



Índice

01

Carta del — 06
Director General _____

02

Cobie third Indigite	
en España	
VINCI Energies en el mundo	11
VINCI Energies Spain	17
Órganos de Gobierno	22
Líneas de negocio	24
Proyectos destacados	30

Sohre VINCI Fnergies

Enfoque de la	— 32
Sostenibilidad	
Diálogo con grupos de interés	34
Tendencias y desafíos	36
Análisis de Materialidad	38
Compromisos en materia de Sostenibilidad	42
Integración de la sostenibilidad en el negocio	44

Medioambiente –	46
Política de Medioambiente	48
Acción contra el cambio climático	52
Economía Circular	58
Preservación de los entornos	62

Índice

Social	— 64
Plan Estratégico Compartido 2022-2025	66
Colaboradores	67
Seguridad y salud	71
Inclusión, diversidad e igualdad de oportunidades	78
Desarrollo profesional y formación	80
Beneficios sociales y conciliación de la vida personal y laboral	82
Impacto social	83

Gobierno Corporativo –	- 90
Código ético	91
Prevención de la corrupción	94
Derechos humanos	96
Cumplimiento legal y normativo	98
Gestión de riesgos	100
Privacidad y Protección de Datos personales	101
Alianzas para impulsar el desarrollo	102

07

Metodología del Informe

— 104

08

Índice de contenidos GRI

- 106



En 2022 hemos aportado soluciones para todos nuestros clientes y hemos comprobado la importancia que tiene nuestra actividad en la vida de los colaboradores.



ESCANÉAME

2022 ha sido un año de profundo cambio que nos ha invitado a reflexionar sobre cómo consumimos energía, hacia dónde debemos dirigir los avances en innovación o cómo deben regularse las nuevas formas de digitalización. Los grandes desafíos globales como la ya evidente emergencia medioambiental, las desigualdades sociales, la creciente urbanización, la nueva movilidad sostenible o la Inteligencia Artificial, afectan a todos los sectores y miembros de la sociedad, y han acelerado el proceso de cambio hacia un nuevo escenario a nivel global y también para nuestro Grupo.

Como Grupo líder en el sector, debemos asumir los retos que nos propone la sociedad y el planeta a través de nuestras diferentes marcas para contribuir a la construcción de un mundo más sostenible. Mediante Axians, continuamos trabajando para acelerar el proceso de digitalización del mundo empresarial. A través de Actemium, seguimos enfocados en conseguir una transformación real del sector hacia una industria 4.0. Con Omexom, perseveramos en el enorme reto que supone reducir al máximo el consumo energético.

A través de nuestras distintas Unidades de Negocio, continuamos aportando soluciones para la transformación digital y la transición energética de cientos de empresas en el mundo, y eso nos inspira a seguir adelante y a seguir comprobando la importancia que tiene nuestra actividad profesional en la vida de las personas.





Laurent ClechDirector General VINCI Energies Spain

Pero, aunque podamos celebrar los avances conseguidos, debemos persistir en nuestro cometido. El cambio climático y la incertidumbre se acentúan, y por ello nuestro compromiso con el planeta y sus habitantes debe ser más fuerte que nunca. 2030 se acerca, y como Grupo debemos mirarlo con coraje y valentía. Porque esa fecha no es la meta, sino un hito en el camino hacia una mayor sostenibilidad y responsabilidad social.

Por ello, podemos estar orgullosos de varios éxitos, como haber reducido un 32% las emisiones de gases de efecto invernadero en el último año, reforzando nuestro compromiso ambiental para 2030 de aminorar las emisiones directas e indirectas un 40% y un 20%, respectivamente. También hemos generado un 45% menos de residuos respecto a 2021 con una tasa de valorización del 90% y hemos dedicado esfuerzos a la reforestación, con la plantación de 1.100 árboles más en el Bosque VINCI Energies Spain. Además, nuestros colaboradores han recibido un total de 36.654 horas de formación en materia de seguridad y salud laboral y la Fundación VINCI España ha destinado 80 mil euros en ayudas a siete proyectos en 2022.

En definitiva. 2022 ha sido un año de consolidación para VINCI Energies Spain, en el que hemos reforzado nuestro compromiso sostenible a través de nuestras 43 Unidades de Negocio, con una red de 2.600 colaboradores, una facturación de 385 millones, y un crecimiento del 7% respecto a 2021, a pesar de un entorno económico de gran incertidumbre.

Y todo ello lo hemos conseguido gracias a proyectos clave del Grupo que fomentan la nueva movilidad sostenible y que incentivan las energías renovables, como la nueva línea de montaje de módulos para baterías para vehículos eléctricos de Volkswagen en EEUU, de Actemium, la remodelación de la línea automatizada de metro más larga de Europa, en Barcelona, con Axians; o el Sistema Electroproductor del Tâmega con Iberdrola, de Omexom, que se ha convertido en el proyecto hidroeléctrico de mayor envergadura de Europa en los últimos 25 años.

Todos nuestros proyectos, muchos calificados como verdes, unidos a la creación de unidades estratégicas para el negocio como la de autoconsumo, debido al potencial de España en energía solar, o la de hidrógeno, fuente energética indispensable en los próximos años, han posicionado 2022 como año clave para impulsar la transición energética de nuestros clientes y afrontar el reto de reducción del consumo energético.

Pero todos estos avances no serían posibles sin el trabajo diario y constante de todos y cada uno de los colaboradores de VINCI Energies Spain. Quiero aprovechar, una vez más, para agradecerles de primera mano la destreza, pasión e ilusión con la que acometen cada trabajo, ya que sin ellos, nada de esto habría sido posible. Gracias a todos.

Juntos, seguimos adelante con el firme propósito de seguir superándonos en nuestros objetivos sostenibles y convertir este planeta en un lugar mejor para vivir. Si continuamos por esta línea, estoy convencido de que nos espera un futuro apasionante.





VINCI Energies en el mundo.

Los desafíos de la eficiencia energética, la transición ecológica y la transformación digital están cobrando impulso rápidamente en todo el mundo. Aceleran las necesidades de modernización y renovación de edificios, infraestructuras y sitios de producción industrial para hacerlos más confiables, eficientes y sostenibles.



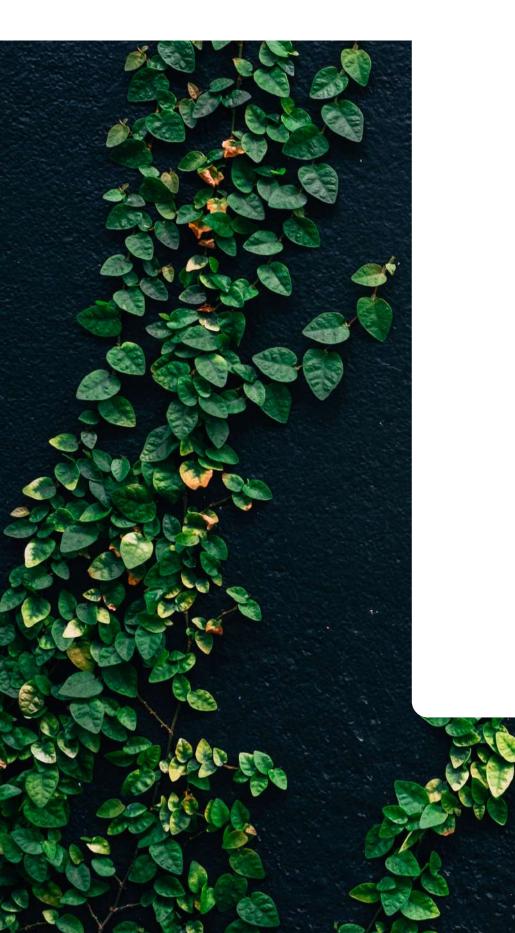
En este contexto, VINCI Energies apoya a sus clientes desplegando un amplio espectro de soluciones y servicios multitécnicos a medida para infraestructuras de energía, transporte y comunicación, así como para edificios, plantas y sistemas de información. Su red de 1.900 Unidades de Negocio, ágiles, innovadoras y arraigadas en los territorios, se extiende por 57 países.

A pesar de un entorno económico turbulento, que lastró los precios y la disponibilidad de los equipos, VINCI Energies registró en 2022 un rendimiento notable: sus ingresos aumentaron un 7,9% hasta los 16.700 millones de euros (+10,9% en la estructura actual) y su tasa de margen operativo volvió a mejorar (6,8%).

Esta dinámica refleja su diversificación geográfica y de negocios. Presente en cerca de 60 países, sus empresas están involucradas en la fase de ingeniería, obra, operación y mantenimiento, ya sea para actividades de plusvalía o contratos de mayor envergadura, en una amplia variedad de campos.

Arraigadas en su área de actividad, especializadas en campos de experiencia, estas Unidades de Negocio cultivan una estrecha relación con sus clientes al tiempo que pueden, gracias a su organización en red, apoyarlos en todos los aspectos de sus proyectos con soluciones multitécnicas y multisitio.





La actividad de VINCI Energies se estructura a través de sus tres marcas comerciales Actemium, Axians y Omexom.

VINCI Energies es parte del Grupo VINCI, líder mundial en concesiones, energía y construcción, presente en más de 120 países. En el centro de los desafíos del mundo contemporáneo, su ambición es contribuir activamente a la transición energética y ambiental del entorno de vida, la infraestructura y la movilidad. Es también partícipe del progreso social actuando como Grupo humanista, incluyente y solidaria. VINCI moviliza así su saber hacer, su dinámica de innovación, el rendimiento de su modelo económico y el compromiso de sus equipos al servicio de la ambición compartida por sus 272.000 colaboradores: ser útil a las personas y atento al planeta.

Más información en la web

16,7M€ de ingresos

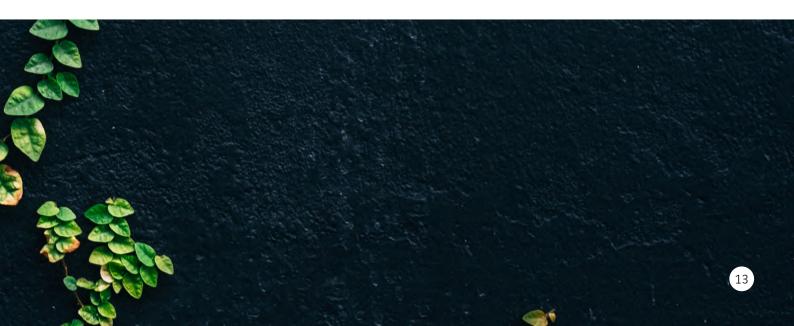
1,9k
Unidades de Negocio

Presente en

57 países

Más de

90k colaboradores







Soluciones para la digitalización y la transición energética



Intervenir en el campo de los equipos de infraestructuras de transporte y energía, desde el diseño hasta la operación

VINCI Energies apoya a los productores de electricidad, los operadores de sistemas de transmisión y distribución de energía y las autoridades locales en el cumplimiento de las promesas de la transición energética: promoviendo el acceso a la electricidad, garantizando la seguridad del suministro y desarrollando energía sostenible.



Apoyando a los clientes industriales para que sus instalaciones sean más productivas y sus procesos más eficaces y energéticamente eficientes

VINCI Energies apoya a sus clientes industriales a través de sus áreas de especialización, como la ingeniería eléctrica y térmica, la automatización, la informática industrial y la ingeniería mecánica. Como integrador, sus empresas se enfocan en mejorar la ventaja competitiva de sus clientes mediante la optimización constante de la eficiencia general de una planta a través de soluciones innovadoras, así como la automatización que además incrementa la seguridad de los colaboradores.





Combinar la eficiencia energética y los avances tecnológicos para hacer edificios más sostenibles, eficientes e inteligentes

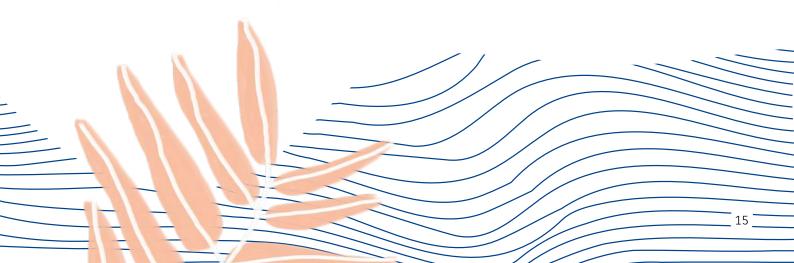
En lo que respecta a todo el ciclo de vida del edificio, el negocio de Building Solutions de VINCI Energies abarca la ingeniería y las obras, el mantenimiento multitécnico y los servicios a los usuarios (facility management). Diseño, instalación, operación, renovación: las empresas trabajan en todo tipo de edificios para crear y mantener sitios cada vez más duraderos, eficientes, cómodos, seguros y escalables.



Apoyar a empresas y organizaciones en su proceso de transformación digital

En el corazón de la transformación digital de empresas y organizaciones, VINCI Energies responde a los retos de este cambio apoyando a sus clientes para ofrecer soluciones a medida, abiertas, innovadoras, escalables y sostenibles. Desde la instalación de la infraestructura hasta la gestión de datos, la experiencia tecnológica de los equipos abarca un espectro muy amplio de conocimientos, cubriendo todo el ciclo de vida de los datos: recopilación, transporte, almacenamiento, procesamiento, análisis, intercambio y protección.







Los valores de VINCI Energies

Los cinco valores de VINCI Energies - confianza, responsabilidad, autonomía, espíritu emprendedor y solidaridad - alimentan el modelo de cultura y gestión basado en la vocación de servicio, guían el comportamiento de sus colaboradores que comparten una misma ambición de contribuir activamente a la transición energética y ambiental del entorno de vida y fomentan la cohesión de un equipo comprometido con la responsabilidad de participar del progreso social actuando como Grupo humanista y actor relevante de la transformación digital.

Confianza



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

Responsabilidad



El éxito de los proyectos y del negocio reside en el compromiso y el comportamiento de todos los profesionales en todos los niveles de la organización, independientemente de su posición.



Autonomía



Las Unidades de Negocio definen sus propias estrategias de desarrollo y están facultadas para implementarlas en conformidad con la cultura del Grupo. Este empoderamiento refuerza su capacidad de actuar de forma rápida y creativa, en contacto directo con los clientes. Éste es el punto fuerte de VINCI Energies.

Espíritu emprendedor



Reconocemos la capacidad de cada individuo para tomar iniciativas, evaluar los riesgos, prever el éxito y lograrlo. Este espíritu nos permite innovar en los proyectos desde el aprendizaje continuo.

Solidaridad



El conocimiento, las actividades y los recursos compartidos que se trabajan en equipo permiten aumentar la eficiencia y la capacidad de actuar con rapidez. La solidaridad también se expresa por la implicación de los colaboradores en la sociedad civil. Estos pueden contribuir a través de la Fundación VINCI España, junto con organizaciones sin ánimo de lucro, para trabajar en una mejor inclusión social y económica.

VINCI Energies Spain

VINCI Energies Spain trabaja en consonancia con todas las áreas de VINCI Energies, afrontando los desafíos actuales de la transición energética y la transformación digital mediante una constante dinámica de innovación en sus soluciones, con el objetivo de contribuir a la creación de un mundo más sostenible.

VINCI Energies comenzó su presencia en España a finales de 2002 y, en los últimos 20 años, ha logrado un crecimiento orgánico e inorgánico gracias a su estrategia de diversificación. Actualmente, se ha consolidado como un actor importante en la transición energética y la transformación digital, contando con más de 2.600 colaboradores y una cifra de negocio superior a los 385 millones de euros en 2022.

La trayectoria de la organización en España se ha caracterizado por un crecimiento constante, apoyado en la adquisición de empresas consolidadas y líderes en sus respectivos sectores. En los últimos cinco años, el Grupo ha experimentado un importante crecimiento en España, con un aumento del 83% en su cifra de negocio y una triplicación de su plantilla de colaboradores.



2002

2007

2010

2017

Spark Ibérica

Especializada en los sectores de infraestructuras, telecomunicaciones, industria y terciario. Tecuni

Especializada en distribución de Alta y Baja tensión, subestaciones eléctricas, instrumentación y alumbrado público.

Cegelec

Presente en el sector aeronáutico, químico, agroalimentario o nuclear y en actividades como el mantenimiento industrial, instrumentación, automatización o transferencia de máquinas.

Acuntia

Grupo de soluciones y servicios en redes de convergencia IP, sistemas y aplicaciones seguras.

ASAS Systems

Líder en el mercado europeo de equipos de manutención para la industria del automóvil.



2018

Insitel

Dedicada a la ingeniería, las automatizaciones, las instalaciones y el control.

2019

Sistem Melesur Energía y Sistem Infraestructuras y Operaciones EPC

Centradas en la prestación de servicios de ingeniería, instalación y mantenimiento para subestaciones transformadoras y líneas eléctricas de Alta, Media y Baja tensión.

2020

Inove Ingeniería

Especializada en la realización de Ingeniería Global para infraestructuras eléctricas, actualizaciones y reformas de las subestaciones eléctricas, despliegue de redes de comunicaciones y gestión de sus redes con centros de control.

2021

Actemium Sistemas de Seguridad

Especializada en la instalación y mante-nimiento de aparatos, equipos, dispositivos y sistemas de seguridad conectados a centrales receptoras de alarmas, centros de control o videovigilancia.

2022

VES Renewable

Especializada en la promoción, ingeniería, construcción, explotación y mantenimiento integral de todo tipo de actividades relacionadas con la producción de energía eléctrica a partir de fuentes de energías renovables.

Mapa de actividades

VINCI Energies Spain desarrolla sus actividades en todo el territorio de España, en Alemania, Estados Unidos, así como en Chile y Colombia







Órganos de Gobierno

VINCI Energies cuenta con una estructura de gobierno corporativo ágil y eficaz, fundamentada en los principios de transparencia, ética e integridad.

Los miembros del Comité Ejecutivo son responsables de la dirección general de VINCI Energies y transmiten sus convicciones y valores.

El Comité Ejecutivo reúne, como mínimo, dos veces al año a todos los directores generales de sus líneas de negocio.

Las cuatro marcas, Actemium, Axians, Omexom y VINCI Facilities, están gestionadas por un comité de dirección.

Los miembros del Comité Ejecutivo de VINCI Energies son:



Arnaud Grison Presidente y Director General de VINCI Energies



Corinne Lanièce Secretaria General de VINCI Energies



Nathalie Boijoux Directora Administrativa y Financiera de VINCI Energies



Jos Boers Director General de VINCI Energies Europa Noroeste



Dr Reinhard Schlemmer Director General de VINCI Energies Europa del Este



Julio de Almeida Director General de VINCI Energies Internacional & Sistemas



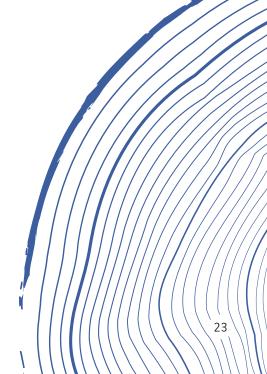
Véronique Matignon Directora de Recursos Humanos de VINCI Energies



Eric Plumey
Director General de VINCI Energies
France Building Solutions & Industry



Christian Glade Director General de VINCI Energies Francia Infraestructuras y TIC

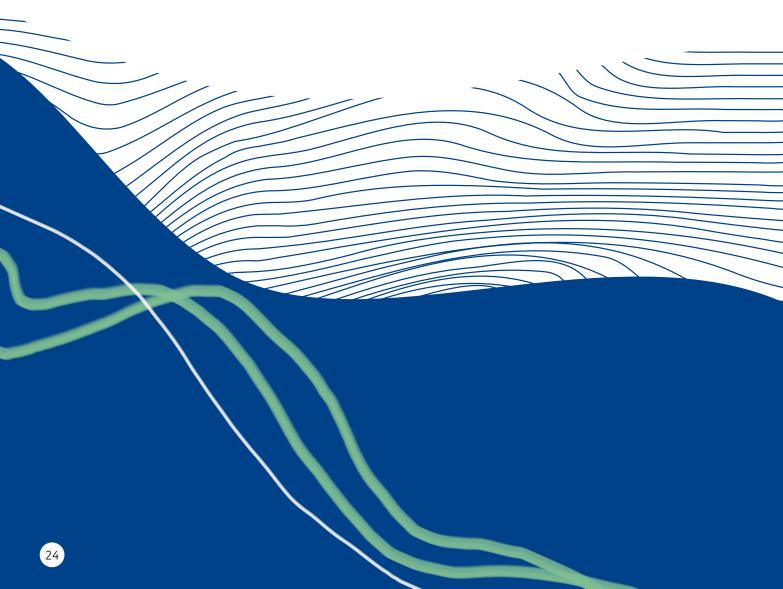




Líneas de negocio

VINCI Energies Spain posee tres marcas internacionales: Actemium, Axians y Omexom, centradas en tres líneas de negocio (industria, TIC e infraestructuras) que forman una red con múltiples áreas de experiencia.

VINCI Energies Spain es un Grupo líder en servicios y conocimientos especializados en industria, TIC e infraestructuras. A través de sus tres marcas internacionales, Actemium para la industria, Axians para las TIC y Omexom para las infraestructuras, ofrece servicios innovadores y medioambientales y crea una red integrada de múltiples áreas de experiencia. Con un enfoque basado en la asociación a nivel local, VINCI Energies Spain trabaja estrechamente con sus clientes para crear soluciones personalizadas que agreguen valor a sus negocios.



ACTEMIUM

Actemium es la marca de VINCI Energies dedicada 100% a la industria que tiene como vocación la mejora y optimización de los procesos productivos en entornos industriales, prestando un servicio integral de rediseño y optimización de cada una de las fases de los sistemas de producción.

Las Unidades de Negocio de todo el mundo, coherentes y unidas en una sola marca, convierten esta marca 100% industrial en una red tanto local como global, mejorando el rendimiento industrial.

Su misión consiste en conseguir que sus clientes sean más competitivos y que el rendimiento industrial de sus fábricas sea superior. Sus expertos ofrecen soluciones multidisciplinares, seguras y sostenibles para todo el ciclo de vida industrial. Actemium ejecuta el diseño, construcción y mantenimiento de sus soluciones. Los proyectos llave en mano que desarrolla Actemium van desde la adaptación a la Industria 4.0 hasta la eficiencia energética, ciberseguridad y sistemas MES.

En España ofrece sus soluciones de Mantenimiento, Ingeniería y Movimiento de máquinas desde hace 50 años en los siguientes sectores: aeronáutica, automoción, logística, química y agroalimentaria. Además, Actemium es líder en el mercado español y referente a nivel interna-

cional en equipos de manutención para la industria del automóvil. Sus soluciones son:

- Diseño e ingeniería integrando diferentes tecnologías – robótica, visión artificial y máquinas a medida para automatizar sus procesos de fabricación y control de calidad.
- Instalaciones industriales ejecutando instalaciones eléctricas y montajes mecánicos.
- Mantenimiento ofreciendo soluciones a medida con el fin de maximizar la disponibilidad de sus activos industriales a un coste óptimo.



Cifra de negocio en España

76M€



Colaboradores

en España

350

Cadena de valor:

- Aeronáutica
 - Aeronautica Venicui
- Automoción
- Energía
- Industria
- illuustila
- LogísticaMaquinaria Pesada
- Oil&Gas
- IndustriaOuímica

- Vehículos Eléctricos
- Diseño de
- Ingeniería
 Instalación
- y Puesta en Marcha
- Mantenimiento Integral



Esta marca opera en

40 países

Localización en España



- Andalucía
- Aragón
- Aragon
- Asturias
- País VascoCastilla La
- Castilla L Mancha
- Castilla y
- León
- Cataluña
- Comunidad
 Valenciana
- Madrid

Principales Clientes:

- Airbus
- Renault
- Corteva
- FedEx
- Mondelez
- Audi
- BMW
- Volkswagen
- Opel
- Ford
- Volvo
- Seat
- Mercedes
- Porsche
- Michelin

Ir a la web de Actemium

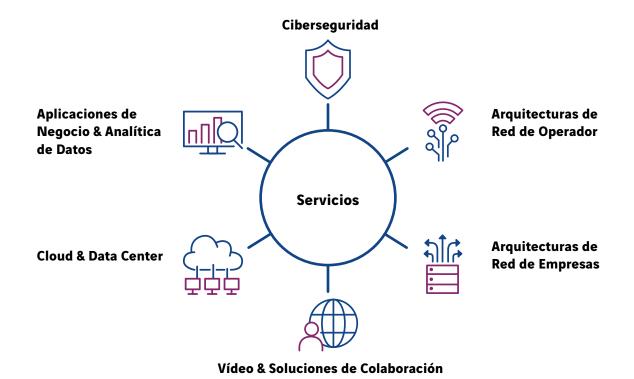
axians

Axians es la marca de VINCI Energies especializada en las tecnologías de la información y las comunicaciones. Proporciona un amplio espectro de soluciones y servicios para atender las necesidades de las empresas en infræstructuras IT y comunicaciones.

Axians se ha consolidado como un actor clave en la construcción de soluciones innovadoras y en la provisión de servicios digitales. Ofrece soluciones de voz, datos y ciberseguridad, entre otros, a través de la prestación de servicios de consultoría, integración, soporte de mantenimiento y servicios gestionados, centrándose en una amplia variedad de mercados verticales. Todo ello, respaldado por los más altos estándares de seguridad.

La estrategia de Axians se basa en cuatro dimensiones clave que le permiten generar innovación para sus clientes, anticiparse a los cambios y maximizar su valor:

- Ofrece un amplio abanico de soluciones y servicios en los dominios tecnológicos clave de las TIC, desde arquitecturas de red hasta ciberseguridad.
- Desarrolla un catálogo de soluciones y servicios adaptados a las necesidades en constante evolución de sus clientes.
- Utiliza capacidades integradas de un grupo interno de innovación, un ecosistema de fabricantes punteros, personal altamente cualificado y una vasta experiencia en clientes para cubrir proyectos de extremo a extremo con garantías.
- Gracias a su experiencia en clientes, Axians proporciona soluciones y servicios adaptados a las necesidades particulares de diversos sectores, maximizando su aportación de valor gracias a la proximidad de sus Unidades de Negocio a la realidad de sus clientes.



Gracias a su proyección internacional a través de VINCI Energies, Axians es uno de los integradores de TIC más grandes a nivel mundial y un líder indiscutible dentro del mercado español. Cuenta con una presencia relevante en el sector de la integración de las TIC en España y proyecta su crecimiento hacia nuevas actividades avalado por la política expansiva de VINCI sobre compañías innovadoras y rentables que aporten valor a su estrategia.

Axians dispone de una red de Delegaciones Territoriales en España para ofrecer una cobertura óptima. La presencia directa de Axians Spain en múltiples oficinas por todo el territorio permite mantener un trato cercano con cientos de clientes activos, representados por empresas y organismos de primera magnitud en diversos sectores y administraciones. Axians cuenta con una posición de liderazgo en el mercado español, con la mayoría de las empresas del IBEX 35 como clientes.



Cifra de negocio en España

127M€



Colaboradores

en España

610

Cadena de valor

- Consultoría y diseño
- Instalación y configuración
- Mantenimiento y servicios gestionados

Principales Clientes:

- Orange
- Vodafone
- Aena
- Caixabank
- Grifols
- Ministerio de Defensa
- -
- Cemex
- Gestamp
- Másmovil
- Renfe





OMEXOM

Omexom es la marca de VINCI Energies que se dedica a brindar soluciones a lo largo de la cadena de valor de la energía, desde la generación hasta la distribución y el transporte, adaptándose a las necesidades locales y globales de sus clientes.

Con presencia en más de 30 países, Omexom tiene la capacidad de conceptualizar, diseñar y desarrollar proyectos de manera integral gracias a su experiencia local y global. Además, se ha comprometido con los objetivos de la transición energética para lograr la equidad, la seguridad y la sostenibilidad energética, ampliando el acceso a la energía, fortaleciendo la seguridad del suministro, promoviendo el uso de energías ba-

jas en carbono y comprometiéndose con el desarrollo sostenible.

Tiene como principal desafío cumplir con los objetivos de la transición energética trazados por el Consejo Mundial de la Energía, brindando soluciones innovadoras para fortalecer la seguridad del suministro, ampliando el acceso a la energía para todos y promoviendo el uso de energías limpias. Omexom se compromete con el desarrollo sostenible, garantizando el equilibrio entre el crecimiento económico, el cuidado del medioambiente y el bienestar social.

Omexom colabora activamente con

las autoridades locales y los operadores de todos los sectores de la cadena de valor de la energía para establecer rutas de distribución de electricidad y proporcionar la más amplia cobertura a zonas rurales y urbanas. También impulsa el almacenamiento de energía, el desarrollo de infraestructuras y el cumplimiento de las demandas de consumo, adaptándose a las necesidades de los proyectos. Omexom comparte la visión del Consejo Mundial de la Energía de proveer energía asequible para todos y se involucra en la tarea de ampliar el acceso a la energía segura y sostenible en todo el mundo.





Cifra de negocio en España

182M€



Colaboradores

en España

1570

Cadena de valor

- Generación de energía hidráulica, solar, nuclear y eólica
- Distribución de media y baja tensión, centros transformadores y de almacenamiento
- Transporte de la energía de alta tensión
- Subestaciones y estaciones de transformación. Automatización, seguimiento y control
- Territories: Alumbrado público, movilidad eléctrica



Esta marca opera en **39** países

Localización en España



- Andalucía
- Asturias
- Baleares
- Cantabria
- Castilla La Mancha
- Cataluña
- Comunidad Valenciana
- Extremadura
- Galicia
- País Vasco

Principales Clientes:

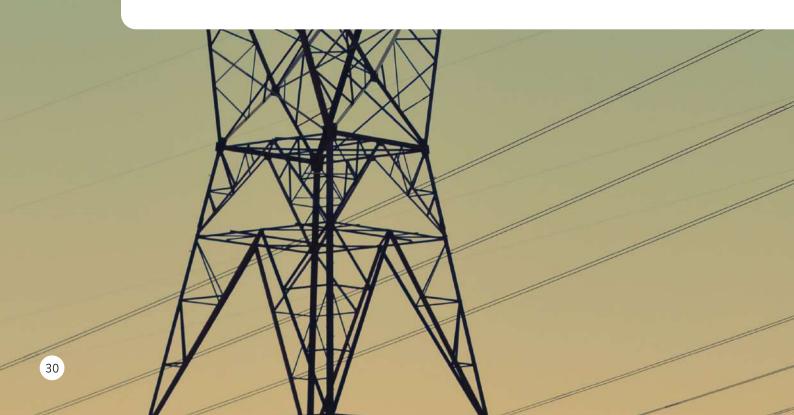
- Red Eléctrica de España
- Iberdrola
- Viesgo
- EDP
- Endesa
- Gas Natural
- Fenosa
- ANAV
- CNAT
- Ayuntamiento de Bilbao
- Mancomunidad de Txorierri
- Diputación Foral de Bizkaia

Ir a la web de Omexom

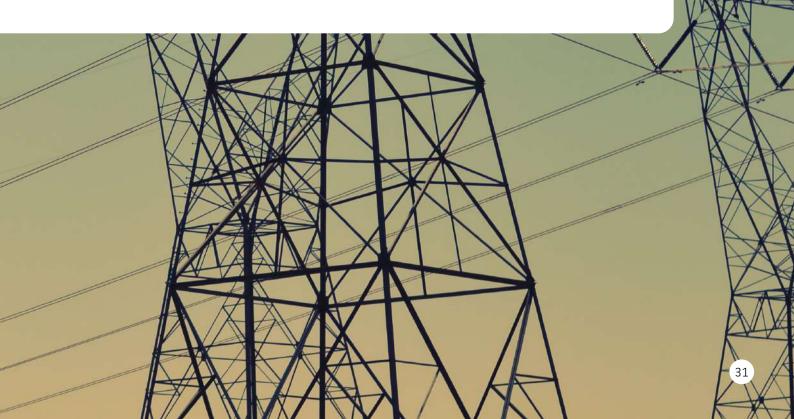


Proyectos destacados

- Nuevo centro logístico de recambios de Audi en Ingolstadt. Actemium Spain ha llevado a cabo toda la ingeniería y las fabricaciones del nuevo centro logístico de Audi Ingolstadt. El proyecto ha consistido en la implantación de una nueva central de recambios que permitirá duplicar la capacidad actual de Audi AG y acortar el plazo de respuesta a sus clientes, los concesionarios de Audi en Europa Central. Debido a su complejidad y envergadura, se trata de la mayor instalación logística realizada dentro de Actemium Spain, por un importe final de 9,5M€. El nuevo centro logístico cuenta con un almacén automático con 8 transelevadores y con capacidad para 60.000 cajas KLT, un circuito de transportadores de entrada y salida, estaciones de picking y estación de paletizado robotizado para gestionar un flujo de 12.000 pedidos/hora.
- Acuerdo marco para la implantación de las redes de acceso de telecomunicaciones. Axians Spain ha trabajado en el desarrollo del proyecto de implantación de las redes de acceso a telecomunicaciones de la Infraestructura Integral de Información del Ministerio de Defensa (I3D) presupuestado por valor de 33,4 millones de euros. La licitación del acuerdo marco incluye el suministro, instalación, configuración y puesta en servicio del equipamiento de electrónica de red, seguridad y telefonía IP (Internet Protocol), así como el suministro e instalación de cableado estructurado, todo ello conforme a lo establecido en la Arquitectura Global de Sistemas y Tecnologías de la Información y Comunicaciones del Ministerio de Defensa (AG CIS/TIC).



Redes de suministro en media tensión 20 KV para la nueva ciudad deportiva del Real Betis Balompié. Omexom Spain instalará las redes de suministro para la nueva ciudad deportiva del Real Betis Balompié. La obra consistirá en el montaje de redes de suministro en media tensión 20 KV tanto en la nueva ciudad deportiva como en los tres centros de transformación que suministrarán energía a estas instalaciones. El conjunto de los trabajos de instalación de suministro conllevan una inversión de 300.000€. El tendido de 2,5 Km de nuevos conductores es una instalación subterránea, aprovechando estas actuaciones para el soterramiento y eliminación de tendidos aéreos, mejorando por tanto el impacto visual como contribuyendo a la protección de la avifauna. Asimismo, estas instalaciones están diseñadas para alimentar los bombeos de un sistema de riego eficiente en el cual el agua sobrante de riego de los diferentes campos se bombea hacia una balsa para su reutilización. La nueva ciudad deportiva del Real Betis Balompié está siendo construida por Acciona y será pionera en la apuesta por la sostenibilidad, haciendo uso de sistemas eficientes de reducción de consumo y en su empleo de energías renovables.





El enfoque de la Sostenibilidad del Grupo VINCI sitúa la escucha y el diálogo con sus grupos de interés en el centro del ejercicio de sus negocios.



En respuesta a los grandes desafíos del mundo contemporáneo, su ambición es hacer un trabajo útil contribuyendo activamente a la transición ambiental, la convivencia y la inclusión social en las ciudades y territorios. Su cultura corporativa centrada en las personas también inspira la atención que presta a sus colaboradores.

Este objetivo global de desempeño se resume en el Manifiesto VINCI, que expresa los valores compartidos por todos los colaboradores y formaliza los compromisos del Grupo con todas sus partes interesadas.

En el Grupo VINCI, las cuestiones sociales, societarias, medioambientales y éticas son llevadas al más alto nivel de responsabilidad por el Comité de Estrategia y RSC del Consejo de Administración, que vela por su integración en la estrategia del Grupo. La política social y societaria está liderada por el departamento de Recursos Humanos

y, dentro de él, por el departamento de Responsabilidad Social Corporativa; la política ambiental, por el Departamento de Medioambiente; la política de ética, por el Departamento de Ética y Vigilancia. Los Comités de Derechos Humanos, Medioambiente y Ética y Vigilancia se reúnen periódicamente con los representantes de las divisiones del Grupo para identificar los principales asuntos e implementar procedimientos de vigilancia para prevenir riesgos a las personas y el medioambiente, y promover la difusión de medidas y mejores prácticas.

El Comité de Dirección aprueba formalmente el Informe de Sostenibilidad realizado por las áreas de Comunicación y Responsabilidad Social del Grupo.



Diálogo con grupos de interés

La comunicación y el diálogo permanente con los grupos de interés son esenciales para el desarrollo del modelo de creación de valor sostenible de VINCI Energies Spain. Este enfoque se basa en la identificación y gestión de sus expectativas, de tal forma que el Grupo pueda operar de manera más responsable y generar mayor impacto positivo en la sociedad y en el medioambiente, tomando decisiones más informadas y éticas en su operación diaria.

En este contexto, el diálogo responsable y efectivo con los grupos de interés forma parte de la política de comunicación de VINCI Energies Spain, basada en los principios de respeto a la legalidad, rigor, transparencia, participación y garantía de la privacidad de la información referida a terceros.

El Departamento de Comunicación, en colaboración con la matriz del Grupo, es responsable de asesorar y apoyar a toda la organización en los procesos de escucha y comunicación con los grupos de interés. Además, desarrolla canales de comunicación y espacios específicos de relación con cada uno de los grupos relevantes.

Por último, el Departamento de Comunicación proporciona la información, formación, materiales y asesoramiento adecuado para que los directivos y portavoces puedan comunicarse de forma efectiva con sus grupos de interés. Esto garantiza una comunicación coherente y cohesiva en toda la organización, lo que ayuda a fortalecer la relación con los grupos de interés y a generar un mayor compromiso hacia el Grupo.



GRUPOS DE INTERÉS	CANALES DE ESCUCHA Y COMUNICACIÓN
Todos	 VINCI Integrity (whistleblowing) (https://www.vinci-integrity.com). Canal anónimo abierto a todos los grupos de interés relativo al cumplimiento de los compromi- sos en materia de Derechos Humanos, Medioambiente, Seguridad y Salud, como parte de los Códigos de Ética y Comportamiento y el de Conducta Anticorrupción
Clientes	 Relación permanente, visitas y reuniones periódicas. Encuesta de satisfacción anual. Gestión de incidencias.
Colaboradores	 Intranet "MyView". Newsletter mensual con información de interés sobre seguridad, salud y bienes tar, sostenibilidad, noticias sobre la organización, etc. Clubes de Compras, RRHH, Seguridad y Salud, Medioambiente e Innovación. Newsletter para mantener al día a los colaboradores de todos los proyectos. Premios de Medioambiente. Convenciones anuales. Día de Medioambiente de VINCI para los colaboradores. Actividades de voluntariado ambiental. Participación voluntaria por parte de los colaboradores en eventos deportivos (Programa LIFE). Evaluaciones de desempeño y formaciones de promoción interna. Participación voluntaria en el programa de ahorro salarial del Grupo VINCI. Programa de descuentos para colaboradores. Programa VINCI Energies 4 YOU con la finalidad de trasladar los programas sostenibles a todas las sedes de VINCI Energies Spain.
Proveedores	 Encuestas de evaluación de proveedores. Visitas y reuniones periódicas. Portal de proveedores. Gestión de reclamaciones.
Aliados	Relación permanente desde las Unidades de Negocio.
Sector / Competencia	Participación en los foros y las asociaciones de mayor interés.
Administración y relaciones institucionales	 Relaciones con la administración, asociaciones y otras organizaciones desde la Dirección de las marcas del Grupo (Actemium, Axians y Omexom). Eventos y jornadas de puertas abiertas. Encuentros institucionales.
Opinión pública	 Página web corporativa. Publicación de notas de prensa a través de los medios de comunicación. Canales sociales en LinkedIn, Twitter, YouTube e Instagram.
Sociedad	 Los colaboradores tienen la posibilidad de apadrinar proyectos de inclusión laboral con entidades del Tercer Sector a través de la Fundación VINCI España.



Tendencias y retos que afectan a los negocios del Grupo VINCI

PRINCIPALES TENDENCIAS	ANÁLISIS Y RETOS
Emergencia ambiental	Es probable que el cambio climático, según los escenarios de referencia internacionales, afecte profundamente los estilos de vida actuales. También están aumentando las tensiones sobre los recursos naturales y el medioambiente, a veces más allá de su capacidad de regeneración o adaptación.
Expectativas sociales y laborales	Ante las desigualdades y las crisis, las acciones para proteger a los colaboradores, promover la inclusión e integración del mayor número posible de personas, avanzar en los Derechos Humanos en las cadenas de valor y mantener la cohesión social de los territorios son indispensables.
Urbanización	En 2030, el 60% de la población mundial será urbana y se concentrará principalmente en los países en desarrollo. Los ciudadanos participan cada vez más en los proyectos de desarrollo.
Movilidad	Ante la creciente urbanización, los cambios de- mográficos y sociales y la emergencia climática, se debe construir una movilidad sostenible que responda a las nuevas necesidades emergentes y a los diversos usos.
Digitalización	A través de la explotación de datos, el desarrollo de la Inteligencia Artificial y las nuevas tecnologías, van apareciendo nuevas soluciones para los proyectos del Grupo respetando la protección de datos personales.

Análisis de Materialidad

Ante estos cinco grandes desafíos, el Grupo identifica los asuntos materiales que son relevantes para el negocio y que tienen un impacto significativo en la toma de decisiones, dando respuesta a las expectativas de sus grupos de interés. Estos temas materiales, sus acciones y sus indicadores clave de desempeño asociados se presentan en la siguiente tabla de resumen:

ASUNTO	OBJETIVOS	LÍNEAS ACCIÓN	INDICADORES (KPI)
La salud, la seguridad de los colaboradores, el personal temporal y subcontratistas	 Objetivo de cero accidentes a todos los niveles Promover una cultura de la seguridad en todo el Grupo. 	 Red de especialistas en salud y seguridad laboral en las líneas de negocio. Formación en salud y seguridad. Cartografía de los principales riesgos del Grupo. Procedimiento y análisis de informes de casi accidentes, accidentes graves y mortales. 	 Porcentaje de empresas sin accidentes laborales con baja. Índice de frecuencia de accidentes de trabajo con baja (colaboradores y personal temporal). Índice de gravedad de los accidentes de trabajo con baja (colaboradores).
Empleabilidad y competencias de desarrollo profesional	 Promover la empleabilidad mediante el desarrollo de competencias. Fomentar los beneficios sociales destinados a los colaboradores. 	 Campaña de marca del empleador y mejora del proceso de orientación de las nuevas incorporaciones. Herramientas innovadoras de perfeccionamiento. Desarrollo de programas de formación complementarios entre el Grupo y las líneas de negocio. Formación continua enfocada a la promoción interna de los colaboradores. Posibilidad de movilidad interna a nivel internacional. Programa de ahorro salarial del Grupo VINCI posibilitando la entrada en el accionarriado en condiciones favorables. 	 Número medio de horas de formación por colaborador. Importe de todos los beneficios sociales pagados por el Grupo a sus colaboradores. Proporción de la plantilla adscrita al Plan CASTOR Internacional. Número de participantes en formaciones.
Inclusión y diversidad	 Objetivo de inclusión global: prevención de todas las formas de discriminación y promoción de la igualdad de oportunidades. Para 2023, aumentar al 30% la proporción de mujeres en puestos directivos y en comités de dirección. Desarrollo de una cultura de la diversidad. Promoción de la igualdad de género. Acompañamiento de personas con diversidad funcional. 	 Red de coordinadores de la diversidad. Formación para desarrollar la gestión inclusiva. Herramienta de autœvaluación de la discriminación. Acreditación para determinadas empresas del Grupo. Fomentar la colaboración con proveedores del Tercer Sector. Favorecer la contratación de personas con diversidad funcional. 	 Porcentaje de mujeres en puestos manager. Porcentaje de mujeres en áreas operativas. Porcentaje de mujeres entrevistadas para puestos manager. Número de empresas certificadas en materia de diversidad. Índice de igualdad de género. Porcentaje de colaboradores con diversidad funcional. Número de proveedores del Tercer Sector.

ASUNTO	OBJETIVOS	LÍNEAS ACCIÓN	INDICADORES (KPI)
La contribución sociœconómica del Grupo en los territorios	 Arraigo y desarrollo de territorios. Mantener la cohesión social de los territorios a través de la integración. Relaciones mantenidas con la sociedad civil, clientes y usuarios. Aumentar la empleabilidad y la inserción laboral de personas en situación de vulnerabilidad. 	 Compromiso de los colaboradores y apoyo a las iniciativas a través de la Fundación VINCI España. Diálogo, consulta e intercambio con las partes interesadas, actores regionales, clientes y usuarios. 	 Número de colaboradores que han presentado un proyecto para la Fundación VINCI. Número de horas dedicadas a los proyectos de integración. Importe total donado por la Fundación VINCI España a las asociaciones. Número de Beneficiarios de la Fundación VINCI España
Relaciones con proveedores y subcontratistas	 Desarrollar un enfoque de compra responsable. Apoyar el desarrollo de proveedores y subcontratistas. Tener en cuenta criterios sociales y medioambientales en las compras del Grupo. 	 Refuerzo de la gobernanza de las compras responsables. Publicación de una guía práctica sobre compras responsables. Desarrollo e impartición de herramientas y formación. Cuestionario de autoevaluación de proveedores y planes de mejora de la Sostenibilidad. Refuerzo de la vigilancia y gestión de los riesgos sociales en la subcontratación. 	 Porcentaje de compras realizadas a nivel local. Porcentaje de compras que incorporan criterios de compra responsable. Porcentaje que representan las PYMES entre los proveedores homologados del Grupo. Número de colaboradores que conocen la iniciativa de compra responsable.
Derechos Humanos	 Compromiso con el respeto de los derechos y la prevención de daños graves a las personas y comunidades locales que puedan verse afectadas por los proyectos VINCI. Objetivo de cubrir, a través de evaluaciones de Derechos Humanos, el 100% de la plantilla presente en los países identificados como de muy alta prioridad. Concienciar a través de formación online en materia de Derechos Humanos a todos los colaboradores del Grupo. 	 Análisis y cartografía de los riesgos para los Derechos Humanos asociados a las actividades empresariales. Publicación de la Guía de Derechos Humanos de VINCI. Módulos de formación y e-learning en materia de Derechos Humanos. Programas de prevención y evaluación. Continuación de los proyectos piloto sobre prácticas éticas de contratación. Implantación de un sistema de protección social básica para todos los colaboradores del Grupo. Formación online de Derechos Humanos. 	 Número de entidades y países cubiertos por evaluaciones de Derechos Humanos. Número de colaboradores formados en cursos online de Derechos Humanos.

ASUNTO	OBJETIVOS	LÍNEAS ACCIÓN	INDICADORES (KPI)
Ética e integridad	 Difundir el Código de Ética y Anticorrupción a todos los colaboradores del Grupo. Asegurarse de la aceptación del Código de Ética y Anticcorrupción. Impulsar la gestión ejemplar. Evaluar el nivel de compliance de proveedores y clientes y rechazar aquellos que no cumplan con las normativas del Grupo. 	 Club de Ética y Cumplimiento. Club de Representantes del LGPD. Formación de Ética y Anticorrupción online. Difusión de documentos marco (Código de Ética y Conducta, Código de Conducta Anticorrupción, etc.). Procedimiento de denuncia de irregularidades, plataforma VINCI Integrity. Proceso de evaluación por parte de terceros mediante un cuestionario y una auditoría de calidad. 	 Número de colaboradores que han aceptado el Código de Ética y Anticorrupción. Número de colaboradores que han realizado el curso de Anticorrupción online. Número de evaluaciones realizadas a terceros.
Cambio Climático	 Reducir las emisiones de gases de efecto invernadero en un 40% (alcances 1 y 2) para 2023, en comparación con 2018. Actuar en toda la cadena de valor promoviendo la reducción de emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, con un objetivo de reducción del 20% (alcance 3) para 2023, respecto a 2019. Adaptar las estructuras y las empresas para mejorar su resistencia al cambio climático. 	 Integración del diseño ecológico en todo el ciclo de vida del proyecto. Transformación de la flota de vehículos ligeros. Modernización de la maquinaria de obra y del parque de vehículos pesados. Utilización de energías renovables mediante el autoconsumo eléctrico, la firma de acuerdos de compra de energía (PPA) y la adquisición de garantías de origen. Reducción de las emisiones causadas por el uso de materiales en los proyectos. Actuar sobre el rendimiento energético de las estructuras. Fomentar la movilidad con bajas emisiones de carbono y las soluciones energéticas libres de carbono. 	 Emisiones de gases de efecto invernadero (alcances 1, 2 y 3 en tCO₂eq). Seguimiento del consumo de energía. Cantidad de electricidad procedente de fuentes de energía renovables (en MWh). Número de proyectos de Eficiencia Energética.

ASUNTO	OBJETIVOS	LÍNEAS ACCIÓN	INDICADORES (KPI)
Economía Circular	 Limitar la extracción de materiales vírgenes en favor de materiales reciclados. Promover el uso de materiales y técnicas de construcción que utilicen respetuosamente los recursos naturales. Mejorar la clasificación de los residuos para su reciclaje y reutilización sistemáticos. Aumentar la disponibilidad de materiales reciclados para reducir la extracción y el uso de materiales vírgenes. 	 Utilización de materiales reciclados y limitación de la extracción de materiales vírgenes. Uso de materiales reutilizados o reacondicionados. Utilización de hormigón bajo en carbono y materiales de origen biológico. Mejora de las tasas de valorización de residuos. Desarrollo de técnicas y materiales que ahorren recursos naturales. Desarrollo de soluciones de Economía Circular. Relaciones con las partes interesadas y colaboración con organizaciones profesionales sobre los impactos ambientales de las materias primas. 	 Desglose entre residuos peligrosos y residuos no peligrosos. Porcentaje de valorización de residuos peligrosos y no peligrosos. Número de plataformas de reciclaje de residuos en el lugar de trabajo.
Entornos naturales	 Prevenir las molestias e incidentes medioambientales aplicando sistemáticamente un plan de gestión medioambiental en todas las empresas del Grupo. Optimizar el consumo de agua, especialmente en las zonas con estrés hídrico. Tender a una "pérdida neta cero" de biodiversidad. 	 Desarrollar asociaciones con organizaciones, centros de investigación y oficinas de diseño en áreas relacionadas con la preservación de la biodiversidad. Reducción de la contaminación acústica y lumínica. Prevención de la contaminación del agua. Optimización del consumo de agua en zonas con estrés hídrico. Prevención de la pérdida de suelo natural. Limitación de la fragmentación de los hábitats naturales y mantenimiento de la conectividad ecológica. Organización de limpiezas en entornos naturales. Restauración del equilibrio ecológico de los humedales y los cursos de agua. Control y eliminación de especies exóticas invasoras y conservación de la flora local. 	 Número de asociaciones en vigor. Consumo de agua comprada y de agua de pozos en metros cúbicos. Número de colaboradores voluntarios de limpieza de entornos naturales.

Compromisos en materia de Sostenibilidad

Para VINCI Energies Spain, la dimensión ambiental, social y de gobernanza es inseparable del desempeño técnico y económico de sus proyectos. El Grupo se esfuerza por integrar este enfoque de actuación en sus respuestas a la emergencia ambiental y su contribución a una sociedad más inclusiva.

El enfoque de desempeño global de VINCI se ajusta a dos principios complementarios. El primero es reducir el impacto ambiental de los proyectos y optimizar los beneficios socio-económicos a largo plazo de las actividades del Grupo para las poblaciones y territorios. El segundo es imaginar, en alianza con los grupos de interés, las soluciones de utilidad pública más efectivas en una economía de escasez.

El enfoque del Grupo se ha construido desde 2012 en torno al Manifiesto VINCI, afirmando sus valores y compromisos en términos de desempeño general. Publicado en una treintena de idiomas, el Manifiesto es un vector transversal de cohesión entre las diversas actividades de VINCI y tiene como objetivo alinear las acciones de sus entidades operativas y sus equipos en todos sus países de actuación.

Como parte del Grupo VINCI, VINCI Energies Spain asume el Manifiesto corporativo con los principales compromisos en relación con asuntos relevantes para los grupos de interés de la organización.

Ver el Manifiesto Corporativo



VALORES COMPARTIDOS	COMPROMISO
Las infraestructuras e instalaciones están al servicio del público y del bien común. Por ello, el Grupo se esfuerza por implicar en sus proyectos a todas las partes interesadas, incluidos socios, clientes, proveedores, funcionarios electos, residentes locales y sociedad civil, lo antes posible.	Promover la divulgación y la consulta en la realización de los proyectos para garantizar la estrecha participación de los socios.
El comportamiento ético es clave en los contratos y en las relaciones con los clientes. Aplicamos el Código de Ética y Conducta en todo el mundo.	Garantizar una total transparencia en las propias prácticas y en las de los subcontratistas.
Trabajamos por la transformación medioambiental de los entornos vitales, las infraestructuras y la movilidad, a través de tres ejes principales: actuar por el clima, optimizar los recursos gracias a la Economía Circular y preservar los entornos naturales.	Reducir las emisiones directas en un 40% de aquí a 2030 y desarrollar soluciones que aceleren la transición energética de los clientes y de los sectores de actividad er los que operamos, al tiempo que seguimos una trayectoria para alcanzar la neutralidad en carbono en 2050.
La actividad empresarial está arraigada en el servicio local. Por ello, apoyamos el compromiso de los colaboradores y empresas en el patrocinio de proyectos cívicos y la lucha contra la exclusión social.	Apoyar el compromiso cívico de los colaboradores, especialmente a través de las fundaciones del Grupo er todo el mundo.
Rechazamos la idea de que los accidentes laborales son inevitables. La dirección tiene la responsabilidad de hacer todo lo posible para garantizar la integridad física y la salud de todas las personas en los lugares de trabajo y en las instalaciones que operamos.	Cero accidentes.
La cultura corporativa se basa en reunir a personas de diferentes orígenes y experiencias. Evitamos toda forma de discriminación en la contratación, en las relaciones laborales y en la trayectoria profesional de los colaboradores. Formamos a los directivos en esta exigencia y la inculcamos a los proveedores y subcontratistas.	Diversificar el personal de supervisión para incluir más mujeres y personas de orígenes diversos.
Adoptamos un enfoque a largo plazo en las relaciones con los colaboradores. Practicamos una flexibilidad responsable para favorecer un desarrollo profesional y personal equilibrado de los colaboradores.	Proponer oportunidades de formación y movilidad laboral para todos los colaboradores con el fin de promove la empleabilidad sostenible.
Los colaboradores representan el mayor bloque de accionistas de VINCI. Nos esforzamos por compartir los beneficios del crecimiento con los colaboradores de todo el mundo a través de planes de participación de los colaboradores en las acciones y de participación en los beneficios.	Garantizar que cada colaborador de VINCI tenga la oportunidad, siempre que sea posible, de participar er el éxito económico.



Integración de la sostenibilidad en el negocio

Los Clubes de VINCI Energies Spain son una herramienta efectiva para fomentar la colaboración y el intercambio de conocimientos dentro del Grupo. Reúnen a los colaboradores y a las Unidades de Negocio, ayudando a establecer sinergias entre los diferentes equipos y mejorar la eficiencia y eficacia en la implementación de proyectos.

Además, cabe destacar que estos Clubes también se centran en la Sostenibilidad y en el impulso de los compromisos en la materia. Esto demuestra que VINCI Energies Spain trabaja activamente para mejorar su impacto ambiental y social e integrar la Sostenibilidad en el día a día de su negocio.

En la actualidad, están conformados los siguientes Clubes:



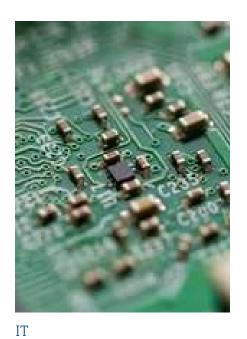
Compras



Innovación



Seguridad





Recursos Humanos



Medioambiente



VINCI Energies Spain ha definido una hoja de ruta con objetivos claros y metas concretas y medibles que le permiten abordar de manera efectiva el cambio climático, fomentar la economía circular y preservar los entornos naturales.

04

Clima, economía circular, entornos naturales: en estos tres ejes de su política medioambiental, VINCI ha asumido compromisos ambiciosos, que se aplican en primer lugar a la reducción de su propia huella.



ESCANÉAMI

Un enfoque que moviliza fuertemente a los colaboradores, alentados a renovar sus prácticas en el trabajo cotidiano de su profesión.

En el contexto de la emergencia climática, el medioambiente es un tema clave para VINCI. El Grupo lo aborda con la ambición de desempeñar plenamente su papel en la transición energética y medioambiental del entorno construido, la infraestructura y la movilidad.

En este sentido, ha revisado su política medioambiental, que desde 2020 se despliega en una nueva hoja de ruta de la década. VINCI apuesta así por una trayectoria para reducir sus emisiones de alcance 1 y 2 en un 40% hasta 2030 (siendo 2018 el año de referencia) que debería permitirle contribuir a la neutralidad global en carbono hasta 2050, y al mismo tiempo aspira a reducir un 20% sus emisiones indirectas (upstream y downstream alcance 3) para 2030 (siendo 2019 el año de referencia). El Grupo también ha asumido compromisos ambiciosos en materia de economía circular y protección de los entornos naturales.

El despliegue de esta hoja de ruta se basa, además de en los planes de acción establecidos por cada división, en la fuerte movilización de los colaboradores, animados a concretar a través de sus iniciativas, lo más cerca posible del terreno, el compromiso colectivo del Grupo. VINCI aborda así la transición energética y medioambiental como una potente palanca para renovar sus negocios y sus ofertas, con el fin de apoyar el crecimiento de sus actividades a largo plazo. La política de innovación alimenta esta dinámica, al contribuir al surgimiento de soluciones y servicios que crean valor ambiental, que dan lugar a nuevas actividades dentro de las divisiones del Grupo.

Todas las Unidades de Negocio de VINCI Energies Spain, así como la sede central, han establecido objetivos en consonancia con los objetivos del Grupo VINCI y de la División VINCI Energies International and Systems, donde se encuentra VINCI Energies Spain.



Política de Medioambiente

Ante un contexto de cambio climático global, disminución de los recursos y daños al entorno natural, y ante el compromiso de diversos actores, especialmente estatales, con la reducción del impacto medioambiental de las actividades, VINCI Energies Spain se plantea la necesidad de instaurar una política ambiciosa de protección del medioambiente.

Sus actividades pueden tener un impacto en el medioambiente, si no se toman medidas a lo largo del ciclo de vida de sus productos y servicios. Más allá del cumplimiento de las obligaciones normativas que ya aplica, VINCI Energies Spain se ha comprometido a establecer soluciones complementarias para evitar y reducir al máximo los efectos de sus actividades sobre el medioambiente en los territorios donde opera.

Con un planteamiento centrado en la mejora continua y en el progreso, VINCI Energies Spain aplica los siguientes principios para la protección del medioambiente cuyo cometido es limitar los efectos directos e indirectos de sus actividades sobre los ecosistemas de los que depende.

VINCI Energies Spain pone en práctica las líneas directrices en materia de conservación del medioambiente en todos los territorios donde desarrolla su actividad.



01

Identificar y analizar los riesgos

Se llevan a cabo acciones medioambientales adaptadas, que requieren la realización, en la fase preliminar, de un análisis de los riesgos y de los diferentes impactos del proyecto o de la actividad.

Así pues, el contexto medioambiental (y normativo) y las posibles repercusiones se examinan considerando los aspectos pertinentes:

- Contaminaciones y molestias
- Emisiones de gases de efecto invernadero y consumo de energía, que contribuyen al cambio climático
- Riesgos climáticos
- Consumo y transformación de materias primas (renovables o no renovables)
- Repercusión sobre la biodiversidad v los entornos naturales

02

Planificar y establecer acciones en favor del medioambiente

El análisis de los riesgos se materializa, de ser necesario, en la elaboración de planes de acción en favor del medioambiente adaptados a cada operación y de las prioridades medioambientales definidas previamente. Las Unidades de Negocio son responsables de los planes de acción, del seguimiento de los impactos y de las medidas adoptadas, pudiendo recurrir a un referente medioambiental si es necesario.

03

Hacer un seguimiento de los impactos y evaluar el rendimiento

La implementación de acciones en favor del medioambiente va acompañada de un sistema de evaluación cuyo seguimiento se realiza a través de un reporte controlado por cada Unidad de Negocio. Durante ese seguimiento se pueden establecer medidas correctivas.

04

Formar y sensibilizar a los colaboradores sobre cuestiones medioambientales

VINCI Energies Spain vela para que los colaboradores que se deben enfrentar a retos medioambientales en su actividad tengan un nivel de conocimientos necesario. Los colaboradores deben conocer las medidas y los procedimientos que haya que implementar, y deben poder realizar el correspondiente seguimiento.

Se trabaja para sensibilizar a todo el personal y a sus representantes respecto a los retos medioambientales de los proyectos: normativa, procedimientos frente a los riesgos, gestión de los residuos, conservación de la biodiversidad, formación Green IT para conocer los impactos ecológicos asociados a cada fase del ciclo de vida de los dispositivos de IT, etc.

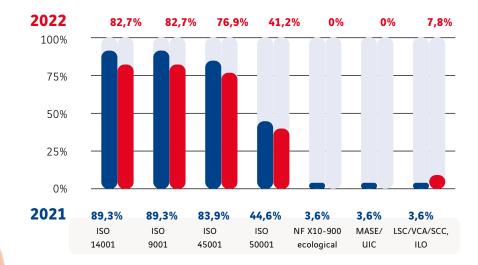


Certificaciones

De acuerdo con este marco de actuación, el desempeño medioambiental de VINCI Energies Spain está avalado por diferentes certificaciones que permiten poner en práctica el principio de mejora continua.

De hecho, en 2022, más del 80% de la actividad de la organización estaba certificada conforme a los requisitos de la norma ISO 14001:2015 de sistemas de gestión medioambiental. El alcance certificado abarca las actividades basadas en el mantenimiento y ejecución de las instalaciones, la ingeniería y las energías renovables optimizando la generación, el transporte, la transformación y la distribución de electricidad.

Así mismo, de forma paulatina, las Unidades de Negocio están incorporando la certificación ISO 50001:2018 de los sistemas de gestión energética que implica el control de picos de consumo, desviaciones y objetivos de reducción de energía. En 2022, más del 40% de la actividad de la organización estaba certificada conforme a los requisitos de la dicha norma.



Las certificaciones ambientales vigentes y otros distintivos con los que cuenta VINCI Energies Spain por sociedades son las siguientes:

	ISO 14001:2015	14064-1:2012	ISO 50001:2018	Inscrincion Hilalia		inscrincion Hilalla	
SOCIEDAD	Gestión Ambiental	C0 2 Verificado	Eficiencia Energética	Carbono MITECO	Reduzco" de la OECC		
ACTEMIUM ASAS	~						
ACUNTIA	~	✓		~	✓		
CEGELEC	~						
INSITEL	~						
INOVE	~						
SISTEM MELESUR	~	✓	~	✓			
SIO	~	✓	✓				
SPARK IBERICA	~	✓					
TECUNI	~		~				
VEE							



Otro importante reconocimiento de terceros fue la obtención por parte de Cegelec de la certificación oro en el ranking de ECOVADIS que evalúa la calidad del sistema de gestión de la responsabilidad social y ambiental de una empresa.

Prevención de riesgos ambientales

Además de las políticas y programas de gestión ambiental que incluyen los procedimientos para identificar y controlar los riesgos ambientales, VINCI Energies Spain destina los correspondientes recursos humanos a la prevención de estos riesgos.

De hecho, en 2022 contaba con un responsable ambiental para cada una de las sociedades, hasta un total de 11 colaboradores, y una coordinadora ambiental en el holding.

En general, los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales son esenciales para garantizar la sostenibilidad a largo plazo y proteger el medioambiente.

Integración del medioambiente en el negocio

El Departamento de Medioambiente de VINCI Energies Spain está gestionado por un Comité y un Club en el que participan representantes de las distintas marcas.

Además, se cuenta con una red de 27 personas cuyo interés en el medioambiente va más allá, ayudando a difundir y aumentar la participación en las acciones de la organización: la red de embajadores de medioambiente que se identifican con sello propio.

Por otro lado, cabe destacar que durante 2022, VINCI Energies Spain ha trabajado en el desarrollo de su cultura medioambiental y en la sensibilización de sus colaboradores:

- Capacitando al 100% de los Gerentes de Negocio y Directores en la calculadora de alcance 3 para clientes.
- Reforzando su red de embajadores.
- Reforzando la comunicación interna y externa sobre medioambiente.

- Implementando una nueva herramienta de reporte (eVE) y fortaleciendo la precisión de los datos a nivel de las Unidades de Negocio.
- Emitiendo trimestralmente un informe de actividad ambiental.
- Incluyendo el medioambiente en las auditorias de obra.
- Desarrollando un nuevo programa de concienciación en el marco de la iniciativa VINCI Energies 4 You.

Además, cabe destacar que cada nuevo colaborador que se incorpora a la organización realiza el curso de Ambición Ambiental VINCI y el de Compromiso medioambiental de VINCI Energies.



Acción contra el Cambio Climático

Actuar en favor del clima implica un enfoque integral y holístico que abarque tanto la mitigación, como la adaptación al cambio climático. Es necesario que se tomen medidas a nivel global para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y limitar el calentamiento global a 1,5°C, tal como se establece en el Acuerdo de París.

VINCI está en el camino para reducir sus emisiones de gases de efecto invernadero compatible con el Acuerdo de París. El Grupo se ha comprometido así a reducir sus emisiones de alcance 1 y 2 en un 40% en 2030 y reducir sus emisiones de alcance 3 en un 20% en 2030 respecto a 2019.

Este compromiso ha sido validado por la iniciativa Science Based Targets (SBTi) y da como resultado una alineación de la trayectoria del Grupo con un nivel de ambición "muy por debajo de los 2 °C", al tiempo que garantiza su marco metodológico.

En esta senda de reducción de emisiones de los Gases de Efecto Invernadero (GEI), se inscribe VINCI Energies Spain que ha adoptado unos objetivos claros y medibles, así como el correspondiente plan de acción ambicioso para cumplir sus metas en 2022.

	2021	2022
Emisiones directas de gases de efecto invernadero (alcance 1) (tCO 2 eq)	8.998	6.198
Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero procedentes de la electricidad comprada (alcance 2) (tCO 2 eq)	630	352
Otras emisiones indirectas (tCO 2 eq) (alcance 3):		
Viajes en avión	375	657
Viajes en tren	No disp.	34
Desplazamiento colaborador en vehículo eléctrico privado	иізр.	1
 Desplazamiento colaborador en vehículo privado de combustible fósil 	269	581

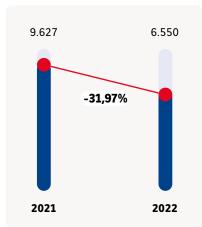
Los factores de emisión utilizados para el cálculo de la huella de carbono de VINCI Energies Spain proceden de Ademe y de la Agencia Internacional de la Energía. La herramienta utilizada es propia, denominada "eVE" y ha sido desarrollada por el servicio IT gracias al editor SAP.

Gracias a la adopción de todas estas medidas, en 2022 se consiguió una reducción del 32% de las emisiones de GEI respecto a los niveles de 2021. A este importante logro, contribuyeron principalmente las emisiones de alcance 1, ya que se debió, en su mayor parte, al descenso de la flota de Omexom por un cambio en la tipología de la actividad y la disminución en distribución eléctrica.

Sin embargo, si se compara la intensidad de emisiones de GEI por ingreso, se puede observar que efectivamente presenta una reducción del 37% respecto al ejercicio anterior.

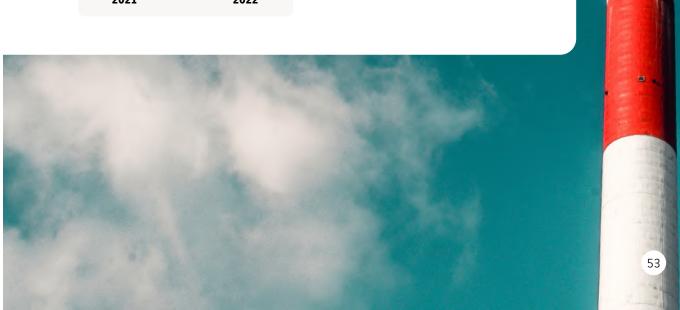
Alcance 1 y 2 (tCO₂eq)

Evolución de las emisiones de



Intensidad de emisiones de CO_2 (g $CO_2/$ €)



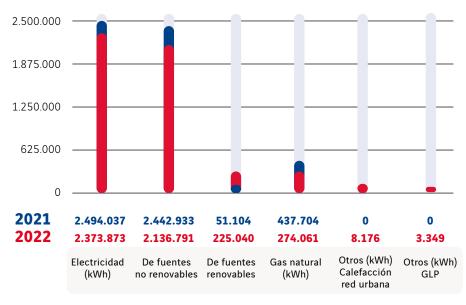


Reducir las emisiones directas (Alcances 1 y 2)

VINCI Energies Spain se ha propuesto reducir sus emisiones GEI de alcance 1 producidas por la quema de combustibles fósiles adoptando importantes medidas estructurales de eficiencia energética para reducir su consumo. Entre las medidas llevadas a cabo en 2022, cabe destacar:

- La optimización de la gestión de flotas, mejorando su supervisión.
- La actualización de los vehículos de combustibles fósiles a vehículos híbridos o eléctrico, cuando sea posible y/o relevante.
- El apoyo a los cambios de comportamiento de conducción como son la Eco-conducción y la posibilidad de compartir vehículo.
- Incrementar el consumo de biocombustibles, cuando estén disponibles.
- El apoyo al uso de maquinaria alimentada por energías renovables frente a la alimentada por fuentes fósiles.
- La investigación de tecnologías de hidrógeno y desplegarlas, cuando sea posible y/o relevante.

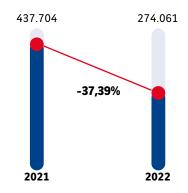




Gracias a la implementación de diversas medidas, durante el año 2022 se logró una notable reducción en el consumo de gas natural. En comparación con el año 2018, se registró una disminución del 2,33%.

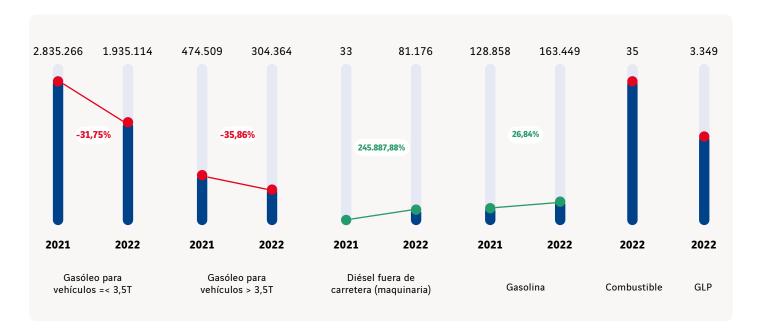
Por otro lado, el consumo de combustibles fósiles en el sector del transporte experimentó una disminución del 28% en relación a los niveles registrados en 2021.

Consumo de Gas Natural (kWh)





Evolución del consumo de combustibles fósiles en el transporte (L)



A continuación, se detallan los cambios específicos en el consumo de diferentes tipos de combustibles:

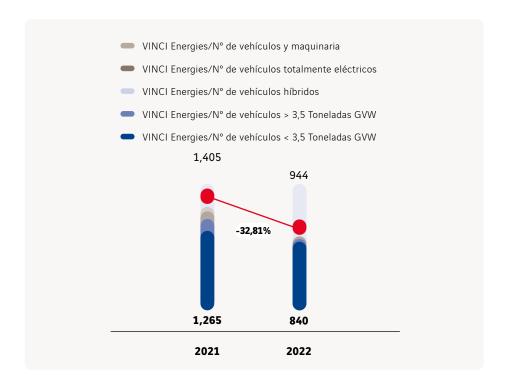
- Gasóleo para vehículos con un peso igual o inferior a 3,5 toneladas: En el año 2022, se produjo una disminución muy significativa en el consumo de diésel para este tipo de vehículos. Esta reducción se debe a los esfuerzos realizados durante el último año para renovar parte de la flota, así como al cambio de actividad en varias Unidades de Negocio de Omexom. En comparación con 2021, se registró una disminución del 32% en el consumo de diésel para vehículos con un peso igual o inferior a 3,5 toneladas.
- Gasóleo para vehículos con un peso superior a 3,5 toneladas: En el año 2022, también se observó una reducción del 36% en el consumo de diésel para vehículos con un peso superior a 3,5 toneladas en comparación con 2021
- Gasolina: A pesar de los esfuerzos por reducir las emisiones de carbono, el consumo de gasolina aumentó en aproximadamente un 27%. Este incremento se debe al cambio de vehículos diésel por vehículos de gasolina, que son considerados más sostenibles. Sin embargo, es importante destacar que el consumo por vehículo aumentó en 2022 debido al incremento en las distancias recorridas.

Además de los cambios en el consumo de combustibles, se implementaron medidas para fomentar una flota más sostenible. Estas medidas llevaron a un aumento en la disponibilidad de vehículos más respetuosos con el medioambiente.





Evolución de la flota de vehículos eléctricos e híbridos



La composición de la flota en 2022 se vio influenciada de la siguiente manera:

El Número de vehículos con un peso inferior a 3,5 toneladas: Se registró una reducción importante en vehículos que utilizan combustibles fósiles debido a la disminución en la actividad de distribución. En el año 2022, hubo 425 vehículos menos en comparación con el año anterior. Si esta tendencia se mantiene, es posible mantener la reducción de emisiones de CO₂ a largo plazo.

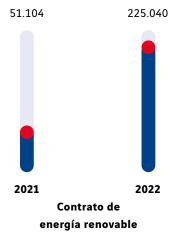
- Número de vehículos con un peso superior a 3,5 toneladas: Al analizar los diferentes tipos de vehículos con un peso superior a 3,5 toneladas, se observa un gran descenso en el año 2022. La cantidad de vehículos pasó de 70 en 2021 a 29 en 2022.
- Número de vehículos totalmente eléctricos: Existe un claro esfuerzo por reducir el impacto ambiental al incluir vehículos totalmente eléctricos en la flota. Durante el año 2022, se añadieron seis vehículos eléctricos nuevos.

- Número de vehículos híbridos: En 2022, se firmaron varios nuevos contratos de renting que incluían vehículos híbridos.
- Número de vehículos y maquinaria no matriculados: Se ha producido una importante reducción del 37,5% en los vehículos y maquinaria no matriculados debido a la disminución en la actividad de distribución. En el año 2022, se registraron 32 unidades, en comparación con las 52 unidades del año anterior Gracias a la implementación de diversas medidas, durante el año 2022 se logró una notable reducción en el consumo de gas natural. En comparación con el año 2018, se registró una disminución del 2,33%. Además, se observó una reducción aún más significativa de más del 37% en comparación con el año 2021.

Además, VINCI Energies Spain ha adoptado distintas medidas para disminuir las emisiones de gases de efecto invernadero relacionadas con el consumo de energía eléctrica, con el objetivo de asegurar la reducción del Alcance 2. Para ello, maximizó su consumo de energías renovables con la instalación de paneles solares y el incremento de contratos verdes.

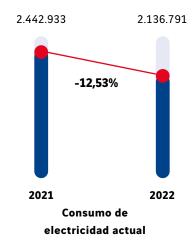
De hecho, el consumo de energía eléctrica procedente de fuentes renovables aumentó 340% respecto a 2021.

Consumo de energía eléctrica procedente de fuentes renovables (kWh)



Además, la producción de energía renovable aumentó un 48% en 2022 respecto al ejercicio 2021, pasando de 8.136 kWh a 12.042 kWh.

Consumo de energía eléctrica procedente de fuentes no renovables (kWh)



Por otro lado, cabe destacar la reducción de más de un 12% en el consumo de electricidad "gris" respecto a los niveles de 2021.





Por otro lado, con el objetivo de contribuir al desarrollo de ofertas sostenibles con la participación de sus marcas, VINCI Energies Spain ha definido este tipo de ofertas en los tres ejes de su política ambiental e incluido su "Green Book Spain" en todas sus ofertas y proyectos, entre otras iniciativas.

VINCI Energies Spain se compromete a limitar la huella de sus negocios haciéndolos parte de un enfoque de economía circular.

Economía Circular

En un contexto de escasez de recursos naturales, algunos de los cuales son esenciales para el funcionamiento de sus actividades, VINCI pretende limitar la huella de sus negocios haciéndolos parte de un enfoque de economía circular.

Para alcanzar este objetivo, VINCI Energies Spain trabaja para mejorar sus procesos de diseño y producción, reduciendo la extracción de materias primas vírgenes, favoreciendo técnicas y comportamientos eficientes, así como fomentando la reutilización. También está desarrollando soluciones de alto rendimiento para la valorización de sus residuos y los producidos por sus usuarios, incluyendo materiales reciclados en sus ofertas.



En línea con este marco de actuación, en 2022, se han establecido los siguientes objetivos:

- Tratar el 100% de los residuos, y recuperar el 80% de ellos, para cada tipo de residuo hasta 2030.
- Favorecer la reutilización mediante el seguimiento de la cantidad total de residuos generados y de los objetivos de reducción anuales.
- Alentar a las Unidades de Negocio a establecer objetivos más ambiciosos, cuando el contexto lo permita.

- Integrar la reutilización en los enfoques de compras.
- Asociarse con terceros que ofrezcan las tasas de valorización más altas en cada país.
- Aumentar la tasa de valorización de los residuos peligrosos, no peligrosos e inertes.

De esta forma, en 2022 se generó un 45% menos de residuos respecto a 2021 y se valorizaron un 90% de ellos, lo que supone una mejora en la recuperación del 481% respecto al ejercicio anterior. Además, se logró el tratamiento del 100% de los residuos generados.



Residuos generados VS Residuos recuperados (kg)

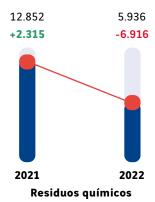


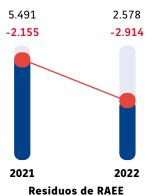
Residuos de todo tipo

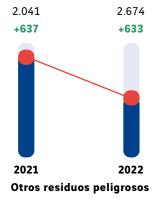
Los residuos peligrosos se generan por la propia actividad. El dato más relevante es el porcentaje de residuos peligrosos recuperados energética o materialmente, pasando de 1,8% en 2018 a un 90% en 2022.

Los residuos peligrosos se clasifican en químicos, RAEE (Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos) y otros residuos peligrosos.









Entre las medidas implementadas en 2022 para la reducción de la generación de residuos, cabe destacar:

- Promocionar la reutilización identificando oportunidades para donar/vender equipos o usar materiales y productos reutilizados.
- Maximizar la vida útil de los equipos a tener en cuenta a la hora de realizar las compras o en las ofertas verdes.

Además, se dispone de los correspondientes planes de gestión de residuos en obra y en almacén actualizados conforme a la ley 7/2022 de residuos y suelos contaminados para una economía circular.

Especial mención merece la participación de los colaboradores de VINCI Energies Spain actuando por la preservación de los mares y ríos a favor de proyectos de diferentes ONG. Así, en 2022 se organizaron distintas limpiezas de espacios naturales en colaboración con varias organizaciones sin ánimo de lucro.



Preservación de los entornos naturales

La ambición de VINCI es reducir su impacto en los entornos naturales al tiempo que adapta sus negocios a los desafíos ecológicos a largo plazo. Desde 2020, VINCI se ha comprometido con el enfoque internacional de act4nature, confirmando así sus compromisos con la preservación de la biodiversidad.

En cuanto a la protección de los recursos hídricos, VINCI adapta sus proyectos a los retos locales y promueve soluciones innovadoras en cuanto a procesos de tratamiento de aguas e infraestructuras hidráulicas.

El fortalecimiento de los mecanismos de gobernanza, el intercambio de mejores prácticas y la asociación con instituciones y asociaciones naturalistas alimenta el enfoque de progreso del Grupo en este sentido.

Alineado con esta estrategia, VINCI Energies Spain está acelerando la difusión de su experiencia en ingeniería ecológica, con el fin de mejorar la consideración de la biodiversidad y los entornos naturales en todas sus actividades, para proyectos de todos los tamaños. Además, desarrolla ofertas completas de desarrollo ecológico, así como variantes más favorables a los entornos naturales en el marco de los proyectos realizados para sus clientes.

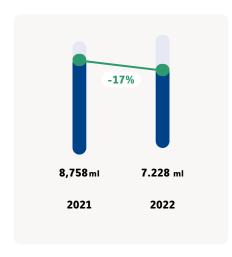
VINCI Enegies Spain desarrolla y aplica planes de gestión medioambiental en todas sus actividades para optimizar el consumo de agua, prevenir la contaminación y preservar la biodiversidad.

A) Consumo de agua

VINCI Energies Spain realiza el seguimiento del consumo de agua de sus proyectos.

En 2022, se produjo una reducción del consumo de agua de un 17% respecto a 2021, lo que se corresponde con la primera reducción en cinco años. El consumo medio de agua por persona se mantiene en 3m³ desde 2020. VINCI Energies Spain cierra 2022 con un consumo de 7.228m³ de agua consumida por sus 2.994 colaboradores (contando Alemania, Argentina, Chile, Colombia, USA).

Evolución del consumo de agua



B) El Bosque VINCI Energies Spain

En 2021, se inició un convenio de colaboración con ONGs para la preservación de espacios naturales consistente en la plantación y mantenimiento a 5 años del bosque de VINCI Energies Spain, con 3.200 árboles iniciales.

Durante 2022, se han plantado 1.000 árboles más por reposición de marras de los 3.200 árboles iniciales. Además, Axians ha plantado 100 árboles más tras recopilar encuestas de sus clientes, una encuesta, un árbol. Cabe destacar que el bosque VINCI Energies Spain se registró en la página oficial del Ministerio de Transición Ecológica junto con sus absorciones de carbono.

Gracias a toda esta labor, VINCI Energies Spain recibió el reconocimiento de la organización sin ánimo de lucro Reforest Project.

C) La Expedición Salvamares

También, en 2022 se llevó a cabo la "Expedición Salvamares" cuyo objetivo fue limpiar el plástico en flotación de un área del Mediterráneo. concretamente de la Costa Brava. Un proyecto alineado con los objetivos de protección de la biodiversidad y promoción de la economía circular. Las actividades realizadas fueron la recolección del plástico; la transformación del plástico obtenido de las limpiezas en mantas para personas sin hogar y la entrega de dichas mantas a más de 700 personas. Estas actividades se completaron con charlas informativas. En la iniciativa participaron 16 colaboradores voluntarios.



D) Otras actividades a favor de la biodiverisad

VINCI Energies Spain trabaja para implantar medidas y realizar actividades que minimicen su impacto sobre la biodiversidad e, incluso, generen un impacto positivo sobre la misma.

Por ello, se compromete a identificar y evaluar los impactos negativos que sus actividades puedan ocasionar sobre la flora y fauna, ya sea por requisito legal, por requerimiento de los clientes o voluntariamente.

Entre las medidas de mitigación llevadas a cabo durante 2022 para minimizar y limitar el impacto ejercido sobre la biodiversidad, cabe destacar:

 De conformidad con lo indicado en la Declaración de Impacto Ambiental (DIA) de la Planta Fotovoltaica TAGUS I en la comunidad de Extremadura, se realiza un Plan de Restauración de Terrenos a finalización de la obra cuya ejecución está prevista en 2023. Esta restauración ambiental busca reparar los daños causados al medioambiente, con el objetivo de devolver al ecosistema su estructura, funciones, diversidad y dinámica originales. En dicho proyecto se han identificado las principales actuaciones que pueden generar impacto, así como las propuestas de actuación para mitigar y restaurar:

- Retirada del material pétreo en las zonas propuestas para restaurar.
- Cubrimiento de las superficies con tierra vegetal.
- Perfilado hasta llegar a cota definitiva.
- Elaboración de Planes de Gestión Ambiental para todos los contratos de ejecución de obras, en los cuales se establecen medidas para :
 - Fomentar la ejecución de las actividades previstas para el proyecto que ocasionen impactos positivos sobre los factores ambientales.
 - Preservar la calidad ambiental minimizando los impactos negativos ocasionados en el área de influencia directa del proyecto.
 - Prever y ejecutar acciones directas y específicas para prevenir o corregir los impactos ambientales señalados en el correspondiente Informe Ambiental de la obra.

- Generar conciencia ambiental y promover una actitud responsable que preserve el ambiente.
- Colocación de salvapájaros en líneas de alta tensión y media tensión.
- En el Contrato de mantenimiento Multiservicio MT-BT Extremadura se han realizado trabajos de instalación de protección de avifauna contra la colisión y la electrocución en líneas eléctricas de alta tensión.



Social

05

VINCI Energies Spain impulsa el crecimiento inclusivo siendo un empleador responsable, socio en el desarrollo de los territorios.



ESCANÉAMI

VINCI Energies Spain integra sus metas económicas con su propósito social, no limitándose únicamente a la consecución de objetivos financieros, sino también dedicando esfuerzos a generar un impacto positivo en la sociedad y su entorno.

Esta visión se ve reflejada en diversas iniciativas y proyectos enfocados en mejorar el bienestar de sus colaboradores, fomentar el empleo y la diversidad, y asumir su responsabilidad social como parte integral del Grupo VINCI.

La inclusión y la solidaridad son valores importantes para VINCI Energies

Spain, y estos se integran tanto en las políticas de la organización, como en la forma en que reclutan y capacitan a su personal, en la manera en que promueven la diversidad y la inclusión y en la forma en que colaboran con las comunidades locales y organizaciones sin fines de lucro.

Este enfoque económico y socialmente responsable es beneficioso tanto para la organización, como para la sociedad, ya que permite a VINCI Energies Spain crear valor a largo plazo, construir relaciones más sólidas y duraderas con sus grupos de interés y contribuir al desarrollo sostenible de los territorios donde opera.





Plan Estratégico Compartido 2022-2025

VINCI Energies Spain se compromete a impulsar el crecimiento de las personas y de la organización, acompañando en la integración de una cultura compartida, así como generando estrategias eficaces de adquisición y retención del talento para las Unidades de Negocio.

Esta es la misión de su Plan Estratégico Compartido propuesto por la Dirección de Personas para el periodo 2022-2025.

El objetivo de este plan es conseguir la consolidación del ecosistema de gestión del talento, contando con profesionales alineados con la cultura de VINCI Energies y comprometidos con la consecución de la estrategia de negocio.

Se trata de un plan a tres años, cuyos retos se concretan en las siguientes líneas de actuación:

- Apoyo en la integración de la cultura y el modelo de negocio.
- Creación de una estrategia efectiva de adquisición y fidelización del talento en España.
- Acompañamiento a las Unidades de Negocio en el desarrollo de los colaboradores.

En el marco de esta hoja de ruta, durante 2022 se desarrolló el correspondiente plan de acción que englobó numerosas actuaciones, entre las que cabe destacar:

 Despliegue en tiempo y forma de los cursos fundamentales a través de la Academia de VINCI Energies que engloba los itinerarios formativos que acompañan a los colaboradores a entender el modelo de negocio, su función y sus roles.

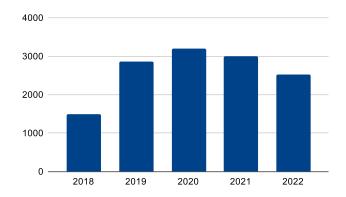
- Desarrollo de un plan para el Instituto Omexom
- Propuesta de valor global a los colaboradores con el fin de adquirir y fidelizar el talento.
- Estructuración de nuevos roles: los Human Resources Business Partners, socios estratégicos de recursos humanos para el negocio.
- Desarrollo del plan Employer Branding en colaboración con universidades y escuelas para la implantación del proyecto Young Graduates.
- Digitalización del proceso de evaluación del desempeño con el desarrollo de un proyecto piloto en Taliris.
- Despliegue de los planes de carrera para la dirección, los especialistas y los Project Manager.
- Impulso de oportunidades internas en VINCI Jobs.
- Nuevo proyecto Onboarding.



Colaboradores

El número de colaboradores a 31 de diciembre de 2022 fue de 2.531, de los cuáles casi el 86% eran hombres y el 14% mujeres.

NÚMERO DE COLABORADORES	2021				2022		
A 31 DE DICIEMBRE	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	
Colaboradores permanentes	2.015	319	2.334	1.626	326	1.952	
Colaboradores temporales	601	59	660	545	34	579	
TOTAL	2.616	378	2.994	2.171	360	2.531	



En comparación con el año 2018, el número de colaboradores se ha incrementado más de un 40%.

Respecto a la distribución de la plantilla por edad, más del 30% de los colaboradores presentaron, en 2022, un rango de edad comprendido entre los 41 y los 50 años.

NÚMERO DE COLABORADORES A 31 DE DICIEMBRE POR EDAD	2021	2022
20-30 años	477	522
31-40 años	941	736
41-50 años	964	794
51 en adelante	612	479
TOTAL	2.994	2.531

VINCI Energies Spain distingue entre las categorías profesionales de "manager" y "no manager". En 2022, más del 93% de los colaboradores se encuadraba en la categoría de "no manager" y el 7% restante lo hacía en la categoría de "manager".

NÚMERO DE COLABORADORES A 31 DE DICIEMBRE POR CATEGORÍA PROFESIONAL	2021	2022
Manager	192	173
No Manager	2.802	2.358
TOTAL	2.994	2.531



En 2022, casi el 98% de los colaboradores trabajaron en jornada completa, al igual que en 2021, tan sólo el 2% lo hizo a tiempo parcial.

NÚMERO DE COLABORADORES	2021			2022		
POR TIPO DE JORNADA	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
A tiempo completo	1.991	298	2.289	2.146	344	2.490
A tiempo parcial	24	21	45	25	16	41
TOTAL	2.015	319	2.334	2.171	360	2.531

En cuanto a la tipología de los contratos, en 2022, más del 77% de los colaboradores contaba con un contrato indefinido, lo que supone una variación del 22% respecto al ejercicio anterior.

CONTRATOS POR SEXO	2022							
	Cor	ntrato Indefinido)	Contrato Indefinido				
	A Tiempo Completo	A Tiempo Parcial	Total	al A Tiempo A Ti Completo Pa		Total		
Mujer	310	16	326	34	0	34		
Hombre	1.601	25	1.626	545	0	545		

CONTRATOS POR SEXO	2021							
	Cor	trato Indefinido)	Contrato Indefinido				
	A Tiempo Completo	. intal		A Tiempo Completo	A Tiempo Parcial	Total		
Mujer	319	21	340	59	0	59		
Hombre	2.015	24	2.039	601	0	601		

PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS POR	2022							
		2021		2022				
EDAD Y POR GÉNERO	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total		
20-30 años	380	97	477	429	93	522		
31-40 años	809	132	941	609	127	736		
41-50 años	849	115	964	686	108	794		
51 en adelante	578	34	612	447	32	479		

CONTRATOS POR	2022							
	Cor	ntrato Indefinido)	Contrato Indefinido				
CATEGORÍA PROFESIONAL	A Tiempo Completo	A Tiempo Parcial	Total	A Tiempo Completo	A Tiempo Parcial	Total		
Manager	170	1	171	2	0	2		
No Manager	1.741	40	1.781	577	0	577		

CONTRATOS POR	2021							
	Cor	trato Indefinido)	Contrato Indefinido				
CATEGORÍA PROFESIONAL	A Tiempo Completo	A Tiempo Parcial	Total	A Tiempo Completo	A Tiempo Parcial	Total		
Manager	184	3	187	5	0	5		
No Manager	2.105	42	2.147	655	0	655		



En 2022, casi el 98% de los colaboradores trabajaron en jornada completa, al igual que en 2021, tan sólo el 2% lo hizo a tiempo parcial.

NÚMERO DE NUEVAS	2022			2021		
CONTRATACIONES EN ESPAÑA POR GÉNERO Y EDAD	Menores de 30 años	31-50 años	Mayores de 50	Menores de 30 años	31-50 años	Mayores de 50
Mujer	66	90	2	81	99	8
Hombre	405	481	96	410	775	189

En 2022, la tasa de rotación de personal de hombres menores de 30 años fue del 89%, frente al 67% del ejercicio anterior. Este incremento está relacionado con las tendencias de mayor movilidad de los colaboradores dentro del sector, ya sea a través de promociones, transferencias, cambios de departamento o salidas del Grupo.

TASA DE ROTACIÓN DE		2022			2021	
PERSONAL (%)	Menores de 30 años	31-50 años	Mayores de 50	Menores de 30 años	31-50 años	Mayores de 50
Mujer	63	36,5	29	53	39	0
Hombre	89	50	43	67	52	0

Seguridad y salud

La seguridad y la salud de los colaboradores es un valor por sí mismo en VINCI Energies Spain que se integra en toda la actividad de la organización. Es la forma en la que hacemos las cosas.

Liderazgo

Dada la naturaleza de sus actividades, el Grupo VINCI vela por la difusión de una auténtica cultura de la seguridad, desde los más altos órganos de gobierno hasta los directivos y equipos de campo. Este enfoque se aplica a todos los involucrados en los lugares de trabajo y las operaciones, ya sean colaboradores, personal temporal, subcontratistas o clientes de las infraestructuras gestionadas.

La política de Seguridad y Salud del Grupo anticipa y previene los riesgos relacionados con la seguridad y la salud de los colaboradores y del personal externo, pero también garantiza la calidad de vida en el lugar de trabajo y la recolocación de los colaboradores que hayan sufrido un accidente o una enfermedad laboral.

El programa Safety Excellence de VINCI Energies se lanzó en 2017 para construir una cultura de excelencia en prevención, seguridad y salud entre sus colaboradores, basándose en procedimientos, comportamiento individual y la gestión adecuada de contingencias e incidentes. "Observar, alertar y compartir" es la mentalidad que se busca promover para

ser conscientes de los riesgos y evitar lesiones, creando una atmósfera de respeto y confianza.

El objetivo de "cero accidentes" para todos los colaboradores es una prioridad absoluta para VINCI Energies Spain. Todas las sociedades, con independencia de su área de actividad o su ubicación, comparten una misma ambición: la prevención de los riesgos y la mejora de las condiciones de trabajo.

La política de seguridad y salud se aplica en forma de cláusulas específicas en los contratos, en particular en los acuerdos marco que vinculan a VINCI Energies Spain con sus socios a largo plazo, y en las condiciones físicas de los centros de trabajo y las obras donde se supervisan las operaciones.

El sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo Safety Excellence tiene una cobertura del 100% de los colaboradores de VINCI Energies Spain e incluye también a las empresas de trabajo temporal y subcontratistas.





Certificaciones

El compromiso de VINCI Energies Spain tanto con la seguridad y la salud en el trabajo, como con la gestión de la calidad y el medioambiente también se traduce en la obtención de certificaciones internacionales que acreditan el cumplimiento de los más altos estándares de gestión.

La mayoría de las sociedades de VINCI Energies Spain cuentan con un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo certificado ISO 45001:2018 que permite demostrar su sólido desempeño en la materia mediante el control de sus riesgos, acorde con la política y objetivos anteriormente descritos.



Certificaciones ISO 45001:2018 de Seguridad y Salud en el Trabajo

EMPRESA	ALCANCE	CERTIFICADOR	VALIDEZ
Inove Ingeniería SL	Proyectos de ingeniería eléctrica. Supervisión en líneas e infraestructuras eléctricas y telecomunicaciones.	Bureau Veritas	10/03/24
CEGELEC	Mantenimiento Industrial Integral, Instalaciones Industriales y proyectos llave en mano: ingeniería de diseño electromecánico, automatización, instrumentación, programación y métodos. Gestión y ejecución de modificativo y paradas programadas en las siguientes especialidades: mantenimiento preventivo, correctivo, predictivo, instrumentación y control, eléctrica, mecánica, electrónica, automatización y analizadores. Medición Industrial: inspección y montaje de utillaje y piezas mediante láser tracker. Diseño, instalación, puesta en marcha y mantenimiento de instalaciones eléctricas de alta y baja tensión (redes, infraestructuras y subestaciones hasta 220 kV).	AENOR / IQNET	02/11/23
ACUNTIA	Prorporcionar servicios de ingeniería en el diseño, desarrollo, venta, implementación y mantenimiento de redes seguras para la transmisión de voz, datos, vídeo, sistemas y almacenamiento; instalación de sistemas de cableado estructurado y fibra óptica, redes de área local y extensa, servicios de comunicaciones IP y de seguridad para nuestros clientes de los sectores de administración pública, defensa, salud, universidades, operadores de telecomunicación, financiero, industria, medios y servicios.	Bureau Veritas	01/08/25



EMPRESA	ALCANCE	CERTIFICADOR	VALIDEZ
INSITEL	Suministro, instalación y mantenimiento de sistemas de control y/o telecomunicaciones.	SGS	05/10/24
SPARK IBÉRICA	Montajes eléctricos de alta y baja tensión. Mantenimiento de centrales y subestaciones eléctricas. Sistemas de protección y control. Instalaciones y mantenimiento industrial. Obras y servicios en redes de distribución de media y baja tensión.	Bureau Veritas	07/03/25
SISTEM MELESUR	 a) Diseño y construcción de los siguientes tipos de obras: Alumbrado e iluminación; Líneas de transmisión de energía; Subestaciones; Estaciones de alta tensión y centros de distribución; Instalaciones eléctricas de baja tensión; Telecomunicaciones; Instalaciones eléctricas de baja tensión; Instalaciones contra incendios y de prevención de incendios; Instalaciones de frío y calor en edificios; Construcción de plantas de generación de energía renovable. b) Diseño y construcción de los siguientes tipos de obras: Edificios (Demoliciones, Trabajos de albañilería, mampostería, enlucidos y acabados, Trabajos en piedra y mármol, Pavimentos y alicatados, Aislamientos e impermeabilizaciones, Trabajos en madera, Trabajos en acero). 	AENOR / IQNET	28/12/23
TECUNI	Diseño, desarrollo, construcción montaje y mantenimiento de líneas aéreas y subterráneas de baja, media y alta tensión, subestaciones eléctricas y centros de transformación. Montaje y mantenimiento de instalaciones eléctricas en edificios públicos, comerciales, industriales, instalaciones de alumbrado exterior y cuadros eléctricos. Montaje y mantenimientos eléctricos, automatización y puesta en servicio de estaciones de tratamiento de aguas, estaciones de bombeo y conducciones de agua. Tala y poda de arbolado bajo líneas eléctricas aéreas.	Bureau Veritas	01/05/24





Medidas fundamentales e ineludibles

1 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de accidentes.

Para lograr una gestión eficaz de la seguridad y salud en el trabajo, se realiza un análisis de riesgos con la mayor antelación posible y se aplica a todos los aspectos del trabajo: entorno laboral, procedimientos, herramientas y materiales utilizados, etc.

VINCI Energies Spain cuenta con diferentes aplicaciones que permiten notificar situaciones de riesgo, cuasi accidentes y accidentes. Mediante su uso, cualquier colabora-

dor puede comunicar de manera ágil y rápida ese tipo de situaciones, enviando una foto de la situación de peligro, información del lugar en donde ocurre y una descripción del peligro al responsable de prevención de la Unidad de Negocio correspondiente, con el objetivo de mitigar el riesgo existente, lo cual redunda en una mejora la seguridad de todos los colaboradores.

Sensibilización y formación.

Todos los colaboradores reciben formación permanente en materia de seguridad y salud en el trabajo: la legalmente obligatoria y mucha otra en forma de campañas de concienciación. Por ejemplo, siempre que los equipos llegan a las obras en las que van a trabajar, se les dan sistemáticamente unas pautas iniciales para sensibilizarlos frente a los riesgos que pueden encontrar. También reciben instrucciones de seguridad antes del inicio de cada fase de la obra o de cualquier nueva operación.

En 2022, se impartieron un total de 36.654 horas de formación en materia de seguridad y salud laboral a más de 1.600 colaboradores.

VINCI Energies Spain realiza una formación continua en materia de seguridad en los diferentes centros de trabajo. A través de las Academias VINCI Energies, se imparten a los colaboradores diversos módulos de formación específicos sobre seguridad y salud en el trabajo que cubren la totalidad de las líneas de negocio y áreas de especialidad. Además, existe un manual de formación básico interactivo, creado por el Club de Seguridad de VINCI Energies Spain. Dicho manual desarrolla conceptos sobre los riesgos y medidas preventivas de la actividad, los ilustra a través de imágenes, animaciones y vídeos, y realiza una evaluación de los mismos al final de cada bloque temático.



Participación de los colaboradores, consultas y comunicación

El Club de Seguridad y Salud de VINCI Energies Spain y los Clubes de Seguridad de marca reúnen a los responsables de las redes de Seguridad y Salud de todas las líneas de negocio, así como a responsables de negocio (directores y Gerentes de Negocio). Su objetivo es fomentar la puesta en común de las mejores prácticas, mejorar la fiabilidad de los indicadores e idear nuevas formas de progreso.

Cada año, VINCI Energies celebra la Safety Week Intenacional en la que participan todas las Unidades de Negocio. El evento se centra en la participación colectiva y la cohesión del equipo, reuniendo a los colaboradores para participar en talleres que fomentan la comunicación y el diálogo. También es una oportunidad para destacar las mejores prácticas y compartir comentarios.

Lesiones por accidente laboral

	COLABORADORES	TRABAJADORES NO COLABORADORES
Fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral:		
n°Tasa (*)	0	0
Lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos);	0	0
n°Tasa (*)		
Lesiones por accidente laboral registrables • n°	19	0
• Tasa (*)	4,08 (base 1.000.000)	U

(*) Las tasas se calculan sobre la base de 200.000 o 1.000.000 de horas trabajadas, mediante las siguientes fórmulas: Tasa fallecimientos = (nº fallecimientos / total horas trabajadas) x (200.000 o 1.000.000)

Tasa lesiones muy graves = (nº lesiones muy graves / total horas trabajadas) x (200.000 o 1.000.000)

Tasa lesiones registrables = (nº lesiones registrables / total horas trabajadas) x (200.000 o 1.000.000)

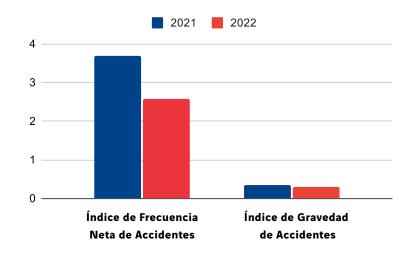
Los principales tipos de lesiones por accidente laboral fueron cortes en las manos, esguinces y lesiones musculo esqueléticas.



Mejora continua de los indicadores de desempeño

En 2022, el índice de frecuencia de accidentes descendió un 30% respecto al año anterior, así como el índice de gravedad de los mismos que decreció más de 11%. El índice de enfermedades profesionales en 2021 y en 2022 fue de cero.

Estos datos ponen de manifiesto la mejora continua de los indicadores de desempeño en materia de seguridad laboral.



Cuidando del bienestar de los colaboradores: El Programa LIFE

Como parte del compromiso de VINCI Energies Spain con el fomento de la salud de sus colaboradores, durante 2022 se puso en marcha una nueva edición de su programa de bienestar LIFE, dirigido a impulsar hábitos saludables para cuidar tanto la mente, como el cuerpo.

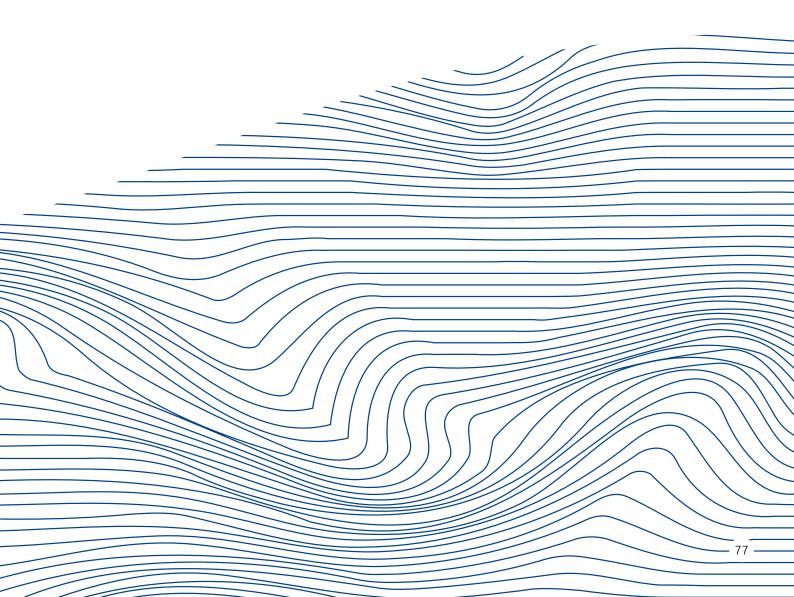


Reconocimientos

VINCI Energies Spain ha recibido numerosos reconocimientos por su desempeño y liderazgo en Seguridad y Salud en el trabajo. Cabe destacar:

- El Premio Antonio Baró otorgado por MC Mutual en 2010 y 2016.
- El reconocimiento de Ibermutua por la implicación de Omexom, Actemium Madrid y Axians durante 2019 en la reducción de accidentes laborales.
- El Premio Viesgo por el desempeño de Omexom Cantabria Subestaciones y Omexom Ingeniería en seguridad en 2019, por el desempeño de Omexom en Seguridad y Salud en 2018, y por el desempeño en seguridad en 2019.

- La Mención de Honor recibida por Omexom en 2020 a la Movilidad Segura en los VIII Premios Escolástico Zaldívar.
- Actemium fue reconocida por Dupont, Jacob Holmes y Corteva como Empresa contratista más segura.



Inclusión, diversidad e igualdad de oportunidades

VINCI Energies Spain actúa a favor de la igualdad de oportunidades, especialmente en la dirección, así como la diversidad y la inclusión multigeneracional.

Se compromete a promover la igualdad de oportunidades y prevenir todas las formas de discriminación en sus actividades, de acuerdo a los compromisos de su Manifiesto. La red internacional de facilitadores de Inclusión y Diversidad, que cuenta con cerca de 700 miembros activos, vela por la aplicación concreta de esta política.

En este sentido, durante 2022 VIN-CI Energies Spain reforzó su compromiso de promover la diversidad de género, especialmente en la dirección. De esta forma, el porcentaje de mujeres en la plantilla ascendió al 14%, mientras que la presencia de mujeres en los puestos directivos fue del 16%. El Grupo se ha fijado el objetivo de aumentar la proporción de mujeres en puestos directivos y en los comités de dirección de sus empresas hasta el 30% en 2030.

Las principales líneas de actuación en esta materia son:

- No ejercer ningún tipo de discriminación, por ningún motivo, en la contratación y en las relaciones laborales.
- Realizar procesos de selección inclusivos en los que no se desvela el género de la persona hasta la última fase del proceso y favorecer que en la tanda final del proceso, al menos un candidato deba ser mujer.
- Implantar planes de igualdad en todas las sociedades aplicables en todo el territorio nacional y a todos los colaboradores.
- Fomentar la no discriminación mediante formaciones relacionadas con la inclusión y la diversidad, así como campañas de visualización de la mujer en días señalados, como por ejemplo: el día internacional de la mujer, día contra la violencia contra las mujeres, etc.





Desarrollo profesional y formación

VINCI Energies Spain ofrece oportunidades de desarrollo de competencias mediante la formación y la construcción de trayectorias profesionales atractivas a través de la movilidad nacional e internacional que contribuyen a la empleabilidad sostenible de sus colaboradores.

VINCI se compromete a mejorar la empleabilidad de sus colaboradores mediante el desarrollo de sus competencias a través de la formación y la construcción de trayectorias profesionales atractivas y sostenibles que contribuyan, en particular, a su desarrollo profesional. Esta ambición se materializa en un sólido sistema de formación y un entorno de gestión que promueve la inclusión, la autonomía y responsabilidad.

En 2022, los colaboradores de VIN-CI se beneficiaron de más de 5,7 millones de horas de formación. Se les anima a convertirse en co-actores de su desarrollo y empleabilidad, accediendo a la plataforma de e-learning Up!.

En el marco este compromiso, la Academia VINCI Energies juega un papel vital en la cultura corporativa, difundiendo el saber hacer y buenas maneras, compartiendo las aptitudes y los conocimientos, y siendo un lugar privilegiado para descubrir y enriquecerse tanto por las enseñanzas, como por los intercambios con los formadores y los participantes.

La política de VINCI Energies Spain de prestar una atención especial al plan de carrera y al desarrollo de habilidades de sus colaboradores es una práctica efectiva para fomentar la retención del talento y el compromiso de sus colaboradores. La entrevista de gestión personal, también conocida como Entrevista Individual de Ma-

nagement (EIM), es una herramienta valiosa para mejorar la comunicación entre el supervisor y el colaborador, y para establecer objetivos claros y alcanzables para el próximo año.

Al revisar la evolución del año anterior y establecer objetivos para el futuro, el colaborador y el supervisor pueden trabajar juntos para identificar las áreas de desarrollo y las oportunidades de formación necesarias para el éxito del colaborador en su carrera. También pueden discutir la posibilidad de solicitudes de movilidad y cómo se pueden alinear las aspiraciones del colaborador con las necesidades de la compañía.

VINCI Energies Spain ofrece formación en cada etapa de su vida laboral, considerándolo una inversión esencial ya que permite a las Unidades de Negocio reforzar su posición y preparar a sus equipos para abordar los retos actuales y futuros. Durante 2022, se realizó una gran inversión en formación con especial foco en la gestión económica de proyectos y en concienciación en materia de seguridad. Adicionalmente, se continuó trabajando en el desarrollo profesional de determinados colectivos dentro de la organización. Cabe destacar, el desarrollo de formaciones específicas en gestión del talento, gestión de contratos mercantiles y gestión de proyectos. De esta forma, la media de horas de formación por colaborador fue de 20,79.

Instituto Omexom

El Instituto Omexom es un instrumento relevante en el marco del compromiso de VINCI Energies con la formación y el desarrollo de habilidades de sus colaboradores en el sector de la energía. Los cursos de formación ofrecidos y la plataforma en línea ayudan a los colaboradores a mantenerse actualizados con las últimas tendencias y avances en el sector, lo que mejora su capacidad para hacer frente a nuevos desafíos y oportunidades del mercado.

Programas de estudio-trabajo, aprendizaje y prácticas

VINCI Energies Spain presta especial atención a la integración profesional de los jóvenes. Los programas de aprendizaje y de estudio-trabajo ofrecen la oportunidad de impartir a los jóvenes formación sobre las líneas de negocio, métodos y conocimientos, así como la posibilidad de contemplar colaboraciones a largo plazo.

Gracias al proyecto Young Graduates, durante 2022 se incorporaron a la plantilla de VINCI Energies Spain 54 nuevos becarios y 75 recién graduados.



Beneficios sociales y conciliación de la vida personal y laboral

VINCI Energies Spain aplica los mecanismos necesarios para garantizar que cada uno de sus colaboradores participe del éxito económico de la organización.

VINCI lleva más de 25 años aplicando una ambiciosa política de accionariado de los colaboradores, involucrando a sus colaboradores lo más posible en el éxito del Grupo y sus resultados. Sean cuales sean sus ingresos, cada colaborador puede acumular ahorros a largo plazo y, al mismo tiempo, contribuir a la solidez del Grupo aumentando la proporción de participación accionarial de los colaboradores. A finales de 2022, aproximadamente 160.000 colaboradores y ex colaboradores poseían colectivamente casi el 10% del capital de VINCI, formando así el mayor grupo de accionistas.

CASTOR, con aplicación tanto internacional como en Francia, es el programa de ahorro salarial del Grupo VINCI que pretende, allá donde sea posible, proponer a aquellos colaboradores que lo deseen la entrada en el accionariado de VINCI en condiciones favorables. El objetivo de VINCI es compartir los frutos del desempeño y reforzar la adhesión al Grupo VINCI. A cierre de 2022, el porcentaje de colaboradores accionistas de VINCI Energies Spain, participantes en el Plan Castor Internacional, fue de más del 19%.

Al mismo tiempo, VINCI Energies Spain ofrece otros beneficios sociales, como el Programa de descuentos Corporate Benefits del que se benefician todos los colaboradores, tanto managers como no managers.

En relación a las medidas de conciliación de la vida personal y laboral, cabe destacar que el Grupo VINCI ha implementado una licencia de maternidad/adopción de 14 semanas pagada al 100% del salario y una licencia de "segundo padre" de tres días pagada al 100% del salario, para ayudar a los colaboradores a garantizar un mejor equilibrio entre la vida profesional y la vida personal en el momento especial representado por la llegada de un niño. VINCI Energies Spain, por su parte, ha adoptado la normativa española facilitando a todos los colaboradores la baja por maternidad o paternidad a 16 semanas, con el 100% de la base requladora del salario.

Cada una de las sociedades de VINCI Energies Spain aplica lo estipulado por convenio en materia de desconexión digital, reconociendo el derecho de los colaboradores a la desconexión digital fuera del horario de trabajo.



Impacto social

En 2022, las 17 fundaciones VINCI destinaron 6,1 millones de euros en ayudas a 570 proyectos, apadrinados por cerca de 1.570 colaboradores.

El Grupo VINCI se compromete a fomentar y apoyar el compromiso solidario de sus colaboradores y de sus empresas principalmente a través de sus fundaciones y a apoyar, en colaboración con asociaciones y organizaciones sin ánimo de lucro, proyectos que contribuyan a estrechar los lazos sociales y promover la inserción laboral de personas en situación de exclusión. En 2022, en el marco de las 17 fundaciones VINCI, se han destinado 6,1 millones de euros de ayudas a 570 proyectos, apadrinados por 1.570 colaboradores. Las iniciativas ciudadanas de las líneas de negocio, divisiones y empresas del Grupo completan este sistema.

La Fundación VINCI España es una entidad que canaliza los proyectos sociales de VINCI Energies Spain, con el objetivo de contribuir al bienestar y desarrollo de la sociedad, especialmente en áreas de exclusión social. Desde 2015, la fundación ha respaldado iniciativas innovadoras lideradas por agentes sociales que luchan contra la exclusión y a favor de la inserción socio-laboral de personas en situación de vulnerabilidad, en colaboración con sus colaboradores.

El acompañamiento realizado por los colaboradores se basa en su experiencia profesional y conocimientos, lo que permite aportar un valor añadido a los proyectos que impulsan.

La Fundación evalúa las propuestas de apadrinamiento presentadas, respaldando aquellas que considera más adecuadas y oportunas. La Fundación también ofrece soporte económico y cede parte del tiempo de la jornada laboral de los colaboradores, para que estos puedan poner en marcha o participar activamente en los distintos proyectos. Gracias a esta responsabilidad con los territorios en los que opera, VINCI Energies Spain demuestra su compromiso con la construcción de una sociedad más inclusiva y equitativa.

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

VINCI Energies Spain S.A.U es patrono de la Fundación VINCI España, junto con otras sociedades del Grupo como son Eurovia, Sixense, Rodio Kronsa, Freyssinet y la Fondation D'Entreprise VINCI pour la Cité.

En 2022, la Fundación VINCI España llevó a cabo seis proyectos que contaron con siete colaboradores implicados y dedicó más de 66.000€. Además, en la reunión del Patronato que tuvo lugar en noviembre de 2022 se decidió apoyar siete proyectos más, cuya ejecución está prevista para 2023.



Proyectos 2022

SEGUIMIENTO DE LOS SEIS PROYECTOS FINANCIADOS EN 2021 Y EJECUTADOS EN 2022

PROYECTO/ ORGANIZACIÓN	ACCIONES	INDICADORES
Proyecto Eskape (Asociación Grupo Labor)	Se impartieron mensualmente sesiones formativas de una duración de 90 minutos sobre temas relacionados con las nuevas tecnologías y las redes sociales, tanto en un centro de reinserción social, como en la propia cárcel para poder preparar la reinserción social y laboral de mujeres penadas.	23 mujeres reclusas en tercer grado fueron atendidas y participaron en los distintos talleres.
	Otro de los temas abordados fue la igualdad de género en el contexto profesional: las candidaturas igualitarias, la actitud ante el trabajo, o la entrevista profesional.	
Café Treboleda (Fundación José María de Llanos)	Las alumnas de este proyecto de formación e inserción profesional, dirigido a mujeres en situación de vulnerabilidad social o en situación de violencia de género, con bajos recursos y con menores a	✓ 31 inscripciones iniciales
,	su cargo, recibieron 200 horas de formación técnica y 40 horas de prácticas directas que les permitió la inserción socio-laboral en el ámbito de la hostelería del servicio de cafetería.	✓ 13 alumnas finalizaron el curso
	Además, se impartió formación complementaria en materias transversales, como seguridad e higiene, alimentaria, formación en gestión administrativa de pequeñas empresas de hostelería y	 12 alumnas realizaron prácticas
	gestión de eventos y desarrollo de capacidades digitales con terminales de puntos de venta.	6 alumnas encontraron empleo
Globalemplea (Asociación Málaga	Las acciones llevadas a cabo fueron: 1. Pre-laborales y sesiones grupales informativas: cuatro	 43 nuevas incorporaciones
Acoge)	pre-formaciones con 30 mujeres y 10 hombres. 2. Acciones formativas ocupacionales:	incorporaciones
	Operaciones básicas de restaurante: siete hombres y seis mujeres	
	 Actividades de venta: 12 mujeres y un hombre Segunda edición de operaciones básicas de pisos en alojamientos: 25 mujeres formadas en total. 	
	Personal para office: 13 mujeres y tres hombresNuevas tecnologías: 18 mujeres y un hombre	
	3. Prácticas profesionales: 29 participantes.	
	4. Intermediación con empresas: se gestionaron 80 ofertas de empleo.	

PROYECTO/ ORGANIZACIÓN	ACCIONES	INDICADORES
Empléate (Asociación La Kalle)	 Las acciones llevadas a cabo fueron: Desarrollo de itinerario socio-laboral con formación técnica en micro-informática y comercio. El objetivo es mejorar la empleabilidad de los participantes. Desarrollo de itinerario socio-laboral de búsqueda activa de empleo para aquellas personas que cuenten con una formación y experiencia suficiente que les permita iniciar una búsqueda de empleo, pero que carecen de recursos y conocimientos suficientes para emprender una búsqueda de manera autónoma. Mediación con las empresas para la inserción laboral. La Asociación La Kalle, viene desarrollando acuerdos de colaboración con diferentes empresas donde se han pactado diferentes actuaciones vinculadas a los proyectos de capacitación laboral y empleo. 	 ✓ 50 participantes: 16 mujeres y 34 hombres ✓ 30 personas (12 mujeres y 18 hombres) mejoraron su empleabilidad capacitándoles en un perfil profesional (comercio o microinformática) que contempla prácticas en empresas ✓ El 82% de las personas que realizan los itinerarios adquieren habilidades y herramientas en el proceso de búsqueda de empleo ✓ Cuatro personas encontraron un empleo
Formación jardinería y limpieza (Fundación FUNDATUL)	Se impartieron los cursos de limpieza de oficinas y exteriores para personas con diversidad funcional intelectual.	 15 participantes: 12 hombres y 3 mujeres 3 participantes encontraron empleo
Proyecto Formación en Soldadura (Fundación de Oficios)	Tiene como objetivo promover y dar valor a los oficios a través de la formación. Se financió la instalación de seis boxes de soldadura para impartir formación y que los beneficiarios puedan desarrollar su actividad profesional con empresas que necesitan este tipo de perfiles profesionales.	✓ 100 alumnos por año pueden beneficiarse de este curso

Proyectos 2023

SIETE NUEVOS PROYECTOS FINANCIADOS EN 2022 CUYA EJECUCIÓN ESTÁ PREVISTA EN 2023

PROYECTO/ ORGANIZACIÓN	DESCRIPCIÓN	BENEFICIARIOS
Construyendo Sueños Puntada a Puntada (Fundación ANDE)	Se ha financiado la adquisición de herramientas y maquinaria para la mejora del taller de costura de la Fundación ANDE, en Madrid, especializada en la atención de usuarios con diversidad funcional intelectual.	✓ 30 usuarios del centro ocupación San Fernando
	A dicho taller asistirán los usuarios para aprender técnicas de costura y realización de textiles que más adelante venderán en mercados solidarios.	
GREEN WORK (Asociación ADIS)	Se realizarán trabajos para la adecuación de un vivero en Orihuela. Con ello, más de 60 jóvenes con diversidad funcional podrán participar en los Programas Formativos de Jardinería y Agricultura, aumentando su capacidad para su inserción laboral.	 65 jóvenes con diversidad funcional intelectual
Formación Prelaboral Cafetería (Fundació Rubricatus)	Formación para la gestión integral del espacio cafetería del Refugi del Ribera Baixa, en El Prat de Llobregat, donde personas con diversidad funcional y/o intelectual realizarán su formación teórica y práctica en el área de cafetería.	14 personas con diversidad intelectual de especial difi- cultad mayores de edad en situación prelaboral
Nueva Línea de Trabajo (Fundación Raíles)	Aumento de la capacidad de producción del centro especial de empleo a través de la creación de una nueva línea de producción que posibilitará la contratación directa e indefinida de siete personas con discapacidad.	✓ 102 personas con diversi dad funcional intelectua 95 actualmente estár contratadas en el centro especial de empleo objeto de este proyecto, y otras personas que serían con- tratadas
OrientaTEA (ASSOCIACIÓ ASPER- GER-TEA DEL CAMP DE TARRAGONA)	Facilitará a personas con TEA el acceso al mercado laboral mediante la ayuda de profesionales psicólogos especialistas en TEA para orientarlos a la hora de buscar la formación que más se ajuste a cada uno de los perfiles y así facilitar la inserción al mundo laboral, o bien ayudarles si desean mejorar su situación laboral actual.	✓ 320 usuarios

PROYECTO/ ORGANIZACIÓN	DESCRIPCIÓN	BENEFICIARIOS
Red de Apoyo El Cohete (Fundación Soñar Despierto)	Proyecto creado para la integración de jóvenes en riesgo de exclusión que han pasado por el sistema de protección de menores. Está prevista una red de apoyo entre los jóvenes ex tutelado, voluntarios, empresas y distintas entidades sociales para atender sus problemas más comunes en sus primeros años de autonomía.	✓ 70 jóvenes extutelados
Lavandería Solidaria (Fundación Juanjo Torrejón)	A través de la formación en lavandería, se ofrece a personas con diversidad funcional psíquica la posibilidad de insertarse laboralmente en ella. Las ayudas irán destinadas a la adquisición de un nuevo vehículo y a acciones de digitalización de la empresa de inserción laboral.	✓ 11 personas en situa- ción de vulnerabilidad social en desempleo

Además de estas actividades, durante 2022, se realizaron visitas presenciales a las sociedades de VINCI Energies Spain para explicar el funcionamiento de la Fundación VINCI España y cómo apadrinar un proyecto, así como los beneficios sociales existentes en el Grupo para los colaboradores (plan de acciones, formaciones, programa de descuentos, eventos deportivos, talleres, etc.).

El propósito de la Fundación VIN-CI España a largo plazo es difundir el conocimiento de la misma a todos los colaboradores para impulsar su contribución con sus conocimientos, habilidades y experiencias personales a través de las diferentes campañas y proyectos, ayudando así a las entidades del Tercer Sector. La solidaridad es uno de los cinco valores de VINCI Energies Spain y la implicación cada

vez mayor de los colaboradores demuestra que es un valor presente en el día a día de la organización.

A corto plazo, la Fundación VINCI España tiene previsto llevar a cabo las siguientes líneas de acción:

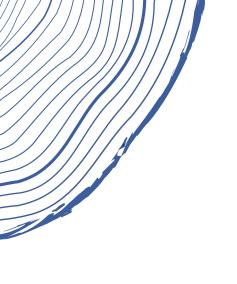
- Continuar fomentando la participación de los colaboradores y demás interesados en las iniciativas solidarias.
- Reforzar las acciones de comunicación e información acerca de la actividad de la Fundación y de los proyectos llevados a cabo.
- Organización de un evento para agradecer la implicación de los colaboradores en los proyectos de la Fundación VINCI España, desde sus inicios en el año 2015.
- Visita a uno de los proyectos seleccionados en 2022 para los colaboradores de VINCI Energies Spain y sus familiares.



Desde sus inicios, en 2015, la Fundación VINCI España ha colaborado con 46 entidades sin ánimo de lucro generando, de forma efectiva, un impacto social positivo, beneficiando a la comunidad y mejorando la reputación y el compromiso social de la organización.

- ADIS
- Agintzari
- Sociedad
- Cooperativa de Iniciativa Social
- AIPC Pandora
- APADIS
- ASIS MÁLAGA
- Asociación para la Integración del Niño (AIN)
- Asociación Cultural Norte Joven
- Asociación Garaje de Magni
- Asociación Grupo Labor
- Asociación Rincón del Moral
- Asociación Solidaria de Integración Social (ASIS)
- Aventura Solidaria Antequera
- Cáritas Diocesana de Cáceres
- Cooperación Internacional ONG

- CRUZ ROJA
- DYA (Detente y Ayuda)
- Fundación de los Oficios
- Fundación José María Llanos
- Fundación la Kalle
- FADEAM
- FESBAL
- Fundació d'Oncologia Infantil Enriqueta Villavecchia
- Fundación ADEMO
- Fundación Ampans
- Fundación ANDE
- Fundación ATADES
- Fundación CARRERAS
- Fundación CRIS
- Fundación Federico Ozanam
- Fundación Gureak



- Fundación Hermanos San Juan De Dios
- Fundación Juanjo Torrejón
- Fundación Manos tendidas
- Fundación Menudos Corazones
- Fundación Raíles
- Fundación Ramón Rey Ardid
- Fundación Rubricatus
- Fundación Santa María de Comabella
- Fundación Secretariado Gitano
- Fundación Soñar Despierto
- Fundación Tomillo
- Fundación Málaga Acoge
- Save the Children
- TEA
- UIPT

Gobierno Corporativo

VINCI Energies Spain cuenta con un marco de actuación riguroso para que todos sus colaboradores contribuyan eficazmente a la exigencia de integridad y transparencia. 06

VINCI Energies Spain tiene un fuerte compromiso ético y de cumplimiento legal y cuenta con un Código de Ética y Comportamiento, así como mecanismos para prevenir la corrupción y una plataforma para denuncias. Además, se compromete a cumplir con los estándares internacionales de Derechos Humanos y tiene un modelo de cumplimiento legal y ético para prevenir actos de corrupción y violaciones de Derechos Humanos y medioambiente. Cabe añadir que evalúa periódicamente los riesgos y aplica los principios de privacidad de datos. También se adhiere a iniciativas externas para abordar los desafíos de manera colaborativa.



ESCANÉAME

Código ético

La ética está en el centro de todas las relaciones comerciales entre VINCI Energies Spain y sus grupos de interés. El Grupo espera de cada uno de sus colaboradores un comportamiento intachable, basado en la honestidad, la lealtad, el respeto a la dignidad y a los derechos de la persona. Este compromiso se lleva al más alto nivel del Grupo.

El Manifiesto define el marco común para VINCI Energies Spain y todas las demás entidades VINCI, a través de ocho compromisos universales. El Código de Ética y Comportamiento formaliza todos los principios de la ética profesional que se aplican en todas las circunstancias y en to-

dos los países donde el Grupo está presente y a todas sus empresas. Contiene una serie de reglas que definen actitudes y proporcionan pautas que reflejan un comportamiento personal y profesional ejemplar en interés del Grupo. Todos los colaboradores del Grupo VINCI, sea cual fuere su función y nivel jerárquico, tienen el deber de respetar los principios de comportamiento descritos en dichas reglas.



Cada cual debe velar por la correcta aplicación del Código Ético, no sólo en lo que le corresponde, sino también en su entorno y ante las personas que estén bajo su responsabilidad.

Este documento, se acompaña de un Código de Conducta Anticorrupción que establece las reglas para prevenir actos de corrupción, en particular identificando los riesgos en los procesos de negocio y explicando los comportamientos a evitar.

Estos tres documentos están disponibles en 31 idiomas en la intranet del Grupo y en su página web. Por lo tanto, son accesibles para casi el 100% de los colaboradores en el idioma oficial de su país y forman parte del Kit de Bienvenida para los nuevos colaboradores.

Los 53.000 principales directivos del Grupo, incluidos los directivos de VINCI Energies Spain, se han comprometido a respetar y aplicar estos principios en su ámbito de responsabilidad.

Ver el Código de Ética y Comportamiento



Socios y subcontratistas

La exigencia de integridad y transparencia se aplica no solo a las empresas y colaboradores del Grupo, sino también a sus socios y subcontratistas.

La evaluación de estos últimos, además de sus competencias técnicas y su capacidad para cumplir su misión, también se refiere a sus propios compromisos en materia de respeto de los Derechos Humanos y ética empresarial, y su adhesión a los valores VINCI.



Gobernanza

El Departamento de Ética y Vigilancia reporta al Presidente y Consejero Delegado. En estrecha colaboración con los departamentos de las divisiones, las distintas funciones corporativas y el Comité de Ética y Vigilancia del Grupo, y apoyándose en la experiencia interna (Legal, Auditoría, Recursos Humanos, Sistemas de Información, Ética y cumplimiento, comité de dirección de Derechos Humanos) o externa, coordina la implementación del sistema de prevención.

El Comité de Ética y Vigilancia está compuesto por siete miembros, cinco de los cuales forman parte del



VINCI Integrity

La plataforma digital VINCI Integrity está disponible en cinco idiomas a través de la intranet y el sitio web del Grupo.

Esta plataforma permite a los colaboradores y grupos de interés denunciar cualquier conducta inapropiada en materia de Derechos Humanos, ética empresarial y prevención de riesgos ambientales o de seguridad y salud. Además, garantiza la trazabilidad y confidencialidad de los de todas las comunicaciones.

Comité Ejecutivo de VINCI. Este Comité vela por el despliegue y desarrollo de los sistemas de cumplimiento amparados por el Código de Ética y Conducta, en particular en lo que respecta a la detección y prevención de actos de corrupción y la prevención de graves violaciones de los Derechos Humanos y las libertades fundamentales, la salud y la seguridad de las personas y el medioambiente derivadas de las actividades del Grupo. Además, supervisa los cambios en el Código de Ética y Comportamiento y el Código de Conducta Anticorrupción.







Prevención de la corrupción

VINCI Energies Spain es consciente de que la corrupción es un comportamiento que perjudica gravemente a la economía, el desarrollo sostenible y la eficacia del comercio internacional y nacional, alterando el juego de la competencia en detrimento de los consumidores y las empresas.

El Grupo VINCI ha expresado su compromiso en favor de la lucha contra la corrupción mediante:

- Su adhesión, desde el año 2003, al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, cuyo décimo principio es: "Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno".
- El Manifiesto de VINCI, cuyo compromiso nº 2 es: "La ética ocupa un lugar central en nuestros contratos y en la relación con los clientes. Las empresas del Grupo aplican nuestro Código Ético en todo el mundo".
- El Código de Ética y Comportamientos de VINCI, que establece las normas de comportamiento que cada colaborador del Grupo debe adoptar. Entre estas normas figura el respeto a la legalidad y la lucha contra la corrupción.

El Código de Conducta Anticorrupción, cuyo objetivo es ayudar a los colaboradores para que comprendan y apliquen las normas éticas del Grupo que son recogidas en el Código de Ética y Comportamientos.

El Código de Conducta Anticorrupción de VINCI prohíbe a todos sus colaboradores conceder a terceros o recibir de ellos, ya sea directa o indirectamente y por el medio que fuera, ventajas indebidas de cualquier índole con vistas a obtener o mantener una transacción comercial o un trato a favor.

Los colaboradores deben abstenerse de mantener relaciones con terceros susceptibles de crear situaciones de dependencia, conflictos de interés o poner en entredicho su integridad. Asimismo, deben evitar exponer a tales situaciones a terceros a los que pretendan convencer o persuadir de cerrar un negocio con una sociedad del Grupo VINCI.

Entre los motivos susceptibles de dar lugar a actos de corrupción en el Grupo se encuentran, principalmente, la realización de proyectos, contratos/ contratas públicas o privadas, y el desarrollo de relaciones mantenidas con agentes públicos.

Corresponde a cada sociedad del Grupo VINCI velar por la debida aplicación del Código de Conducta Anticorrupción, y a todos los colaboradores respetar y aplicar las normas de acuerdo con sus funciones y responsabilidades, y velar no solo por lo que le corresponde, sino también por su entorno, su equipo y las personas que están bajo su responsabilidad.

El no cumplimiento de este Código, justificaría la aplicación de sanciones disciplinarias, sin perjuicio de las acciones legales que correspondieran a la sociedad.

Ver el Código de Conducta Anticorrupción

Formación e información

Para que todos los colaboradores contribuyan de forma eficaz a la prevención y detección de actos de corrupción, de acuerdo con las misiones que tienen encomendadas, se diseñan y despliegan programas de formación específicos en cada nivel de la organización.

De esta forma, complementan los módulos de formación general disponibles en e-learning en la plataforma del Grupo, las formaciones tituladas "Anticorrupción - retos y riesgos" o "Conflictos de interés".



Derechos humanos

VINCI Energies Spain vela por el respeto de los Derechos Humanos en sus operaciones y otorga gran importancia a las condiciones de trabajo de sus colaboradores y subcontratistas, así como al respeto por las comunidades locales.

Para ello, se compromete a cumplir con los estándares internacionales de Derechos Humanos: el Pacto Mundial, del que VINCI es signatario desde 2003, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, y los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En todos los países en los que opera, VINCI tiene la responsabilidad de prevenir el riesgo de violaciones de los Derechos Humanos. El Grupo ejerce una mayor vigilancia en cinco áreas:

Prácticas de contratación y migración laboral



Condiciones de trabajo



tratadas y de trabajo temporal

Prácticas de empresas subcon-



Relaciones con las comunidades locales



Condiciones de alojamiento



Para cada una de ellas, se establecen directrices en el marco de la Guía de Derechos Humanos VINCI, disponible en 23 idiomas, que se aplican a todos los negocios y ubicaciones del Grupo.

Ver la Guía de Derechos Humanos VINCI Varias herramientas apoyan la implementación operativa del enfoque y apoyan a los equipos en el desplieque de estas directrices. Estos incluyen módulos de capacitación, mapas de riesgo a nivel de país y una herramienta de evaluación del desempeño. Hasta la fecha, se han realizado mapeos de 27 países con el apoyo de un tercero externo y se han evaluado 81 filiales en 32 países, cubriendo una plantilla total de más de 23.000 colaboradores. En función de los resultados de la evaluación. se definen e implementan planes de acción como parte de un proceso de mejora continua. Además, en cuanto a la capacitación, cabe destacar que VINCI Energies Spain realizó, un año más, una formación específica sobre Derechos Humanos dirigida a sus colaboradores que contó, en 2022, con 33 participantes.

Las herramientas adicionales facilitan la identificación de riesgos y la aplicación de directrices lo más cerca posible de las realidades empresariales y operativas. Así, desde 2022, todas las entidades del Grupo pueden acceder a la plataforma de Gestión de Derechos Humanos en la intranet: a partir de más de 200 preguntas, evalúan sus prácticas de manera objetiva, profunda y cualitativa, antes de implementar las acciones correctivas apropiadas. Desde 2018, el 66% de la plantilla del Grupo, en países identificados como de alta prioridad, ha sido cubierta por evaluaciones de Derechos Humanos. El 66% de la plantilla del Grupo, en países identificados como de alta prioridad, ha sido cubierta por evaluaciones de Derechos Humanos.

El planteamiento y su despliegue están dirigidos por un comité específico, constituido en 2015, formado por los directores de recursos humanos de los centros y divisiones de todo el Grupo. Cada uno de sus miembros es responsable de implementar el enfoque para su alcance, teniendo en cuenta las especificidades de su actividad y sus ubicaciones. Un equipo dedicado dentro del departamento de Recursos Humanos del Grupo apoya las líneas y divisiones de negocios, desarrolla herramientas de mapeo y evaluación, y monitorea estos temas.

VINCI mantiene un diálogo regular sobre su enfoque de los Derechos Humanos con diversos grupos de interés (representantes del personal, colaboradores, inversores, estudiantes, ONG, centros de investigación, etc.). También participa en iniciativas colaborativas como Building Responsably y Business For Inclusive Growth.

Por otro lado, cabe añadir que el Grupo lleva mucho tiempo comprometido con la lucha contra el trabajo forzoso. De hecho, dada la gravedad de este riesgo, VINCI es especialmente consciente de que debe prestarse una mayor atención, en particular, a las condiciones de contratación y empleo de los colaboradores inmigrantes, ya sean colaboradores directa o indirectamente por empresas laborales o subcontratadas. La complejidad del tema requiere un enfoque de múltiples partes interesadas para poder abordarlo de manera sistémica (gobiernos, empresas, organizaciones internacionales, sindicatos, ONG, organizaciones profesionales, etc.). Debido a las características intrínsecas del riesgo, VINCI se esfuerza por compartir sus prácticas y desafíos con la comunidad empresarial y el sector para promover la contratación responsable y participar en la formación de un ecosistema virtuoso.



Cumplimiento legal y normativo

VINCI Energies Spain trabaja para prevenir actos de corrupción, graves violaciones a los Derechos Humanos y a las libertades fundamentales, la salud y la seguridad de las personas y el medioambiente.

El Grupo VINCI dispone de un modelo de cumplimiento legal y normativo que pone especial énfasis en la detección y prevención de cualquier incumplimiento o irregularidad en cualquiera de sus filiales, que pueda contravenir lo recogido en el Código de Ética y Comportamientos y en el Código Anticorrupción, en particular, la prevención de actos de corrupción, de graves violaciones de los Derechos Humanos y las libertades fundamentales, la salud y la seguridad de las personas y el medioambiente.

Para ello, cuenta con un Departamento de Ética y Vigilancia que reporta al Presidente y al Consejero Delegado y que trabaja en estrecha colaboración con los departamentos de las divisiones, las distintas funciones corporativas y el Comité de Ética y Vigilancia del Grupo.

Todos los colaboradores del Grupo VINCI firman la declaración de conformidad con el contenido del Código de Ética y Comportamientos y el Código de Conducta de Anticorrupción, además de haber realizado una formación específica en materia de anticorrupción y Derechos Humanos.

Existe un Canal de Denuncias a disposición de todos los grupos de interés. En 2022, no se ha registrado ningún caso de corrupción, ni ningún caso significativo de incumplimiento normativo.

Anualmente, VINCI Energies Spain informa a la División VINCI Energies International Systems sobre las campañas de Compliance llevadas a cabo a lo largo del año. Estas campañas se centran en:





- El seguimiento de terceros (proveedores, clientes y subcontratistas) con el objetivo de prevenir casos de corrupción y soborno (Third Parties Assessment).
- El seguimiento de los procedimientos judiciales en curso, así como los concluidos en la sede de VINCI Energies España durante 2022.
- La elaboración de mapas de riesgos para cada Unidad de Negocio, con el fin de identificar y definir los riesgos de cumplimiento a los que se pueden enfrentar y para los que se necesita elaborar determinados planes de acción.
- El seguimiento de los colaboradores que han leído y aceptado el Código Ético y de Conducta y el Código Anticorrupción, así como los que han realizado el e-learning Anticorrupción.
- El análisis del nivel de cumplimiento en materia de protección de datos.



Gestión de riesgos

VINCI Energies Spain identifica, clasifica y evalúa periódicamente los riesgos de sus Unidades de Negocio y establece los correspondientes mecanismos de control.

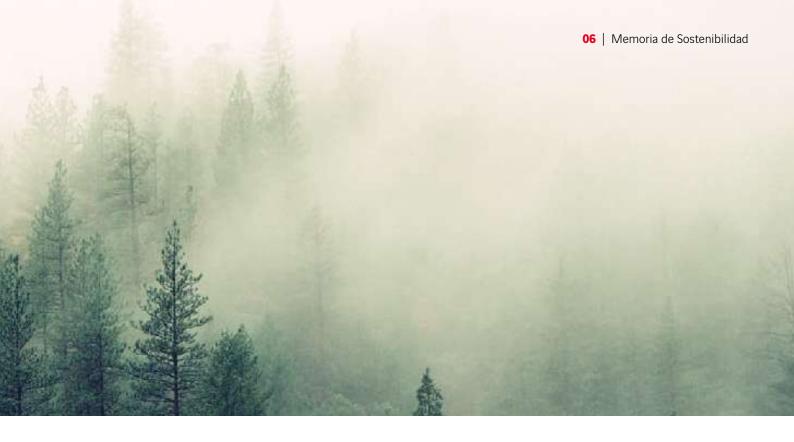
VINCI Energies Spain aplica el principio de precaución, principalmente, a través de sus programas de prevención de riesgos, especialmente los relacionados con la salud y seguridad de los colaboradores, así como los relativos a la protección del medioambiente

En VINCI Energies Spain, como parte de su compromiso con el cumplimiento normativo, se lleva a cabo una evaluación periódica de los posibles riesgos que podrían afectar a sus Unidades de Negocio relevantes, y se establecen mecanismos de control para cada uno de ellos, asignando responsabilidades de manera adecuada. Entre los mecanismos de control se incluyen las políticas del Grupo y auditorías regulares.

Se han identificado varias áreas de riesgo que se encuentran bajo un adecuado control y seguimiento, incluyendo riesgos relacionados con la corrupción en las relacio-

nes con clientes, proveedores, subcontratistas, aliados, agentes e intermediarios comerciales, autoridades y administraciones; riesgos de activos, operativos, de tesorería, de recursos humanos, de seguridad de la información, derivados del cambio climático, relacionados con terceros, de seguros, de crédito, sociales, de legal y compliance, y de la cadena de suministro.

Asimismo, se ha elaborado un plan de continuidad de negocio (PCN) que se centra en analizar los posibles riesgos a los que se podrían enfrentar y establece protocolos de actuación en caso de que estos riesgos se materialicen, asegurando así la continuidad de la actividad. Para ello, se ha recopilado información y se han llevado a cabo entrevistas con los diferentes departamentos, tanto de las sociedades como del Grupo, con el fin de diseñar un plan de acción exhaustivo y eficaz.



Privacidad y Protección de Datos personales

VINCI Energies Spain promueve el respeto a la vida privada de sus colaboradores y de terceros aplicando los principios de la política del Grupo VINCI.

El respeto a la vida privada de sus colaboradores y de terceros es promovido por el Grupo VINCI en todas sus entidades. VINCI Energies Spain aplica los principios de legalidad, transparencia, proporcionalidad y pertinencia en la recopilación, el tratamiento y la conservación de los datos personales, tal como establece la política del Grupo.

Para ello, los datos personales son recopilados y procesados sobre una base legítima y legal, y los datos recogidos son proporcionados cuantitativa y cualitativamente a los fines para los que se tratan. Además, el periodo de conservación de los datos es adecuado a los fines

del tratamiento y a las obligaciones reglamentarias, y una vez transcurrido dicho periodo, los datos se destruyen, se anonimizan o se archivan.

VINCI Energies Spain asegura que las personas afectadas sean informadas de los fines del tratamiento, de los procedimientos de acceso a sus datos personales y de sus derechos de rectificación, supresión, limitación y oposición al tratamiento de sus datos. También se han adoptado medidas de seguridad adecuadas para garantizar la confidencialidad de los datos y limitar los riesgos de su divulgación, manipulación o destrucción. Si VINCI

Energies Spain recurre a terceros para recopilar o procesar datos de carácter personal, se asegura de que dichas entidades ofrezcan un nivel equivalente de confidencialidad y seguridad.



Alianzas para impulsar el desarrollo

VINCI Energies Spain, a través del Grupo VINCI, se adhiere a varias iniciativas externas para trabajar de manera colaborativa y abordar eficazmente los desafíos a los que se enfrenta.

VINCI y sus entidades pueden enfrentarse a retos complejos que afectan a múltiples actores a lo largo de la cadena de valor. Por esta razón, han decidido unirse a varios grupos e iniciativas externas para trabajar de manera colaborativa con una variedad de stakeholders en herramientas, metodologías y acciones, a fin de abordar de manera más efectiva los desafíos. En este sentido, han participado en diversas iniciativas externas para impulsar el desarrollo, destacándose entre ellas:

Building Responsibly



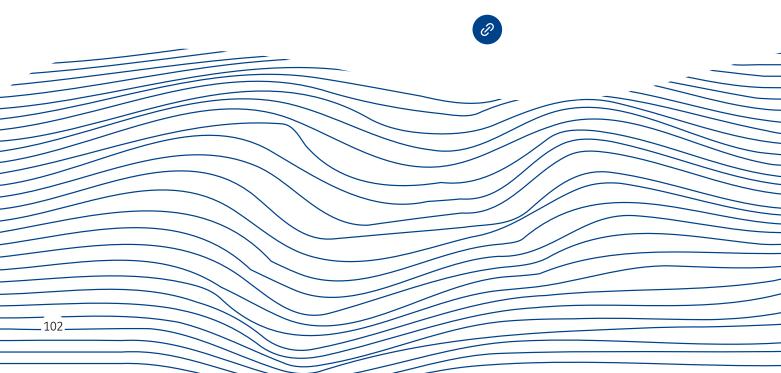
VINCI es uno de los miembros fundadores y fue copresidente durante el período 2021-2022. Esta iniciativa tiene como objetivo reunir a empresas del sector de la ingeniería y la construcción para desarrollar enfoques, estándares y herramientas comunes, compartir sus mejores prácticas e involucrar a las partes interesadas y actores de la cadena de valor para encontrar soluciones concretas y colectivas a los desafíos del sector. Esta iniciativa tiene como objetivo involucrar al ecosistema de la construcción para promover los derechos de los colaboradores. A mediano plazo, el objetivo es que estos principios sean estándares reconocidos por todos los actores de la cadena.

Leadership Group for Responsible Recruitment



VINCI se incorporó al comité de dirección en junio de 2017. Esta iniciativa colaborativa reúne tanto a grandes empresas como a empresas especializadas y organizaciones, con el objetivo de promover prácticas de contratación responsable y combatir el trabajo forzoso.





Entreprises pour les droits de l'Homme (EDH)



VINCI es miembro del consejo. Esta asociación reúne a grandes empresas francesas. Es un lugar de intercambios, propuestas de trabajo y negocios entre profesionales, para una mejor integración de los Derechos Humanos y el deber de vigilancia en las políticas y prácticas de las empresas.



Global Compact (Pacto Mundial de la ONU)



VINCI es signatario desde 2003, por el que se compromete a apoyar y promover los Derechos Humanos en su ámbito de influencia.

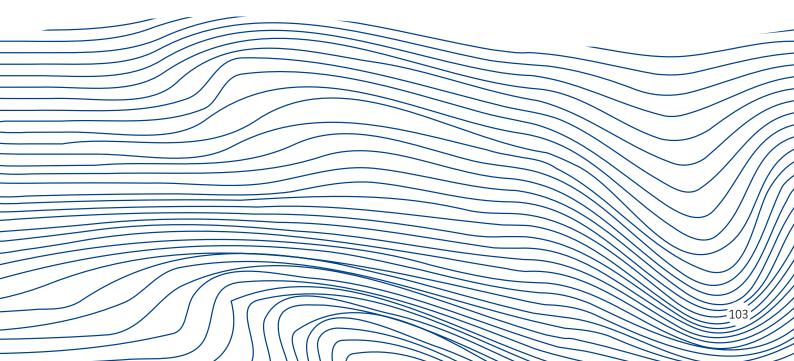


Business for Inclusive Growth (B4IG)



VINCI es miembro desde 2020. Bajo el auspicio de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), esta iniciativa reúne a multinacionales a favor del crecimiento inclusivo, en particular a través de la promoción de los Derechos Humanos, la creación de lugares de trabajo más inclusivos, salarios dignos y medición del impacto.







VINCI Energies Spain publica por tercer año consecutivo su informe de sostenibilidad, desde que en 2020 lanzó su primera edición. 07

La publicación de este informe de sostenibilidad 2022 permite a VINCI Energies Spain renovar su compromiso con sus grupos de interés en relación al avance de su desempeño en materia ambiental, social y de buen gobierno, integrando los criterios ESG en todas sus empresas y actividades con el fin de crear valor a largo plazo y generar un impacto positivo en las sociedades y los territorios en los que opera.

El presente informe ha sido elaborado utilizando como referencia los Estándares GRI, así como aplicando los principios de precisión, equilibrio, claridad, comparabilidad, exhaustividad, contexto de sostenibilidad y puntualidad.



ESCANEAME

Análisis de materialidad

Toda la información publicada en el Informe de Sostenibilidad 2022 se basa en el análisis de materialidad detallado en el apartado 3 de este informe titulado "Enfoque de la Sostenibilidad". VINCI Energies Spain considera como material aquellos aspectos que puedan tener una influencia sustancial en las decisiones de los grupos de interés, o que puedan representar un riesgo u oportunidad en términos de ESG. La determinación de asuntos relevantes se ha llevado a cabo en varias fases:

- Identificación, según los requisitos de GRI (Global Reporting Initiative) y las políticas y normas internas del Grupo VINCI.
- Priorización según la relevancia para las partes interesadas y para el negocio.
- Validación con las partes interesadas internas de la Grupo.

Alcance de la información

El alcance del Informe de Sostenbilidad 2022 abarca la información consolidada de toda la actividad de VINCI Energies Spain, incluyendo sus marcas: Actemium Spain, Axians Spain y Omexom Spain. Así mismo, se incluye todos los aspectos ESG materiales relevantes de las empresas que actualmente forman parte de su cartera.

Más información

VINCI Energies Spain Paseo de la Castellana, 41 28046 MADRID

Ver ubicación



- Declaración de conformidad: VINCI Energies Spain ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre enero 2022-diciembre 2022 utilizando como referencia los Estándares GRI.
- GRI 1 UTILIZADO: GRI 1 Fundamentos 2021.
- Estándar sectorial aplicable: Ninguno.

ESTÁNDARES	CONTENIDOS	PÁGINA / RESPUESTA			
CONTENIDOS GEI	CONTENIDOS GENERALES				
GRI 2 - CONTENII	DOS GENERALES 2021				
	1. La organización y sus prácticas de presentación de informes				
2-1	Detalles de la organización.	1, 17, 20, 21, 105			
2-2	Entidades incluidas en los informes de sostenibilidad de la organización.	105			
2-3	Período del informe, frecuencia y punto de contacto.	104, 105			
2-4	Reexpresión de información.	No se ha realizado ninguna reexpresión de la información en el periodo objeto del informe			
	2. Actividades y colaboradores				
2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales.	24-29			
2-7	Colaboradores.	67-70			
2-8	Trabajadores que no son colaboradores.	VINCI Energies Spain no tiene trabajadores que no son colaboradores			



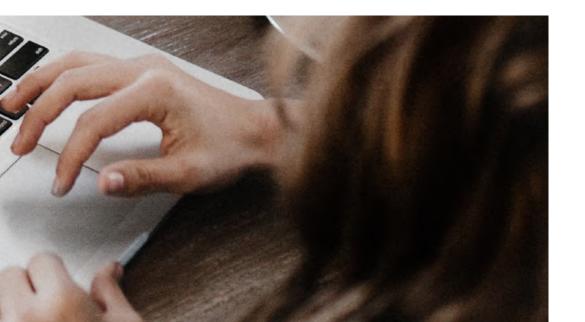
	3. Gobierno de la organización	
2-9	Estructura y composición del gobierno de la organización.	22-23
2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno.	22-23
2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos.	22-23
2-13	Delegación de responsabilidad para la gestión de impactos.	22-23
2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad.	33
2-15	Conflictos de interés.	94
	4. Estrategia, políticas y prácticas	
2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible.	6-9
2-23	Compromisos y políticas.	42, 43
2-24	Incorporación de compromisos y políticas.	44, 45
2-25	Procesos para remediar impactos negativos.	48, 49
2-26	Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes.	35
2-28	Asociaciones a las que pertenece la organización.	102, 103
	5. Participación de las partes interesadas	
2-29	Enfoque para la participación de las partes interesadas.	38-41

TEMAS MATE	RIALES		
GRI 3 - TEMAS MATERIALES 2021			
3-1	Proceso para determinar los temas materiales.	38-41	
3-2	Lista de temas materiales.	38-41	
	Empleabilidad y competencias de desarrollo profesional		
GRI 3 - TEMA	S MATERIALES 2021		
3-3	Gestión de temas materiales.	80	
GRI 203 - IMI	PACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS 2016		
203-2	Impactos económicos indirectos significativos.	70, 83	
GRI 401 - EM	PLEO 2016		
401-1	Nuevas contrataciones de colaboradores y rotación de personal.	70	
GRI 404 - FOI	RMACIÓN Y ENSEÑANZA 2016		
404-1	Media de horas de formación al año por colaborador.	80	
404-2	Programas para desarrollar las competencias de los colaboradores y programas de ayuda a la transición.	81	
404-3	Porcentaje de colaboradores que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional.	80	
	Ética e integridad		
GRI 3 - TEMAS MATERIALES 2021			
3-3	Gestión de temas materiales.	90, 91	
GRI 205 - LUC	CHA CONTRA LA CORRUPCIÓN 2016		
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anti-corrupción.	95	



	Derechos humanos		
GRI 3 - TEMAS MATERIALES 2021			
3-3	Gestión de temas materiales.	96, 97	
GRI 205 - LU	CHA CONTRA LA CORRUPCIÓN 2016		
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anti-corrupción.	95	
GRI 308 - EV	ALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES 2016		
308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas.	61	
GRI 414 - EV	ALUACIÓN SOCIAL DE PROVEEDORES 2016		
414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas.	100	



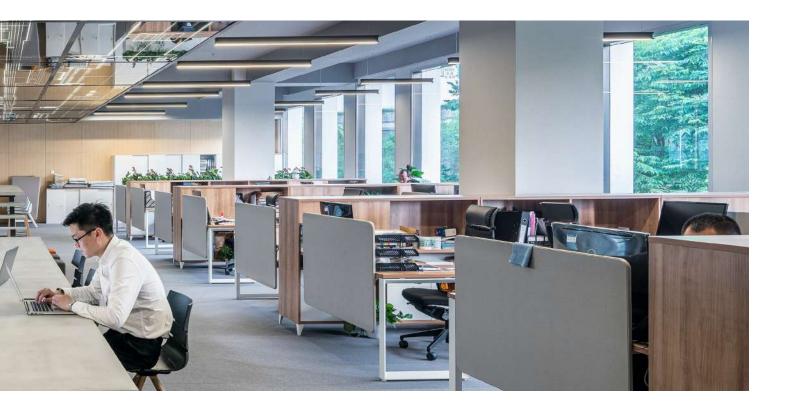




Economía circular **GRI 3 - TEMAS MATERIALES 2021** 3-3 Gestión de temas materiales. 58, 59 **GRI 306 - RESIDUOS 2020** Generación de residuos e impactos significativos relacionados 306-1 59-61 con los residuos. 306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos. 59-61 306-4 Residuos no destinados a eliminación. 59-61 **GRI 303 - AGUA Y EFLUENTES 2018** 62 303-1 Interacción con el agua como recurso compartido. 303-5 Consumo de agua. 62



	Inclusión y diversidad			
GRI 3 - TEMA	GRI 3 - TEMAS MATERIALES 2021			
3-3	Gestión de temas materiales.	78, 79		
GRI 401 - EM	IPLEO 2016			
401-1	Nuevas contrataciones de colaboradores y rotación de personal.	70		
GRI 404 - FO	RMACIÓN Y ENSEÑANZA 2016			
404-3	Porcentaje de colaboradores que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional.	80		
GRI 405 - DIV	/ERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 2016			
405-1	Diversidad en órganos de Gobierno y colaboradores.	67		





	Relaciones con Proveedores y subcontratistas			
GRI 3 - TEMA	GRI 3 - TEMAS MATERIALES 2021			
3-3	Gestión de temas materiales.	39		
GRI 308 - EVA	GRI 308 - EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES 2016			
308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas.	61		
GRI 414 - EVA	GRI 414 - EVALUACIÓN SOCIAL DE PROVEEDORES 2016			
414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas.	100		
	La salud, la seguridad de los colaboradores, el personal temporal y subcontratistas			
GRI 3 - TEMA	GRI 3 - TEMAS MATERIALES 2021			
3-3	Gestión de temas materiales.	71		
GRI 403 - SAL	GRI 403 - SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO 2018			
403-1	Sistema de gestión de la salud y de la seguridad en el trabajo.	72, 73		

403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de accidentes.	73	
403-4	Participación de los colaboradores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo.	75	
403-5	Formación de colaboradores sobre salud y seguridad en el trabajo.	74	
403-6	Fomento de la salud de los colaboradores.	76	
403-7	Prevención y mitigación de impactos ligados a las operaciones.	71	
403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.	71	
403-9	Lesiones por accidente laboral.	75	
	Impacto social local		
GRI 3 - TEMAS MATERIALES 2021			
3-3	Gestión de temas materiales.	83	
GRI 413 - COMUNIDADES LOCALES 2016			
413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo.	84-88	



Cuidado del medioambiente **GRI 3 - TEMAS MATERIALES 2021** 3-3 Gestión de temas materiales. 46-48 **GRI 306 - RESIDUOS 2020** Generación de residuos e impactos significativos relacionados 59-61 306-1 con los residuos. 306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos. 59-61 306-4 Residuos no destinados a eliminación. 59-61 **GRI 303 - AGUA Y EFLUENTES 2018** 62 303-1 Interacción con el agua como recurso compartido. 303-5 Consumo de agua. 62 **GRI 302 - ENERGÍA 2016** 302-1 Consumo energético dentro de la organización. 57 302-4 Reducción del consumo energético. 54 **GRI 304-BIODIVERSIDAD 2016** Impactos significativos de las actividades, los productos y los 304-2 62,63 servicios en la biodiversidad. **GRI 305-EMISIONES 2016** 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1). 53 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2). 53 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3). 53 305-4 Intensidad de las emisiones de GEI. 53 305-5 Reducción de las emisiones de GEI. 54-57

	Contribución sociœconómica en los territorios		
GRI 3 - TEMAS MATERIALES 2021			
3-3	Gestión de temas materiales.	65	
GRI 203- IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS 2016			
203-2	Impactos económicos indirectos significativos.	70, 83	
GRI 413: COMUNIDADES LOCALES 2016			
413-1	Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo.	84-88	
413-2	Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales.	84-88	



VINCI Energies Spain

Paseo de la Castellana, 41 28046, Madrid Tel. +34 911 27 10 01 www.vinci-energies.com