



PEOPLE

RECONOCIMIENTO DEL MÉRITO

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

ENTORNOS TRANSFORMADORES

LIDERAZGO

UNIVERSIDAD ACCIONA

ACCESO A DERECHOS

LAS PERSONAS EN EL CENTRO

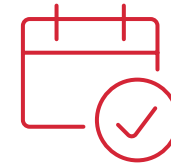


NUESTRA VENTAJA PROVIENE DE LAS PERSONAS

ACCIONA busca desarrollar una propuesta empresarial en la que las personas se encuentren en el centro.

	01 RECONOCIMIENTO	02 DIVERSIDAD	03 ENTORNO	04 LIDERAZGO	05 ACCESO
RESPONSABLE 	IDENTIFICACIÓN DE POSICIONES CRÍTICAS	SALARIO DE VIDA	AMBICIÓN CERO ACCIDENTES	FORMAR PARA EL CAMBIO	DILIGENCIA DEBIDA
RESILIENTE 	MOVILIDAD INTERNA DE TALENTO	BRECHA CERO	SMART WORKING	VISIBILIDAD AL LIDERAZGO TRANSFORMADOR	EVALUACIÓN Y AUDITORÍAS
REGENERATIVO 	RECONOCIMIENTO ALINEADO CON EL IMPACTO	IMPULSO INCLUSIVO	ENTORNOS COLABORATIVOS Y SALUDABLES	EXPOSICIÓN A RETOS REGENERATIVOS	VALOR COMPARTIDO
	Mejorar el modelo para un mayor reconocimiento de la excelencia y el esfuerzo sobresaliente	Ser más diversos para ser mejores	Disponer de un entorno de trabajo inteligente y seguro, reflejo de sus valores	Desarrollo de agentes de cambio capaces de aportar valor diferencial	Asegurar el cumplimiento de los derechos fundamentales de las personas que participan en sus sistemas de valor

HECHOS DESTACADOS 2022



Impartición de módulos formativos sobre marca empleadora, creación de canales para atracción de talento y metodologías de selección que fomenten la diversidad.

Lanzamiento del Acciona's Institute of Technology para identificar, diseñar, ejecutar y escalar soluciones de aprendizaje relacionadas con el propósito regenerativo de ACCIONA.

Consolidación de las academias internas, incorporándose bajo este modelo una nueva academia con foco en el aprendizaje de tecnología y transformación.

Certificación Top Employer en México, EE.UU., Brasil, Canadá y Australia y con el sello continental en Norteamérica.

Aprobación de la Política de Diversidad e Inclusión. Incrementado el porcentaje de mujeres en puestos de dirección y gerencia.

Implantación global de una nueva herramienta de evaluación *online* para la primera fase del proceso de selección y puesta en marcha de un plan de acción ligado a la actualización conceptual para los principales colectivos de candidatos.

Puesta en marcha el Programa de Movilidad Internacional dirigido al colectivo de Técnicos/Especialistas de la compañía y consolidación del proceso de Conversaciones de Desarrollo para continuar incorporando herramientas clave que permitan impulsar esta cultura.

Impulsar la gestión de aprendizaje técnico y transversal bajo el modelo de las Academias para el desarrollo de los empleados en las competencias clave dentro de las áreas técnicas y/o funciones críticas para mejorar el desempeño. En 2023 se creará una academia de Sostenibilidad.

Poner en funcionamiento varios pilotos de experiencias en Realidad Virtual, Realidad Aumentada y Realidad Mixta, algunos alineados con Metaverso ACCIONA.

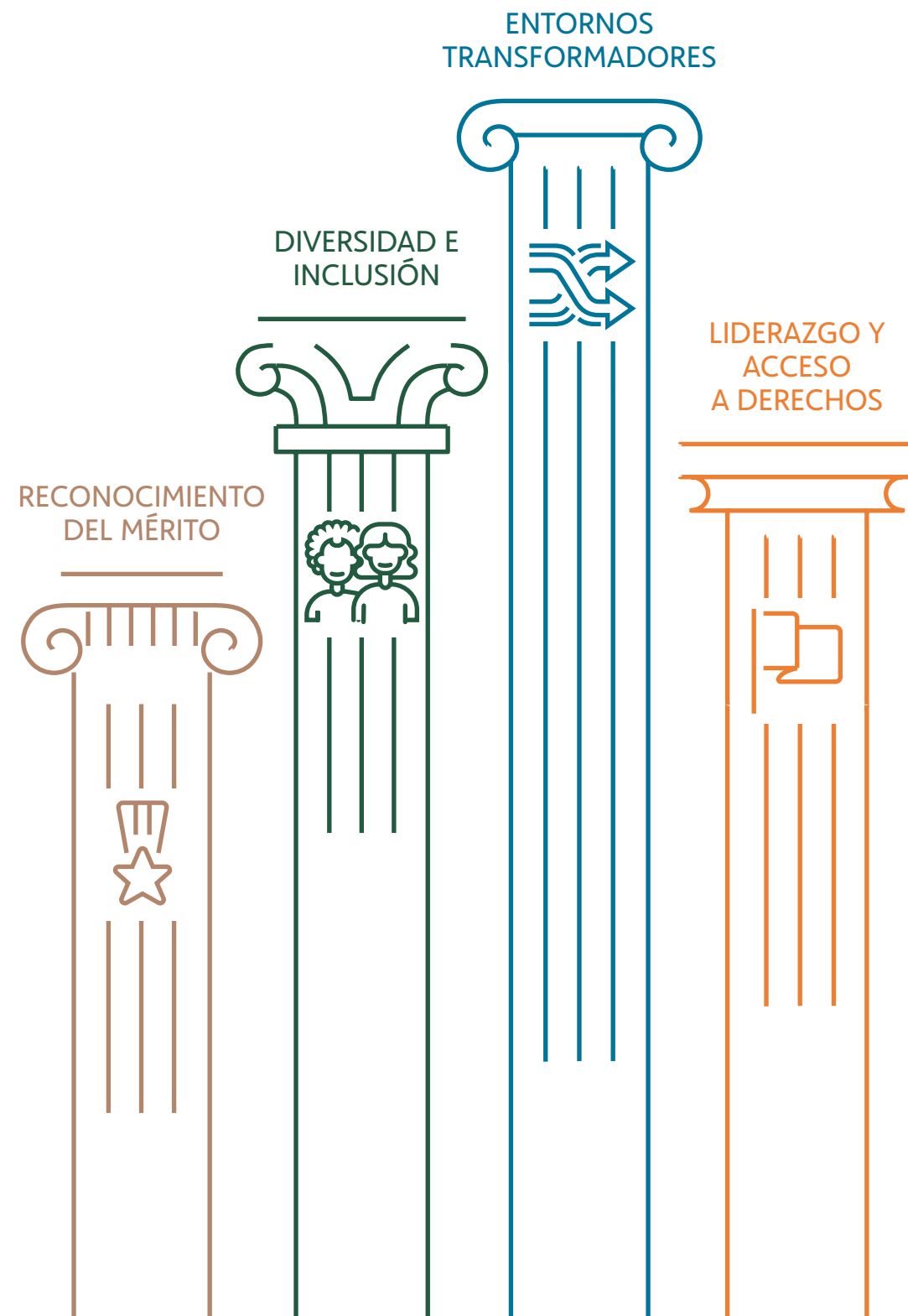
Despliegue de iniciativas *paperless* con nuevos itinerarios de aprendizaje a medida.

RETOS PRINCIPALES

2023



→ LAS BASES DE LA ESTRATEGIA PEOPLE



INVERTIR EN LAS PERSONAS PARA ATRAER Y COMPROMETER AL MEJOR TALENTO. LA MEJOR PROPUESTA DE VALOR PARA LAS PERSONAS.

PEOPLE

Las crisis pasadas han demostrado que las compañías que incorporan un propósito definido y claro tienden a ser más resilientes. Se enfrentan a las incertidumbres de manera asertiva y son capaces de sortearlas, mitigando sus efectos negativos y generando soluciones que impactan positivamente en la sociedad y en el planeta. Análogamente, se ha comprobado que las personas valoran cada vez más que las empresas contemplen compromisos sociales y medioambientales alineados con sus propios propósitos personales.

Es preciso desarrollar capacidades de resiliencia que gestionen los cambios y ayuden a prosperar a largo plazo. Para hacer frente a los nuevos desafíos del desarrollo sostenible es vital que el propósito de las organizaciones esté conectado con las personas y las involucre, haciéndoles sentir que su aportación a ese compromiso compartido es valiosa.

Como compañía, ACCIONA aspira a crear impacto positivo en todo lo que hace desarrollando soluciones de infraestructura regenerativas que hagan posible un futuro sostenible. Aspirar a ello solo es posible contando con el talento, el liderazgo y el compromiso de sus personas.

PEOPLE es la estrategia global trazada con el fin de situar a las personas en el centro a través de cinco pilares fundamentales -el reconocimiento del mérito, la diversidad y la inclusión, el entorno de trabajo transformador, el liderazgo y el acceso a los derechos- con unos objetivos claramente definidos y al mismo nivel que los económicos y medioambientales.

La estrategia PEOPLE vincula el propósito de la compañía con las personas, activándolo para que forme parte de la experiencia del empleado e invirtiendo para incluir y potenciar el mejor talento diverso. Así, la organización se refuerza y agiliza para enfrentarse a los desafíos y oportunidades que implican alcanzar un cambio real y liderar la transformación hacia un futuro sostenible.

Reconocimiento del mérito

El reconocimiento contribuye a reforzar los valores de la compañía al poner en valor la aportación de cada persona y su vinculación con el propósito compartido.

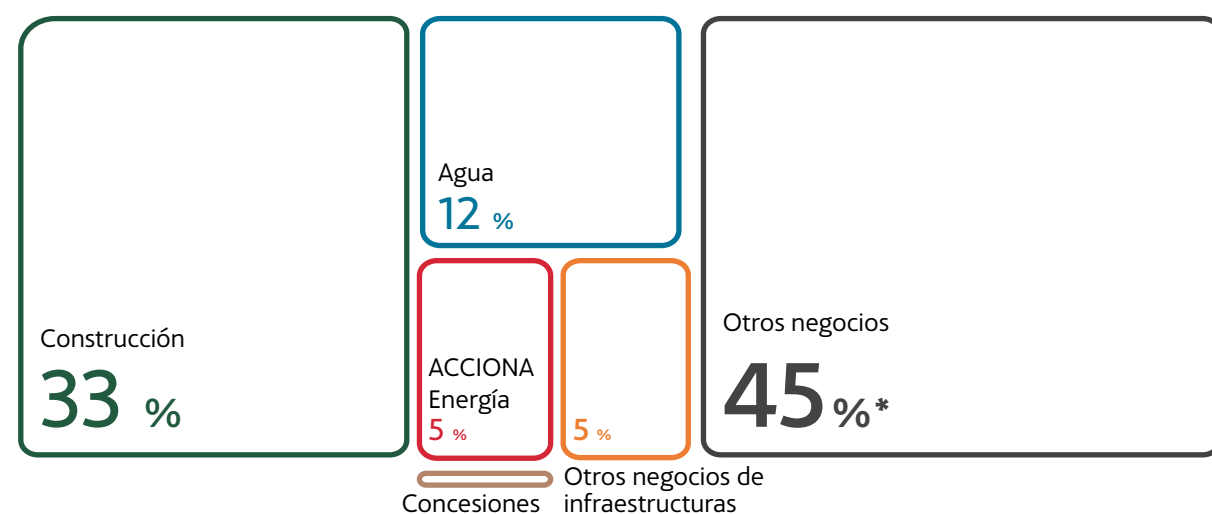
ACCIONA impulsa nuevas formas de reconocimiento que alinean las aspiraciones y las prioridades de las personas con el propósito de la organización.

A través de este pilar se busca recompensar la actitud y proactividad de las personas que contribuyen de forma excepcional a la materialización del propósito de la compañía. Para ello, se trazan y diseñan experiencias motivadoras y personalizadas en las que el empleado puede desarrollarse sintiendo que la compañía valora su aportación y que forma parte de un propósito mayor dirigido a dejar una huella positiva en la sociedad y en el planeta.

PERFIL DEL EQUIPO HUMANO DE ACCIONA

ACCIONA cerró 2022 con un total de 45.892 empleados, de los que el 27 % son mujeres. En conjunto, en la compañía existen hasta un total de 140 nacionalidades con presencia en más de 40 países.

→ DESGLOSE DE LA PLANTILLA TOTAL POR LÍNEA DE NEGOCIO (%)



* Incluye Bestinver, Corporativo, ACCIONA Inmobiliaria, ACCIONA Cultura, ACCIONA Facility Services, ACCIONA Mobility, Silence, ACCIONA Airport Services, ACCIONA Forwarding.

→ EVOLUCIÓN DE INDICADORES DE GESTIÓN

INDICADORES*	2019	2020	2021	2022
Cifra de negocio (millones €)	7.191	6.482	8.104	11.195
Coste plantilla/cifra de negocio (%)	22 %	24 %	22 %	19 %
Cifra de negocio/plantilla (€)	181.138	168.999	194.516	243.443
EBITDA (millones €)	1.356	1.133	1.483	2.068
EBITDA/coste plantilla (%)	85 %	72 %	83 %	99 %
EBITDA/plantilla (€)	34.384	29.535	35.592	44.974
> Coste plantilla (millones €)	1.599	1.551	1.787	2.077

* Valores redondeados

DESARROLLO Y PROMOCIÓN DEL TALENTO

→ DESARROLLO DEL TALENTO

SOLUCIONES ACCIONA	MATERIALIDAD DE IMPACTO	MATERIALIDAD FINANCIERA	
	RESULTADO DEL ASUNTO ANALIZADO	RIESGO	OPORTUNIDAD
	Crítico	<ul style="list-style-type: none"> • Pérdida de cuota de mercado • Mayor coste operacional 	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento de ingresos
	Importante	<ul style="list-style-type: none"> • Pérdida de cuota de mercado • Aumento del coste de materias primas • Aumento de costes operacionales 	<ul style="list-style-type: none"> • Reducción del coste operacional
	Importante	<ul style="list-style-type: none"> • Pérdida de cuota de mercado • Aumento del coste operacional 	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento de ingresos

MEDIA DE ACCIONA: INFORMATIVO

La gestión de personas se completa en ACCIONA con políticas e iniciativas encaminadas a optimizar el desempeño de los empleados, potenciar su desarrollo profesional en la compañía y gestionar la compensación objetiva por los resultados obtenidos. El Modelo de Gestión del Rendimiento de ACCIONA se basa en dos herramientas: Mi Desarrollo y *Performance Status*.

ACCIONA ha continuado aplicando el proceso de identificación del rendimiento y potencial -conocido como *Performance Status*- para disponer de una visión completa del talento interno que facilite la toma de decisiones y el diseño de planes de acción, siempre en función de las necesidades detectadas. El proceso se realiza anualmente en todos los países y en todos los negocios de ACCIONA para empleados con categoría profesional de nivel técnico y similar. En 2022, un total de 13.862 profesionales de todas las líneas de negocio y países han formado parte del colectivo de alcance de *Performance Status*.

→ EMPLEADOS SUJETOS AL PROCESO DE *PERFORMANCE STATUS* POR GÉNERO Y CATEGORÍA PROFESIONAL

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Directivos y gerentes	2.278	665	2.943
Técnicos	4.585	2.357	6.942
Soporte	74	318	392
Operadores	3.336	637	3.973
TOTAL	10.273	3.977	14.250

Programas de Desarrollo

Estos programas impulsan el desarrollo de los colaboradores de ACCIONA y están dirigidos a los colectivos identificados como de alto rendimiento y potencial. Los programas tienen un alcance global e internacional y, según su categoría dentro de la compañía, se concretan en:

- **Programa para Técnicos II:** codiseñado con la escuela de negocios ESADE con el objetivo de entrenar a los participantes con las competencias y habilidades clave para continuar desarrollando su carrera profesional. El programa consta de dos partes, cuestionario de autoevaluación y seis sesiones temáticas por disciplina. En 2022 han participado 114 profesionales.
- **Programa de Aceleración de Carreras:** el objetivo del programa es impulsar el desarrollo y acelerar la carrera de profesionales mujeres técnico III nivel 4 que hayan obtenido buenos resultados de forma sostenida en el tiempo y hayan sido identificadas como de alto potencial. El programa consta de cinco sesiones por cada una de las competencias clave, más una sesión de acciones *on the job*, con la opción de realizar un proceso de *mentoring*. A lo largo de 2022, el programa se hizo extensivo a 51 profesionales.
- **Programa New Manager:** codiseñado con la *joint venture* de *Financial Times* y el IE Business School, busca dotar a los participantes de las capacidades y herramientas para desarrollar nuevas formas de trabajo en su nuevo rol, facilitándoles un nivel de conocimiento y desarrollo de competencias en el ámbito del liderazgo, la innovación, la persuasión y la visión global del negocio. Al término del programa tienen la opción de realizar un proceso de *mentoring*. En la edición de 2022 han participado 195 Gerentes I.

Movilidad interna

La apuesta por la movilidad interna promueve la disponibilidad y encaje de talento de forma eficiente y la adaptación de la persona al puesto en el que mejor desempeño podría alcanzar. Se contribuye así a la motivación, desarrollo y progreso profesional del conjunto de empleados de ACCIONA.

Los principales objetivos del marco corporativo de movilidad son:

1. Fomentar una cultura común como compañía que ofrece de manera transparente igualdad de oportunidades de desarrollo en diferentes áreas sectoriales, funcionales y geográficas, con el fin de responder a la estrategia de diversificación e internacionalización.
2. Desarrollar una vía de promoción interna frente a la contratación externa, preservando el conocimiento y favoreciendo la eficiencia económica y operativa.

Gracias a la visibilidad centralizada de todas las vacantes publicadas que permite el portal de movilidad interna, a la difusión de comunicaciones con foco en movilidad y a la *newsletter* semanal que incluye ofertas destacadas, el número de solicitudes a vacantes por parte de los trabajadores ha superado en 2022 las 1.900 candidaturas.

PROGRAMA DE APRENDIZAJE PAPERLESS, CADA HOJA CUENTA

Con el programa *Paperless*, ACCIONA persigue incrementar el uso de las herramientas tecnológicas y las competencias digitales de sus empleados.

Al tiempo, se reduce el consumo de papel en toda la organización y se posibilita una gestión efectiva de espacios que permite la reducción del almacenaje hasta lo estrictamente imprescindible.

Hasta la fecha, han participado más de 1.489 participantes con un impacto de más de 100.000 kilos de ahorro en papel.

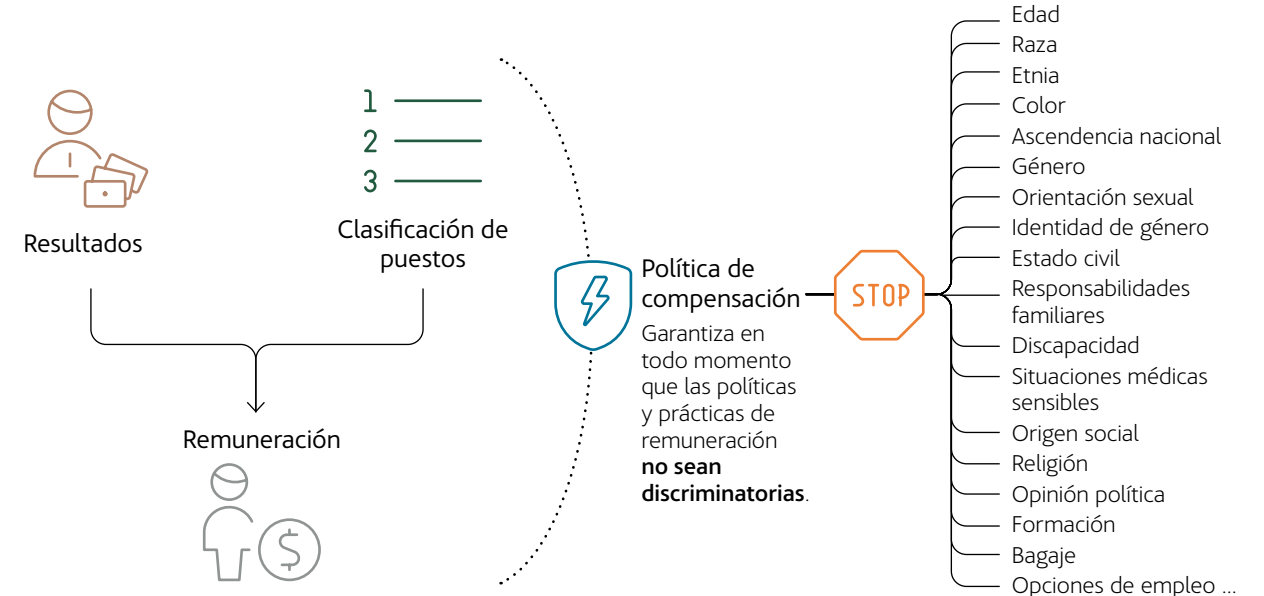
POLÍTICA DE COMPENSACIÓN

ACCIONA considera la retribución como un elemento con impacto en el desarrollo y bienestar de las sociedades donde opera.

La compañía lleva a cabo sus operaciones en más de 40 países y en todos retribuye a sus empleados de acuerdo con los siguientes criterios: competitividad sectorial y geográfica, equidad interna y mérito. Además, con base en la legalidad vigente, la retribución de los empleados está sujeta a los convenios colectivos aplicables. En 2022, la compañía ha gestionado 349 convenios, 304 de ellos en España.

La estrategia de mantener un sistema de compensación competitivo se refleja en la política de compensación, que persigue establecer un esquema retributivo adecuado a la dedicación y responsabilidad asumidas por las personas. El objetivo es tanto retener y motivar a sus empleados, como contribuir a que ACCIONA cumpla con sus objetivos estratégicos dentro del marco en el que desarrolla su actividad.

→ SISTEMA DE REMUNERACIÓN



En 2022 se publicó en España la resolución del acuerdo de modificación del Convenio colectivo general del sector de la construcción de ámbito estatal, que resulta aplicable a un gran colectivo de ACCIONA. La compañía ha promovido que, para un número significativo de empleados que desempeñan sus funciones en esta actividad, se incorpore un Plan de Previsión Social colectivo como parte de su política de compensación. El plan actúa como complemento al pilar del sistema público de pensiones y supone un ejercicio de corresponsabilidad con el sistema de previsión social en España.

Plan de retribución variable: Bono ACCIONA

El programa para los empleados que tienen retribución variable está basado en métricas objetivas y preestablecidas. El programa lleva en funcionamiento desde 2012 y depende de los resultados financieros de la compañía, los de cada división, los resultados en materia de sostenibilidad y las metas individuales de cada empleado.

De acuerdo con los objetivos marcados en el Plan Director de Sostenibilidad (PDS), el Bono ACCIONA se extiende a nivel internacional en todas las divisiones y en los principales países.

→ ESTRUCTURA HOMOGÉNEA DE OBJETIVOS QUE CONFIGURAN EL BONO

RESULTADOS GLOBALES DE ACCIONA	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS INDIVIDUALES	CRITERIOS LIGADOS A LA SOSTENIBILIDAD
Representan al menos el 5 % para todos los empleados y un 10 % en el caso de directivos.	Relativos a la división, país, o unidad de negocio con cuenta de resultado propia.	La base es la valoración individual del rendimiento.	Representan un 10 % de los objetivos. Ha aumentado desde el 3,5 % en 2019 y se aspira a aumentarlo hasta el 12,5 % en 2023.

En el Bono ACCIONA, los *managers* proponen el nivel de consecución de objetivos individuales en una plataforma que aplica al cálculo de la parte individual del bono. El criterio de este tramo se fija de acuerdo con la contribución personal a los resultados del negocio:

- Aportaciones concretas (objetivos individuales) y excelencia técnica en el trabajo que contribuya a la buena marcha de la cuenta de resultados.
- Tareas y objetivos planificados a principio de año, así como aquellos objetivos o prioridades que hayan surgido posteriormente.
- Apoyo a proyectos transformacionales a largo plazo: sostenibilidad, digitalización, entre otros.
- Contribución a los equipos de trabajo multidisciplinares y multifuncionales.
- Contribución a los resultados desde la flexibilidad y capacidad de adaptación a las necesidades.

→ BONO ACCIONA EN NÚMEROS

N.º empleados beneficiados	6.432
% de directivos	3,7 %
% de gerentes, personal técnico y de soporte	84,6 %
N.º de países	34



CRITERIOS LIGADOS A LA SOSTENIBILIDAD

Para incorporar transversalmente la estrategia de sostenibilidad y descarbonización en toda la compañía, ACCIONA está aumentando de forma gradual el peso del desempeño en sostenibilidad en el Bono ACCIONA (de aplicación con carácter general en los negocios y países en los que tiene presencia).

El Bono ACCIONA incorpora objetivos en materia de sostenibilidad en el marco de las áreas del Plan Director de Sostenibilidad. Desde el 3,5 % en 2019 ha llegado al 10 % en 2022. La compañía tiene previsto aumentar el peso de este indicador de Sostenibilidad del Bono ACCIONA hasta el 12,5 % en 2023, lo que aceleraría, en caso de aprobación, el cumplimiento del objetivo marcado por el Plan Director Sostenibilidad 2025.

Los objetivos en materia de sostenibilidad se miden globalmente, por división, y/o por línea de negocio, y están relacionados con objetivos tales como:

- **Personas:** seguridad y salud (disminución de índices de siniestralidad), desarrollo e incentivos, diversidad e inclusión, aumento del número de mujeres en los cuadros gerenciales y directivos, y formación.
- **Taxonomía:** alineamiento del CAPEX con la taxonomía > 90 %.
- **Descarbonización:** cumplimiento del presupuesto de carbono en cada negocio.
- **Liderazgo:** posicionamiento líder en los rankings e índices más prestigiosos.

Beneficios sociales

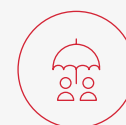
Durante el ejercicio 2022, los beneficios sociales ofrecidos por ACCIONA han sido:



Cobertura económica: a nivel mundial a empleados que hayan estado hospitalizados por COVID-19 más de cinco días.



Cobertura por accidentes: cubre los compromisos asumidos en los diferentes convenios colectivos de aplicación y en las pólizas de accidente que aseguran a los empleados expatriados y sus familias ante un percance que produzca un fallecimiento o incapacidad permanente absoluta.



Pólizas de vida: aseguran los compromisos asumidos en los convenios colectivos ante un fallecimiento o incapacidad por cualquier causa.



Asistencia en viaje: cubre los desplazamientos por motivos laborales a nivel global por un período inferior a un año. Para los expatriados y sus familias, se complementa con la póliza de salud de expatriados.

Asimismo, el Plan de Retribución Flexible permite optimizar el salario de los empleados del grupo a escala nacional. Estos pueden seleccionar, adquirir y/o contratar ciertos beneficios con importantes ventajas que les permitirán maximizar su remuneración. Los productos y servicios están adaptados a sus necesidades: seguro médico, cheques de comida y guardería, tarjeta de transporte, programas de formación vinculados a su desarrollo profesional y plan de compra de acciones para favorecer la participación en el capital social de ACCIONA.

Durante el ejercicio 2022, ACCIONA ha puesto a disposición de sus empleados los siguientes beneficios:



Seguro médico para los empleados, sus cónyuges e hijos.



Cheques de comida destinados a aquellos que no disfruten actualmente de comedor de empresa o beneficio similar.



Cheques guardería dirigidos a aquellos empleados con hijos de 0 a 3 años que necesitan ese servicio.



Tarjeta transporte para aquellos empleados que adquieren su billete o abono transporte (bus y metro) con una tarjeta fiscalmente exenta con los límites establecidos legalmente.



Programas de formación y capacitación a lo largo de 2022, en los que el empleado puede elegir aquellos vinculados a su puesto de trabajo y desarrollo profesional.



Plan Accionistas destinado a cualquier empleado del Grupo ACCIONA en España.



Seguro de Vida y Seguro de Accidentes: en 2022, se ha incluido como novedad la posibilidad de contratar estos dos nuevos productos sin ventaja fiscal desde la herramienta donde se gestiona la contratación de productos bajo el Plan de Retribución Flexible. Ambos productos serán complementarios y de cobertura adicional a los seguros que pueda tener definidos ACCIONA para sus profesionales.

El Plan Accionistas vigente en la actualidad tiene como objetivo facilitar la participación en el accionariado de la compañía. Se trata de un programa voluntario que permite redistribuir parte de la retribución dineraria variable y/o fija con un límite de 12.000 euros anuales mediante la entrega de acciones de la organización de acuerdo con el actual marco normativo, que favorece fiscalmente este tipo de planes. Este plan está dirigido a todos los empleados de ACCIONA con residencia fiscal en España para participar en el capital social de la compañía.

La participación en el Plan Accionistas fue de 397 empleados, ascendiendo a 18.099 el número de acciones de ACCIONA, S.A. entregadas bajo el plan.

POLÍTICA DE SELECCIÓN

La función de selección tiene como misión captar el mejor talento en el momento adecuado, creando estrategias innovadoras y competitivas que permitan posicionar a ACCIONA en el mercado como empleador de referencia y ofrecer una experiencia diferencial a sus candidatos. La función se articula en cuatro pilares clave:

- **Marca como empleador.** La reputación de ACCIONA como empleador se enmarca en la apuesta por la empleabilidad sostenible, la identificación temprana de talento, la inversión en el desarrollo de los empleados y la oferta de oportunidades a nivel internacional. ACCIONA ha renovado la certificación Top Employer, que reconoce a la compañía como una de las mejores empresas para trabajar en España y ha logrado la certificación en Canadá, Estados Unidos, Brasil, México y Australia, así como la obtención del sello continental en Norteamérica.
- **Canales de Atracción de Talento.** La organización diseña estrategias innovadoras que aseguran la visibilidad de sus ofertas a nivel global y local, respondiendo al amplio portfolio de perfiles y a su compromiso con la diversidad y siempre conectada con el mercado para identificar tendencias y mejores prácticas.
- **Metodología de Selección.** Aplicamos la misma metodología a nivel global asegurando consistencia y altos estándares de calidad en todos sus procesos.
- **Experiencia del candidato.** La compañía valora a las personas, conecta con el talento y aprecia la diversidad. Y por ello reevalúa sus procesos de manera continua, poniendo la experiencia del candidato en el centro.



Con el modelo de creación de una cantera global se da respuesta a las necesidades de ACCIONA en el medio y largo plazo, generando la atracción de talento desde los inicios de la carrera profesional para crear un entorno de oportunidades que promueven el desarrollo dentro de ACCIONA.

Se han desarrollado diferentes programas que ponen en práctica este modelo:

- **Programa Academy:** en él, los jóvenes estudiantes tienen la oportunidad de ampliar su red al entrar en contacto con empleados de ACCIONA para formarse en *soft skills* y conceptos de sostenibilidad a través de retos prácticos adaptados a la realidad de la compañía. En 2022 se desplegaron cinco nuevas ediciones en España, México, Chile, Perú y Brasil con 130 participantes.
- **Programa de Becarios:** su objetivo es poner en práctica los conocimientos adquiridos en la universidad activando la posibilidad de iniciar su carrera profesional dentro de la compañía. En 2022 se incorporaron globalmente 426 becarios.



PROGRAMA GLOBAL DE GRADUADOS

El programa está dirigido a los recién licenciados (con hasta dos años de experiencia laboral) para la obtención de una titulación de posgrado impartida por una escuela de negocios que proporciona conocimientos, habilidades y herramientas para descubrir su potencial en su primera etapa profesional.

Una vez completado el primer año en la compañía, los graduados comienzan una titulación de postgrado, impartida por ICADE, que les proporciona conocimientos, habilidades y herramientas para descubrir y sacarle el máximo rendimiento a su potencial en esta primera etapa profesional.

La formación se divide en cuatro módulos (Sustainability, Finance & Strategy, Project Management y Future Societies) y a través de ellos adquieren una base de conocimientos y habilidades transversales para poner en práctica en cualquier contexto profesional de ACCIONA.

En total, 141 graduados han participado en la tercera edición de este programa global que finalizó en octubre de 2022.

→ EVOLUCIÓN DE NUEVAS INCORPORACIONES POR LÍNEA DE NEGOCIO (N.º DE EMPLEADOS)

	2021			2022		
	Hombre	Mujer	TOTAL	Hombre	Mujer	TOTAL
Energía	264	128	392	308	159	467
Infraestructuras	7.080	1.391	8.471	8.239	1.506	9.745
• Construcción*	4.776	767	5.543	6.573	1.022	7.595
• Concesiones	17	15	32	18	10	28
• Agua	1.543	314	1.857	1.083	251	1.334
• Otros negocios de infraestructura	744	295	1.039	565	223	788
Otros negocios*	4.649	3.274	7.923	6.274	4.500	10.774
TOTAL NUEVAS CONTRATACIONES	11.993	4.793	16.786	14.821	6.165	20.986

* El gran volumen de altas se debe a la temporalidad de los contratos y los ciclos de contratación, que dependen de los proyectos.

Diversidad e inclusión

→ DIVERSIDAD Y CONDICIONES LABORALES

SOLUCIONES ACCIONA	MATERIALIDAD DE IMPACTO	MATERIALIDAD FINANCIERA	
	RESULTADO DEL ASUNTO ANALIZADO	RIESGO	OPORTUNIDAD
	Importante	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor carga regulatoria • Pérdida de confianza por incumplimiento de objetivos corporativos 	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento de los ingresos • Aumento del valor de los activos
	Importante	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento del coste operacional • Mayor carga regulatoria 	<ul style="list-style-type: none"> • Reducción del coste de operación • Aumento de ingresos
	Importante	<ul style="list-style-type: none"> • Reducción de Ingresos • Pérdida de cuota de mercado 	<ul style="list-style-type: none"> • Reducción del coste de operación
	Importante	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor carga regulatoria 	<ul style="list-style-type: none"> • Posicionamiento frente a una mayor carga regulatoria

MEDIA DE ACCIONA: INFORMATIVO

Las empresas conocen el valor de la diversidad en términos de resultados y de justicia social. Se ha avanzado mucho, pero aún queda un gran trabajo por hacer. Aunque la diversidad está presente en las plantillas de las organizaciones, la inclusión entendida como la habilidad de los equipos para transformar la diversidad en resultado no se produce de forma espontánea.

Sabemos por crisis pasadas que el componente crítico para recuperarse y superarlas es la resiliencia. La resiliencia hace posible ampliar la visión de una organización ante los efectos disruptivos de las crisis e identificar en su fuerza laboral activos que signifiquen oportunidad, recuperación y sostenibilidad. Por ello, la diversidad -y específicamente la inclusión- son parte fundamental de la estrategia, ya que contribuyen a crear organizaciones resilientes capaces de anticiparse a los cambios y generar soluciones innovadoras para dar respuesta a entornos complejos y en constante evolución.

Hacer frente a los desafíos del desarrollo sostenible es posible gracias al talento, compromiso y liderazgo de las personas. Por ello, ACCIONA entiende la diversidad como fuente de talento que aporta ventajas competitivas clave para diferenciarse. Considera, además, la equidad y la inclusión como prioridades en la gestión de personas y activos indispensables para impulsar el desarrollo sostenible, la defensa de los Derechos Humanos y el cumplimiento de la agenda 2030.

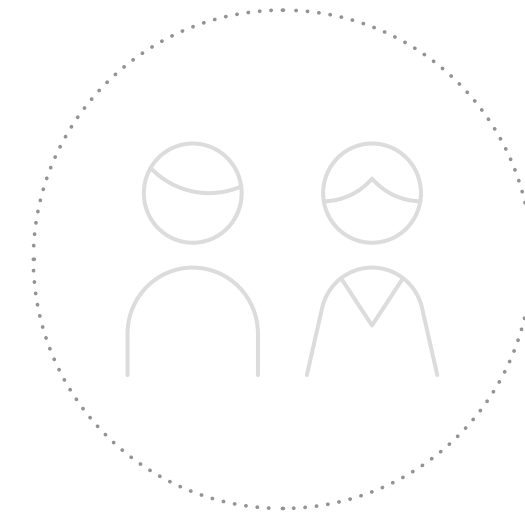
La inclusión de la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión en el modelo de gestión de personas consolida los compromisos asumidos por la compañía en el desarrollo de un talento diverso, en el trato respetuoso, la igualdad de oportunidades y en la promoción de la cohesión social mediante la equidad y la inclusión.

La Política de Diversidad, Equidad e Inclusión, junto con la Política de Derechos Humanos y el Código de Conducta de ACCIONA, fomentan la igualdad de oportunidades real y no aceptan ningún tipo de discriminación en el ámbito profesional por motivos de edad, raza, etnia, color, ascendencia nacional, género, orientación sexual, identidad de género, estado civil, responsabilidades familiares, discapacidad, situaciones médicas sensibles, origen social, religión, opinión política, formación, bagaje, opciones de empleo, o cualquier otra condición.

La Gerencia de Diversidad e Inclusión a nivel global y las personas responsables del área de Diversidad e Inclusión en los negocios conforman la estructura organizativa responsable de implantar, revisar y supervisar el cumplimiento de esta política, impulsar las acciones en Equidad e Inclusión y velar por la consecución de los objetivos.

LA DIFERENCIA SOSTENIBLE

ACCIONA la componen 45.892 personas de 140 nacionalidades que contribuyen al desarrollo de las capacidades de anticipación, resolución de problemas y adaptación frente a los cambios que demandan los entornos en los más de 40 países en que la compañía está presente y en los que el modelo de negocio permite estar muy cerca de sus clientes, sus grupos de interés y del talento local.



→ ACCIONA ESTÁ FORMADA POR 45.892 PERSONAS

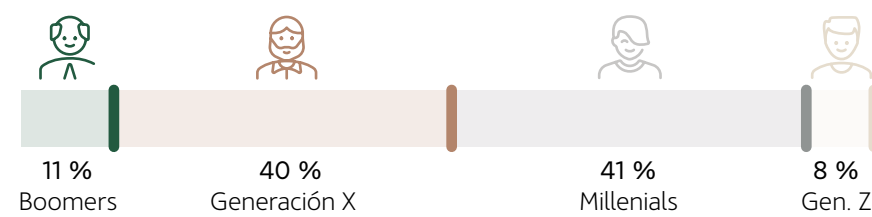
Diversidad e impacto local



Diversidad de género



Diversidad generacional



Discapacidad



A través de herramientas digitales, el sistema de seguimiento y reporte permite progresar continuamente en la identificación de indicadores de diversidad y poner a disposición de los *managers* esta información en tiempo real y vinculada a sus objetivos de personas. De esta forma pueden gestionar la diversidad de sus equipos y hacer un seguimiento de la consecución de los objetivos. En 2022 se ha avanzado en la mejora de la calidad del dato y en la identificación de nuevos indicadores que permitan a los *managers* de la compañía tomar mejores decisiones basadas en datos con el fin de fomentar la resiliencia de sus equipos y prosperar en todos los entornos en los que operan.

Diversidad de género

ACCIONA promueve la inclusión plena de la mujer y su liderazgo. Es importante tener en cuenta que la compañía opera en actividades en las que la mujer está representada en menor proporción y que, por ello, desarrolla iniciativas que contribuyan a transformar el lugar de trabajo para hacerlo más equitativo en cuestión de género.

Con este fin, se fomenta una cultura inclusiva con comportamientos que ayuden a eliminar las barreras que dificultan la igualdad de oportunidades y que se revisa de forma continua, desarrollando programas específicos allí donde se precise para impulsar la atracción, retención y promoción de talento en las distintas etapas de la carrera profesional de las mujeres.

PROGRAMAS PARA IMPULSAR EL LIDERAZGO FEMENINO

01

Programa global de aceleración para mujeres con potencial.

En 2022 se ha desarrollado la tercera edición de este programa de alcance global en el que participaron 51 mujeres de nueve países. La iniciativa tiene como objetivo impulsar el desarrollo y acelerar la carrera de las profesionales de la compañía con un rol técnico e identificadas como de alto potencial. El programa consta de cinco sesiones en competencias clave, sesión de acciones *on the job* y *mentoring*.

02

Programa de Desarrollo de Mujeres de Alto Potencial (PDMAP).

Creado en colaboración con la Escuela de Organización Industrial (EOI), está dirigido a mujeres con una clara proyección de carrera en la compañía en posiciones previas a gerencia. En la nueva edición de 2022, 17 empleadas han finalizado exitosamente el programa.

03

IWAT (International Women Acceleration Track).

Arrancó en 2022 y en su primera edición participaron 30 mujeres gerentes *junior* de nueve países. El objetivo de este programa global es impulsar la carrera de estas profesionales representando la realidad internacional de todos los negocios. Ha sido codiseñado a través de la alianza estratégica de ACCIONA con la *Florida International University* y la Universidad Nebrija.

04

Programa global de *mentoring* para mujeres predirectivas.

En la segunda edición del programa han participado 29 mujeres gerentes *senior* con objeto de impulsar el talento femenino y el liderazgo de las mujeres de ACCIONA.

En lo relativo a contratación, ACCIONA ha fomentado en 2022 los contratos a mujeres o garantizado la inclusión del currículum de, al menos, una mujer en todos los procesos de selección.

Estas acciones están en línea con los objetivos trazados para incrementar el número de mujeres en puestos de dirección y de gerencia, lograr la equidad salarial e impulsar programas de liderazgo de las mujeres. La consecución de estos objetivos está ligada al bono de forma que impacta directamente en la retribución variable de todas aquellas personas de la compañía que se benefician de ella.

A cierre de 2022, la fracción de mujeres en posiciones de dirección y gerencia a nivel global es de 22,19 % frente al 21,7 % de 2021. En algunos países en los que la compañía está presente como España, Canadá, Noruega, Sudáfrica, Nueva Zelanda y Perú se supera el porcentaje del 25 %.

→ MUJERES EN LA PLANTILLA

	2021	2022	VARIACIÓN 2021 - 2022
% mujeres en plantilla sobre total de la plantilla	27,33 %	27,32 %	-0,04 %
% mujeres en posiciones de dirección y gerencia sobre el total de posiciones de dirección y gerencia	21,7 %	22,19 %	+2,26 %
• Directivas	18,6 %	16,95 %	-8,87 %
• Gerentes	22,1 %	22,76 %	+2,99 %
% mujeres gerentes junior sobre el total de gerentes junior	24,2 %	24,53 %	+1,36 %
% Mujeres directivas y gerentes en posiciones generadoras de negocio (Áreas de producción y desarrollo de negocio)	15 %	15,29 %	+1,93 %
% mujeres STEM sobre el total de personas STEM	20,6 %	19,29 %	-6,36 %
% de mujeres en posiciones técnicas sobre total Técnicos	32,4 %	31,62 %	-2,41 %
% mujeres en el total colectivo titulado	29,6 %	34,10 %	+15,20 %

SOSTENIBL@S 50:50

Los proyectos “Sostenibl@s 50:50” de ACCIONA pretenden potenciar activamente la participación y el liderazgo de mujeres en la actividad de la compañía y sus centros de producción. Para ello, se llevan a cabo políticas y programas de *re/up-skilling*, a través de los que se consigue:

1. Identificar el talento femenino local y promocionar el talento interno hacia posiciones clave.
2. Reconvertir perfiles hacia personal cualificado de obra y darles una oportunidad laboral.
3. Mejorar la empleabilidad de las mujeres al introducirlas en sectores clave de la economía.
4. Generar modelos replicables por otras mujeres, contribuyendo a eliminar los aún persistentes estereotipos sobre la presencia femenina en determinadas actividades.

→ SOSTENIBL@S 50:50 Proyectos en marcha en INFRAESTRUCTURAS Y ENERGÍA



Proyecto Mujeres en el Istmo Energía

MÉXICO

Programa de captación, selección y desarrollo para mujeres ingenieras en el área de mantenimiento y operación. En 2022 se ha lanzado la segunda edición de este programa que incorpora a 6 mujeres ingenieras.



Proyecto Ágora Energía

ESPAÑA

Programa para la inclusión de mujeres dentro del área de Producción Eólica en posiciones identificadas.



Hotel Meliá Lisboa

PORTUGAL

Para el desarrollo de este proyecto se contará con un equipo 50:50 para gestionar la construcción de un hotel 5 estrellas de la cadena Meliá en Lisboa.



Proyecto Palma de Mallorca

ESPAÑA

Se ha creado un equipo integrado por un 50 % de mujeres que incluso ocupan posiciones tradicionalmente masculinas como la de encargada de obra.



Sala Cuna del hospital Marga Marga

CHILE

Construida por un equipo de 35 mujeres, es el resultado de un proyecto pionero en capacitación de mano de obra femenina mediante el que se ha formado a 120 mujeres. Se trata de la primera obra de infraestructura pública en Chile con enfoque de género y a la que el Ministerio de Vivienda del país ha otorgado el sello Mujer en la Construcción. Ha recibido también el premio Mujer Construye 2021 de la Cámara Chilena de la Construcción y el reconocimiento Organización que Inspira 2021 de la Red Mujeres Alta Dirección.



L6 Sao Paulo Metro

BRASIL

Bajo el programa Mujeres en la Construcción, en 2022 se puso en marcha una fábrica de dovelas en la que más del 50 % de los puestos están ocupados por mujeres.



Proyecto Energía

CHILE

En colaboración con universidades cercanas, se ha creado un equipo de talento femenino para operadoras de mantenimiento local en los diferentes parques y plantas en operación en Chile.



ACCIONA Energía



Infraestructuras



Proyecto Aeropuerto de Sidney

AUSTRALIA

En esta iniciativa de ACCIONA participa un equipo de 17 mujeres conductoras de maquinaria pesada en las obras de movimiento de tierras.

En España, todas las líneas de negocio están cubiertas por Planes de Igualdad conforme a la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, suscritos con los sindicatos más representativos y en los que se reportan y evalúan conjuntamente los resultados de forma semestral. Todos los Planes de Igualdad se encuentran a disposición de todas las personas de la compañía en la intranet.

Los negocios de Ingeniería, Facility Services y Energía también ostentan el distintivo de igualdad, que ha sido renovado en 2022. Existen mecanismos similares implantados en otros países en los que ACCIONA está presente como es el caso de Chile, que en 2022 ha obtenido la Certificación de la Norma 3262 de Equidad de Género y Conciliación de la Vida Laboral Familiar y Personal.

Para refrendar el compromiso con la igualdad efectiva de oportunidades, se llevan a cabo iniciativas de comunicación y sensibilización dando visibilidad a las profesionales de la compañía y a los proyectos liderados por mujeres, reconociendo su liderazgo y su papel como referente.

ACCIONA es firmante de los Women's Empowerment Principles del Pacto Mundial de la ONU, una iniciativa que aboga por la igualdad de género real y efectiva a través del trabajo con siete principios de actuación en los ámbitos laboral, social, educativo y de salud y el bienestar.

Como empresa socia del Pacto Mundial, en 2020 ACCIONA se adhirió al proyecto Target Gender Equality para acelerar la contribución al ODS 5 que persigue la igualdad de género.



Análisis de equidad retributiva

En 2022, ACCIONA ha seguido trabajando en su compromiso de eliminar las situaciones de inequidad salarial por género. Existe en esa línea un plan de acción definido que engloba las siguientes actuaciones:

- Análisis periódicos de los indicadores de equidad de género para identificar situaciones retributivas no equitativas mediante el proceso de revisión de cada unidad de negocio.
- Seguimiento periódico de la orientación y dirección de la compañía, en el que se evalúa el progreso de cada unidad de negocio, país y nivel organizativo con respecto a posibles situaciones de inequidad salarial.

Los análisis de equidad de género parten de una metodología basada en las mejores prácticas internacionales de manera global y ponderada. De acuerdo con la definición de "equidad salarial", se aíslan del análisis todas aquellas variables que puedan explicar el salario de una persona más allá del género. Se tienen en cuenta las variables de país, negocio, clasificación profesional y convenio colectivo aplicable. Además, se utiliza un mapa de niveles para agrupar los roles de negocio y de soporte. Para el nivel directivo, se ha realizado un desglose en función del nivel de reporte (D1, D2, D3, D4 y D5), consiguiendo aislar posibles desviaciones.

Esta estimación determina segmentos de población homogéneos (clústeres de comparación) sobre los que se realiza una medición de las diferencias salariales entre hombres y mujeres con un alto nivel de fiabilidad en que las brechas retributivas por género se abordan con efectividad.

Para determinar la equidad de cada segmento se utiliza la siguiente fórmula:

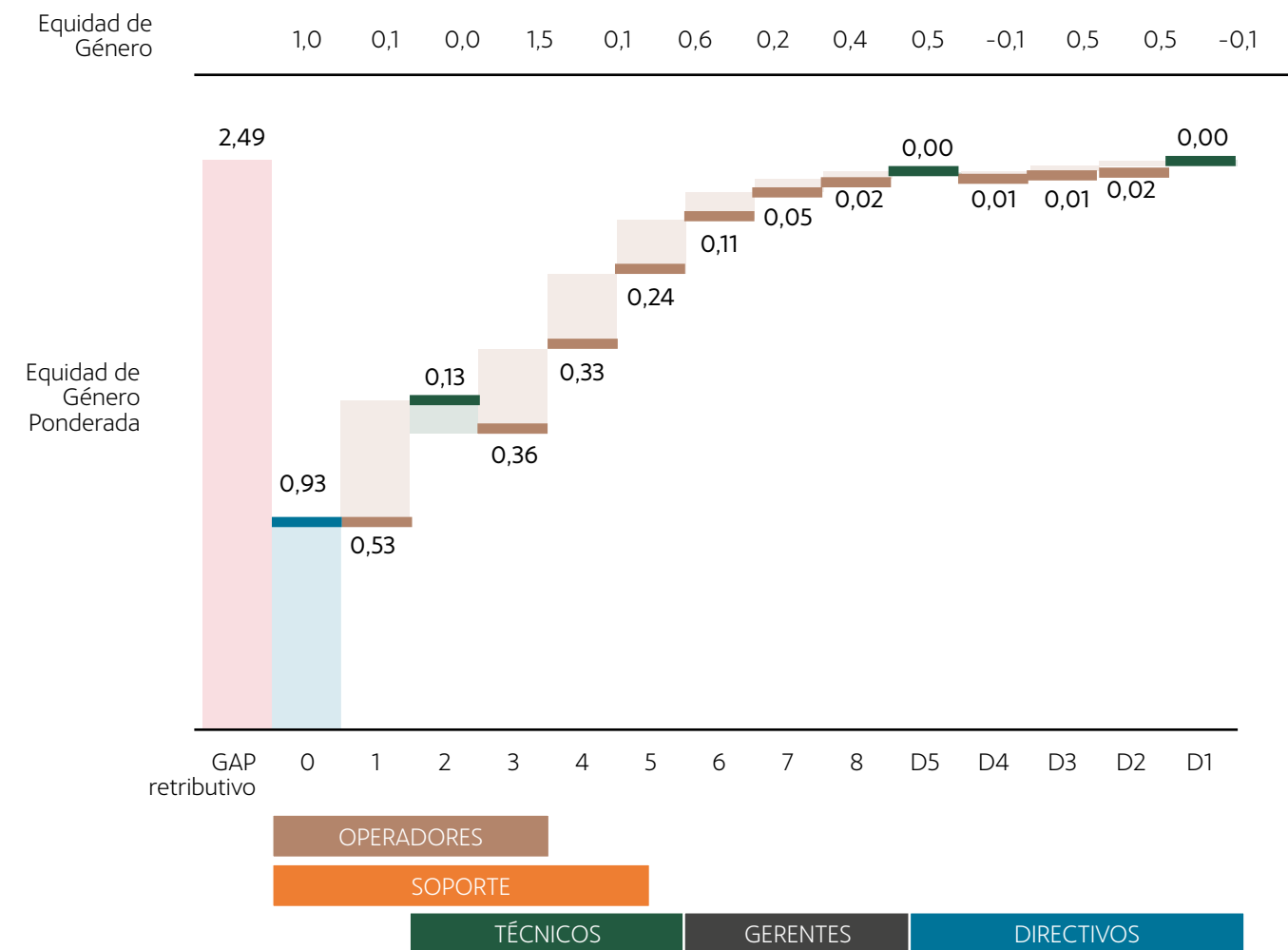
$$\text{Equidad salarial por segmento} = \frac{\left(\text{media del salario fijo de los hombres} - \text{media del salario fijo de las mujeres} \right)}{\text{media del salario fijo de los hombres}}$$

Para el cálculo de la brecha global, se pondera este indicador en función del peso de cada uno de los colectivos (clúster de comparación).

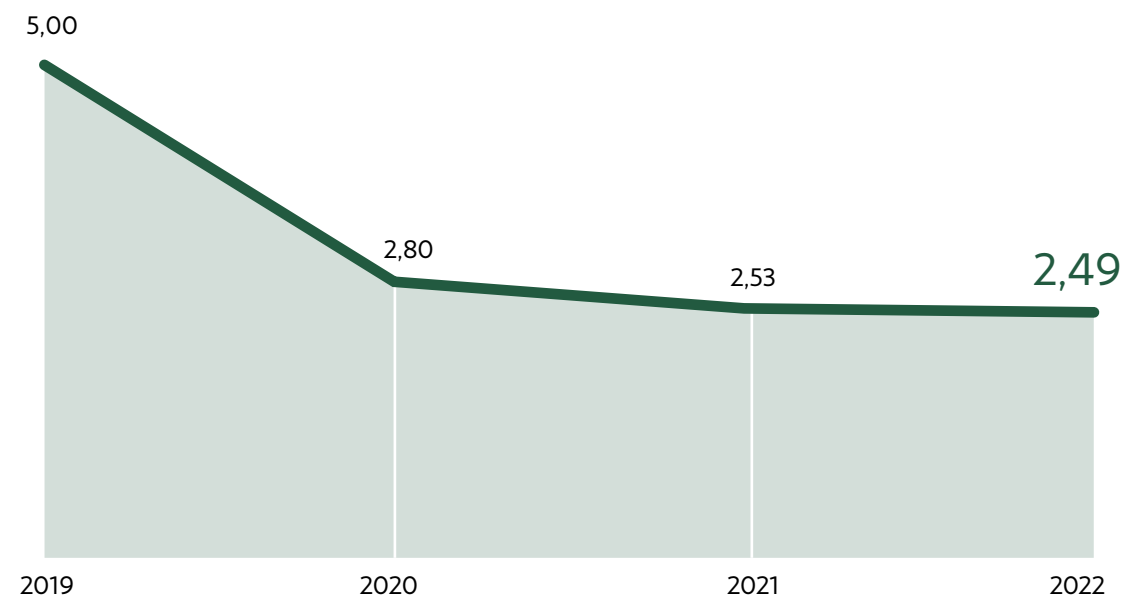
En 2022, ACCIONA ha reportado un *gap* retributivo entre mujeres y hombres a escala global del 2,49 %, mejorando ligeramente el dato reportado en el ejercicio anterior en un 0,04 pb (2,53 % en 2021).

DESDE EL AÑO 2019, SE HA REDUCIDO LA BRECHA SALARIAL UN 51 % (DE 5 A 2,49 %)

→ ANÁLISIS DE EQUIDAD RETRIBUTIVA POR GÉNERO 'Equal Pay'. Datos en porcentajes



→ **EVOLUCIÓN DE EQUIDAD RETRIBUTIVA POR GÉNERO**
Brecha de género en porcentaje



Con esta información, se estudian los datos por línea de negocio y nivel de responsabilidad para definir si existe brecha de género en trabajos de igual actividad o si la diferencia se debe a cualquier otra causa (antigüedad, rendimiento, resultados, etc.) El objetivo es eliminar los casos que se pudiesen detectar algún caso de desigualdad.

Mediante el proceso de revisión salarial, cada año también se realiza un análisis específico de las situaciones retributivas no equitativas. Este plan de acción cuenta con el seguimiento periódico de la dirección, que evalúa el progreso en cada nivel de la organización.

Inclusión de personas con discapacidad

Como desarrollador de infraestructuras sostenibles con valor para todas las personas, la compañía está comprometida con la creación de entornos inclusivos, sin barreras y facilitadores de la participación de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades.

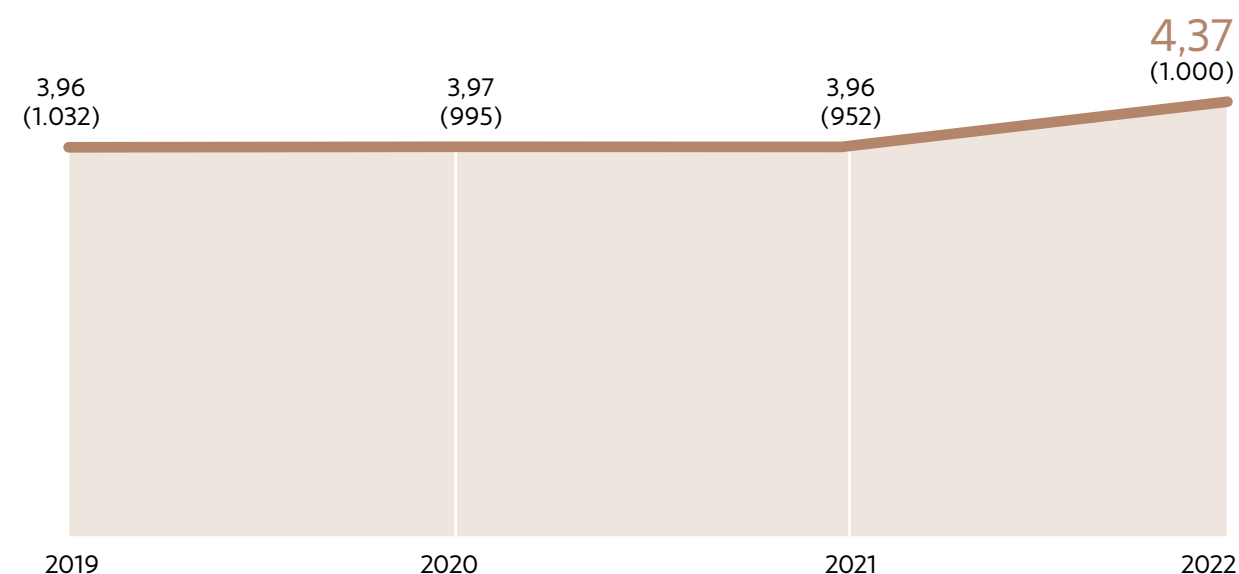
Para hacer la mejor contribución posible, ACCIONA cuenta con el talento que aportan las personas con discapacidad. En este sentido, el Plan Director de Sostenibilidad ha trazado el objetivo de incrementar el porcentaje de personas con discapacidad en su plantilla al 5 % en España para 2025 y al 2 % -o siempre por encima del marco legal- en países clave. Para ello, ACCIONA realiza una revisión continua de los procesos actuando en las siguientes líneas:

- Accesibilidad de las vacantes de empleo de la compañía.
- Identificación de posiciones inclusivas.
- Desarrollo de programas globales de formación en discapacidad, talleres de sensibilización y acciones formativas en los que se tratan las oportunidades y ventajas que presenta la incorporación de personas con discapacidad y se pone foco en la identificación y eliminación de las barreras actitudinales.
- Contratación y acogida con acciones más allá de la adaptación del puesto con el objetivo de mejorar la experiencia de incorporación, la accesibilidad a los contenidos digitales y la inclusión de las personas con discapacidad para que puedan participar de la actividad laboral en igualdad de condiciones.

Evolución de contratación de personas con discapacidad

El número de empleados en España, tanto en empleo directo como indirecto, con una discapacidad mayor o igual al 33 % ha llegado hasta las 1.000 personas en 2022, frente a los 952 en 2021. Sobre el total de la plantilla, la cifra representa un 4,37 % comparado con el 3,96 % de 2021. El 3,84 % correspondió a empleo directo y el resto procede de la contribución a través de compras a Centros Especiales de Empleo y donaciones a entidades del tercer sector.

→ **EVOLUCIÓN DE CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**
Porcentaje del total



La compañía mantiene el certificado Bequal –con calificación Bequal Plus– que garantiza el cumplimiento de la ley y el compromiso de ACCIONA con las políticas inclusivas de discapacidad a través de una auditoría externa.

ACCIONA es empresa miembro de la Red Iberoamericana de Empresas Inclusivas que reúne a empresas comprometidas con la discapacidad con entidades públicas y privadas que promueven los derechos de las personas con discapacidad. Su objetivo es fomentar una nueva cultura empresarial que valore lo que la diversidad aporta al mercado y que promueva equipos de trabajo inclusivos.

ACCIONA forma parte del grupo de acción Empresas por la Equidad, la Diversidad y la Inclusión promovido por Fundación Randstad para activar la movilización por la integración de la diversidad, la discapacidad y el empleo.



PROGRAMAS PARA IMPULSAR LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

01

Programa Personas:

iniciativa de inclusión para jóvenes con discapacidad recién salidos de la Universidad. En México, gracias a este programa, 16 jóvenes recién graduados reciben formación específica para desarrollar sus habilidades y obtienen su primera oportunidad laboral en las divisiones de Infraestructuras y Energía. Esta iniciativa ha sido posible gracias a alianzas estratégicas con instituciones públicas. En Australia, en colaboración con Australian Network on Disability, nueve jóvenes becarios se han incorporado en diversas áreas de la división de Infraestructuras. En España, dos becarios con discapacidad se han incorporado en colaboración con Fundación ONCE y CRUE.

02

Programa + Diversos + Capaces:

programa de inclusión laboral para ayudar al empleo de personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual. La digitalización ha supuesto que muchos de los trabajos que desempeñaban se hayan discontinuado, lo que también abre nuevos caminos. A través de este programa, ACCIONA identifica tareas secuenciales que pueden representar oportunidades laborales para personas con discapacidad intelectual. La iniciativa se desarrolla en colaboración con fundaciones expertas en discapacidad intelectual que dan apoyo en la búsqueda de los perfiles y en la sensibilización a los equipos que los acogen. Desde el inicio del programa se han incorporado tres personas con discapacidad intelectual en las áreas de recursos humanos y administración.

Inclusión de minorías y personas en riesgo de exclusión social

ACCIONA está presente en más de 40 países y, como compañía y empleadora, es consciente de su papel en las comunidades en las que opera. De acuerdo con su Código de Conducta y sus políticas, respeta los derechos de las comunidades locales y de quienes viven y trabajan en ellas de acuerdo con las normas internacionales de derechos humanos, esforzándose por crear impactos positivos que mejoren la vida de las personas en los territorios. Para ello, ACCIONA forma parte de diferentes programas de impulso de la contratación laboral de personas en situación de vulnerabilidad.

Las iniciativas más destacables durante 2022 en el ámbito de la inclusión laboral de personas con discapacidad y otros grupos vulnerables han sido:

- 502 personas contratadas desde el inicio del programa con Fundación Inserta con la que se colabora en el ámbito nacional para la inserción laboral de personas con discapacidad.
- 187 personas contratadas a través de la Fundación Integra en el ámbito nacional a través de la inserción de personas con discapacidad, parados de larga duración y víctimas de violencia de género.
- Colaboración con organizaciones no gubernamentales e instituciones que trabajan por la inclusión laboral de los grupos más vulnerables en las geografías en las que la compañía está presente.

- Colaboración con la iniciativa Empresas por una Sociedad libre de Violencia de Género, desde su puesta en marcha en 2012. Como empresa adherida, la compañía está comprometida en el fomento de la inclusión laboral de mujeres víctima de violencia de género y, para ello, apoya el trabajo de fundaciones como Integra y Cruz Roja.
- Incorporación en Perú al proyecto Emprendimiento y Empleabilidad con Mujeres de Lima Metropolitana, una iniciativa en colaboración con la Cámara de Comercio de España en Perú y la ONG Cesal, que promueve la inserción de mujeres que han sido víctimas de violencia de género en el mercado laboral.
- Creación de un programa de inclusión laboral de personas migrantes en la división de Infraestructuras de Australia.
- Establecimiento de un acuerdo con la Comisión Mexicana de Ayuda a Refugiados (COMAR) y la organización civil Ayuda en Acción México para la inclusión laboral de mujeres migrantes en el negocio de *Facility Services*.

Un total de 20 etnias forman parte de la plantilla de la compañía. En este sentido, ACCIONA incentiva la contratación local y protege a las minorías (requisitos B-BBEE en Sudáfrica, *First Nations* en Canadá, indígenas en Australia, colectivos inmigrantes en Oriente Medio y Asia y otras comunidades). Para promover la inclusión laboral de estos grupos, desarrolla planes específicos en sus proyectos que incluyen formación, sensibilización, eliminación de barreras, contratación laboral y colaboración con organismos e instituciones.

CONCIENCIACIÓN Y DESARROLLO DE HABILIDADES EN DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

Integrada en la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión, la formación en diversidad e inclusión es una pieza fundamental de sensibilización. Proporciona herramientas que ayudan a desarrollar habilidades y comportamientos que contribuyen a eliminar barreras, fomentar un liderazgo inclusivo consciente y crear un lugar de trabajo en el que la diversidad aporte valor.

ACCIONA desarrolla iniciativas formativas en igualdad, diversidad e inclusión, sesgos, no discriminación y multiculturalidad a través de diversos itinerarios formativos con el fin de crear una cultura y un entorno más inclusivo. En 2022 se han impartido un total de 13.170 horas frente a las 10.778 horas de 2021.

Redes internas de Diversidad e Inclusión

A través de las redes internas de Diversidad e Inclusión, la compañía extiende las buenas prácticas a toda la organización. Las redes internas de empleados son grupos liderados por trabajadores que fomentan un lugar de trabajo diverso, inclusivo y alineado con la misión, los valores, las metas y los objetivos de la compañía. Una de las mayores ventajas de estas redes es la capacidad para conectar a personas de distintas sedes, grupos organizativos, funciones, departamentos y niveles, favoreciendo la creación de un sentido de comunidad y pertenencia.

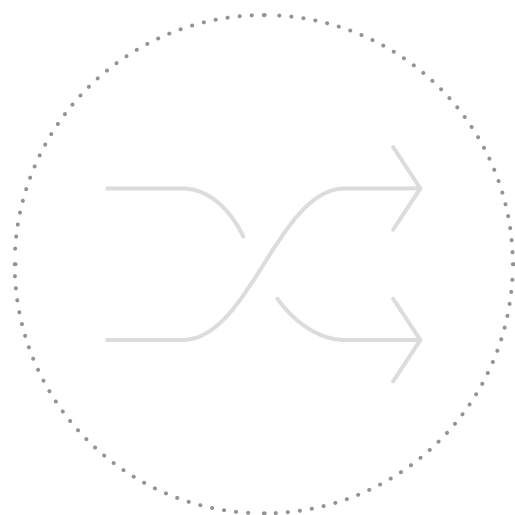
Las redes que impulsan las políticas y los programas de diversidad cuentan con Comités de Diversidad en todos los negocios y países estratégicos. ACCIONA cuenta actualmente con 13 comités tras la constitución en 2022 del comité de Perú. Se trata de grupos de empleados que representan a todos los colectivos y actúan como una red de embajadores: recogen la información de su entorno, comparten buenas prácticas y generan propuestas e iniciativas en materia de diversidad, equidad e inclusión. Su papel es escalar la estrategia global y adaptarla a la realidad local.

→ PAÍSES CON COMITÉS DE DIVERSIDAD



En Australia, ACCIONA cuenta con la *Diversity Network*, red interna para promover un entorno de trabajo inclusivo e impulsar las buenas prácticas en materia de diversidad, equidad e inclusión en la división de Infraestructuras del país.

El programa WIRE (*Women In Renewable Energy*) es una red interna en la división de Energía de la compañía que cuenta con el fin de compartir conocimientos, desarrollar capacidades y dar visibilidad a las mujeres.



Entornos transformadores

El entorno laboral es un escenario de oportunidad para la transformación de la cultura de empresa. Determina el funcionamiento, la comunicación, la colaboración, la motivación y, por ende, el resultado de las organizaciones. Para poder aprovechar las oportunidades que pueden brindar los entornos laborales, en ACCIONA se potencia un ambiente de trabajo diverso e inclusivo, colaborativo e innovador, adaptado a las nuevas formas de trabajar y a los futuros desafíos con la tecnología como facilitador.

ACCIONA apuesta por entornos de trabajo seguros, innovadores, flexibles y medioambientalmente eficientes que procuran el bienestar de sus profesionales y que contribuyen positivamente al ambiente laboral y al entorno. En 2022, la inauguración de la nueva sede denominada CAMPUS ACCIONA MADRID ha supuesto un hecho relevante para la compañía al hacer tangible la conexión entre la cultura organizativa y el entorno laboral. Con este objetivo, la compañía trabaja para extender el modelo del CAMPUS ACCIONA MADRID al resto de territorios donde está presente.

CAMPUS ACCIONA

Durante 2022 se han inaugurado las nuevas oficinas de ACCIONA en Madrid bajo el nombre CAMPUS ACCIONA MADRID. Todos los edificios principales cuentan al menos con certificación LEED Oro y WELL Oro, aunque en la mayoría de los casos se llega a platino en ambas certificaciones, obtenidas a través de un proyecto de gestión ambiental y social holístico que tiene en cuenta aspectos relacionados con: climatización, materiales de construcción, nutrición, luz suficiente, vistas naturales, cuidado mental, confort térmico, agua, acústica adecuada, salud física y movimiento, apoyo comunitario, innovación y sonido.

El CAMPUS ACCIONA MADRID asegura espacios de trabajo saludables y ecológicos que fomentan un sentido de bienestar en las personas que se encuentren realizando su trabajo.

En línea con el propósito regenerativo de ACCIONA, todos los edificios del CAMPUS ACCIONA MADRID son de consumo nZEB (*nearly Zero-Energy Building*). En los edificios 6,7, 8, 9 y 11 del CAMPUS se utiliza energía fotovoltaica que genera aproximadamente 1 GWh al año. Además, el Edificio 7 utiliza un sistema de climatización basado integralmente en su instalación geotérmica.

Con el fin de descarbonizar la instalación, cuenta con un sistema que recoge y recicla la gran cantidad de calor producido por un CPD (Centro de Procesamiento de Datos) instalado en el terreno del CAMPUS antes de su compra por ACCIONA. El calor recuperado se distribuye en forma de agua caliente a varios edificios y servicios adicionales del CAMPUS. Para los sistemas de refrigeración, se utilizan refrigerantes de bajo Potencial de Calentamiento Global (PCG).

El suministro eléctrico de las instalaciones es 100 % renovable (alcance 2). Con todas estas medidas, se ha conseguido una reducción de emisiones de CO₂ de 2.388 TCO₂E / año, con un ahorro combinado de 1.260.000 kWh.

ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

La compañía apuesta por la integración de la vida personal y profesional como palanca para fomentar la igualdad y, por ello, cuenta con medidas de apoyo a las familias, más allá del cumplimiento de la ley, en los negocios y en las diferentes geografías donde está presente.

Se ha desarrollado un programa de apoyo a madres y padres con medidas universales y un enfoque basado en corresponsabilidad. Las principales medidas implantadas son:

- Programa de apoyo a embarazadas con jornadas laborales de seis horas sin reducción de salario, plazas de aparcamiento y ayuda económica para desplazamiento a pruebas médicas.
- Permiso parental retribuido para el cuidador principal, superior al mínimo legal, de hasta 19 semanas que alternativamente se puede disfrutar de forma parcial.
- Permiso parental retribuido para el cuidador no principal -también superior al mínimo legal exigido- de hasta 19 semanas, que alternativamente se puede disfrutar de forma parcial.
- Programa para progenitores de hijos con enfermedad grave con jornada parcial sin reducción salarial y complementario a los marcos legales de cada país.
- Mejora de la política de anticipos para casos relacionados con el cuidado de los hijos.

Estas medidas se complementan con otras ya existentes como Home Office, flexibilidad en los horarios de entrada y salida, jornadas continuas y opciones de trabajo a tiempo parcial, así como servicios de comedor, centros médicos, salas de lactancia, ayudas a guarderías, fisioterapia y club de deporte en las sedes. En países como Australia, Canadá, Estados Unidos y Sudáfrica, existen medidas de flexibilidad de las jornadas por maternidad/paternidad y por cuidado de hijos superiores a los mínimos legales.

HOME OFFICE

El modelo de Home Office de ACCIONA puesto en marcha durante 2021 se enmarca en la estrategia PEOPLE de mejorar el entorno de las personas introduciendo nuevos modelos de trabajo con el triple objetivo de generar valor para los empleados, la compañía y la sociedad. El trabajador mejora su compromiso y gana en flexibilidad y la compañía mejora su atracción de talento, aumenta la productividad y mejora la eficiencia del uso de los espacios. Adicionalmente, se produce una reducción de emisiones de CO₂ asociada a la disminución de desplazamientos que redundan en beneficio de toda la sociedad.

Durante el año 2022, ACCIONA ha desarrollado el piloto de Home Office que se lanzó en 2021 incorporando a más empleados y alcanzando a una población de más de 3.000 personas en ocho países (España, Brasil, México, Chile, Estados Unidos, Australia, Polonia y Filipinas) que representan más del 92 % del colectivo elegible a nivel mundial.

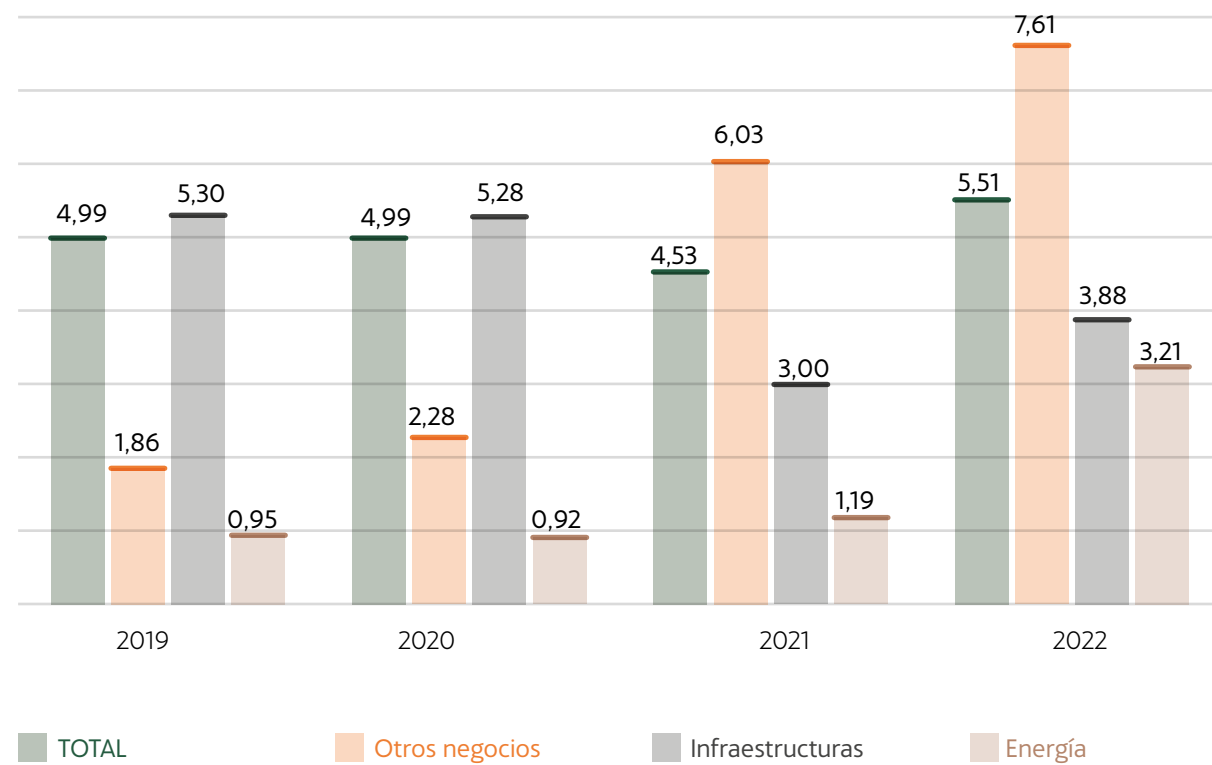
El modelo se ha estrenado en el nuevo CAMPUS ACCIONA MADRID y es un pilar fundamental de la política de espacio de trabajo que permite a los empleados disfrutar de entornos adaptados a sus necesidades.

Este compromiso de la Compañía con los nuevos modelos de trabajo se ha visto reflejado en la encuesta anual de clima con un aumento de 5 p.p. en el resultado del índice de Ambiente de Trabajo y Bienestar con respecto a 2021 (68 % muy satisfechos en 2022 frente al 63 % en 2021). El índice refleja la satisfacción del empleado con el entorno de trabajo y la preocupación activa de la compañía con su bienestar.

HOME OFFICE
#ACCIONATeam, estés donde estés

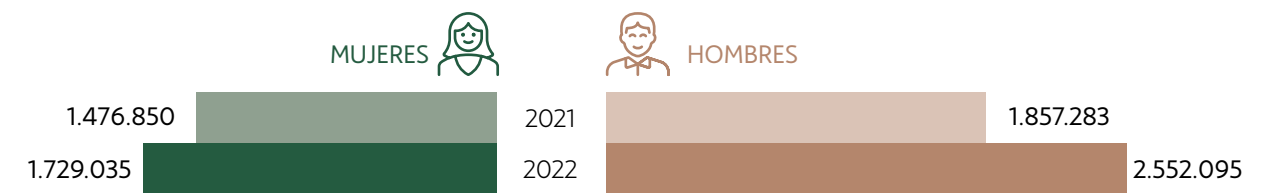
La implementación de tecnologías de la información en el contexto laboral supone múltiples ventajas, como el incremento de la eficiencia y la productividad, además de una mejora en la flexibilidad. Sin embargo, también conlleva inconvenientes a los que es necesario prestar atención y poner solución. En el marco del convenio colectivo del negocio de Energía, ACCIONA se compromete a respetar y hacer respetar el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral de conformidad con la legislación vigente.

→ **EVOLUCIÓN DEL ÍNDICE DE ABSENTISMO DE EMPLEADOS**
Tasa de absentismo por línea de negocio



Tasa de absentismo: (n.º de jornadas perdidas por absentismo/n.º jornadas trabajadas) x 100.
La reorganización de la línea Infraestructuras y Otros Negocios explica la variación de los valores con respecto a 2020.

→ **NÚMERO DE HORAS PERDIDAS POR ABSENTISMO**
Totales por sexo en España*



*El dato se reporta con alcance a España. En futuros Informes se trabajará para dar un dato a nivel global, que solventa la dificultad de que algunos países no contemplen el absentismo como figura laboral.
Se están teniendo en cuenta las ausencias por accidentes, maternidad, enfermedad común y enfermedad por COVID. El dato se reporta por horas en cumplimiento de la Ley 11/2018. La recopilación a través del sistema fuera de España es en jornadas. Dado el número de convenios en vigor el cálculo para horas sólo se podría dar estimativo estableciendo una hora media de 8 horas/día.

SATISFACCIÓN Y COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS

La satisfacción y el compromiso de las personas son los atributos principales del modelo de relación que ACCIONA pretende mantener con sus empleados a través de su estrategia de personas PEOPLE. El Engagement & Sustainability Global Barometer, que se realiza a nivel global de manera anual desde 2021, permite:

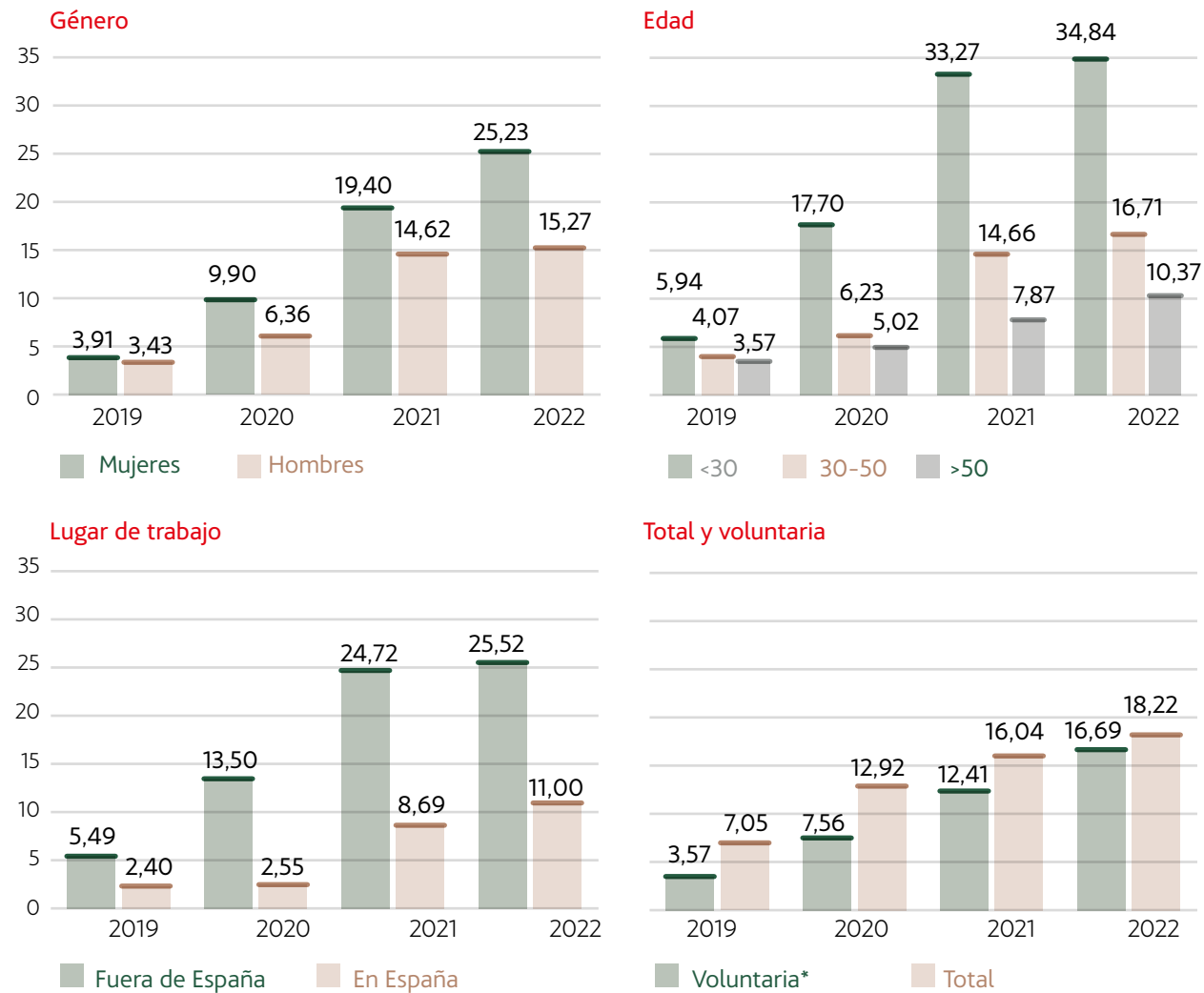
- Entender mejor qué es lo que ayuda a los empleados a ser productivos para ejecutar la estrategia de la compañía.
- Establecer un sistema de métricas específico para seguir la evolución del compromiso de los empleados. También analizar las correlaciones entre el compromiso y los pilares y objetivos del PDS 2025 y de la estrategia de personas PEOPLE.
- Identificar medidas de apoyo basándose en una serie factores: el conocimiento de las palancas críticas de transformación, la satisfacción con los objetivos clave del PDS, la visión de la fuerza de la marca ACCIONA a nivel local para atraer el talento, el fomento de un ambiente laboral que valore la diversidad y la percepción del avance interno hacia una cultura inclusiva.

La encuesta de 2022 -para la que se utilizó la metodología *Kincentric*- ha reflejado que el compromiso del empleo de ACCIONA a nivel global se sitúa en el 68 %, con un incremento de cinco puntos respecto a 2019. Asimismo, la participación ha aumentado un 56 % en el número de respuestas. Aunque un mayor nivel de interacción suele implicar mayores valoraciones críticas, ACCIONA mantiene una cifra similar a la de años anteriores en el nivel de *engagement* de sus empleados.

→ EVOLUCIÓN DE LA ROTACIÓN POR GÉNERO, EDAD Y LUGAR DE TRABAJO

Porcentajes del total

Coste promedio de contratación/PME
1.200 euros



*Rotación voluntaria = n.º de bajas voluntarias de empleados con contrato indefinido / PME con contrato indefinido. Desde enero de 2021, se toman datos gestionados a través de Workday, lo que permite incorporar una tipología más amplia de movimientos de alta/baja que reflejan una imagen más ajustada de la rotación de la compañía.

SEGURIDAD Y SALUD

→ SEGURIDAD Y SALUD

SOLUCIONES ACCIONA	MATERIALIDAD DE IMPACTO	MATERIALIDAD FINANCIERA	
	RESULTADO DEL ASUNTO ANALIZADO	RIESGO	OPORTUNIDAD
	Importante	• Aumento del coste operacional	• Posicionamiento frente a una mayor carga regulatoria
	Importante	• Aumento del coste operacional • Reducción de ingresos	• Reducción del coste operacional • Aumento de ingresos
	Importante	• Aumento del coste operacional • Pérdida de cuota de mercado • Aumento del coste de materias primas	• Reducción del coste de operación • Posicionamiento frente a una mayor carga regulatoria
	Importante	• Mayor carga regulatoria	• Posicionamiento frente a una mayor carga regulatoria

MEDIA DE ACCIONA: IMPORTANTE

ACCIONA trabaja en sectores que contemplan un peligro intrínseco en sus actividades y por ello se compromete con la seguridad, salud y bienestar de todos los empleados. Este compromiso de la compañía se articula en torno a la Política de Recursos Humanos y Prevención de Riesgos Laborales (PRL) dentro del Libro de Políticas del Grupo. Además, existe una política específica de Seguridad y Salud que se encuentra integrada con los Sistemas de Calidad y Medio Ambiente en la mayoría de los negocios.

El Plan Director de Sostenibilidad 2025 y el programa PEOPLE establecen las líneas de actuación para cumplir con los compromisos de la compañía en PRL, con el objetivo prioritario de alcanzar los cero accidentes. Para este objetivo, se desarrollan programas que actúan sobre la conducta organizacional de la compañía con el fin de localizar posibles riesgos y prevenirlos, buscando obtener los mejores resultados en el clima de la salud y la seguridad.

100 %

DE LOS TRABAJADORES PARTICIPA EN UN PROGRAMA DESTINADO A LA PREVENCIÓN Y CORRECCIÓN DE LAS CAUSAS QUE ORIGINAN RIESGOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

El propósito es crear un entorno laboral lo más seguro y saludable posible para empleados y contratistas. Durante el proceso, ACCIONA evalúa los riesgos específicos asociados a cada una de sus actividades: vinculados a enfermedades profesionales, a la ejecución de obras de construcción, al uso de maquinaria, trabajos en altura, contactos eléctricos, etc.

El modelo implica la consolidación de una nueva cultura preventiva que se pone de manifiesto en iniciativas concretas también relacionadas con la seguridad y la salud. A esto se suma una profunda transformación tecnológica que ha generado un modelo digital pionero en la gestión preventiva y que incluye asistencia remota en *streaming*, *Internet of Things* (IoT), realidad virtual y aumentada y desarrollo de herramientas predictivas.

Entre los principales avances en materia de salud y seguridad laboral en 2022, destacan los siguientes:

- Desarrollo y puesta en marcha de un Centro Inteligente de Gestión de Seguridad y Salud en proyectos y centros de trabajo en Infraestructuras y Otros Negocios.
- Digitalización y mejora del programa Planificación de Actividades Críticas (SEIP) en Proyectos de Infraestructuras.
- Desarrollo del modelo Health and Safety Training Point en el proceso de aprendizaje en Infraestructuras y Otros Negocios.
- Potenciación del programa Drive Safe en el área de Energía para la gestión y sensibilización en seguridad vial.
- Programa de Salud y Bienestar:
 - Gestión sanitaria de la pandemia COVID entre los trabajadores de ACCIONA.
 - Gestión emocional: Formación e información a los trabajadores mediante el curso Emociones 360º.

CENTRO INTELIGENTE DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD

A lo largo de 2022, la División de Infraestructuras ha desarrollado y puesto en marcha el Centro Inteligente de Seguridad y Salud para dar apoyo a los proyectos. Se basa en un modelo de prevención inteligente, donde la incorporación de las nuevas tecnologías dota de una capacidad de gestión en tiempo real y en cualquier lugar del mundo. La gestión inteligente de los datos, la detección precoz de riesgos y la predicción de los sucesos posibilita una mayor capacidad en la toma de decisiones y resolución de conflictos.

Los centros de trabajo aparecen geolocalizados junto con las alarmas críticas y avisos que se producen en tiempo real a partir de los diferentes modelos de control y verificación de las condiciones de trabajo, la siniestralidad, situaciones críticas ambientales, desempeño de proveedores críticos y otra multitud de datos.

Los cuadros de datos, entre otra gran cantidad de información, ofrecen diferentes gráficas, siniestralidad, planes de acción y gestión, no conformidades abiertas, comparativas, tendencias, además de diferentes mapas de calor para dar seguimiento a la concentración y evolución de diferentes KPIS.

La gestión de las alarmas y avisos se realizará a partir de 2023 y desde el mismo centro inteligente, dejando registradas a través de marcadores intuitivos todas las situaciones que se generan para solventarlas.



HEALTH AND SAFETY TRAINING POINT

En Infraestructuras y Otros Negocios se ha desarrollado el modelo *Health and Safety Training Point*. Mediante la digitalización se han incorporado nuevos puntos tecnológicos como códigos QR, formación con realidad aumentada y escenarios 360º para ayudar en los procesos de aprendizaje de:

- Inducción
- Seguridad vial
- Equipos de trabajo
- Trastornos músculo-esqueléticos

El programa facilita el acceso a las actividades formativas y permite la mejora de la calidad del contenido. Se ha puesto en marcha durante 2022 en los negocios de alcance internacional con el objetivo final de reducir la accidentabilidad de los profesionales de la compañía.



DIGITALIZACIÓN Y MEJORA DEL PROGRAMA PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES CRÍTICAS (SEIP)

El uso de nuevas tecnologías ha permitido que Infraestructuras desarrolle en 2022 un proceso de digitalización de los programas que se utilizan para planificar actividades críticas. El proceso se ha simplificado a través de guías técnicas y contenido gráfico útil, intuitivo, sencillo y visual.

Una serie de tutoriales guían al usuario a través de la herramienta y el uso didáctico de los recursos audiovisuales permite, mediante la variable inteligente, configurar planificaciones mediante una interfaz diseñada al efecto.



Todas las personas de ACCIONA deben conocer y cumplir las normas de protección de la salud y seguridad en el trabajo y velar por la seguridad propia, la de otros empleados, de clientes, proveedores, colaboradores y, en general, de todas las personas que pudieran verse afectadas por el desarrollo de sus actividades.

En 2023, se tratará de mejorar la promoción de bienestar laboral mediante la ampliación de cursos en salud mental y el lanzamiento de una campaña con alcance internacional sobre seguridad vial y salud emocional.

La gestión de la seguridad y salud en Infraestructuras se estructura a partir del siguiente modelo:

→ PREVENCIÓN INTELIGENTE

Inteligencia Artificial

- HS Inteligente (Big Data)
- Internet de las cosas, Zero IoT y sensorización
- Inspector Safe

Inteligencia emocional, relacional y social

- **LEADER** Líder Emocional post-covid seguridad y salud
- **LEADER** Programa de liderazgo visible
- **BBS4U** Programa de seguridad y salud basado en la conducta

Gestión del Conocimiento y Aprendizaje

- Formación QR
- Seguridad Vial 360
- Neuroprevención
- Formación Integral en escenarios de Incertidumbre
- H&S Tender

Gestión HS digital

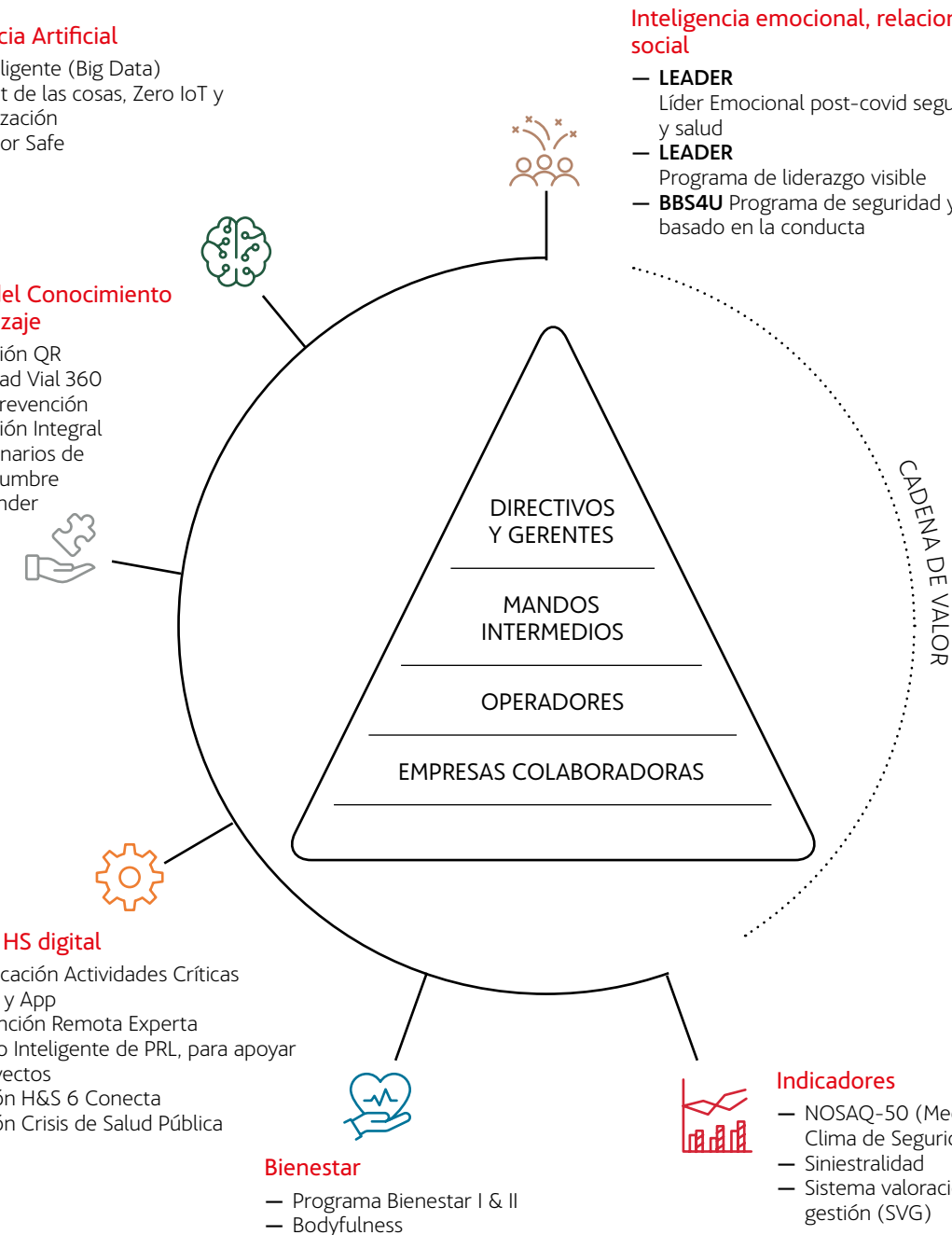
- Planificación Actividades Críticas (PAC) y App
- Prevención Remota Experta
- Centro Inteligente de PRL, para apoyar a proyectos
- Gestión H&S 6 Conecta
- Gestión Crisis de Salud Pública

Bienestar

- Programa Bienestar I & II
- Bodyfulness

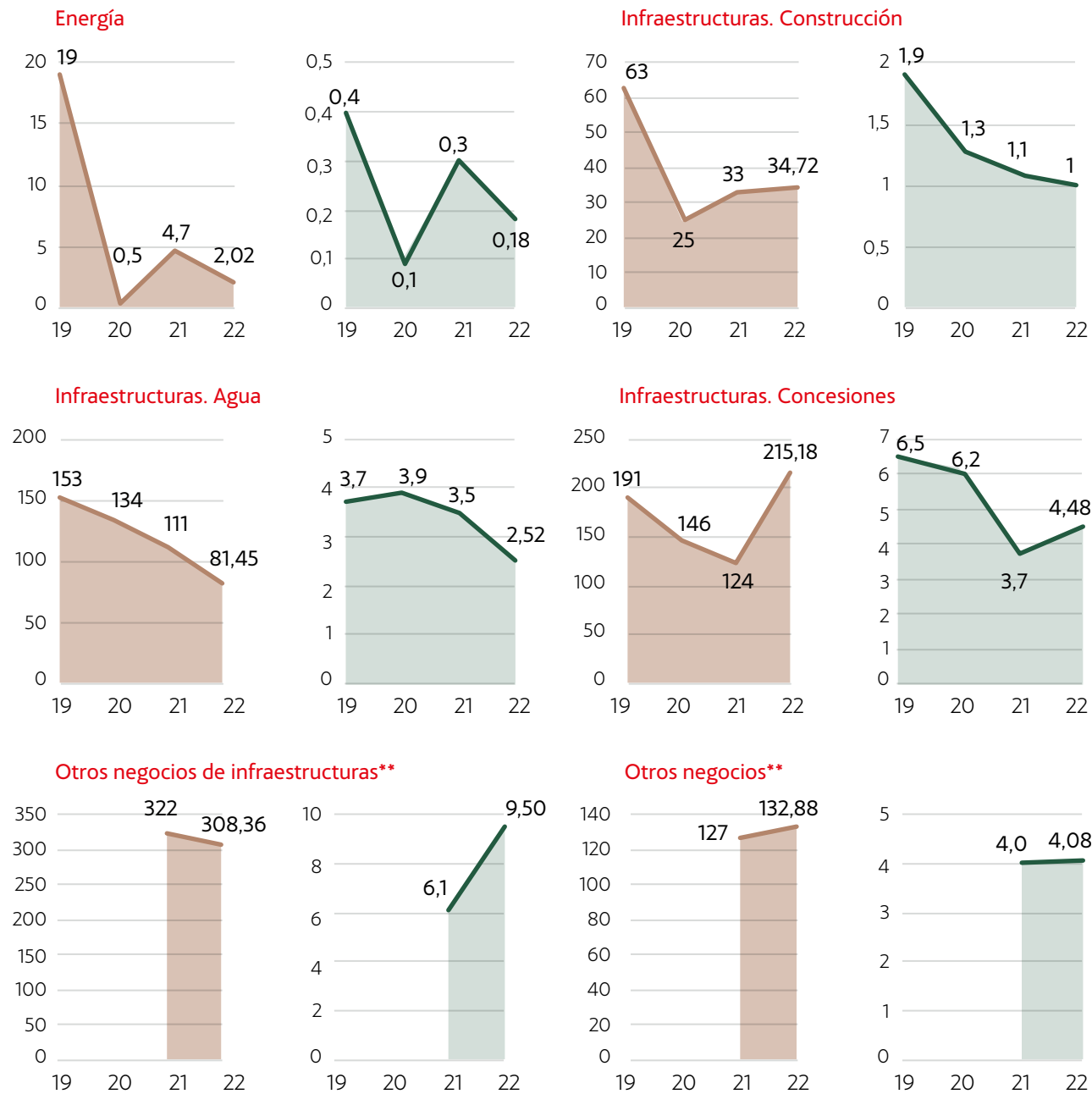
Indicadores

- NOSAQ-50 (Medición Clima de Seguridad)
- Siniestralidad
- Sistema valoración de gestión (SVG)



→ EVOLUCIÓN DE LOS INDICADORES DE ACCIDENTABILIDAD PARA EMPLEADOS PROPIOS
Índice de gravedad y de frecuencia*

Índice de gravedad Índice de frecuencia



*Índice de frecuencia: (n.º de accidentes con pérdida de trabajo/horas trabajadas) x 200.000.
Índice de gravedad: (n.º de jornadas perdidas por accidente de trabajo/horas trabajadas) x 200.000.

** Las unidades de negocio de "Otros negocios de infraestructuras" y de "Otros negocios" se han reorganizado en 2021. Los datos de años anteriores no son comparables

Evolución de los principales índices de siniestralidad

En 2022, se produjeron un total de 2.073,05 accidentes de empleados propios de ACCIONA, lo que implica un descenso del 12,07 % del índice de frecuencia respecto a 2021 imputable a la mejora en las políticas y programas de seguridad y salud implantadas. Un total de 1.480,87 accidentes fueron de hombres y 592,18 de mujeres, lo que se traduce en un índice de frecuencia de 2,8 y 2,82, respectivamente.

En relación al índice de gravedad, este ha sido del 88,36 en el caso de mujeres y del 96,30 en el de hombres, de forma que el índice agregado ha descendido un 30 % frente a 2021.

En 2022 se ha producido un accidente fatal de un trabajador propio de ACCIONA debido a un desvanecimiento durante su jornada laboral, sin relación de causa efecto por condiciones de trabajo o factores de comportamiento. En la cadena de suministro de ACCIONA se han producido 5 accidentes fatales, estos ocurrieron en Australia, Filipinas, Reino Unido y dos en España.

→ EVOLUCIÓN DE ACCIDENTES FATALES
Empleados propios

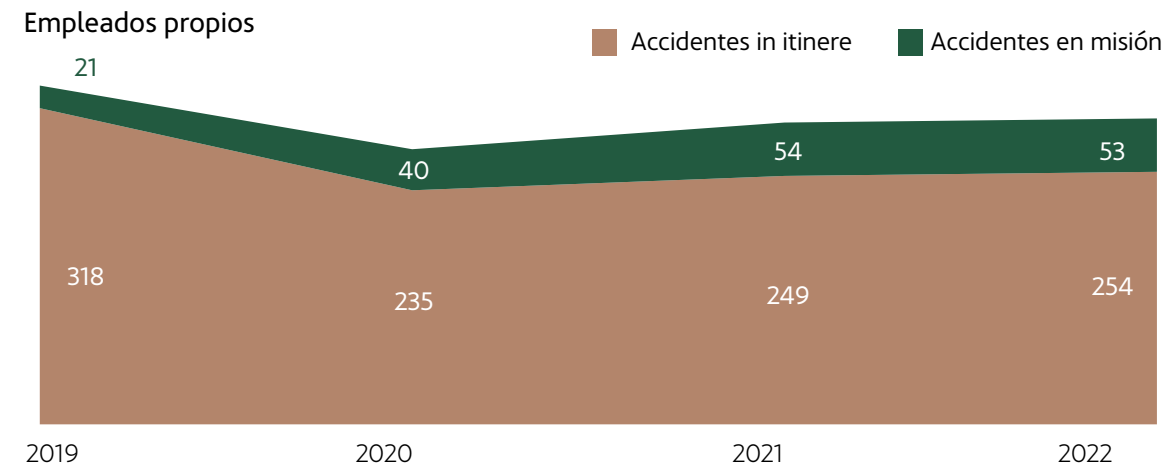
2018	2019	2020	2021	2022
0	0	0	1	1

Seguridad en desplazamientos

En ACCIONA las iniciativas para promover la seguridad en desplazamientos engloban tanto los accidentes relacionados con el tráfico de vehículos (en misión), como los que se producen al ir o volver del trabajo (in itinere). En 2022 los accidentes en misión se redujeron en un 1,85 %, mientras que los accidentes in itinere aumentaron un 2 %.

En 2022, ACCIONA ha mantenido en activo campañas de sensibilización y concienciación sobre esta materia a través de la intranet de la compañía.

→ EVOLUCIÓN DE LOS ACCIDENTES VIALES, CON Y SIN BAJA LABORAL, DE TRABAJADORES PROPIOS



PROGRAMA DRIVE SAFE

ACCIONA Energía dispone desde 2020 de un programa de seguridad vial denominado Drive Safe que busca reducir los incidentes de tráfico a través de la formación de conductores, el equipamiento de los vehículos y la seguridad de las instalaciones.

Con él, la compañía ha conseguido resultados de reducción de un 86 % de los accidentes entre los empleados.

En conjunto, Drive Safe abarca todos los factores de riesgo relacionados con la preparación del conductor, las condiciones del entorno y las necesidades técnicas que deben cubrir los vehículos. El programa se apoya en tres líneas maestras de actuación: liderazgo, ejecución y control. Más de 1.000 empleados de ACCIONA Energía en España, Chile y México han accedido ya al mismo.

La Carta Europea de la Seguridad Vial que lidera la Comisión Europea, entrega anualmente en Bruselas los Premios a la Excelencia en Seguridad Vial para reconocer las iniciativas que contribuyen a mejorar la seguridad en las carreteras de Europa. En 2022, ACCIONA Energía se hizo con el galardón en la categoría de Conductores Profesionales por su programa Drive Safe.

Prevención y hábitos de vida saludables

Para evaluar el posible impacto de los riesgos laborales sobre la salud de los trabajadores, se realizan reconocimientos médicos anuales adaptados a los riesgos específicos de cada empleado. En función de los resultados obtenidos, se decide sobre la aptitud del trabajador para el desempeño de la actividad a la que se dedica.

ACCIONA también realiza campañas de prevención y detección precoz de enfermedades. La compañía ha continuado desarrollando el Programa de Salud y Bienestar iniciado la pasada década, con el fin de promocionar el cuidado integral del empleado. Nuestro objetivo está alineado con el concepto ONE HEALTH promovido por la OMS: una salud óptima para personas, animales y nuestro planeta.

RECONOCIMIENTO DEL COMPROMISO Y TRABAJO DE ACCIONA EN SU ESTRATEGIA FRENTE AL COVID

La Dirección de Salud Pública de la Comunidad de Madrid ha reconocido a ACCIONA por su estrategia de vacunación durante la crisis pandémica de COVID-19. La compañía se sumó a la campaña de vacunación masiva, contribuyendo así a agilizar el proceso del logro de inmunidad de grupo.

La directora del Departamento de Seguridad y Salud de ACCIONA recogió el galardón durante la VIII Jornada de Actualización de Vacunas celebrada el 6 de octubre de 2022 en el salón de actos del Hospital Universitario Ramón y Cajal.

La compañía apuesta por la medicina preventiva realizando:

01

Campañas de vacunación: gripe, viajes internacionales, COVID.

En ACCIONA la prevención frente al COVID-19 ha sido clave para la continuidad del negocio.

- Se han administrado cerca de 25.000 vacunas en el centro de vacunación de sus oficinas centrales en Alcobendas (España).
- Los protocolos de actualización continua han sido adaptados a las necesidades de cada país.
- Se han realizado 137.950 pruebas de antígenos/PCR.
- + de 10.300.000 de mascarillas han sido facilitadas a sus profesionales

02

Sensibilización para la detección precoz de enfermedades como es el caso de la invitación a la jornada *¿Qué es el Cáncer? Conocer para Curar*, celebrada en Madrid por la Asociación Española contra el Cáncer e impartida por el Dr. Carlos López-Otín.

Como núcleo del programa, se incide en la promoción de una alimentación saludable, la actividad física y el cuidado de la salud emocional.

El número de enfermedades profesionales ha aumentado considerablemente. Estas dolencias se han identificado, fundamentalmente, en trabajadores de ACCIONA Facility Services S.A.

Asimismo, existen otras actividades en varias divisiones que podrían ocasionar enfermedades laborales en casos muy puntuales debido a la exposición a riesgo biológico, sobreesfuerzo, ruido, silicosis y asbestosis. En todas las situaciones, se han realizado las actuaciones necesarias para eliminar el riesgo o minimizarlo (formación, sensibilización, equipos de protección, etcétera). Igualmente, se ha establecido un seguimiento de todos los trabajadores expuestos a riesgos de este tipo.

→ NÚMERO DE ENFERMEDADES PROFESIONALES Empleados propios

2021			2022		
Hombre	Mujer	TOTAL	Hombre	Mujer	TOTAL
5	0	5	10	9	19

Estrés en el puesto de trabajo

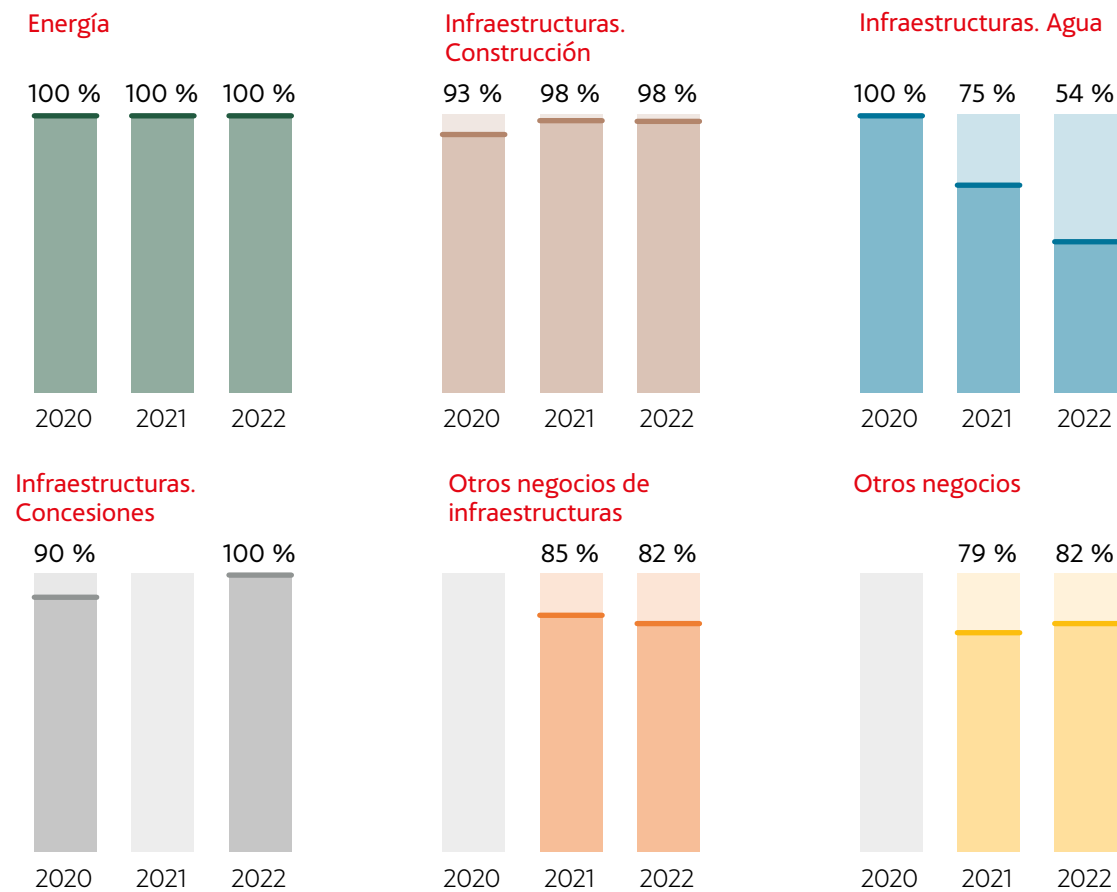
ACCIONA considera el cuidado de la salud mental de sus trabajadores esencial para generar un ambiente de confort y bienestar para todas las personas que componen la compañía. Para ello, ACCIONA dispone de evaluaciones que pretenden identificar posibles riesgos relacionados con el estrés laboral y realizar actividades e iniciativas para combatirlo. La compañía cuenta con un servicio de expertos en Salud Laboral (ASPY) formados en los aspectos de la vida laboral y que están directamente relacionadas con la organización o el contenido del trabajo. El servicio está abierto a todos los empleados sin restricción.

A través de diferentes iniciativas, como el lanzamiento de programa *Formación Emociones 360º* y los talleres sobre bienestar laboral y emocional, ACCIONA sigue sensibilizando a sus empleados sobre el estrés laboral, con el objetivo de formar cada vez a más personas.

Certificaciones

ACCIONA ha certificado un 86,14 % de su actividad de acuerdo con el estándar internacional ISO 45001 para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Entre los planes para 2023, está el de disponer de la certificación ISO 45001 en el *Airport Service* de Alemania, con lo que se conseguiría obtener dicha certificación en la totalidad de los negocios y países de ACCIONA Servicios. La extensión de la certificación en ACCIONA Agua se reduce, sin embargo, debido a las características de algunos proyectos de corta duración que no permiten su certificación por dicha circunstancia.

→ CERTIFICACIÓN POR LA LÍNEA DE NEGOCIO EN ISO 45001



Porcentajes calculados teniendo en cuenta sociedades con más de 150 FTE. Las unidades de negocio de "Otros negocios de infraestructuras" y de "Otros negocios" se han reorganizado en 2021. Los datos de años anteriores no son comparables.

Manejo de sustancias peligrosas

En algunas actividades realizadas por empleados de ACCIONA es necesaria la manipulación de sustancias peligrosas. En línea con la política de Seguridad y Salud de los trabajadores y la legislación vigente, se evalúan los riesgos derivados del manejo de sustancias peligrosas. Los trabajadores tienen a su disposición las fichas de seguridad (FDS) de los diferentes productos y se imparte formación e información sobre estos riesgos. En los casos necesarios se establecen protocolos específicos de actuación ante la exposición.

Participación de los trabajadores

La cooperación y comunicación de los trabajadores en la toma de decisiones es importante de cara a la continuidad y el beneficio de la empresa. Distintas divisiones de ACCIONA disponen de órganos de participación que cumplen con los requisitos legales a nivel local -como es el caso de los Comités de Seguridad y Salud- para canalizar las consultas y la colaboración de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.

Algunas de las divisiones disponen también de cuentas de correo o buzones de sugerencias donde los trabajadores pueden comunicar sus dudas, sugerencias e inquietudes sobre seguridad y salud, además de sistemas de participación físicos, tableros de anuncios y charlas virtuales a través del departamento de Comunicación Interna.

La participación del personal de empresas colaboradoras se realiza a través de las comisiones de coordinación de actividades empresariales que se crean en todos los centros de trabajo en los que asisten los responsables de seguridad y salud designados por cada empresa representada.

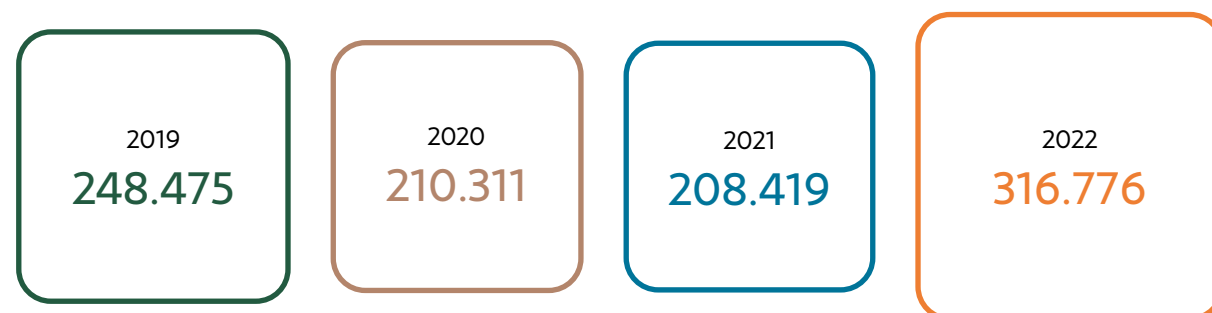
Formación y sensibilización

Todos los negocios de la compañía incorporan programas de formación y sensibilización en su plan anual que incluyen acciones formativas en seguridad y salud.

ACCIONA cuenta también con mecanismos de comunicación interna que resultan fundamentales para prevenir accidentes y preservar la seguridad y salud de los empleados. Entre las herramientas más utilizadas se encuentra la *intranet*, los boletines, el correo electrónico, el buzón de sugerencias y las comunicaciones a través de cartelera o vía nómina, además de acciones concretas en el centro de trabajo.

→ FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA UNIVERSIDAD CORPORATIVA

Número de horas



Extensión del compromiso de prevención a la cadena de suministro

Trasladar su cultura y compromiso con la seguridad y salud a toda la cadena de suministro es un objetivo relevante para ACCIONA. En este sentido, la compañía realiza un seguimiento de la accidentabilidad en la red de proveedores, contratistas y subcontratistas. En líneas generales, su participación es total en prácticamente todas las actividades relacionadas con la prevención, colaborando en los procedimientos de los sistemas de gestión habituales de la compañía (identificación de riesgos, definición de controles, inspecciones, formación, información y programas de seguridad basados en la conducta, entre otros).

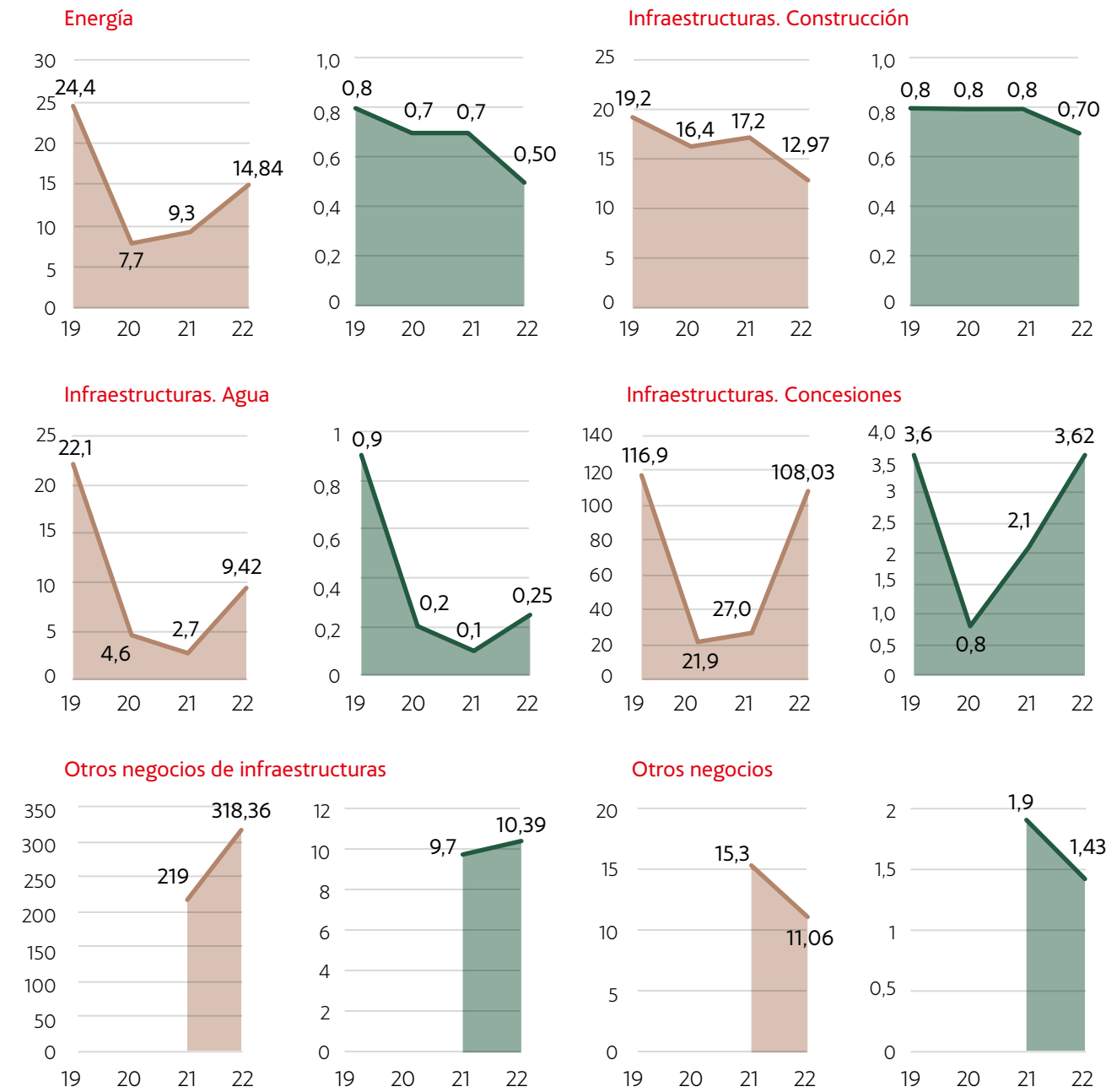
La División de Infraestructuras mantiene una colaboración con los siguientes grupos de interés:

- **Empresas colaboradoras en el seguimiento de actividades en los proyectos y centros de trabajo:** identificación de riesgos, formación, inspecciones, siniestralidad, auditorías, reuniones de coordinación de actividades, implantación del programa de protección voluntario (PPV) y programa de seguridad basados en la conducta (BBS4U). Se incluyen todas las empresas colaboradoras que son contratadas en distintos proyectos y participan de una u otra manera en las actividades indicadas.
- **Representantes de los trabajadores:** participación de ACCIONA en Comités de Seguridad y Salud.
- **Organismos y grupos de trabajo sectoriales:** SEOPAN, AGA, ASELIP, AECOM, ACEX, AGORA Bienestar.
- **Instituciones públicas y privadas:** ACCIONA colabora con autoridades autonómicas y nacionales, inspecciones de trabajo y seguridad social y universidades, todos ellos competentes en materia de seguridad y salud.
- **Clientes:** conocimiento de los sistemas de gestión implantados en los contratos.
- **Congreso de Carreteras de Sevilla:** presentación del sistema de detección de alcances de vehículos.

→ EVOLUCIÓN DE LOS INDICADORES DE ACCIDENTABILIDAD PARA CONTRATISTAS

Índice de gravedad y de frecuencia

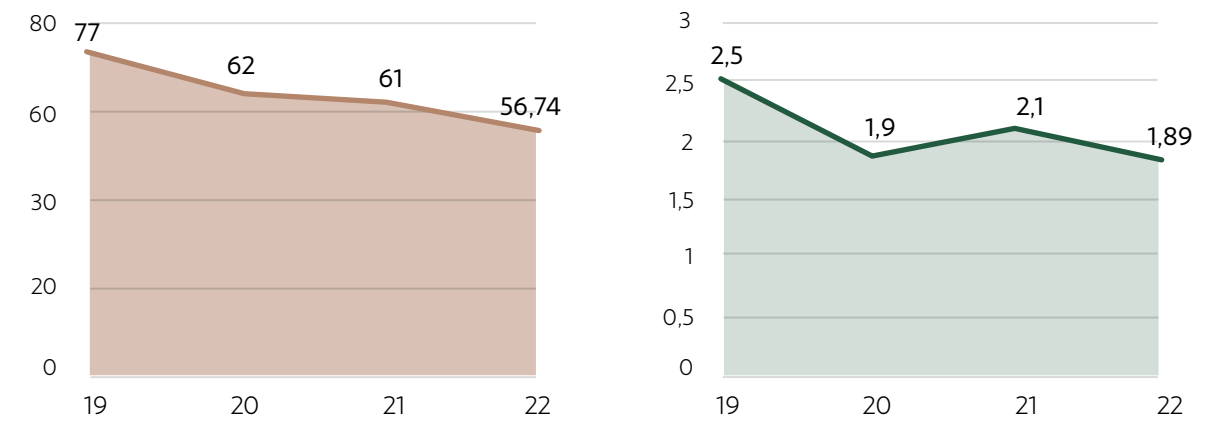
Índice de gravedad Índice de frecuencia



→ ÍNDICE DE GRAVEDAD Y FRECUENCIA CONJUNTO PARA EMPLEADOS PROPIOS Y CONTRATISTAS

Índice de gravedad y de frecuencia

Índice de gravedad Índice de frecuencia



Índice de frecuencia: (n.º de accidentes con pérdida de trabajo/horas trabajadas) x 200.000.
 Índice de gravedad: (n.º de jornadas perdidas por accidente de trabajo/horas trabajadas) x 200.000.
 Las unidades de negocio de "Otros negocios de infraestructuras" y de "Otros negocios" se han reorganizado en 2021. Los datos de años anteriores no son comparables



Liderazgo

ACCIONA impulsa modelos de liderazgo que promueven la excelencia técnica y en los que cada empleado puede compartir el propósito de la compañía, de modo que toda la organización esté alineada para hacer frente a los retos y oportunidades del desarrollo sostenible.

GESTIONANDO EL CONOCIMIENTO

El modelo de gestión de personas de ACCIONA se fundamenta en la definición de roles como unidades organizativas básicas en las que se agrupan puestos de trabajo que comparten misión, responsabilidades, conocimientos y competencias. Este modelo permite conocer las capacidades necesarias para la consecución de los objetivos y estrategias de negocio. El esquema facilita la aplicación homogénea de las políticas de recursos humanos, tanto en selección como en compensación, formación y desarrollo.

En 2023 se pondrán en funcionamiento varios pilotos de experiencias en realidad virtual, realidad aumentada y realidad mixta, además de proyectos alineados con las experiencias de Metaverso ACCIONA.

PROGRAMA TECHNICAL LEADERS Y RED DE EXPERTOS

ACCIONA dispone de un grupo de Technical Leaders: aquellas personas que aportan un conocimiento técnico excepcional en un ámbito clave para el negocio. Estos profesionales son capaces de transformar este conocimiento en una competencia técnica de alto valor y están reconocidos por la compañía, poseen un perfil global, han publicado en medios especializados y desarrollan una actividad docente en diferentes foros.

Con más de 60 Technical Leaders y 320 expertos, la función principal del programa es asegurar la transferencia del conocimiento y la aplicación de las soluciones más adecuadas, eficientes e innovadoras a los proyectos realizados.

Los principales hitos este año han sido:



Ampliar el programa internacionalmente.

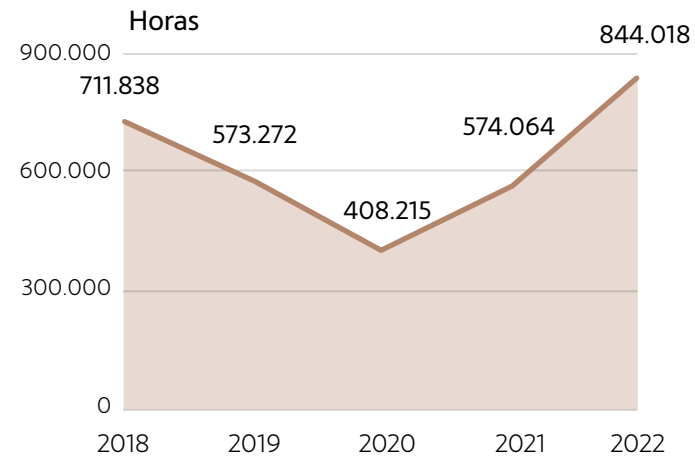


Potenciar la formación interna con plataformas de contenido específico tipo *unlimited learning*.

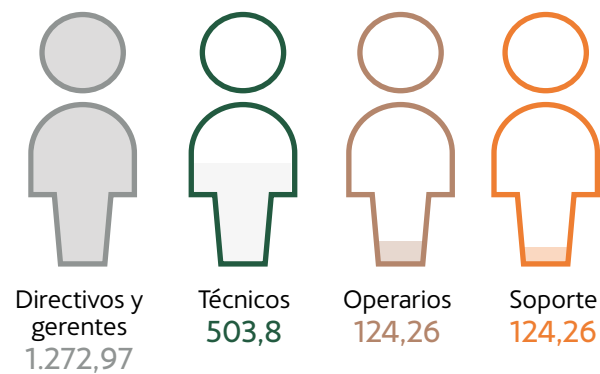
Universidad ACCIONA

La Universidad Corporativa de ACCIONA tiene la misión de garantizar la formación y desarrollo permanente de la plantilla a escala global en función de las necesidades del negocio que cuenta, además, con un proceso de evaluación de su eficacia.

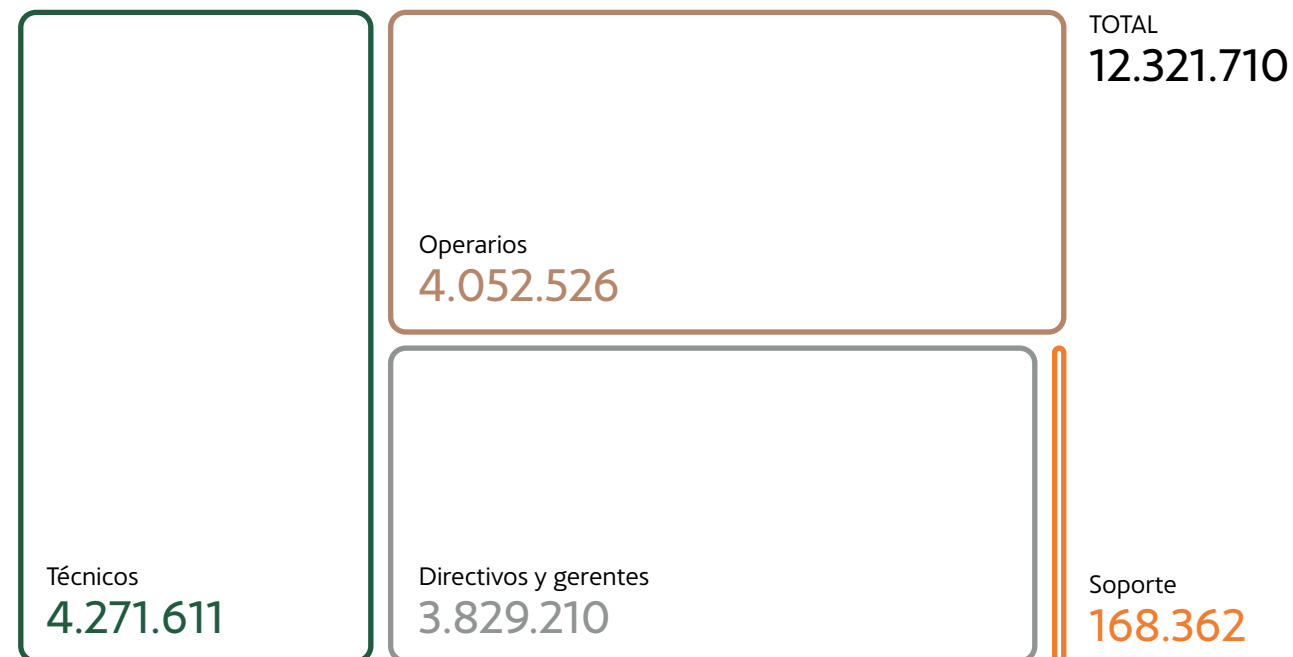
→ EVOLUCIÓN DE LA FORMACIÓN RECIBIDA POR EMPLEADOS



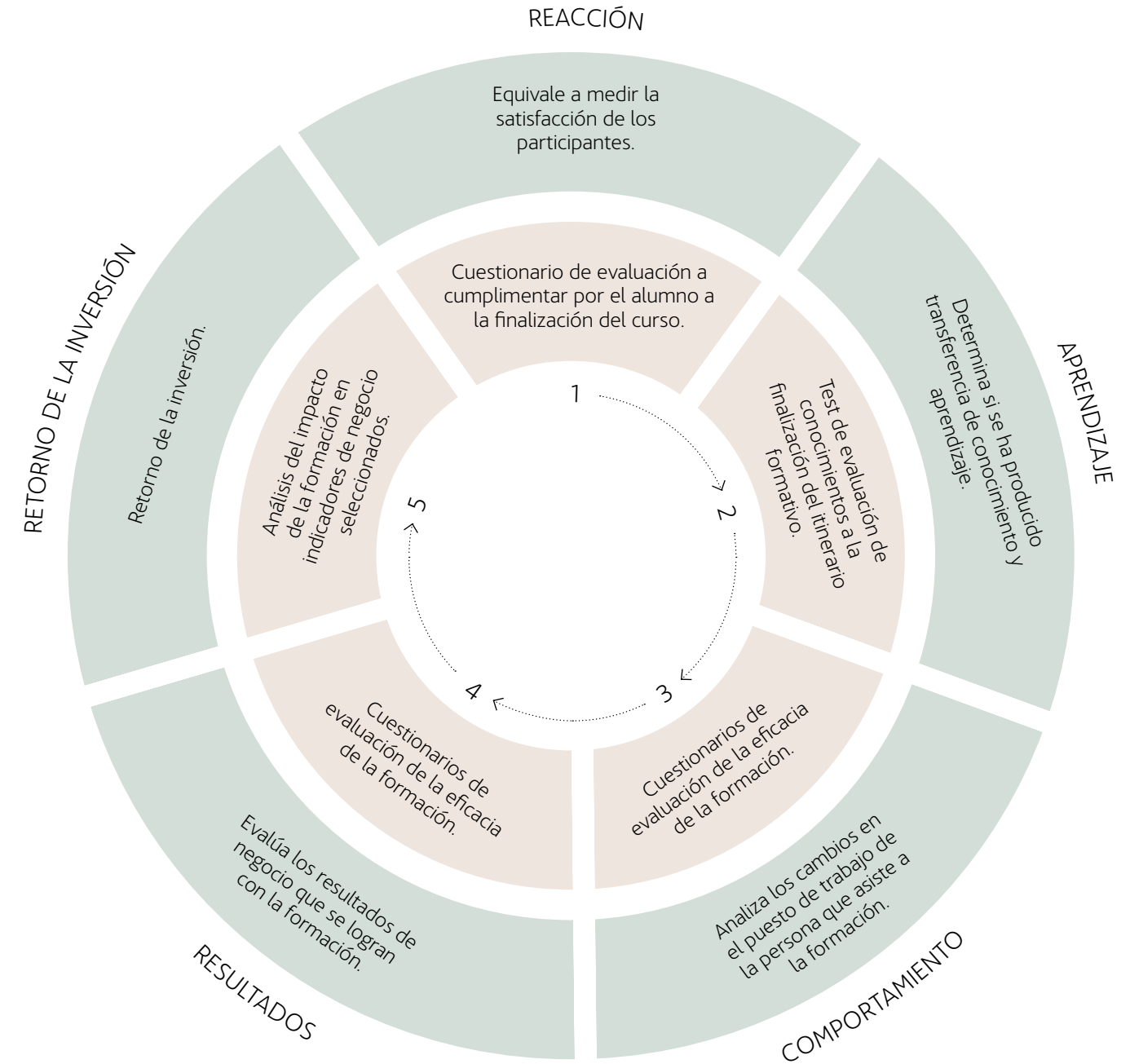
→ INVERSIÓN POR EMPLEADO Y AÑO



→ EVOLUCIÓN DE LA FORMACIÓN RECIBIDA POR EMPLEADOS



→ NIVELES DE EVALUACIÓN



Nota: en 2022 se han realizado evaluaciones en los niveles 1,2 y 3.

Los itinerarios formativos de la compañía se revisan y adaptan continuamente a las nuevas necesidades que requieran la compañía y sus profesionales. En 2022 se ha analizado la necesidad de nuevos contenidos en las diferentes escuelas.

Business School

Los programas de la escuela de negocios se han transformado en formatos on line e híbridos:

- **Executive MBA:** programa codiseñado por la Escuela de Organización Industrial (EOI) y ACCIONA, con el fin de proporcionar a sus *managers* herramientas transversales de negocio. A esta iniciativa formativa han asistido 32 profesionales de ACCIONA de diferentes países del mundo.
- **iGEP, International Global Executive Program:** con el objetivo de compartir conocimiento con expertos internos y externos y de reflejar la influencia en el negocio y el liderazgo, 23 directores han comenzado la II Edición del programa creado junto con la IE Business School – *Financial Times* y ACCIONA.
- **iSEP, International Skills Enhancement Program for Managers:** dirigido a todo el colectivo de *managers* de ACCIONA de todos los países y de todos los negocios. Se trata de un programa para el equipo de gestión co-diseñado entre el *IE Business School – Financial Times* y el comité académico de la Universidad ACCIONA. En 2022 han participado más de 400 *managers* que han abordado temáticas de transformación digital, entorno macroeconómico, gestión de proyectos, Metaverso y *reskilling* como palanca de innovación.

Escuelas Técnicas

Estos espacios de formación se diseñaron para impulsar la mejora de la productividad, la excelencia técnica y la especialización e internacionalización de los profesionales de ACCIONA, garantizando un elevado nivel de cualificación. Cada itinerario contiene especialidades y subespecialidades. Las actividades formativas se plantean como una secuencia pedagógica estructurada.

- **IMPA, International Master in Project Administration:** 16 alumnos finalizaron en 2022 este máster de carácter global realizado en colaboración con la Universidad Politécnica de Madrid. El programa está enfocado en formar a los directores de proyecto en un curso de postgrado que consolida su papel de liderazgo y proporciona las herramientas para desarrollar habilidades de gestión de proyectos.
- **iXPA, International Specialization Programme in Projects Administration:** programa diseñado conjuntamente por la UPM y ACCIONA para desarrollar a los futuros líderes de proyecto, consolidando su papel de liderazgo y dotándoles de herramientas para desarrollar habilidades de gestión de proyectos. En 2022 lo realizaron 18 alumnos de seis países.
- **iCAP, International Capabilities Acceleration Program:** en colaboración con la escuela de negocios ESADE y Minerva University, el programa tiene como objetivo fomentar las habilidades relacionadas con el Modelo de Desempeño para Líderes de Proyecto (PLP). Permite una aceleración de las capacidades de gestión de proyectos a partir de los resultados del PLP. El programa lo han cursado 49 empleados en 2022.

Workday Learning y Bibliotecas Digitales

Formación digital para capacitar a perfiles no gerentes tanto en *soft skills* como en competencias técnicas. El objetivo de estas iniciativas es dotar a todos los empleados de las herramientas necesarias para hacer frente a las demandas de su puesto actual y fomentar también su desarrollo profesional.

Academias

La misión de las academias es desarrollar a los empleados en las competencias clave dentro de las áreas técnicas y/o funciones críticas para mejorar el desempeño. Las academias desempeñan un modelo ágil de aprendizaje estructurado y escalable de formación técnica, donde convergen modelos híbridos y nuevas formas de aprender que cuentan con la participación de expertos de la compañía de todos los negocios y países.

- **Academia de Planificación:** forma parte de la iniciativa Sistema de Planificación de ACCIONA (SPA). El objetivo del programa es dotar a los empleados de competencias clave en el área técnica de la planificación de proyectos, a través de una forma innovadora de planificación basada en principios *lean*, utilizando la metodología Last Planner System.
- **Academia de Gestión Contractual:** su objetivo es profesionalizar la forma en que la compañía gestiona los contratos, transmitiendo el saber hacer de ACCIONA y fortaleciendo un rol que se ha vuelto clave, especialmente en proyectos globales complejos. A través de esta academia se tejen redes y sinergias de profesionales que se comprometen con las mejores prácticas y directrices de ACCIONA en este campo.

A las academias ya creadas se unirá una nueva de Sostenibilidad en 2023.

ACCIONA´s Institute of Technology

Fruto del compromiso de seguir generando y potenciando su impacto positivo en la sociedad, ACCIONA ha puesto en marcha un plan de acción para identificar, diseñar, ejecutar y escalar soluciones de aprendizaje que favorezcan la empleabilidad y calidad de vida de diferentes colectivos, especialmente aquellos en riesgo de exclusión social, en cada una de las geografías donde ACCIONA está presente.

ACCIONA desea aportar valor y dotar de herramientas a las unidades de negocio para incrementar las acciones de impacto social en las comunidades donde la compañía despliega sus proyectos. En esa línea, a lo largo de 2022 se impartieron 15.622 horas de formación para no empleados.

EN ESA LÍNEA, A LO LARGO DE 2022
SE IMPARTIERON 15.622 HORAS DE
FORMACIÓN PARA NO EMPLEADOS.

Acceso a derechos

COBERTURA DE LOS TRABAJADORES

En ACCIONA, la práctica totalidad de los colectivos de empleados están cubiertos por los convenios colectivos laborales de los diferentes países para la protección de sus derechos.

En cuanto a las políticas y compromisos de la compañía sobre el diálogo social, existen en todos los países donde ACCIONA está presente, líneas abiertas de diálogo entre los representantes de los trabajadores y los responsables de recursos humanos y/o de relaciones laborales de cada sociedad y país. Además, en cada país y empresa existen cauces formalmente establecidos para la presentación de quejas y reclamaciones, así como canales de comunicación con los empleados y los responsables de recursos humanos de cada unidad de negocio y representaciones legales de trabajadores, sin perjuicio de la comunicación directa que cada trabajador puede establecer con su referente de recursos humanos correspondiente.

Empleados cubiertos por convenio colectivo por país (%)

Los convenios o acuerdos colectivos y/o de condiciones se firman en todas las obras y proyectos, exceptuando aquellos países donde la afiliación o la representación sindical no es una práctica normalizada o se considera ilegal. En estas situaciones, se han establecido mecanismos de control de las condiciones pactadas, que aplican tanto a la compañía como a sus proveedores. ACCIONA mantiene reuniones de forma continua y regular con todas las asociaciones sindicales y de trabajadores para prevenir cualquier cuestión que pudiera derivar en conflicto, minimizando así la incidencia de estos escenarios.

En 2022, la compañía gestionó 349 convenios, 304 de ellos en España, una cifra superior a la del año anterior.

→ EMPLEADOS CUBIERTOS AL 100 % POR CONVENIO COLECTIVO POR PAÍS



RESPECTO DE LOS DERECHOS HUMANOS

→ DERECHOS HUMANOS

SOLUCIONES ACCIONA	MATERIALIDAD DE IMPACTO	MATERIALIDAD FINANCIERA	
	RESULTADO DEL ASUNTO ANALIZADO	RIESGO	OPORTUNIDAD
	Crítico	<ul style="list-style-type: none"> • Menores ingresos • Mayor carga regulatoria 	<ul style="list-style-type: none"> • Posicionamiento frente a una mayor carga regulator
	Importante	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor carga regulatoria 	<ul style="list-style-type: none"> • Posicionamiento frente a una mayor carga regulatoria
	Importante	<ul style="list-style-type: none"> • Reducción del valor de los activos • Aumento del coste operacional 	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento del valor de los activos • Mayores ingresos • Posicionamiento frente una mayor carga regulatoria

MEDIA DE ACCIONA: IMPORTANTE

Los Principios de Actuación y de Conducta Ética del Código de Conducta determinan el respeto de los derechos humanos reconocidos internacionalmente en ACCIONA y que todas las personas que forman parte de la compañía desempeñen sus actividades profesionales desde el respeto a los derechos humanos y libertades públicas.

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

La Política de Derechos Humanos, aprobada por el Consejo de Administración e incluida en el Libro de Políticas de ACCIONA, refleja los compromisos y principios de conducta empresarial responsable aplicables a todas las sociedades del grupo.

ACCIONA apoya, respeta y contribuye a la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos internacionalmente con el objetivo de no ser cómplice de ninguna forma de abuso o vulneración de estos, entre los trabajadores, proveedores, contratistas, colaboradores, socios, competidores, clientes, comunidades locales y la sociedad en general.

Por lo tanto, se compromete a defender el cumplimiento y la supervisión de estos derechos en todas las actividades y áreas geográficas donde está presente, así como a promover la adopción de estos principios y valores en aquellas empresas en las que participe -aún sin tener el control- y también entre sus proveedores, contratistas y colaboradores.

ACCIONA respeta y contribuye a la protección de los derechos humanos en conformidad con la Carta Internacional de Derechos Humanos; la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y sus ocho convenios fundamentales; el Convenio sobre los representantes de los trabajadores; la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social; las Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para Empresas Multinacionales; la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño y la Niña; los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas; la Declaración de Seúl sobre Seguridad y Salud en el Trabajo; y los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas (ONU).



PRINCIPIOS DE CONDUCTA EMPRESARIAL RESPONSABLE DE LA COMPAÑÍA

- Trato justo, digno y respetuoso a las personas.
- Trabajo libre.
- Compromiso con el derecho a la libertad de asociación, sindicalización y negociación colectiva y defensa justa.
- Condiciones laborales seguras y saludables.
- Condiciones laborales y de reclutamiento éticas, justas y equitativas.
- Derechos de la persona.
- Privacidad y comunicaciones.
- Respeto a las comunidades donde opera.
- Desarrollo de capacidades.
- Contribución sostenible.

Estrategia de Debida Diligencia

ACCIONA se compromete a identificar, evaluar, prevenir, mitigar, detener, supervisar, comunicar, contabilizar, abordar, remediar y rendir cuentas de las consecuencias adversas, reales o potenciales de sus actividades y relaciones comerciales sobre los derechos humanos mediante un proceso de debida diligencia. La Política de Derechos Humanos describe la estrategia de debida diligencia de la compañía para una conducta empresarial responsable.

ACCIONA, desde 2021, cuenta con un procedimiento y un sistema integrado de evaluación del riesgo y gestión del cumplimiento de salvaguardas sociales complementado por un mecanismo de auditoría de salvaguardas sociales.

ACCIONA ha adoptado y ejecutado un sistema de control interno para prevenir y mitigar los efectos reales o potenciales sobre los derechos humanos. El Sistema de Control Interno de Salvaguardas Sociales (SCISS) tiene el objetivo de promover y consolidar una verdadera cultura de cumplimiento y de respeto tanto a la legislación vigente como a las normas y principios internacionales de referencia relativos a los derechos humanos.

→ SISTEMA DE CONTROL INTERNO DE SALVAGUARDAS SOCIALES SCISS

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD
INFORME DE DERECHOS HUMANOS

Comunicación pública sobre debida diligencia.

5

EVALUACIÓN DE RIESGOS

EVALUACIÓN DE RIESGOS ESG

Identificación y evaluación de los efectos adversos reales o potenciales.

2

1

ENTORNO DE CONTROL
CÓDIGO DE CONDUCTA
POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

Incorporación de los principios de conducta empresarial responsable y estrategia de debida diligencia en las políticas y sistemas de gestión.

6

CANAL ÉTICO

Establecimiento y mantenimiento de un procedimiento de denuncia y remediación del impacto cuando corresponda.

4

ACTIVIDADES DE SUPERVISIÓN

AUDITORÍA INTERNA Y EXTERNA

Seguimiento de la implementación y supervisión de la eficacia de las políticas y estrategia de debida diligencia.

3

ACTIVIDADES DE CONTROL

80

Prevención, mitigación y eliminación de los efectos adversos reales y potenciales.

Identificación y evaluación de riesgos sobre impactos reales o potenciales

La detección de los efectos adversos reales o potenciales sobre los derechos humanos se realiza con una periodicidad anual, de acuerdo con el análisis de riesgos no financieros.

La compañía mantiene un diálogo regular y fluido con sus grupos de interés en este proceso. La metodología de evaluación de riesgos combina un análisis de variables e indicadores de riesgo homogéneos con un proceso de consulta con los responsables de las instalaciones de mayor riesgo potencial.

El análisis de riesgos sociales incluye la valoración de cinco variables sociales que, a su vez, reúnen veinte indicadores relacionados con los derechos humanos: discriminación en el lugar de trabajo, libertad de opinión y expresión, arresto y detención arbitrarios, trabajo forzoso, esclavitud moderna, tráfico de personas, trabajo infantil, trabajadores jóvenes, libertad de asociación y negociación colectiva, salud y seguridad ocupacional, salarios decentes, tiempo de trabajo decente, fuerza laboral informal, derecho a la privacidad, derechos de las minorías, minorías sexuales, derechos de las mujeres y las niñas, derechos de los pueblos indígenas, derechos sobre la tierra, la propiedad y la vivienda, fuerzas de seguridad y derechos humanos.

ACCIONA ha identificado cinco cuestiones destacadas como áreas prioritarias de actuación de acuerdo con los principios de conducta empresarial responsable que se compromete a respetar y con el proceso de análisis de riesgos ESG de la compañía:

CUESTIONES DESTACADAS	PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS	VARIABLES DE RIESGO
Discriminación en el lugar de trabajo	Trato justo, digno y respetuoso a las personas.	Discriminación en el lugar de trabajo.
Derechos y principios fundamentales	Trabajo libre. Compromiso con el derecho a la libertad de asociación, la sindicalización y negociación colectiva y defensa justa. Derechos de la persona. Respeto a las comunidades y a los derechos sobre la tierra.	Derechos y principios fundamentales de los trabajadores Trabajo forzoso. Esclavitud moderna. Trabajo infantil. Libertad de opinión y expresión. Arresto y detención arbitrarios. Tráfico de personas. Trabajadores jóvenes. Libertad de asociación y negociación colectiva. Fuerzas de seguridad y derechos humanos. Derechos y principios fundamentales de las minorías Derechos de las minorías. Minorías sexuales. Derechos de las mujeres y las niñas. Derechos y principios fundamentales de las comunidades Derechos de los pueblos indígenas. Derechos sobre la tierra, la propiedad y la vivienda.
Condiciones de salud y seguridad	Condiciones laborales seguras y saludables.	Salud y seguridad ocupacional.
Condiciones de trabajo y contratación	Condiciones laborales y de reclutamiento éticas, justas y equitativas.	Salarios decentes. Tiempo de trabajo decente. Fuerza laboral informal.
Derecho a la privacidad	Privacidad y comunicaciones.	Derecho a la privacidad.

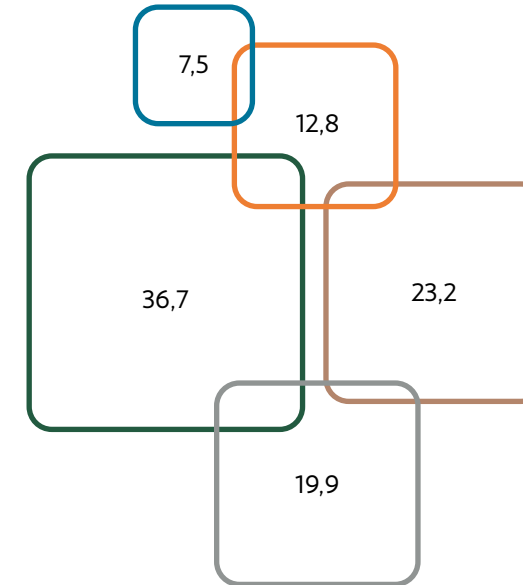
Tras el análisis de riesgos realizado en las instalaciones, complementado con un proceso de consulta, la distribución de los riesgos inherentes de la actividad de la compañía es la que se indica a continuación:

→ DISTRIBUCIÓN DE RIESGO DE CUESTIONES DESTACADAS Y POR NEGOCIO (%)

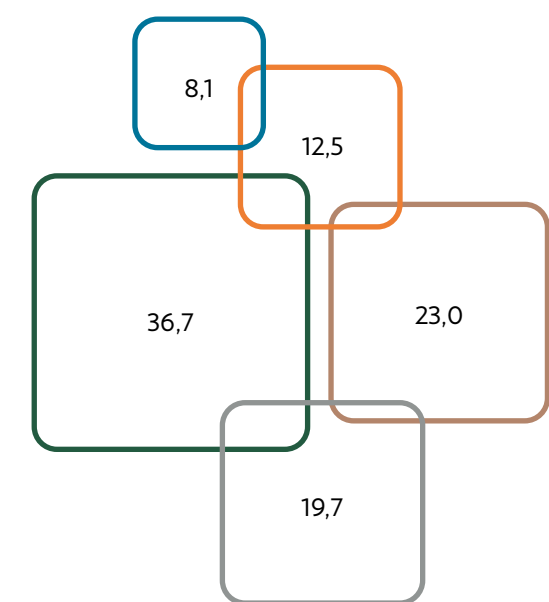
TOTAL



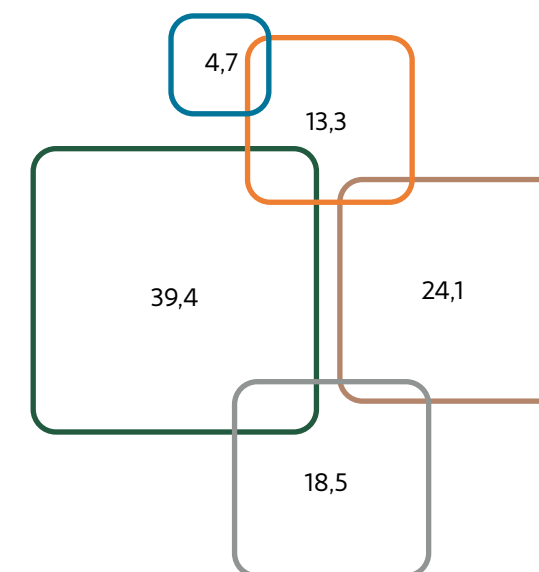
ENERGÍA



INFRAESTRUCTURAS



OTROS NEGOCIOS



- Condiciones de salud y seguridad
- Discriminación en el lugar de trabajo
- Derechos y principios fundamentales
- Condiciones de trabajo y contratación
- Derecho a la privacidad



Integración de los resultados de las evaluaciones de impacto en los procesos internos

El Sistema de Control Interno de Salvaguardas Sociales (SCISS) se ejecuta a todos los niveles de la compañía y se compone de 80 actividades de control. Las actividades de control son las acciones que derivan de las políticas, normas y procedimientos en defensa de los principios que establecen lo que es una conducta empresarial responsable. A cada evento de riesgo identificado se han asociado controles internos que previenen y mitigan la probabilidad de incurrir en la materialización de un riesgo.

El SCISS documenta estos controles internos con una serie de atributos que los caracterizan, entre otros: la descripción concreta de la actividad de control, el área o dirección responsable de su realización y las evidencias que acreditan la adecuada ejecución del control.

Auditoría interna

La supervisión del funcionamiento del SCISS es ejecutado por la Comisión de Auditoría y Sostenibilidad, como órgano delegado del Consejo de Administración, la cual encomienda a la Dirección Corporativa de Auditoría Interna la supervisión del funcionamiento y eficacia de los controles establecidos para prevenir y mitigar riesgos en relación con los derechos humanos como parte de los sistemas de control interno del Grupo.

La Dirección Corporativa de Auditoría Interna supervisa anualmente el funcionamiento y la eficacia de los controles establecidos por el Sistema de Control Interno de Salvaguardas Sociales. La supervisión del sistema se realiza a través de la aplicación Corporativa de Gestión de Riesgos ACCIONA-RMS, donde los responsables de los controles confirmarán la vigencia, diseño y efectividad de los controles internos bajo su ámbito de responsabilidad, así como la adecuación de su funcionamiento. Deberán manifestar cualquier incumplimiento, cumplimiento parcial o necesidades de adaptar el control a la realidad operativa. Adicionalmente, para una muestra representativa de controles, el responsable designado aportará evidencias justificativas de su cumplimiento.

Una vez finalizados los procedimientos internos de supervisión del SCISS, se elaboran informes que reflejan los resultados, las recomendaciones de mejora y los planes de acción propuestos. La Dirección Corporativa de Auditoría Interna reportará a la Comisión de Auditoría y Sostenibilidad el alcance y resultado de la supervisión realizada sobre el SCISS.

La actualización de los riesgos y de los controles la realiza la Dirección Corporativa de Sostenibilidad tras el proceso de supervisión anual realizado por la Dirección Corporativa de Auditoría Interna.

En el ejercicio 2022, se concluyó que el Sistema de Control Interno de Salvaguardas Sociales estaba correctamente implantado en la compañía. Las áreas de mejora identificadas se concentraron sobre los derechos y principios fundamentales de los trabajadores y, de acuerdo con los planes de acción establecidos, se ha procedido a su subsanación.

Auditoría externa

En 2022, el proceso de supervisión se ha complementado con un mecanismo de auditoría externa de salvaguardas sociales a nivel de proyecto, para un total de cinco proyectos *in situ*. Las auditorías externas evalúan el grado de cumplimiento de la Política de Derechos Humanos derivado de las operaciones de determinados proyectos.

Las áreas de mejora identificadas a raíz de las auditorías se concentraron en lo relativo a derechos y principios fundamentales de los trabajadores. Asimismo, se ha recomendado el despliegue de acciones concretas como el incremento de la difusión de los canales de reclamación y la capacitación en materia de derechos humanos de los trabajadores. En 2023 se procederá a establecer planes de acción para cada una de las áreas de mejora identificadas.

Seguimiento de la eficacia de las medidas y mejora continua

Con una periodicidad anual, ACCIONA revisa los procesos internos para prevenir y evitar consecuencias adversas sobre los derechos humanos de sus grupos de interés. De acuerdo con los informes emitidos por la Dirección Corporativa de Auditoría Interna, así como con los informes de recomendaciones emitidos por los terceros se procede a la mejora de las medidas de debida diligencia.

Mecanismos de comunicación y reclamación

El Canal Ético es el instrumento existente para la comunicación de cualquier duda o consulta o para la denuncia de cualquier tipo de irregularidad relacionada con los derechos humanos, puesto a disposición de todas las personas de ACCIONA, proveedores, clientes y colaboradores.

En caso necesario, la compañía eleva la cuestión de los abusos contra los derechos humanos a la Comisión del Código de Conducta y a la autoridad judicial competente colaborando con ésta en todo lo requerido.

Remediación

ACCIONA diseña mecanismos legítimos y eficaces para poner remedio a los impactos adversos que pueda causar.

Reporte

Siguiendo los criterios de debida diligencia, ACCIONA comunica públicamente y de forma transparente los hechos graves de vulneración acaecidos, así como las acciones puestas en marcha para atajar los efectos negativos de las actividades de la compañía, de sus filiales y de sus relaciones comerciales. El reporte de todo lo anterior se realiza a través del EINF / Memoria de Sostenibilidad.



Promoción y formación

Durante 2022 se ha vuelto a lanzar un curso específico sobre derechos humanos realizado en colaboración con la Red Española del Pacto Mundial y que se encuentra disponible tanto para empleados como para proveedores. En 2022, se han impartido 156,5 horas de formación en la que han participado 70 empleados.

Derechos humanos de las comunidades

A través de su metodología de Gestión del Impacto Social (GIS), ACCIONA identifica, analiza y gestiona los efectos reales o potenciales sobre los derechos humanos que un proyecto o servicio concreto pueda ocasionar en las comunidades locales y otros grupos de interés.

La compañía, realiza un estudio de las características de las comunidades, incluyendo el análisis de las condiciones en materia de derechos humanos y otros aspectos sociales y efectúa una valoración de estos impactos. En caso de identificarse impactos sobre los derechos humanos de valor alto, la metodología GIS requiere el establecimiento de actividades de prevención y mitigación. La compañía también se compromete a desarrollar o cooperar en el diseño de mecanismos de remediación en caso de que estos riesgos se materialicen. La metodología GIS se ha implementado en 253 proyectos en 28 países.

La metodología propia de GIS permite conocer y gestionar las preocupaciones y expectativas que genera ACCIONA con su actividad a través de la comunicación y diálogo con las comunidades. La compañía cuenta con diferentes actividades y canales de comunicación para que los grupos de interés afectados por un proyecto hagan llegar sus consultas, quejas o recomendaciones.

En el último año se ha reforzado el enfoque de derechos humanos en las auditorías de gestión del impacto social, incluyendo auditorías específicas sobre los procedimientos y procesos de gestión de los derechos humanos de las personas trabajadoras, de las comunidades y de la cadena de suministro.

En 2022, ACCIONA ha trabajado en la actualización de la metodología de Gestión del Impacto Social, con el objetivo de alinear la gestión del impacto social de los proyectos y servicios con el Sistema de Control Interno de Salvaguardas Sociales. Desde las fases iniciales del proyecto se realiza un análisis exhaustivo y una valoración de los impactos reales o potenciales sobre los derechos humanos a la que se le asigna una partida presupuestaria acorde. En la fase de ejecución se realiza un seguimiento de las condiciones de los trabajadores, la cadena de suministro, las comunidades y otros grupos de interés. En caso de detectarse la materialización de impactos, se establecen actividades de control para su prevención y mitigación.

Derechos humanos y seguridad

ACCIONA se compromete a respetar los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos y a actuar con debida diligencia en ambas categorías.

El análisis de riesgos no financieros de ACCIONA incluye una variable de riesgo relativa a seguridad y derechos humanos que tiene la finalidad de detectar los efectos adversos reales o potenciales sobre los derechos humanos. De acuerdo con el análisis de riesgos, se establecen mecanismos pertinentes de control de riesgos y mitigación.

El Sistema de Control interno de Salvaguardas Sociales incluye cuatro actividades de control específicamente diseñadas para garantizar el respeto de los derechos humanos relacionados con el personal de seguridad. Las actividades de control incluyen la vigilancia del alineamiento de los planes de seguridad de la compañía con los Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos y la capacitación del personal de seguridad sobre derechos humanos.

Derechos humanos en la cadena de suministro

Los Principios Éticos de Proveedores, Colaboradores y Contratistas establecen los principios de conducta empresarial responsable alineados con los compromisos adquiridos por ACCIONA en la Política de Derechos Humanos.

PRINCIPIOS DE CONDUCTA EMPRESARIAL RESPONSABLE DE LA CADENA DE SUMINISTRO

- Respeto de los derechos humanos como se definen en las normas reconocidas internacionalmente.
- No-discriminación.
- Prohibición del trabajo forzoso.
- Prohibición del trabajo infantil.
- Respeto de la libertad de asociación, sindicalización y negociación colectiva.
- Prácticas de empleo justas.
- Condiciones de trabajo adecuadas.
- Cumplimiento de los tiempos de trabajo.
- Fomento de la diversidad e inclusión.
- Respeto a las comunidades donde opera.
- Respeto de las condiciones de los trabajadores migrantes.

ACCIONA vela por que se ejerza la debida diligencia en materia de derechos humanos en la cadena de suministro, a través de las siguientes acciones:

Identificación y evaluación de riesgos sobre impactos reales o potenciales

El Mapa de Riesgo es la herramienta principal de control y gestión del riesgo en la cadena de suministro. El análisis de riesgos se realiza previo a la contratación. Según la criticidad del proveedor, se definen las actividades de control de acuerdo con los resultados del análisis.

El Mapa está compuesto por once variables, entre ellas la variable “riesgo país” formada por varios índices extraídos de Maplecroft y vinculados a factores diversos relacionados con los derechos humanos: discriminación en el lugar de trabajo, trabajo forzoso, esclavitud moderna, tráfico de personas, trabajo infantil, libertad de asociación y negociación colectiva, salud y seguridad ocupacional, salarios decentes, tiempo de trabajo decente, derechos de las minorías y trabajadores migrantes.

En 2022, la compañía ha evaluado a 59.223 empresas en derechos humanos a través del Mapa de Riesgos.

EN 2022, LA COMPAÑÍA HA
EVALUADO A 59.223 EMPRESAS
EN DERECHOS HUMANOS A
TRAVÉS DEL MAPA DE RIESGOS.

Integración de los resultados de las evaluaciones de impacto en los procesos internos

ACCIONA establece las siguientes actividades de control para prevenir y controlar el riesgo de incurrir en la materialización de los riesgos reales o potenciales:

01

Auto Declaración Responsable: todas las empresas proveedoras de ACCIONA deben aceptar el documento Auto Declaración Responsable que incluye la aceptación expresa del cumplimiento con los Principios Éticos para Proveedores, Contratistas y Colaboradores.

02

Procedimiento de Evaluación y Homologación: Para poder ser adjudicatario por encima de 400.000 €, las empresas deben completar satisfactoriamente el proceso de homologación y evaluación de proveedores, contratistas y colaboradores del grupo ACCIONA.

- 2.1 Cuestionario de autoevaluación en materia de Sostenibilidad y Responsabilidad Corporativa: las empresas deben rellenar el cuestionario de autoevaluación relativo al cumplimiento con estándares internacionales. Si la respuesta no es satisfactoria, impacta en el Mapa de Riesgo, impide la homologación del proveedor y activa el proceso de auditoría de acuerdo con el Protocolo de Auditorías de Cadena de Suministro.

- 2.2 Protocolo de Auditorías de Cadena de Suministro: las empresas que debido a su país de origen tienen un alto riesgo de incumplir los derechos humanos, deben ser auditados para proceder a su homologación. Estos proveedores son conocidos como MACS por sus siglas en inglés (Mandatory to be Audited Critical Suppliers/ Proveedores Críticos a Auditar Obligatoriamente).

- 2.3 Adicionalmente, se realizan auditorías a otros proveedores no considerados como MACS por motivos de criticidad, recurrencia, decisión estratégica, entre otros. Las auditorías implican la verificación *in situ* del cumplimiento con los derechos humanos reconocidos internacionalmente y con las políticas, procedimientos y normativas de ACCIONA.

03

Sistema de Control Interno de Salvaguardas Sociales: el Sistema de Control interno de Salvaguardas Sociales incluye seis actividades de control específicamente diseñadas para garantizar que las acciones de debida diligencia que se describen con anterioridad se cumplen de acuerdo con las normas, procedimientos y políticas de la compañía. La dirección responsable de su realización y de evidenciar la adecuada ejecución de los controles es la Gerencia de Cadena de Suministro Sostenible.

BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES

Consciente del riesgo adicional que conlleva la contratación de trabajadores migrantes, desde 2015, ACCIONA cuenta con actividades de control específicas para garantizar su bienestar.

El Estándar sobre el Bienestar de los Trabajadores Migrantes establece los requisitos mínimos de cumplimiento, desde la identificación de una necesidad de contratación hasta la finalización de la relación contractual con los trabajadores migrantes. La finalidad de este estándar es mantener una cadena de suministro totalmente alineada con las políticas de ACCIONA en materia de derechos humanos. El Protocolo de Auditorías de Cadena de Suministro incluye auditorías específicas sobre el bienestar, el alojamiento, el respeto de los derechos humanos y el trato a los trabajadores de acuerdo con los requisitos mínimos establecidos en el Estándar sobre el Bienestar de los Trabajadores Migrantes.

Como consecuencia de la detección en 2021 de no conformidades relacionadas con el estándar, en 2022 se han reforzado dichas actividades, incluyendo:

- La revisión y actualización de los Principios Éticos de Proveedores, Colaboradores y Contratistas y del clausulado obligatorio para incluir un principio específico relativo al respeto de las condiciones de los trabajadores migrantes.
- La conformación de una Comisión formada por la Gerencia de Cadena de Suministro Sostenible y la Dirección Global de Sostenibilidad para abordar cualquier no conformidad.
- El refuerzo en materia de debida diligencia para las empresas de trabajo temporal en la nueva metodología y plataforma SCRM (ver SCRM: nuevo modelo de gestión de riesgos y oportunidades de la cadena de suministro enriquecido en ESG).

En 2022 se han detectado No Conformidades Graves (NCGs) por parte de 11 proveedores relacionados con el estándar. Se han diseñado planes de acción para todos ellos y cuatro han resuelto esas NCGs. El resto, o bien se encuentra en plazo de resolución, o pasarán a ser considerados como proveedores No Go.

Eliminación de los riesgos adversos reales

ACCIONA trabaja de forma conjunta con sus proveedores en la resolución de las No Conformidades Graves (NCGs) detectadas en las auditorías mediante planes de acción. En caso de no poder resolver las no conformidades en los plazos establecidos, el proveedor pasa a considerarse como No Go.

Las Políticas No Go establecen el conjunto de mínimos que determinan que, en caso de incumplimiento, una empresa no podrá ser contratada. Entre el conjunto de mínimos, se establece como criterio No Go el incumplimiento demostrado de los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, el incumplimiento demostrado de los mínimos de ACCIONA en materia de derechos humanos, o cualquier proveedor en país de riesgo y con un volumen de contratación superior a 400.000€ sin auditoría superada.

NO CONFORMIDADES GRAVES (NGCS) EN DERECHOS HUMANOS

En 2022, ACCIONA ha realizado 170 auditorías a proveedores directos.



El mayor número de NGCs se ha producido en el ámbito de seguridad y salud, seguido de los principios y derechos fundamentales de los trabajadores.

Seguimiento de la eficacia de las medidas y mejora continua

En 2022, se ha aprobado el nuevo modelo de gestión de riesgos y oportunidades de la cadena de suministro enriquecido en ESG, reforzando las actividades de control en relación con los derechos humanos (ver [SCRM: nuevo modelo de gestión de riesgos y oportunidades de la cadena de suministro enriquecido en ESG](#)).

Promoción y formación

Durante 2022 se ha vuelto a lanzar un curso específico sobre derechos humanos para proveedores. En 2022 se han impartido 14 horas de formación en las que han participado 7 proveedores.