERC en colaboración con Ifaes e IZO, compitiendo en la categoría de **Mejor Relación Telefónica B2B** junto a referentes del sector. El resultado habla por sí solo: ¡hemos ganado! Un reconocimiento al trabajo de nuestro departamento de Experiencia de Cliente y a un servicio **rápido, cercano y eficaz** que nos ha posicionado entre los mejores en relación y atención.

Entre las fortalezas señaladas por el jurado destacaron:

- **Gestión de la operación:** gobierno operativo robusto, indicadores en tiempo real y mejora continua.
- **Calidad y experiencia de cliente:** protocolos de escucha activa, encuestas tras interacción y acciones de mejora cerrando el bucle.
- **Proyectos tecnológicos:** optimización del “speech” comercial y operativo, sistemas de seguimiento de llamadas y analítica de conversación para elevar la calidad y la consistencia.

Compartimos este logro no como un trofeo, sino como una promesa renovada: **que el cliente no tenga que preocuparse de nada**. Para eso estamos nosotros.



*ii. **Sistemas de reclamación***

La gestión de reclamaciones en Axpo es un motor de mejora que nos muestra la necesidad de rediseñar nuestros procesos, con el objetivo de prestar cada día un mejor servicio a nuestros clientes. Clasificamos las solicitudes en tres tipologías para dar una respuesta adecuada en cada caso:

- **Consultas:** solicitudes de información.
- **Peticiones:** trámites y cambios contractuales.
- **Reclamaciones:** disconformidades del cliente.

Disponemos de un **modelo multicanal** que se adapta a las preferencias del cliente: área de clientes web y chatbot, centro de atención telefónica, web de colaboradores energéticos, buzón de correo electrónico específico y correo postal. Este enfoque facilita el acceso y mejora la trazabilidad. Este año, las reclamaciones por **email** han representado el **34%**, y las **telefónicas**

el **28%**; ganan terreno canales de autogestión como la **web de agentes** y la **web de clientes**, acercándose cada vez más por su comodidad y disponibilidad continua.

En línea con nuestro compromiso de **transparencia y responsabilidad**, reportamos trimestralmente el número y la tipología de reclamaciones a la **CNMC** según su clasificación oficial, incluyendo categorías como discrepancias de lectura o conceptos facturados por distribuidora, verificación de contador, disconformidades de precios, penalizaciones por resolución anticipada o prácticas comerciales, entre otras. Este marco garantiza comparabilidad a nivel sectorial y nos exige estándares de calidad constantes.

Entre los años fiscales 2022–2023 y 2024–2025 hemos logrado una reducción sostenida y significativa del volumen de reclamaciones. Partíamos de 5.542 reclamaciones en 2022–2023. Un año después, en 2023–2024, el total descendió hasta 2.683, lo que supone una mejora del 52% frente al año anterior. En el último ejercicio, 2024–2025, consolidamos esta tendencia con 1.804 reclamaciones, una caída adicional del 33% respecto a 2023–2024 y del 67% si comparamos con el punto de partida de 2022–2023.

Estos resultados confirman que las medidas implantadas —tanto de mejora operativa como de calidad en la atención y optimización de procesos críticos como la facturación— están funcionando. La curva de descenso no solo indica eficacia puntual, sino consistencia en el tiempo, reflejando un sistema de gestión que aprende, corrige y previene incidencias.

En términos prácticos, esto se traduce en menos fricciones para los clientes, mayor agilidad en la resolución y una experiencia más confiable. La senda de mejora acumulada (dos tercios menos de reclamaciones en tres años) avala el impacto de nuestro enfoque en la excelencia de servicio y la mejora continua.

Hoy, menos del 5% permanece en análisis o en trámites con la distribuidora; el resto han sido resueltas. Esta agilidad eleva la satisfacción y refleja un trabajo consistente de optimización interna, particularmente en **facturación**, donde se concentra el **93%** de los motivos. Precisamente ahí estamos destinando recursos y mejoras de proceso, lo que explica el descenso sostenido de los últimos tres años.

La satisfacción de los clientes es una de las obsesiones de Axpo y la medimos con rigor a través de encuestas telefónicas y digitales tras cada interacción, obteniendo el **Net Promoter Score (NPS)**. En el año fiscal **24/25** hemos alcanzado un **NPS en llamada de 74, mejorando 4 puntos** frente al año anterior. Una cifra que demuestra confianza y un servicio que no solo resuelve, sino que deja huella positiva.

Nuestro propósito es sencillo y ambicioso: que el cliente sienta que todo es fácil, seguro y confiable. Seguiremos combinando tecnología y calidez humana para eliminar fricciones, anticiparnos a las necesidades y convertir cada interacción en una experiencia excelente. Porque cuando cuidamos la relación, cuidamos el futuro.

iii. Política de Seguridad de la Información y Protección de datos personales

Axpo Iberia considera que la seguridad de la información y la protección de los datos personales son aspectos fundamentales para la compañía. Dicha información debe ser protegida adecuadamente y con los más altos estándares de calidad. Con el objeto de establecer los principios generales que deben regir el tratamiento de los datos de carácter personal en AXPO, la compañía dispone de una Política de protección de datos personales, aprobada por personas apoderadas miembros de la Dirección de la Compañía y adaptada al Reglamento Europeo de Protección de Datos Personales.

La Política de Privacidad de AXPO tiene el objetivo de crear la estructura de trabajo necesaria para cumplir con la normativa de protección de datos. Se compone de una serie de documentos que tratan diferentes aspectos del tratamiento de datos personales en la Compañía y que protocolizan procedimientos para garantizar el cumplimiento de obligaciones legales y tutelar el derecho de los interesados.

El Sistema de Gestión de Protección de Datos se ha implementado en AXPO IBERIA, S.L., Axpo Energía Portugal, Unipessoal, Lda, y todas las sociedades, agrupaciones y organizaciones vinculadas a éstas e integradas en sus respectivos perímetros de consolidación, de acuerdo con sus respectivas leyes nacionales en la materia con la finalidad de cumplir con los requisitos legales establecidos en el Reglamento (UE) 2016/679, cualquier normativa de desarrollo, estándares, buenas prácticas o documentación publicada por la Autoridad Nacional de Protección de Datos (en nuestro caso la Agencia Española de Protección de Datos o AEPD) que se entienda como principal en virtud de lo establecido en los arts. 55 y 56 GDPR así como del European Data Protection Board o del European Data Protection Supervisor. Además, se tienen en cuenta los requisitos específicos de la empresa y de sus objetivos de negocio, con la finalidad de proteger los activos de la empresa y asegurar la confidencialidad a las partes interesadas.

La coordinación de todas las actuaciones que derivan de dicha Política de Privacidad son gestionadas y coordinadas tanto por el Equipo Responsable de Protección de Datos como por el Delegado de Protección de Datos (DPD). Asimismo, tanto el Equipo Responsable de Protección de Datos como el DPD, evalúan, al menos una vez al año, el cumplimiento y la eficacia de las directrices y procedimientos incluidos en la Política de Privacidad de Axpo, debiendo controlar y supervisar de forma continua lo dispuesto en la referida Política.

La Dirección de AXPO está plenamente involucrada en el desarrollo, implementación y mejora continua del sistema de gestión de protección de datos de la Empresa. Por ello, Axpo Iberia se somete a auditorías internas y externas periódicas con el objetivo de verificar si se cumplen las obligaciones y procedimientos establecidos del GDPR o derivados del mismo, confirmar que se han implantado y se mantienen los controles de forma efectiva y confirmar que se logran los resultados esperados.

Este procedimiento aplica a todas las actuaciones realizadas para verificar la conformidad del sistema de gestión de protección de datos, en relación con los requisitos aplicables de las normas de referencia. Para todas las actividades sometidas al sistema de gestión de protección de datos de la empresa, se evalúa que todos los requisitos aplicables son contemplados, que la implantación es conforme a los requisitos y que se mantiene de manera eficaz.

De igual modo, en AXPO se ha tenido en cuenta, como elemento fundamental de la Política de Privacidad y Protección de Datos, el concepto de mejora continua de cara a poder cumplir con los Principios de Privacidad por Diseño y por Defecto. La búsqueda de la excelencia por medio

de la Mejora Continua es uno de los elementos inspiradores de todo el Sistema de Gestión de Protección de Datos. AXPO garantiza el cumplimiento de los principios de “privacidad desde el diseño” y “privacidad por defecto”, de modo que cualquier campaña, actividad, sistema, herramienta o funcionalidad nueva, o modificación de las existentes, que utilice datos personales deben construirse de manera que:

- Se tengan en cuenta los derechos de privacidad de las personas.
- Se permita a Axpo cumplir con los principios de protección de datos de GDPR para evitar posibles sanciones económicas o daños a la reputación y mantener la confianza de nuestros clientes, contactos y empleados.

Los compromisos que adquiere Axpo con el impulso de la formación y el desarrollo continuo de sus empleados abarcan todos los niveles de responsabilidad y todas las categorías profesionales. En este sentido, Axpo imparte formación obligatoria a todos sus empleados en materia de protección de datos con una periodicidad anual, con el objetivo de que la compañía y todos sus empleados cumplan con las normativas y regulaciones vigentes, aprendan sobre las medidas de seguridad necesarias para proteger los datos personales y con el objetivo de promover una cultura de responsabilidad y conciencia entre los empleados.

Durante el año 2023 y 2024 no han existido procedimientos incoados por parte de la Agencia Española de Protección de Datos (“AEPD”).

Información fiscal

1. Beneficios obtenidos por país

El resultado neto consolidado de Axpo Iberia, S.L. asciende a un total de 42.756.389,42 euros. Siendo el resultado español de 42.294.181,66 euros y el portugués de 460.465,70 euros. En cuanto a Túnez, el resultado es irrelevante debido a su bajo valor 1.742,06 euros y adicionalmente por la fase de desuso en el que se encuentra.

2. Impuestos sobre beneficios pagados

Los impuestos sobre beneficios pagados para el año fiscal 2024-2025 de Axpo se descomponen de la siguiente manera.

Para España, la cifra total de impuestos sobre beneficios pagados asciende a 11.168.873,7euros y se desglosa de la siguiente manera:

Pagos fraccionados	Cuota íntegra total (euros)
1er pago	1.170.653,53
2º pago	3.145.211,23
3er pago	6.416.092,79

Total	10.731.957,55
-------	---------------

Impuesto de sociedades	Cuota íntegra total (euros)
Pago IS FY 2023-2024 (abril, 2025)	436.916,15

Para Axpo Portugal, la cifra total de impuestos sobre beneficios pagados asciende a 38.915 euros y se desglosa de la siguiente manera:

Pagos fraccionados	Cuota íntegra total (eur)
Total	24.468

Impuesto de sociedades	Cuota íntegra total (eur)
Pago IS FY 2023-2024 (febrero, 2025)	14.447,01

3. Subvenciones públicas recibidas

No se han recibido subvenciones durante el ejercicio de reporte.

ANEXO I. Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre

Los estándares GRI seleccionados indicados a continuación hacen referencia a los publicados en 2016, excepto aquellos que han sufrido actualizaciones y en cuyo caso se indica el año de publicación.

Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018			
Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página o apartado del informe donde se da respuesta	Criterio de reporting: GRI seleccionados (última versión si no se indica lo contrario)
INFORMACIÓN GENERAL			
Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	Material	Pág. 3-4	GRI 2-6 (2021)
Mercados en los que opera	Material	Pág. 5	GRI 2-1 (2021) GRI 2-6 (2021)
Objetivos y estrategias de la organización	Material	Pág. 5, 6	GRI 2-1 (2021)
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	Material	Pág. 6-7	GRI 3-3 (2021)
Marco de reporting utilizado	Material	Pág.2	GRI 1 (2021)
Principio de materialidad	Material	Pág.7, 8	GRI 3-1 (2021) GRI 3-2 (2021)
CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	Pág.9, 10	GRI 3-3 (2021)
Información general detallada			
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	Material	Pág.10, 11	GRI 3-3 (2021)
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Material	Pág.11	GRI 3-3 (2021)
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Material	Pág. 11	GRI 3-3 (2021)
Aplicación del principio de precaución	Material	Pág.12	GRI 2-23 (2021)
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Material	Pág.12	GRI 3-3 (2021)
Contaminación			
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	Material	Pág. 22	GRI 3-3 (2021)
Economía circular y prevención y gestión de residuos			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	Material	Pág.13-14	GRI 306-1 GRI 306-2

Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018			
Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página o apartado del informe donde se da respuesta	Criterio de reporting: GRI seleccionados (última versión si no se indica lo contrario)
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	No material	Pág. 14	GRI 3-3 (2021) GRI 306-4
Uso sostenible de los recursos			
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	Material	Pág. 17-19	GRI 303-5
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	Material	Pág. 14-16	GRI 301-1
Consumo, directo e indirecto, de energía	Material	Pág. 16-17	GRI 302-1
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Material	Pág. 16	GRI 3-3 (2021)
Uso de energías renovables	Material	Pág. 16	GRI 302-1
Cambio climático			
Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	Material	Pág. 19-21	GRI 305-1 GRI 305-2
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Material	Pág. 19	GRI 3-3 (2021)
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	Material	Pág. 19	GRI 3-3 (2021)
Protección de la biodiversidad			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	No material	Pág. 21	GRI 3-3 (2021)
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	No material	Pág. 21	GRI 3-3 (2021)
CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	Pág. 23-24	GRI 3-3 (2021)
Empleo			
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	Material	Pág. 25-26	GRI 405-1
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	Material	Pág. 25	GRI 2-7 (2021)
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	Material	Pág. 27	GRI 3-3 (2021)
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	Material	Pág. 27-28	GRI 3-3 (2021)

Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018			
Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página o apartado del informe donde se da respuesta	Criterio de reporting: GRI seleccionados (última versión si no se indica lo contrario)
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	Material	Pág.29	GRI 3-3 (2021)
Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	Material	Pág.30	GRI 3-3 (2021)
Implantación de políticas de desconexión laboral	Material	Pág.30-31	GRI 3-3 (2021)
Número de empleados con discapacidad	Material	Pág.31	GRI 3-3 (2021)
Organización del trabajo			
Organización del tiempo de trabajo	No material	Pág.31-32	GRI 3-3 (2021)
Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	No material	Pág.32	GRI 3-3 (2021)
Número de horas de absentismo	No material	Pág.32	GRI 3-3 (2021)
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	No material	Pág.32	GRI 3-3 (2021)
Salud y seguridad			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Material	Pág.33	GRI 3-3 (2021)
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	Material	Pág.32	GRI 403-9 GRI 403-10
Relaciones sociales			
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	No material	Pág.33-35	GRI 3-3 (2021)
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	No material	Pág.35	GRI 2-30 (2021)
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	No material	Pág.34-35	GRI 3-3 (2021)
Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	No material	Pág.33-35	GRI 3-3 (2021)
Formación			
Políticas implementadas en el campo de la formación	Material	Pág.35-36	GRI 404-2
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	Material	Pág.35-36	GRI 3-3 (2021)
Accesibilidad universal			
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Material	Pág.36	GRI 3-3 (2021)
Igualdad			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Material	Pág.36-37	GRI 3-3 (2021)

Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018			
Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página o apartado del informe donde se da respuesta	Criterio de reporting: GRI seleccionados (última versión si no se indica lo contrario)
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	Material	Pág.36-37	GRI 3-3 (2021)
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Material	Pág.36-37	GRI 3-3 (2021)
RESPECTO DE LOS DERECHOS HUMANOS			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	Pág.38	GRI 3-3 (2021)
Aplicación de procedimientos de diligencia debida			
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	Material	Pág.38-39	GRI 2-23 (2021) GRI 2-26 (2021)
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Material	Pág.38	GRI 3-3 (2021) GRI 406-1 (2016)
Medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT 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	Material	Pág.38	GRI 3-3 (2021)
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	Pág.40-42	GRI 3-3 (2021)
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Material	Pág.43-47	GRI 3-3 (2021) GRI 2-23 (2021) GRI 2-26 (2021)
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Material	Pág.47-49	GRI 3-3 (2021) GRI 2-23 (2021) GRI 2-26 (2021)
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Material	Pág.53-54	GRI 2-28 (2021)
INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	Pág.51	GRI 3-3 (2021)
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible			

Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página o apartado del informe donde se da respuesta	Criterio de reporting: GRI seleccionados (última versión si no se indica lo contrario)
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	Material	Pág.51-52	GRI 3-3 (2021)
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Material	Pág.52-53	GRI 3-3 (2021)
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	Material	Pág.53	GRI 2-29 (2021)
Las acciones de asociación o patrocinio	Material	Pág.53-54	GRI 3-3 (2021)
Subcontratación y proveedores			
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	Material	Pág.54-55	GRI 3-3 (2021)
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	Material	Pág.55	GRI 2-6 (2021)
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	Material	Pág.55-56	GRI 2-6 (2021)
Consumidores			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	Material	Pág.56	GRI 3-3 (2021)
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	Material	Pág.57-58	GRI 3-3 (2021)
Información fiscal			
Los beneficios obtenidos país por país	Material	Pág.60	GRI 3-3 (2021)
Los impuestos sobre beneficios pagados	Material	Pág.60-61	GRI 3-3 (2021)
Las subvenciones públicas recibidas	Material	Pág.61	GRI 201-4