



Axpo Iberia, S.L.U.

Informe de Verificación Independiente del Estado
de Información No Financiera Consolidado (EINF)

30 de septiembre de 2024



KPMG Auditores, S.L.
Paseo de la Castellana, 259 C
28046 Madrid

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información no Financiera Consolidado de Axpo Iberia, S.L.U. y sociedades dependientes del ejercicio 2024

Al Socio Único de Axpo Iberia, S.L.U.:

De acuerdo con el artículo 49 del Código de Comercio, hemos realizado la verificación, con un alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 30 de septiembre de 2024, de Axpo Iberia S.L.U. (en adelante, la Sociedad dominante) y sus sociedades dependientes (en adelante el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión consolidado de 2024 adjunto del Grupo.

El contenido del EINF consolidado incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la tabla “Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018” incluida en el Informe de Gestión consolidado adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de la Sociedad dominante. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados de acuerdo con lo mencionado para cada materia en la tabla “Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018” que figura en el citado Informe de Gestión consolidado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de la Sociedad dominante son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF



Nuestra independencia y gestión de la calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluyendo las normas internacionales de independencia) emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia profesional, diligencia, confidencialidad y profesionalidad.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de Calidad 1 (NIGC 1) que le requiere el diseño, la implantación y la operación de un sistema de gestión de calidad que incluye políticas o procedimientos relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información No Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado que se refiere exclusivamente al ejercicio 2024. Los datos correspondientes a ejercicios anteriores no estaban sujetos a la verificación prevista en la normativa mercantil vigente.

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de revisión de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría y de la Revisión de Información Financiera Histórica" (ISAE 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de aseguramiento limitado los procedimientos llevados a cabo varían en naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de aseguramiento razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades y áreas responsables de la Sociedad dominante que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de la Sociedad dominante para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 en función del análisis de materialidad realizado por la Sociedad dominante y descrito en el apartado "Materialidad", considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.

- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2024.
- Revisión de la información relativa con los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación con los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2024.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de Axpo Iberia S.L.U. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 30 de septiembre de 2024, no haya sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados y de acuerdo con lo mencionado para cada materia en la tabla “Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018” del citado Informe de Gestión consolidado.

Uso y distribución

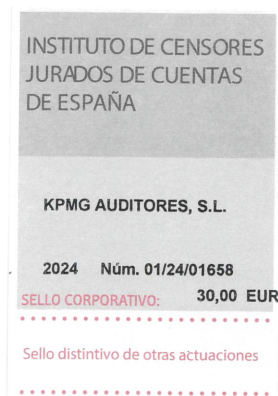
Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

KPMG Auditores, S.L.



Marta Contreras

20 de diciembre de 2024



Estado de Información no Financiera 2024

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 2023 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 elaborado 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.

Es líder en el mercado de representación de las plantas de régimen especial ante OMIE, REE y CNMC y líder en la gestión de la energía de fuentes sostenibles en el mercado ibérico contando actualmente con una cartera de 10.021 MW de potencia instalada en 604 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, 19.400 CUPS y más de 8.500 clientes, Axpo gestiona un consumo anual superior a los 4.8 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. 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 2024, 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.

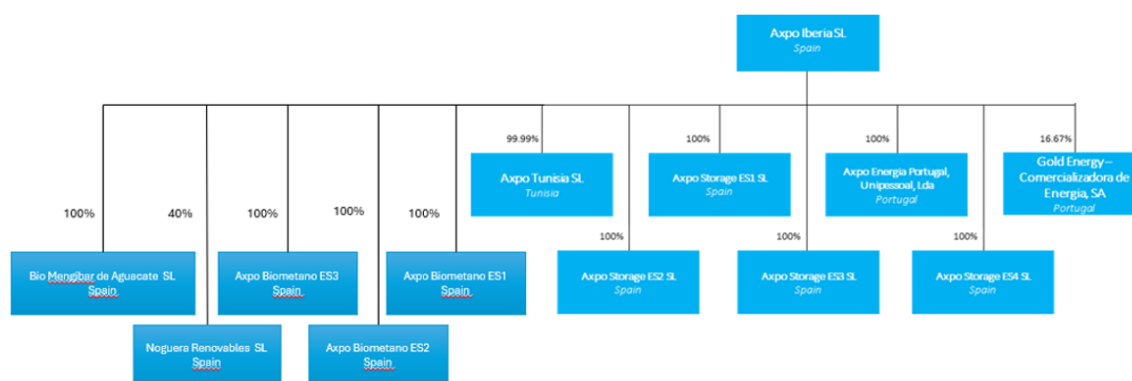
En el sector del gas, Axpo es un agente relevante tanto en el mercado mayorista como en la comercialización a clientes industriales. La estructura internacional del Grupo Axpo permite a Axpo Iberia ofrecer condiciones de suministro altamente competitivas, beneficiándose de su sólida presencia europea. 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. Prueba de ello es que, en 2024, fuimos elegidos como una de Las Mejores Empresas para Trabajar en España.

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 334 FTE's

Axpo Energía Portugal con 14 FTE's

Gold Energy con 182 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 8ºpiso, 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. Estas medidas han ayudado a estabilizar en parte la volatilidad de los precios del gas y la electricidad, aunque persisten algunos efectos inflacionarios en la cadena de suministro. 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 2024, 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.

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.

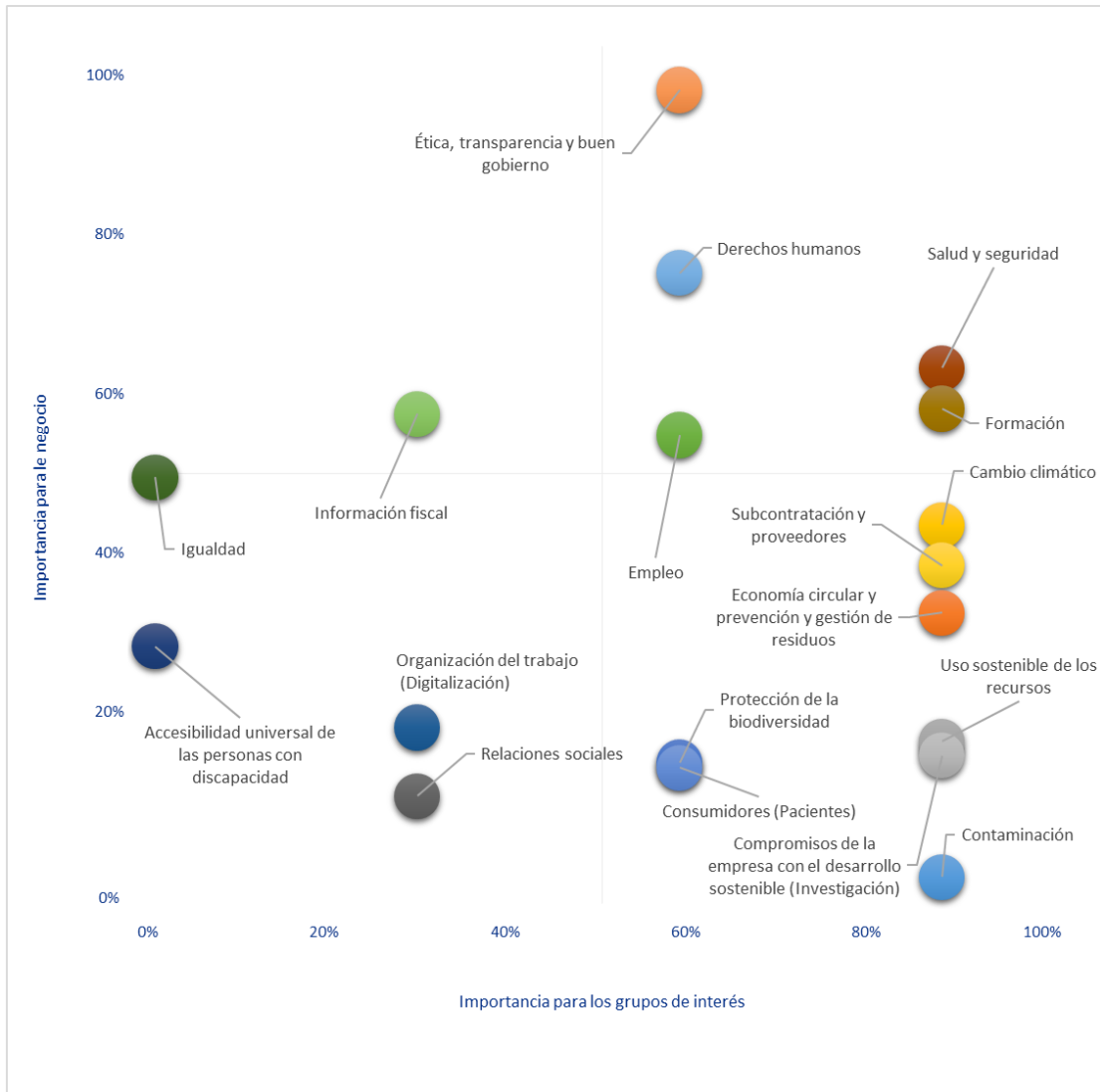
Riesgos Climáticos

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 del informe de materialidad, 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. El resultado final de la materialidad es 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 si no 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 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

Desde 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 férricos y no férricos, 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 de residuos en 2023	Ratio kilogramos por persona al año generado de residuos en 2022
RSU	2,72	61,75
PLÁSTICO	0,225	19,00
PÁPEL Y CARTÓN	2,21	28,50
VIDRIO	0,039	0,26

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

Siendo 470 empleados en de 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 2023 (t)		Cantidad generada en 2022 (t)
Residuos peligrosos	0	0
...		
Residuos no peligrosos	2,444 t	31,06 t
...		
Total	2,444 t	31,06 t
Porcentaje (%)		
Residuos reciclados/ reutilizados/ valorizados		
...		

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

En las oficinas de Axp Energia Portugal:

En las oficinas de Axp Energia Portugal no existe un servicio de recogida de residuos propio. Este servicio se contrata a petición, con la empresa ARR-Recolha, Reciclagem e Destruição Confidencial // Reciclar e Renovar.

No existe un contrato propio, si no que se solicita la intervención puntual.

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

Noguera Renovables:

Noguera renovables cuenta con la licencia de gestor de residuos para gestionar un total de las 50.328 toneladas.

Estas toneladas de residuo generados, estiércol vacuno, paja y silo de maíz es generado por la actividad de la explotación ganadera adyacente a los terrenos y explotación de producción de biometano.

La generación de residuos no es actividad propia de Noguera.

Los residuos mencionados se bombean 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.

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.

Tras esta separación, el digestato sólido es tratado en la planta de compostaje para su posterior venta como compost.

El digestato líquido se acumula en una balsa de lixiviados donde posteriormente se utiliza para riego de los campos colindantes según el plan de deyecciones y parámetros de nitrógeno.

Parta de este digestato líquido es recirculado como consumo hídrico de la producción de biogás.

En las instalaciones de Noguera Renovables no se generan residuos, al no contar con oficinas a nombre de Noguera.

Purín estimado: 41.075 t

Estiércol estimado: 6,796 t

Residuos ganaderos de alimentación de animales estimado: 0,883 t

Residuos paja/silo de maíz estimado: 1.573 t

Cantidad tratada (t)		Cantidad tratada en 2022 (t)
Residuos peligrosos	0	0
...		
Residuos no peligrosos	42.656,78 t	27.000
...		
Total	42.656,78 t	27.000
Porcentaje (%)		
Residuos reciclados/ reutilizados/ valorizados		
...		

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:

	Nº
CUADERNO ESPIRAL A4 160 H	15
CUADERNO ESPIRAL A5 160 H	38
CUADERNOS OXFORD A4 80 H	5
CUADERNOS OXFORD A5 120 H	27
CUADERNOS OXFORD A5 160 H	28
CUADERNOS OXFORD A5 80 H	6

CUADERNOS OXFORD A6 120 H 5 UNI	1
CUADERO ESPIRAL MIQUELRIUS 80 H	9
LIBRETA ANCOR NEGRA A5 80 H LISO	5
LIBRETA GRAPADA 96 H LISAS	3
LIBRETA GRAPADA A5 48 H	10
LIBRETAS A6 120 H PACK DE 5	1
200 H PAPEL COLORES 80 GR	1
FOLIOS DIN A4 80 GR CAJA 2.500 H	10
PAPEL BLANCO A4 80 GR PAQ 500 H	12
PAPEL DE DIBUJO 90 GR 25 H	1
NOTAS ADHESIVAS COLORES	4
NOTAS ADHESIVAS POS-IT 102X152 AMARILLO	1
TOTAL	177

Anexo: **MaterialOficina.zip**

Equipos informáticos:

	Nº
Auriculares	148
Cargadores	107
DockStation	153
FortiAp	1
Fortigate	2
FotiAP	1
Hub USB	9
Impresoras	2
Monitores	119
Móviles	54
Ordenadores	80
PowerInjector	1
Ratones	59
Regletas	7
SAI	2
Tablet	2
Teclados	34
Webcam	38
TOTAL	819

Anexo: **Compras Aparatos Electrónicos 23_24.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.

Se adjunta diseño de la planta para comprobación gráfica.

En el proceso de producción de biogás se genera un productor denominado digestado.

Este digestado es separado por el separador sólido-líquido de la planta. 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.

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 2023 (MWh)	Consumo energético en 2022 (MWh)
	Gas natural	0	
Combustibles utilizados en fuentes estacionarias y móviles	Diésel	43,02 MWh	28,99 MWh
	Otros combustibles: Gasolina, Queroseno, Propano, etc.	GLP, Carbón,	
	...		
	Consumo de electricidad procedente de fuentes no renovables	0	
	Consumo de electricidad procedente de fuentes renovables ¹	425,069MWh	145,112 MWh
Total		425,111MWh	174,1045 MWh

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

Axpo energía Portugal:

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

NOGUERA RENOVABLES

		Consumo energético (MWh)
	Gas natural	0
Combustibles utilizados en fuentes estacionarias y móviles	Diésel	69.88
	Otros combustibles: Gasolina, Queroseno, Propano, etc.	GLP, Carbón,
	...	
	Consumo de electricidad procedente de fuentes no renovables	1.694,05 MWh
	Consumo de electricidad procedente de fuentes renovables ²	0
Total		1.763,93 MWh

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.

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

Para Axpo Iberia:

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 Isabell 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 la ocupación total de planta que tiene Axpo en cada planta del edificio.

Planta 20: 100,00 %.

Planta 17: 26,64 %

Planta 15: 25,04 %

Planta 11: 32,71 %

	<i>Cantidad de Agua consumida en 2023 m3</i>	<i>Cantidad de Agua consumida en 2022 m3</i>
<i>Planta 20</i>	514,99	354,96
<i>Planta 17</i>	137,21	94,57
<i>Planta 12</i>	424,55	88,91
<i>Planta 11</i>	168,45	116,12
<i>Total</i>	1245,2	654,56

Anexo: 2024 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 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 tiene un consumo hídrico de 41.000 l/diarios o 15.000 m3 anuales.
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: 4237,96 l, resultando en 11,53 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 2023(tCO₂eq)	Emisiones de GEI en 2022 (tCO₂eq)
--	---

Calculado bajo año natural, pendiente de definir el año fiscal.
Alcance 1

Diésel	11,53 t	7.90 t
(Otros combustibles: Gasolina, GLP, Queroseno, Carbón, Propano, etc.)		
Gases refrigerantes		
Alcance 2: electricidad		
Electricidad ³	0	0
Alcance 3		
Commuting		
Viajes de negocios		
Logística		
...		
Total	11,53	7.90

Axpo Energía Portugal

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

Noguera Renewable

Factor de emisión del Gasóleo tipo C: 2,721 kgCO₂/l y consumo de Gasóleo tipo C: 6885l, resultando en 11,53 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 1,69GWh eléctricos en Noguera en el periodo auditado. La comercializadora que suministra a la electricidad a Noguera cuenta con un factor de emisión de 229 gCO₂eq/KWh. Esto suma en total 38.8 tCO₂eq

Alcance 3 no se reporta.

Emisiones de GEI en 2023 (tCO ₂ eq)		Emisiones de GEI en 2022 (tCO ₂ eq)
Calculado bajo año natural, pendiente de definir el año fiscal.		
Alcance 1		
Gas natural		
Diésel	18.73 t	166.5 t
(Otros combustibles: Gasolina, GLP, Queroseno, Carbón, Propano, etc.)		
Gases refrigerantes		

³ Electricidad consumida procedente de fuentes no renovables, que no disponen de certificado de origen renovable.

Emisiones de GEI en 2023 (tCO ₂ eq)		Emisiones de GEI en 2022 (tCO ₂ eq)
Alcance 2: electricidad		
Electricidad ⁴	38.8 t	0
Alcance 3		
Commuting		
Viajes de negocios		
Logística		
...		
Total	57,53 t	166.5 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.

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 Energía 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.

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

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 sólido plan de igualdad para todos sus empleados, además de políticas y procedimientos internos bien definidos, y una cultura basada en el respeto, la inclusión y la diversidad. Trabajamos día a día para crear un entorno laboral respetuoso donde cada opinión sea valorada y respetada.

No obstante, existen posibles riesgos en temas de igualdad de trato, oportunidades laborales y otros aspectos relacionados, que pueden agruparse en distintas áreas, y en los que trabajamos cada día para evitar:

Integración de diversos perfiles: Para facilitar la integración de una amplia diversidad de perfiles y mitigar los riesgos asociados a la diversidad cultural, Axpo ha implementado una política interna de relocation. Esta política busca apoyar a los empleados de distintas nacionalidades en su incorporación a la empresa y en su adaptación al entorno local, contando actualmente con más de 20 nacionalidades en nuestro equipo. La política de relocation incluye diversas medidas para simplificar el proceso de traslado e integración:

- Gestión administrativa: asistencia con documentación laboral, visas y permisos necesarios, Beckham Law.
- Empadronamiento: apoyo en los trámites de registro en el municipio de residencia.
- Búsqueda de vivienda: ayuda en la localización de una residencia permanente adecuada, además de búsqueda y pago de residencia temporal.
- Clases de español: oferta de clases para facilitar la comunicación y adaptación al entorno cultural.

Este enfoque integral contribuye a crear un ambiente inclusivo y diverso, donde cada miembro del equipo puede integrarse plenamente y desarrollar su potencial.

En cuanto a igualdad de género, debido a nuestra actividad y variedad de perfiles (muchos perfiles de ingeniería industrial e IT), tenemos un porcentaje de mujeres menor al de hombres, pero, aun así, el porcentaje es de 32% y en torno a 68% de hombres en España y en Portugal casi 50/50. Día a día, nos cercioramos de que exista igualdad de oportunidades en todas las actividades de la empresa. Por ejemplo, desde Recursos Humanos, prestamos especial atención en los planes de sucesión que se definen cada año, así como en las promociones, políticas laborales y programa de talento. Intentamos que en todo haya una igualdad que refleje nuestra realidad y dar las mismas oportunidades a todos teniendo en cuenta la meritocracia. Además, cumplimos con la Ley en materia de Igualdad.

No obstante, somos conscientes de que siempre existen riesgos que se nos pueden escapar y por ello trabajamos en diferentes acciones para evitarlo y prevenir. Las detallamos a continuación:

1. Comunicamos de manera regular el código de conducta, código ético y la plataforma SpeakUp a todos los empleados.
2. Promovemos una cultura de respeto mutuo, tolerancia y cortesía en la empresa, y no toleramos el acoso, la discriminación, la intimidación o cualquier otro tipo de prejuicio contra los/as empleados/as en función de atributos personales. Esto se comunica a menudo por el Departamento Legal, de Recursos Humanos y por nuestro director general. Además, en marzo de 2023 realizamos una formación obligatoria sobre la Ley Orgánica 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual; a la que asistieron 220 empleados presentes (virtualmente), fue grabada y ahora se entrega también a todas las nuevas incorporaciones.
3. Por otro lado, desde septiembre de 2023, tenemos un Manual del Empleado para Iberia (solo España) tanto en español como en inglés. En este manual, se detallan todas las políticas, convenio, procesos, etc.; que nos afecta como empleados/as de España. El objetivo es: facilitar un entorno profesional y saludable; promover los más altos estándares de conducta; y, aclarar las obligaciones y los derechos que nos corresponden por trabajar en Aupo.
4. Contamos con el Plan de Igualdad. En varias ocasiones hemos escrito a los sindicatos mayoritarios al no tener representación legal en Aupo para poder negociar con ellos, como condición previa al registro. Pero, sin embargo, únicamente una vez contestaron solicitando más datos y una vez entregados no volvieron a contestar. Seguimos insistiendo cada cierto tiempo. Por lo que no podemos registrar el plan legalmente al no cumplir con la fase de negociación. Aunque sin registrar, el Plan de Igualdad es conocido por todos los trabajadores y se aplica al 100% incluso hemos implantado medidas detalladas en dicho plan.
5. En Aupo, todos somos iguales: Con más de 300 empleados y más de 20 nacionalidades representadas en nuestra compañía, hemos creado un entorno de trabajo diverso e inclusivo que se traduce en un ambiente colaborativo y enriquecedor. Creemos que la inclusión de diferentes perspectivas y experiencias enriquecen a la organización; promovemos la igualdad de oportunidades para todos los empleados, independientemente de su origen, género, orientación sexual o discapacidad, en todas nuestras políticas e iniciativas. Todos los/as empleados/as disfrutan de los mismos beneficios y políticas laborales. Esto crea un sentimiento de equidad y pertenencia en toda la organización, fomentando un ambiente en el que cada empleado/a se siente valorado y respetado. La igualdad en beneficios y políticas no solo es una cuestión de justicia, sino que también promueve la cohesión y la colaboración en el equipo. Al saber que todos reciben el mismo trato, se eliminan las barreras y se fomenta la colaboración entre los empleados de diferentes departamentos y niveles jerárquicos.

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 20 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 Aypo.

Empleo

- Número de empleados por país:

N EMPLEADOS			
	Hombre	Mujer	Total
España	235	110	345
Portugal	8	7	15
Total	243	117	360

CATEGORÍA	Promedio
Tit. Licen	266
Of. Admin	27
Tec.Inform	13
Tit.G.Med	9
Aux.Admin	7
Becario	4
TOTAL	327

Tipo de contrato	Promedio
Indefinido	321
Temporal	1
Internship	4
TOTAL	327

*En Axpo Energía Portugal solo hay una mujer con contrato temporal

Promedio por rango de edad	Promedio
<30	76
30 A 50	224
>50	26
Total	327

RANGO DE EDAD	Promedio
Hombre	218
Mujer	109
Total	327

- 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

Tipo de contrato/jornada	España		Portugal		Total
	50%	100%	100%		
Hombre					
Indefinido		228	8		236
Intership		7			7
Mujer					
Indefinido	2	103	6		111
Intership		5			5
Temporal			1		1
Total	2	343	15		360

DISTRIBUCIÓN POR CATEGORÍA/SEXO/EDAD

Categoría	Hombre			Hombre Total	Mujer			Mujer Total	TOTAL
	<30	>50	30A50		<30	>50	30A50		
Aux.Admin	3		1	4	1	1	2	4	8
Becario	7			7	5			5	12
Of. Admin	7		7	14	2	3	11	16	30
Tec.Inform	4	2	5	11			3	3	14
Tit. Licen	40	18	141	199	21	3	63	87	286
Tit.G.Med	3		5	8	1		1	2	10
TOTAL	64	20	159	243	30	7	80	117	360

DISTRIBUCIÓN CATEGORÍA/PAÍS/SEXO

Categoría	España		España Total	Portugal		Portugal Total	TOTAL
	Hombre	Mujer		Hombre	Mujer		
Aux.Admin	4	3	7		1	1	8
Becario	7	5	12				12
Of. Admin	13	14	27	1	2	3	30
Tec.Inform	11	3	14				14
Tit. Licen	192	83	275	7	4	11	286
Tit.G.Med	8	2	10				10
TOTAL	235	110	345	8	7	15	360

EDAD MEDIA

Axpo Iberia SL	37
Axpo Energía Portugal	37

- Despidos en Axpo Iberia SL & Axpo Energía Portugal

DESPIDOS POR RANGO DE EDAD

	Involuntary disciplinario	- Despido	Involuntary - No superacion periodo prueba	Involuntary-Desempeño	Total
<30			1		1
>50			1		1
30A50	1		1	2	4
Total	1		3	2	6

DESPIDOS POR CATEGORÍA

	Involuntary Despido disciplinario	-	Involuntary - No superacion periodo prueba	Involuntary-Desempeño	Total N
Aux. admin				1	1
Of. Admin				1	1
Tit. Licen	1		3		4
Total N	1		3	2	6

DESPIDOS POR SEXO

	Involuntary disciplinario	- Despido	Involuntary - No superacion periodo prueba	Involuntary-Desempeño	Total
Hombre	1		3	1	5
Mujer				1	1
Total	1		3	2	6

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

REMUNERACIÓN MEDIA POR SEXO/CATEGORÍA

	Hombre	Mujer	Total
Aux.Admin	27.426,25 €	31.908,75 €	29.667,50 €
Becario	11.600,00 €	10.301,67 €	11.059,03 €
Of. Admin	32.581,64 €	38.771,06 €	35.882,67 €
Tec.Inform	53.761,09 €	43.954,42 €	51.659,66 €
Tit. Licen	87.324,26 €	78.889,22 €	84.678,59 €
Tit.G.Med	103.958,88 €	46.624,00 €	92.491,90 €
Total	79.619,15 €	67.218,92 €	75.485,74 €

Esta es la tabla que presentó durante el año 2023. Se tuvo en cuenta todos los empleados de Axpo Iberia y Axpo Energía Portugal teniendo en cuenta directivos.

RETRIBUCION MEDIA POR CATEGORIA			
of Nachname	TOTAL	Nº	MEDIA
Aux.Admin	191.242,00 €	6	31.873,67 €
Becario	74.000,00 €	7	10.571,43 €
Of. Admin	885.405,00 €	27	32.792,78 €
Tec.Inform	629.210,00 €	14	44.943,57 €
Tit. Licen	21.299.687,00 €	242	88.015,24 €
Tit.G.Med	845.669,00 €	10	84.566,90 €
Total	23.925.213,00 €	306	78.186,97 €

REMUNERACIÓN MEDIA POR SEXO/RANGO DE EDAD			
	Hombre	Mujer	Total
<30	49.376,86 €	39.865,51 €	46.341,32 €
>50	78.731,60 €	58.325,71 €	72.238,82 €
30A50	92.525,24 €	78.537,57 €	87.760,88 €
Total	79.619,15 €	67.218,92 €	75.485,74 €

REMUNERACIÓN MEDIA SEXO	
Hombre	79.619,15 €
Mujer	67.218,92 €
Total	75.485,74 €

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

BRECHA SALARIAL									
	Hombre			Mujer			TOTAL	N	%
	Total	N	Mediana	Total	N	Mediana			
Aux.Admin	109.705,00 €	4	26.917,00 €	127.635,00 €	4	29.943,00 €	237.340,00 €	8	-11%
Becario	81.200 €	7	11.900,00 €	51.508,33 €	5	9.800 €	132.708,33 €	12	18%
Of. Admin	456.143,00 €	14	31.338,50 €	620.337,00 €	16	37.436,50 €	1.076.480,00 €	30	-19%
Tec.Inform	591.372,00 €	11	53.110,00 €	131.863,25 €	3	43.408,00 €	723.235,25 €	14	18%
Tit. Licen	16.242.312,75 €	186	63.392,50 €	6.705.584,00 €	85	57.000,00 €	22.947.896,75 €	271	10%
Tit.G.Med	831.671,00 €	8	43.361,00 €	93.248,00 €	2	46.624,00 €	924.919,00 €	10	-8%
Total	18.312.403,75 €	230	59.172,00 €	7.730.175,58 €	115	50.591,00	26.042.579,33 €	345	15%

*La mediana total es de 56000 euros.

En este cálculo se ha excluido a los miembros del Consejo y 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			
CONSEJERO	2.845.621,00 €	4	711.405,25 €	170.162,00 €	1	170.162,00 €	3.015.783,00 €	603.156,60 €	5
DIRECTIVO	6.257.287,00 €	9	695.254,11 €	81.977,00 €	1	81.977,00 €	6.339.264,00 €	633.926,40 €	10
Total	9.102.908,00 €	13	700.223,69 €	252.139,00 €	2	126.069,50 €	9.355.047,00 €	623.669,80 €	15

Definiciones:

- Consejero: están en el consejo de Trading & Sales de Axpo.
- Directivo: forman parte del equipo directivo de Axpo Iberia.
 - Debido a nuestro sector hay un mayor número de hombres en puestos de dirección que mujeres. El consejo de Trading & Sales está formado por 4 empleados de España hombres y 1 mujer.
 - Por otro lado, somos conscientes de que debemos seguir trabajando en dar oportunidades a las mujeres y empoderarlas para que puedan seguir desarrollándose y acceder a posiciones de responsabilidades. Además, dentro de la estrategia internacional de RRHH también se encuentra la diversidad en materia de género como uno de los puntos importantes.

Implantación de políticas de desconexión laboral:

En Axpo, reconocemos la importancia de la desconexión digital en la vida de nuestros 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 en Axpo Iberia hay 5 empleados contratados con discapacidad.

	Completa	Media Jornada
Hombre	3	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.)

Existe flexibilidad horaria, incluida en el manual del empleado y en nuestra intranet, que permite a nuestros empleados entrar a la oficina entre las 8:30h y las 9:30h de la mañana, lo que les brinda la capacidad de ajustar su horario de trabajo según sus necesidades personales. Descanso para almorzar de al menos 60 minutos, entre las 14:00h y las 16:00h y salida flexible desde las 17:30h y las 19:30h. Teniendo que hacer 8 horas diarias.

Excepcionalmente, como un acuerdo individual, uno de cada dos viernes, los empleados podrán acordar con sus jefes una extensión de la flexibilidad y empezar entre a las 08:00h y salir a las 15:00h, siempre y cuando pueda darse el servicio requerido en cada departamento. Este verano, se lanzó una nueva medida de conciliación, todos los viernes de julio y agosto, los empleados podrán realizar una jornada de 08:00 a 15:00 siempre y cuando se cubran las necesidades de negocio.

De cara a la temporada de verano, desde la segunda quincena de julio (15 de julio) hasta finales de agosto (31 de agosto), se introducen los siguientes cambios en cuanto a flexibilidad horaria: Entrada entre las 08:30h y las 09:30h; descanso para almorzar de al menos 30 minutos, entre las 14:00h y las 16:00h y la salida se puede adelantar a las 17:00h. El tiempo de trabajo diario se considerará completo si el empleado en cuestión ha cumplido con las 8 horas diarias de prestación de servicios.

Además, tenemos una política de teletrabajo que otorga a todos nuestros empleados la oportunidad de trabajar de forma remota como mínimo un 30% de su tiempo laboral. Esta modalidad es ampliable en caso de que surja una necesidad personal particular que se analiza con el mánager y el departamento de Recursos Humanos, permitiendo a nuestros colaboradores mayor flexibilidad en su estilo de trabajo.

En Axpo, valoramos el tiempo y el esfuerzo de nuestros empleados, y reconocemos que pueden surgir situaciones en las que sea necesario realizar horas extras. Las horas extras se acuerdan previamente y en caso de necesidad por parte de negocio, siempre y cuando sean aprobada

por ambas partes, se remuneran siguiendo los límites establecidos por la ley, con un máximo anual de 80 horas en total. Nos regimos según el Estatuto de los Trabajadores y nuestro Convenio (Convenio de Comercio Vario de Madrid). En Axpo Portugal no realizan horas extraordinarias.

Tenemos un departamento, Gestión de la Energía, en el que un grupo de trabajadores de 12 personas debe trabajar a turnos (operadores de mercado). Toda esta organización está firmada en su contrato laboral y nos aseguramos de cumplir con la legislación y convenio aplicable con el fin de cumplir con el descanso exigido por Ley.

En cuanto a la organización de turnos, actualmente el departamento se organiza en ciclos completos de 6 semanas, en los que se alternan turnos de mañana-tarde-noche 24 horas y 7 días a la semana. Se organiza de la manera óptima para que los trabajadores tengan el mayor número de días de descanso. Además, de tener una previsión clara para así poder planificar sus periodos de descanso y su vida personal.

- El turno completo por persona se compone de un ciclo de 6 semanas. En estos ciclos se engloban turnos de mañana, tarde y noche, además de horario oficina normal. El ciclo de 6 semanas se estructura de la siguiente manera:

1. 7 días descanso
2. 4 días de oficina (Tareas de oficina o se trata de tomar vacaciones)
3. 3 días de tarde
4. 4 días de mañana
5. 3 días de noches
6. 4 días descanso.
7. 3 días de mañana
8. 4 días de tarde.

- 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 todos los permisos por ley destinados a ambos progenitores. Creemos que la crianza de los hijos es una responsabilidad compartida, y como empleador, apoyamos plenamente la igualdad de derechos y deberes entre madres y padres.

Además, consideramos la opción de mayor porcentaje de teletrabajo para el cuidado de familiar a cargo cuando es necesario. Esto proporciona a ambos progenitores la flexibilidad necesaria para equilibrar sus responsabilidades laborales con el cuidado de sus hijos, lo que les permite estar presentes en los momentos más importantes de su desarrollo.

Como parte de nuestros beneficios corporativos, ofrecemos cheques guardería, una herramienta que alivia la carga financiera asociada con el cuidado de los niños, al tener beneficios fiscales frente al pago de la guardería fuera de la nómina. Estos cheques están disponibles para ambos

progenitores y pueden utilizarse para acceder a servicios de cuidado infantil de calidad, lo que les brinda tranquilidad y apoyo en la gestión de sus responsabilidades parentales.

La flexibilidad horaria es otra medida que hemos implementado para favorecer tanto a madres como a padres. Esta política permite a ambos progenitores adaptar sus horarios de trabajo para satisfacer las necesidades de sus familias, lo que les brinda la libertad de participar activamente en la vida de sus hijos, asistir a reuniones escolares o estar presentes en momentos especiales.

- Número de Horas de absentismo

	TOTAL ABSENTISMO	HORAS
Hombre	3.872	
Mujer	2.504	
Total	6.376 horas	

*No se han tenido en cuenta maternidades y paternidades.

Respecto a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales no ha habido durante el año fiscal 2023-2024 según los datos registrados y aportados por nuestra Mutua de Accidentes de Trabajo y enfermedades Profesionales.

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 con sus puestos y las medidas de emergencia específicas de sus centros de trabajo.

Relaciones sociales

- No existe representación legal de los trabajadores en Axpo. Aunque la cifra de trabajadores es superior a 50, en ningún momento se ha promovido por parte de los trabajadores la creación de un comité de empresa. El departamento de Recursos Humanos es siempre accesible a hablar con todos los/as empleados/as y valorar nuevas

iniciativas. Prueba de ello son todas las encuestas realizadas en los últimos años, por ejemplo, Pulse Check, encuesta que se lanza a todos los/as empleados/as de manera internacional.

- En el momento que se proponga la creación colaboraremos según proceda.
- Tal y como se ha aportado, desde RRHH intentamos comunicar todas las medidas que afecten a los/las trabajadores/as, así como iniciativas. De hecho, en la encuesta de Great Place to Work realizada en 2023, se introdujo una pregunta para valorar la confianza que tenían los empleados en el departamento de RRHH y la valoración positiva fue de un 80% indicando que tienen confianza en trasladar sus inquietudes. También han salido bien valoradas todas las preguntas en referencia a un trato justo, equidad y poder reclamar libremente.

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 el departamento de Recursos Humanos 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:

- De manera continua se informa de cambios, eventos, formaciones y comunicaciones generales a través de diversos canales, como correos electrónicos, noticias en intranet y

canales internos de Teams. Nos aseguramos de que cada miembro del equipo esté informado sobre las últimas novedades y desarrollos dentro de la empresa.

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 2023, enviamos a nivel nacional en Axpo Iberia por primera vez, la encuesta de Great Place to Work. Una encuesta que mide 5 dimensiones a través de 60 preguntas. Hubo una participación de 95% en Axpo Iberia y el 88% 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: 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.
- 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	149
Becario	373
Of. Admin	461
Tec.Inform	186

Tit. Licen	4438
Tit.G.Med	146
TOTAL	5753

- 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.

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

Contamos con un sólido plan de igualdad que es conocido por todos nuestros colaboradores. Este plan no solo es un documento, sino una guía que refleja nuestro compromiso con la equidad y la justicia en el entorno laboral.

Dentro del plan de formación, contamos con formaciones obligatorias relativas a la prevención del acoso sexual y por razón de género.

Desde el departamento de Recursos Humanos de Axpo Iberia, organizamos una formación obligatoria para todas las personas sobre “La Ley orgánica 10/2022 de garantía de la libertad sexual”. A esta formación, asistieron más del 85% de empleados en su momento, 236 personas y nos aseguramos de grabarla para que todas las nuevas incorporaciones la puedan ver durante su plan de acogida.

Nos esforzamos por crear un ambiente de trabajo seguro y respetuoso, donde cada individuo se sienta valorado y protegido. No permitimos ninguna situación en la que no se respete a otro compañero. Periódicamente comunicamos nuestro código de conducta, código ético y plataforma de Speak Up como canal de denuncias. Promovemos una cultura de respeto mutuo, tolerancia y cortesía en la empresa, y no toleramos el acoso, la discriminación, la intimidación o cualquier otro tipo de prejuicio contra los/as empleados/as en función de atributos personales. Esto se comunica a menudo por el Departamento Legal, de Recursos Humanos y por nuestro director general. Además, antes de las fiestas de empresa, enviamos el código de conducta para recordarlo a todos/as los/as empleados/as y prevenir cualquier situación complicada. Todos estos canales han sido publicados en el manual del empleado y en nuestra intranet.

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. Como hemos mencionado en puntos anteriores, contamos con una plataforma interna de denuncias anónimas en caso de que exista alguna infracción.

Durante el año 2023 y 2024, la empresa lanzó una iniciativa de voluntariado enfocada en la plantación de árboles y la limpieza de entornos naturales, con el objetivo de sensibilizar sobre la importancia del cuidado del medioambiente. Esta actividad refleja nuestro compromiso de asumir un papel activo en la protección y restauración de nuestro entorno, entendiendo que estas acciones no solo representan una responsabilidad, sino también una oportunidad para generar un impacto positivo y significativo en comunidad.

Además, la empresa promueve activamente la seguridad en las oficinas para garantizar un entorno de trabajo seguro y protegido para todos. A través de protocolos actualizados, evaluaciones de riesgo regulares y formaciones e iniciativas durante la Semana de la Seguridad y Salud, se fomenta la prevención de riesgos laborales y el cumplimiento de las normativas de seguridad. Estas medidas no solo buscan proteger la integridad física y emocional de los empleados, sino también fortalecer una cultura organizacional donde la seguridad y el bienestar son prioridades fundamentales.

Disponemos de una completa plataforma de beneficios sociales diseñada para facilitar el día a día de nuestros empleados, ofreciendo apoyo en diversos aspectos de su vida personal y profesional. Además, ofrecemos un sistema de retribución flexible que se adapta a las necesidades individuales, permitiendo a cada empleado personalizar su compensación de acuerdo con sus prioridades. En el ámbito de la salud mental, contamos con una plataforma accesible para todos los empleados del grupo, que garantiza total anonimato y ofrece hasta cinco sesiones con un psicólogo profesional para abordar una variedad de temas y preocupaciones, reafirmando nuestro compromiso con el bienestar integral de nuestro equipo.

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:

- Cualquier forma de acoso, intimidación, prejuicio, discriminación u otras ofensas contra los empleados y empleadas de Axpo, como, por ejemplo:
- Acoso verbal (chistes explícitos, ofensivos o inapropiados, descalificaciones, insultos o comentarios peyorativos);
- Acoso físico (contacto físico innecesario o inapropiado, agresiones, interferencias físicas que impidan a una persona realizar su trabajo con normalidad);
- Acoso visual (dibujos, caricaturas, pósteres, objetos, imágenes con contenido sexual, etc.);
- Alusiones o insinuaciones veladas;
- Acciones y comportamientos que se puedan considerar intimidatorios; o
- Violencia física y psicológica

Con el objetivo de prevenir acciones de acoso y garantizar un entorno laboral respetuoso que proteja los derechos de los trabajadores, desde el departamento de Recursos Humanos se ha lanzado formaciones obligatorias. Estas formaciones incluyen sensibilización sobre el acoso laboral, dirigidas tanto a managers como a empleados, así como formación en la identificación y manejo de sesgos inconscientes, promoviendo una cultura más inclusiva y equitativa. Además, todos los nuevos empleados reciben formación obligatoria en temas de compliance y otros aspectos clave para asegurar el cumplimiento de las normativas internas y externas, reforzando el compromiso con los valores de integridad y respeto en el lugar de trabajo.

5 Corrupción y soborno

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

Aupo Iberia S.L.U. (“Aupo” 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 Aupo 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 Aupo 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 Aupo, 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 Aupo 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, 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, una vez 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, la compañía no ha confirmado la existencia de ningún caso de corrupción.

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 agropecuarios 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 (3.000,00€)
- Fundación Salvador Soler (27.800,00€)

Patrocinios:

- Energyear Madrid y Lisboa (10.000€)
- La Asociación Española de Cogeneración (ACOGEN) (3.000€)
- Fundación Empresa y Clima (8.000€)
- Congreso Cogeneración (2.000€)
- Jornada Eólica y Mercado de la Asociación Empresarial Eólica (AEE) (5.124,80€)

- Foro de Renovables de El Economista (10.000€)
- Foro Empresarial de Hidrogeno Verde y Gases Renovables (10.000€)
- Foro ABC: Energía (5.000€)
- Foro Net Zero Tech Barcelona (900€)
- LNG & Renewable Fuels Shipping Forum (7.500€)
- Green Gas Mobility de Gasnam (3.500€)
- Mesa redonda Energías Renovables - Norte de Castilla (4.000€)
- IX Foro Energía de El Economista (10.000€)

Patrocinios deportivos:

- Club de Rugby Complutense Cisneros Madrid (25.000€)
- Secção de Rugby da Associação Académica de Coimbra (15.000€)
- 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, reprocesamiento, 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 7.379, 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

Se identificó la importancia crítica de salvaguardar la salud y seguridad de nuestros consumidores, especialmente en un contexto marcado por la pandemia de COVID-19. Durante la pandemia se adaptaron varias medidas para garantizar la continuidad de nuestros servicios y la protección de nuestros clientes y empleados.

Es importante mencionar que el modelo de negocio de Axpo Iberia no se basa en una red de tiendas propias y muchas de las ventas se hacen a través de colaboradores energéticos. Fue en base a este esquema que se decidieron las medidas a tomar durante pandemia.

A continuación, se detallan algunas de las principales prácticas implementadas que todavía hoy siguen vigentes:

a. Firma Digital y Servicios No Presenciales.

Con el objetivo de minimizar el contacto físico y brindar una alternativa segura y cómoda a la firma presencial, fomentamos soluciones de firma digital. Facilitamos a nuestros clientes la opción de realizar trámites y contratos de manera remota, asegurando la validez legal y la autenticidad de las transacciones. Hemos conseguido que el 74% de nuestros contratos se firmen de manera digital, agilizando el proceso y protegiendo la veracidad de las contrataciones.

b. Promoción de Medios Electrónicos.

Para garantizar la continuidad de los servicios teníamos plataformas en línea y otros medios electrónicos para consultas, pagos y otras transacciones. Axpo apuesta por el pago por tarjeta en la subsanación de deuda desde el 2019 y hoy se sigue fomentando y ofreciendo a nuestros clientes.

c. Atención Personalizada:

Los equipos de atención al cliente tratan cada solicitud de cliente de manera personalizada e individualizada. Con nuestro nuevo sistema de gestión de clientes podemos tener una visión 360 de la vida de nuestros clientes para así agilizar su trámite y entender lo que buscan. Con un solo vistazo nuestros gestores pueden ver cuál es el historial del cliente y todas las interacciones que desde Axpo hemos tenido con ellos. Esto nos otorga un mayor conocimiento en poco segundos para poder brindarle al cliente la calidad y la rapidez que necesitan.

Todavía a día de hoy, desde el departamento de Riesgos y para aquellas empresas más afectadas por COVID se hacen análisis personalizados para ajustarnos a la realidad de cada cliente y poder acompañarle en el viaje en los momentos más duros.

Con todo esto se han sentado las bases para un enfoque continuo en la protección y comodidad de nuestros consumidores, buscando la mejora continua de nuestros procesos y nuestra actividad.

ii. Sistemas de reclamación

En Axpo, la gestión eficiente de las reclamaciones es un compromiso en nuestra búsqueda constante de garantizar la satisfacción del cliente y resolver problemas de manera efectiva. Categorizamos las solicitudes en tres tipologías: consultas, peticiones y reclamaciones, abordando cada una con atención y dedicación. Las consultas se enfocan en la solicitud de información, las peticiones involucran trámites y cambios contractuales, mientras que las reclamaciones se refieren a disconformidades de nuestros clientes.

Para agilizar y facilitar el contacto con nuestros clientes tenemos activos varios canales de comunicación: área de clientes web, centro de atención telefónica, web de colaboradores energéticos, buzón de correo electrónico específico exclusivo y el correo postal. Este enfoque multicanal garantiza la flexibilidad a las necesidades de los clientes, dándoles numerosas opciones para comunicar sus necesidades y preocupaciones. El canal predilecto sigue siendo la vía telefónica, y también lo es para las reclamaciones (43%).

Y en nuestro afán por la digitalización y por facilitar la vida a nuestros clientes, seguimos abriendo nuevos puntos de comunicación: en septiembre le dimos vida a nuestro chatbot empoderado por la AI para brindar a nuestros clientes de una solución más inmediata y digital.

En línea con nuestro compromiso de transparencia y responsabilidad, Axpo informa trimestralmente el número de reclamaciones a la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC), un organismo regulador independiente en España. La CNMC tiene como misión principal garantizar la competencia efectiva en los mercados y promover el correcto funcionamiento de los sectores económicos, protegiendo los intereses de los consumidores.

En el reporte trimestral Axpo Iberia informa a la CNMC del número de reclamaciones recibidas y de su tipología, adaptándonos a la siguiente clasificación oficial:

- 005 - Contador En Factura No Corresponde Con Instalado.
- 006 - Contratos ATR Que No Se Facturan.
- 007 - Consumidor (Cups) No Pertenece A Comercializadora O No Vigente En Periodo De Factura.
- 008 - Disconformidad Con Conceptos Facturados Por El Distribuidor.
- 009 - Disconformidad Con Lectura Facturada.
- 010 - Disconformidad En Factura Anomalía / Fraude.
- 011 - Reclamación Factura Pago Duplicado.
- 013 - Disconformidad Con Cambio De Comercializador.
- 014 - Requerimiento De Fianza / Depósito De Garantía.
- 021 - Cortes O Averías Con Petición De Indemnización Por Daños.
- 022 - Cortes O Averías Sin Petición De Indemnización.
- 028 - Ejecución Indebida Del Corte.

- 032 - Retraso Reenganche Tras Corte Por Impago.
- 042 - Solicitud De Descargo.
- 050 - Desacuerdo Facturación Inspección Periódica.
- 055 - Disconformidad Importe Facturado Autoconsumo.
- 057 - Disconformidad Con Expediente De Anomalía Y Fraude.
- 067 - Verificación De Contador.
- 101 - Datos Bancarios/Forma De Pago Errónea.
- 102 - Errores En Cobros/ Abonos.
- 103 - Disconformidad Precios Facturados O Repercutidos Por La Comercializadora.
- 106 - Disconformidad Con Penalización Por Pronta Resolución.
- 107 - Insuficiente Información En El Momento De La Contratación (Condiciones Contractuales)
- 111 - Falta De Claridad En Las Condiciones Contractuales.
- 113 - Reclamaciones Por Prácticas Comerciales Incorrectas.

En el último año, hemos implementado medidas significativas que han contribuido a una reducción sustancial en el número de reclamaciones, reduciéndolas desde inicios del año, a la mitad en el último trimestre. En total hemos tramitado 5.542 en el año fiscal 22/23. Los motivos de reclamación siguen estando principalmente relacionados con el ámbito de la facturación (91%) y es en este punto de nuestra actividad donde se están destinando muchos esfuerzos para la optimización y la calidad de las operaciones, y esto como hemos comentado, se nota en el descenso de las mismas en el último trimestre.

Estos esfuerzos incluyen la transición a un nuevo servicio de atención al cliente que pone un énfasis renovado en la calidad y digitalización de las operaciones. Axpo está comprometido con la excelencia en todas sus operaciones, incluida la atención al cliente. Es por eso, que, además, se han optimizado procesos internos, mejorando la eficiencia en la facturación y acelerando la resolución de las operaciones. Estos cambios han llevado a una gestión más rápida y efectiva de las reclamaciones, contribuyendo a una experiencia general más positiva para nuestros clientes. La mejora continua es parte del lema de Axpo.

La satisfacción de los clientes es una de las obsesiones de Axpo. La medimos de manera continua a través de nuestras encuestas telefónicas y digitales después de las interacciones con nuestros clientes, consiguiendo lo que se conoce como NPS. El Net Promoter Score (NPS) es una métrica de satisfacción del cliente que se utiliza para medir la disposición de los clientes a recomendar los productos o servicios de una empresa a otras personas. Se obtiene mediante una pregunta clave:

¿Recomendarías el servicio de Axpo a un amigo o empresa con la que colabores? Puedes puntuarnos del 0 al 9 siendo 0, “nunca” y 9 “siempre”

Los encuestados se dividen en tres categorías según sus respuestas: Promotores (puntuación de 9-8), Pasivos (puntuación de 6-7) y Detractores (puntuación de 0-5). El NPS se calcula restando el porcentaje de detractores del porcentaje de promotores, proporcionando así una medida simple y efectiva de la lealtad y satisfacción del cliente. La atención al cliente de Axpo cierra el mes de septiembre 2023 con un NPS en llamada muy bueno de 70, dejando en evidencia que los clientes confían en Axpo y están contentos con la calidad del servicio.

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 Energia 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 es 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 2022 y 2023 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 49.683.521 euros. Siendo el resultado español de 46.943.384 euros y el portugués de 1.209.452 euros. En cuanto a Túnez, el resultado es irrelevante debido a su bajo valor - 8.282,17 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 2023-2024 de Axpo se descomponen de la siguiente manera.

Para España, la cifra total de impuestos sobre beneficios pagados asciende a 14.647.040,94 euros y se desglosa de la siguiente manera:

Pagos fraccionados	Cuota íntegra total (euros)

Total	14.196.727,31
-------	---------------

Impuesto de sociedades	Cuota íntegra total (euros)
Pago IS FY 2022-2023 (abril, 2024)	450.313,63

Para Aypo Portugal, la cifra total de impuestos sobre beneficios pagados asciende a 46.840 euros y se desglosa de la siguiente manera:

Pagos fraccionados	Cuota íntegra total (eur)
Total	248.860,81

Impuesto de sociedades	Cuota íntegra total (eur)
Pago IS FY 2022-2023 (febrero, 2024)	-202.020,41

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.6	GRI 2-1 (2021)
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	Material	Pág.6	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.11	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.11 - 13	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.15	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.18-19	GRI 303-5
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	Material	Pág.15-17	GRI 301-1
Consumo, directo e indirecto, de energía	Material	Pág.17-18	GRI 302-1
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Material	Pág.17	GRI 3-3 (2021)
Uso de energías renovables	Material	Pág.17	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.20-21	GRI 305-1 GRI 305-2
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Material	Pág.20	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.20	GRI 3-3 (2021)
Protección de la biodiversidad			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	No material	Pág.22	GRI 3-3 (2021)
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	No material	Pág.22	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.– 23-25	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.27	GRI 2-7 (2021)
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	Material	Pág.28	GRI 3-3 (2021)
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	Material	Pág.28-29	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	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.33	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.32-33	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.33	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.33-34	GRI 3-3 (2021)
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	No material	Pág.36	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.34-36	GRI 3-3 (2021)
Formación			
Políticas implementadas en el campo de la formación	Material	Pág.36-37	GRI 404-2
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	Material	Pág.36-37	GRI 3-3 (2021)
Accesibilidad universal			
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Material	Pág.37	GRI 3-3 (2021)
Igualdad			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Material	Pág.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.37	GRI 3-3 (2021)
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Material	Pág.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.40	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.40	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	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.51,52	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.51,52	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	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.61	GRI 3-3 (2021)
Las subvenciones públicas recibidas	Material	Pág.61	GRI 201-4