

Reconocimiento del mérito

Diversidad e inclusión

Entornos transformadores

Liderazgo

Acceso a los Derechos

LAS PERSONAS EN EL CENTRO

◀ Reconocimiento del mérito

◀ Entornos transformadores

◀ Acceso a los Derechos

▶ Diversidad e inclusión

▶ Liderazgo

CALIDAD DE VIDA, FUTURO INCLUSIVO

NUESTRA VENTAJA PROVIENE DE LAS PERSONAS

ACCIONA busca convertirse en la propuesta de valor donde las personas se encuentren en el centro.

	Liderazgo	Diversidad	Reconocimiento	Entorno	Acceso
Responsable	Formar para el cambio	Salario de vida	Identificación de posiciones críticas	Ambición cero accidentes	Debida diligencia
Resiliente	Visibilidad al liderazgo transformador	Brecha cero	Movilidad interna de talento	Smart working	Evaluación y auditorías
Regenerativo	Exposición a retos regenerativos	Impulso inclusivo	Reconocimiento alineado con el impacto	Entornos colaborativos y saludables	Valor compartido
	Desarrollo de agentes de cambio capaces de aportar valor diferencial	Ser más diversos para ser mejores	Evolucionar el modelo para un mayor reconocimiento de la excelencia y el esfuerzo sobresaliente	Disponer de un entorno de trabajo inteligente y seguro, reflejo de nuestros valores	Asegurar el cumplimiento de los derechos fundamentales de las personas que participan en nuestros sistemas de valor

En 2020 la compañía trazó una estrategia global denominada **People** con el propósito de poner 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. En 2021, en este año en el que el efecto de la pandemia ha supuesto una disrupción en la vida de las personas, People se ha consolidado como propuesta de valor al empleado y forma parte del Plan Director de Sostenibilidad 2025 siendo la primera de sus líneas estratégicas, con unos objetivos definidos y al mismo nivel que los objetivos económicos y medioambientales.

La postpandemia pone en escena un contexto altamente retador para los próximos años en los que la compañía desarrollará su actividad en entornos cada vez más globales y complejos. La estrategia People, invierte en las personas para incluir y potenciar el mejor talento diverso que hará a la compañía más fuerte y ágil para enfrentarse a los nuevos desafíos y oportunidades, y liderar el cambio.



HECHOS DESTACADOS 2021

- > Despliegue de funcionalidades en la herramienta interna de soporte al ciclo de vida del empleado.
- > Certificación Top Employer 2021 en España de excelencia en la gestión de personas.
- > Reducción de un 16 % del índice de frecuencia de accidentes de empleados propios y contratistas respecto a 2019.
- > Aprobación de una Política de Diversidad e Inclusión.
- > Actualización de la Política de Derechos Humanos, la cual define la estrategia de debida diligencia.
- > Implementación del Sistema de Control Interno de Salvaguardas Sociales.



RETOS PRINCIPALES 2022

- > Consolidar el modelo de liderazgo definido en la estrategia de personas.
- > Conseguir la certificación Top Employer en México, EEUU, Brasil, Canadá y Australia, y el sello continental en Norte América.
- > Reducir el índice de frecuencia de accidentes respecto a 2021.
- > Seguir incrementando el porcentaje de mujeres directivas y gerentes.
- > Ampliar el alcance de la Norma de Bienestar de Trabajadores Migrantes a más países de riesgo.
- > Actualizar la Política de Relación con Grupos de Interés.

◀ Reconocimiento del mérito

› Diversidad e inclusión

◀ Entornos transformadores

› Liderazgo

◀ Acceso a los Derechos

RECONOCIMIENTO DEL MÉRITO

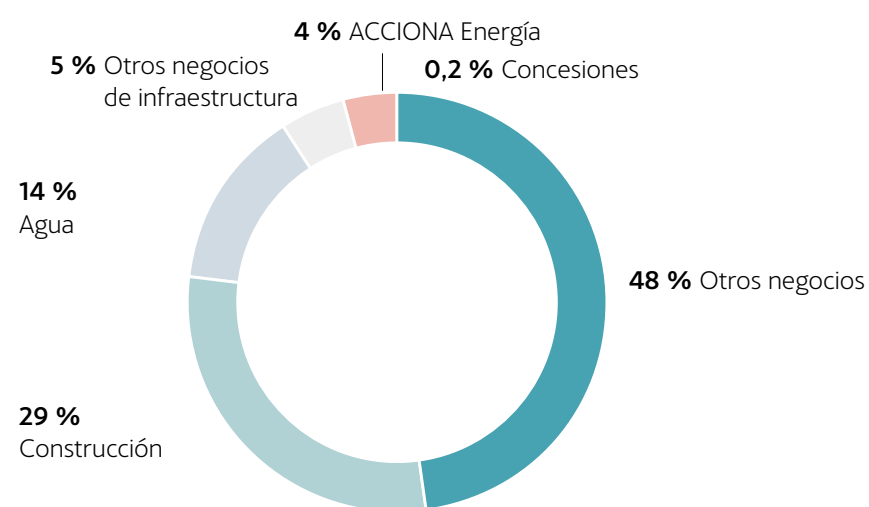
Los empleados, más que nunca, quieren sentir que sus contribuciones son reconocidas y desean tener oportunidades de aprender y crecer. Por ello, la compañía impulsa nuevas formas de reconocimiento que alinean las aspiraciones y las prioridades de las personas con las necesidades de la organización.

A través del pilar de reconocimiento se busca recompensar la actitud y la proactividad de las personas que contribuyen de forma excepcional trazando experiencias motivadoras y personalizadas que refuercen el rendimiento individual, del equipo y de la compañía.

PERFIL DEL EQUIPO HUMANO DE ACCIONA

En 2021, ACCIONA cerró el año con un total de 41.664 empleados, de los cuales el 27 % son mujeres. En conjunto, hay un total de 131 nacionalidades con presencia en 65 países de los 5 continentes.

Desglose de la plantilla total por línea de negocio (%)



* Incluye Bestinver, Corporativo, ACCIONA Inmobiliaria, ACCIONA Ingeniería Cultural, ACCIONA Facility Services, ACCIONA Mobility, Silence, ACCIONA Airport Services ACCIONA, Forwarding, y EROM.

Evolución de indicadores de gestión

	2018	2019	2020	2021
Cifra de negocio (millones de euros)	7.510	7.191	6.482	8.104
Coste plantilla/cifra de negocio (%)	20 %	22 %	24 %	22 %
Cifra de negocio/plantilla (euros)	194.830	181.138	168.999	194.516
EBITDA (millones de euros)	1.245	1.356	1.133	1.483
EBITDA/coste plantilla (%)	84 %	85 %	72 %	83 %
EBITDA/plantilla (euros)	32.292	34.384	29.535	35.592
Coste plantilla (millones de euros)	1.486	1.599	1.551	1.787

DESARROLLO Y PROMOCIÓN DEL TALENTO

La gestión de personas de ACCIONA se completa 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 se basa en tres pilares: Fijación de Objetivos, Mi Desarrollo y Performance Status.

Programas de Desarrollo

Los programas de Desarrollo han pasado a formato 100 % *online*, y han sido dirigidos a los colectivos identificados con alto rendimiento y potencial, según su categoría dentro de la compañía:

- › **Programa para Técnicos:** codiseñado por la escuela de negocios del ESADE con el objetivo de entrenar a los participantes con las competencias y habilidades claves para continuar desarrollando su carrera profesional. El programa consta de dos partes, cuestionario de autoevaluación y seis sesiones temáticas por disciplina.
- › **Programa de Aceleración de Carreras:** el objetivo del programa es impulsar el desarrollo y acelerar la carrera de aquellas profesionales con nivel pre-gerente que hayan obtenido

< Reconocimiento del mérito

< Entornos transformadores

< Acceso a los Derechos

> Diversidad e inclusión

> Liderazgo

buenos resultados de forma sostenida en el tiempo y estén identificadas como de alto potencial. El programa consta de cuatro 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*.

- > **Programa New Manager:** codiseñado con la *joint venture* de Financial Times y IE Business School, con el objetivo de dotar a los participantes con 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*.
- > **Programa de Desarrollo de Mujeres de Alto Potencial (PDMAP):** el objetivo es ofrecer una formación estructurada e integral, cuyo fin es preparar a las participantes para asumir responsabilidades gerenciales de cualquier tipo, con una perspectiva de formación multidisciplinar, fortaleciendo los conceptos de compromiso, esfuerzo y responsabilidad.

Performance Status

ACCIONA ha continuado aplicando el proceso de identificación del rendimiento y potencial, Performance Status, con el objetivo de disponer de una visión completa del talento interno que facilite la toma de decisiones y el diseño de planes de acción en función de las necesidades detectadas.

Este año, un total de 12.177 profesionales (29 % del total) 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	2.126	577	2.703
Técnicos	3.980	2.177	6.157
SopORTE	67	253	320
Operadores	2.466	531	2.997
Total	8.639	3.538	12.177

Movilidad interna

La apuesta por la movilidad interna promueve la disponibilidad y encaje de talento de forma eficiente y la adaptación persona/puesto, contribuyendo a la motivación, desarrollo y progreso profesional del conjunto de empleados de ACCIONA.

Los principales objetivos del marco corporativo de movilidad son:

- > 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.
- > Desarrollar una vía de promoción interna frente a la contratación externa, preservando el conocimiento interno y favoreciendo la eficiencia económica y operativa.

Gracias a la implementación del portal de movilidad interna que ofrece visibilidad de todas las vacantes publicadas, así como de la difusión de comunicaciones con foco en movilidad y de la *newsletter* semanal que incluye ofertas destacadas, el número de solicitudes a vacantes por parte de los trabajadores ha superado este año las 1.200.

Acercando la gestión a las personas a través de la digitalización

La apertura de la plataforma única de gestión de personas, Workday, a todos los profesionales de la compañía ha supuesto un gran despliegue de funcionalidades que permiten dar soporte al ciclo de vida del empleado, además de contribuir a la homogenización de procesos basada en datos fiables, consolidados y accesibles *online*.

Durante el ejercicio 2021, más de 45.000 empleados de 46 países han quedado registrados en la plataforma y más del 76 % de usuarios han accedido a ella regularmente.

Gracias a la implantación de la herramienta de gestión de personas, se cuenta con un Marketplace Global de Talento, un programa de reconocimiento basado en la visibilidad interna. Todas las vacantes se publican a nivel interno, y son accesibles a todos los empleados, facilitando la transparencia y la igualdad de oportunidades.

Algunos de los resultados obtenidos:

<p>Aplicaciones recibidas a vacantes</p> <hr/> <p>+84.000</p>	<p>Horas de formación en cursos digitales</p> <hr/> <p>+16.800 + 19.000 empleados inscritos desde su lanzamiento</p>	<p>Empleados en el proceso de Revisión Salarial</p> <hr/> <p>+9.000</p>	<p>Implantación de la funcionalidad del programa Home Office</p> <hr/> <p>+2.200 empleados registrados</p>
----------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

< Reconocimiento del mérito

< Entornos transformadores

< Acceso a los Derechos

> Diversidad e inclusión

> Liderazgo

POLÍTICA DE COMPENSACIÓN

ACCIONA trabaja en sectores productivos diversos en más de 40 países y retribuye a sus empleados de acuerdo con los siguientes criterios: competitividad sectorial y geográfica, equidad interna y mérito. Con base en la legalidad vigente la retribución de los empleados está sujeta a los convenios colectivos aplicables. Este año la compañía ha gestionado 345 convenios, de los cuales 302 fueron en España, cifra que ha aumentado en comparación al año anterior.

La remuneración de los empleados se define en función de los resultados y un sistema de clasificación de puestos que organiza de modo objetivo la contribución de cada trabajador a la compañía. Además, no se realiza ninguna diferenciación por género y se enfoca cualquier decisión de revisión retributiva individual de manera objetiva, de modo que la compensación sea justa en relación al nivel de responsabilidad y de aportación a los objetivos del grupo.

Análisis de la brecha salarial

ACCIONA ha desarrollado una metodología de análisis salarial basada en las mejores prácticas internacionales y validada por un externo independiente, con el objetivo final de eliminar de su actividad cualquier rastro de inequidad retributiva por género y conseguir la equidad salarial en todos los negocios y países en los que opera.

De acuerdo a la definición de “equidad salarial”, frente a la definición de “datos salariales”, se deben aislar en los cálculos todas aquellas variables que puedan explicar el salario de una persona más allá del género. En el caso de ACCIONA, se deben tener en cuenta las siguientes variables independientes: país, negocio, clasificación profesional, mapa de niveles (rol de negocio frente a rol de apoyo) y convenio colectivo.

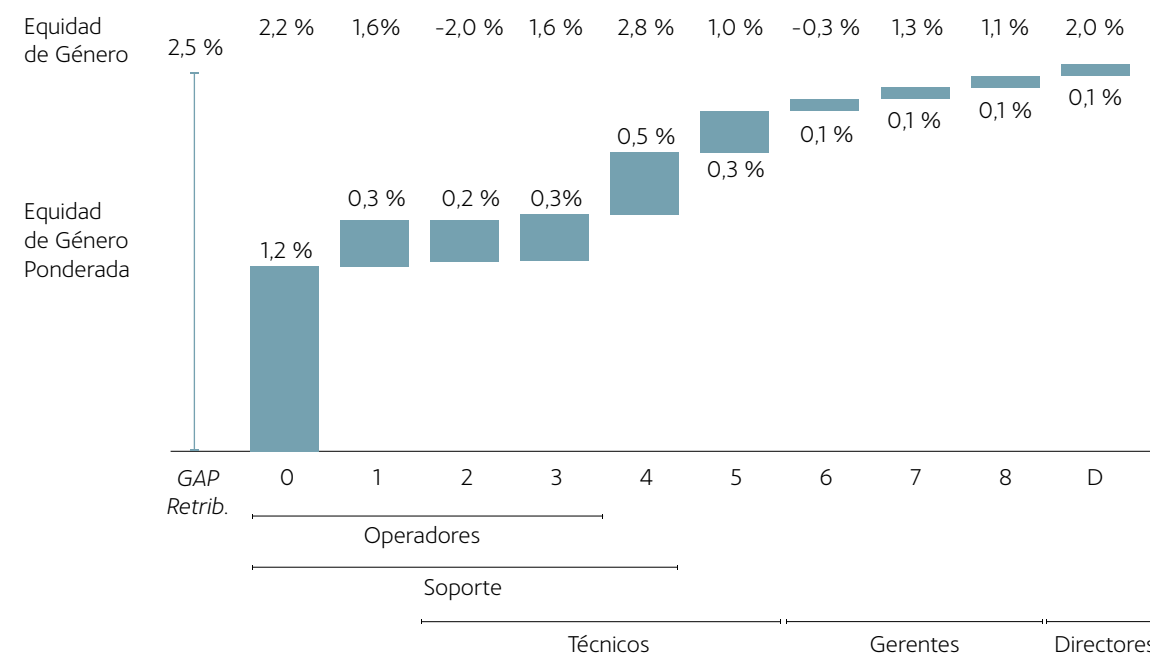
Esta estimación determina segmentos de población homogéneos (clústeres de comparación) sobre los que se realiza una medición de las diferencias salariales entre hombres y mujeres con un alto nivel de fiabilidad en que las brechas retributivas por género se abordan con efectividad.

Se utiliza la siguiente fórmula para determinar la equidad de cada segmento:

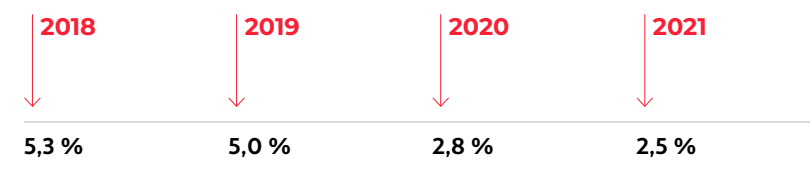
$$\text{Equidad salarial por segmento} = \frac{(\text{media del salario fijo de los hombres} - \text{media del salario fijo de las mujeres})}{\text{media del salario fijo de los hombres}}$$

En 2021, ACCIONA ha reportado un gap retributivo entre mujeres y hombres a escala global del 2,5 %. Año tras año hemos conseguido reducir la brecha respecto a los años anteriores, en los que fue superior al 5 %.

Análisis de equidad retributiva por género



Evolución de equidad retributiva por género



Con esta información, se estudian los datos anualmente por línea de negocio y nivel de responsabilidad para definir si hay brecha por 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 de ese tipo de desigualdad.

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

< Reconocimiento del mérito

> Diversidad e inclusión

< Entornos transformadores

> Liderazgo

< Acceso a los Derechos

Plan de retribución variable: Bono ACCIONA

El programa para los empleados que tienen retribución variable, incluyendo resultados financieros de la compañía y metas individuales, lleva en funcionamiento desde 2012 y está basado en métricas objetivas y preestablecidas.

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. Un total de 5.901 empleados han sido elegibles para bono pagado en 2021, incluidos el 93 % de los directivos, y el 64 % de gerentes, personal técnico y de soporte.

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 entre un 5 % y un 6,5 % de los objetivos. Ha aumentado desde el 3,5 % en 2019 y se aspira a aumentarlo hasta el 12,5 % en 2025.

El Bono ACCIONA ha incorporado objetivos en materia de sostenibilidad en 2021, tales como la reducción de emisiones de gases contaminantes, aumento del número de mujeres en los cuadros gerenciales y directivos, disminución de índices de siniestralidad, y el alineamiento con la taxonomía de actividades bajas en carbono.

En el Bono ACCIONA 2021 a pagar en el 2022, 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 será fijado de acuerdo con la contribución personal a los resultados del negocio. A título orientativo:

- > Las aportaciones concretas (objetivos individuales) y la excelencia técnica en el trabajo que contribuya a la buena marcha de la cuenta de resultados.
- > Las tareas y objetivos planificados a principio de año, así como aquellos objetivos o prioridades que hayan surgido posteriormente.
- > El apoyo a proyectos transformacionales a largo plazo: sostenibilidad, digitalización, etc.

- > La contribución a los equipos de trabajo multidisciplinares y multifuncionales.
- > La contribución a los resultados desde la flexibilidad y capacidad de adaptación a las necesidades.

Beneficios sociales

Durante el ejercicio 2021 los beneficios sociales ofrecidos han sido:

- > **Cobertura económica** a nivel mundial a empleados que hayan estado hospitalizados por COVID-19 más de 5 días.
- > **Cobertura por accidentes:** cubre los compromisos asumidos en los diferentes convenios colectivos que son de aplicación, y 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 periodo 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. 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 y programas de formación vinculados a su desarrollo profesional. En 2021, el número de empleados elegibles para este plan fue de 20.826. En total ha sido usado por un 10 % del colectivo elegible.

Por otra parte, el Plan Accionistas es un programa voluntario de compra de acciones de la sociedad que permite a los profesionales de ACCIONA participar en su capital social. Este plan va dirigido a todos los empleados fijos con residencia en España y reporta un beneficio fiscal. En el Plan Accionistas 2021, participaron 503 empleados, lo que supone un ligero decremento del 2,5 % respecto al año anterior. Los empleados elegibles al plan fueron 20.197, que significa un incremento en la tasa de participación que alcanza el 2,49 % y una entrega de 28.345 acciones.

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 nuestros candidatos. La función se articula en 4 pilares clave:

- > **Marca como empleador.** Nuestra reputación como empleador se enmarca en la apuesta por la empleabilidad sostenible, basado en la identificación temprana de talento, la inversión en el desarrollo de nuestros empleados y la oferta de oportunidades a nivel internacional. ACCIONA ha recibido la certificación Top Employer Spain 2021, que reconoce a la compañía como una de las mejores empresas para trabajar en España y destaca su excelencia en la gestión de personas.
- > **Estrategias de búsqueda.** Posicionamos a ACCIONA como empresa de referencia en los principales canales de atracción de talento a nivel global. Diseñamos estrategias innovadoras que nos permitan asegurar la visibilidad de nuestras ofertas a nivel global y local, respondiendo al amplio portfolio de perfiles y a nuestro compromiso con la diversidad. Estamos conectados 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 nuestros procesos.
- > **Experiencia del candidato.** Nos importan las personas, conectamos el talento y valoramos la diversidad. Reevaluamos nuestros procesos de manera continua poniendo la experiencia del candidato en el centro.

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

Para ello, hemos desarrollado diferentes programas que ponen en práctica dicho modelo:

- > **Programa Academy:** Es un programa donde los jóvenes estudiantes tienen la oportunidad de ampliar su *networking*, pudiendo estar en contacto con empleados de ACCIONA. Aprenden en *soft skills* y sostenibilidad a través de retos prácticos adaptadas a la realidad de ACCIONA. Con 2 nuevas ediciones en 2021 y más de 70 alumnos formados a nivel global.
- > **Programa de Becarios:** Es un programa que tiene como objetivo poner en práctica los conocimientos adquiridos en la Universidad y tener la posibilidad de iniciar su carrera profesional dentro de la compañía. Reciben diferentes actividades y formaciones, contribuyendo así a su desarrollo y formación. En total 332 becarios incorporados en 2021 globalmente.



Programa Global de Graduados

El programa está dirigido a los recién licenciados (con hasta 2 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 y extraer el máximo rendimiento a su potencial en su primera etapa profesional.

Una vez completado el primer año en la compañía, los graduados a través de 4 módulos (Finance & Strategy, Project Management, Sustainability y Future Societies) adquieren una base de conocimientos y habilidades transversales para poner en práctica en cualquier contexto profesional de ACCIONA.

En cada uno de los módulos, los participantes trabajan en equipo a través de distintos proyectos que fomentan el pensamiento crítico, la creatividad, habilidades de comunicación, y la capacidad de interacción efectiva.

Gracias a este programa, se ha generado una comunidad global de graduados en la que se favorece la colaboración y la creación de una red de contactos desde el inicio de la carrera profesional.

En total, 76 licenciados han participado en la segunda edición de este programa en 2021.

Evolución de nuevas incorporaciones por línea de negocio

(n.º de empleados)

	2020			2021		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Energía	152	53	205	264	128	392
Infraestructuras						
Construcción*	1.598	402	2.000	4.776	767	5.543
Concesiones	20	26	46	17	15	32
Agua	941	170	1.111	1.543	314	1.857
Otros negocios de infraestructuras**	NA	NA	NA	744	295	1.039
Otros negocios**,**	NA	NA	NA	4.649	3.274	7.923
Total nuevas contrataciones	6.500	3.716	10.216	11.993	4.793	16.786

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

** Las líneas de negocio de "Otros negocios de infraestructuras" y de "Otros negocios" se han creado en 2021, por lo que sus datos no son comparables con las divisiones existentes en 2020.

< Reconocimiento del mérito

< Entornos transformadores

< Acceso a los Derechos

> **Diversidad e inclusión**

> Liderazgo

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

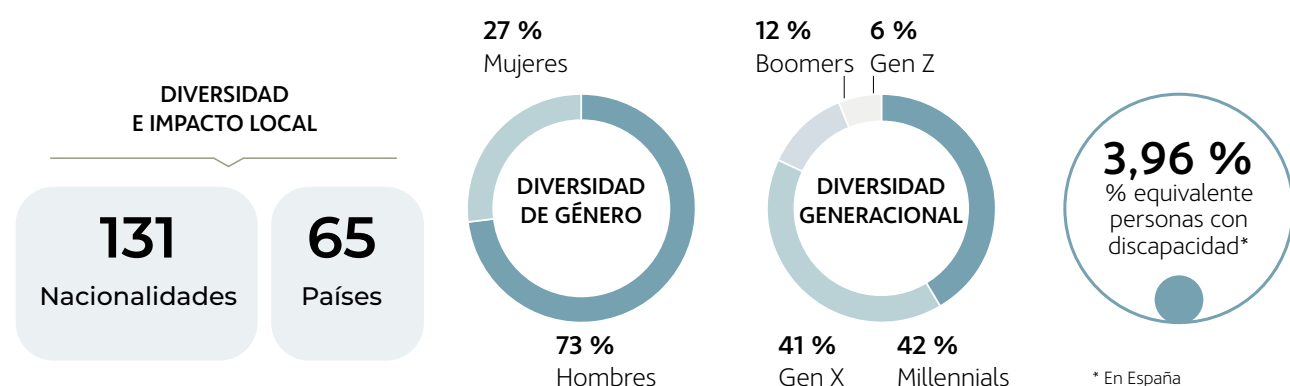
ACCIONA entiende y promueve la diversidad como una ventaja competitiva clave para sus negocios, y la equidad e inclusión como responsabilidades prioritarias en el modelo de gestión de personas. Al mismo tiempo, considera que éstas son condiciones esenciales para la defensa de los Derechos Humanos, el desarrollo sostenible y el cumplimiento de la Agenda 2030.

Este año, se ha incluido dentro del modelo de gestión de personas la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión, la cual sigue con los compromisos en el desarrollo de un talento diverso, el trato respetuoso, la igualdad de oportunidades, y la promoción de la cohesión social, mediante la equidad y la inclusión.

La estructura corporativa que impulsa las políticas y programas sobre diversidad de género está formada por la Gerencia de Diversidad a nivel global y los Comités de Diversidad e Inclusión en todos los negocios y países estratégicos. Actualmente, y tras la constitución en 2021 del comité de Brasil, hay en total 12 comités. Estas comisiones, que reúnen a empleados que representan todos los colectivos de la empresa, han creado una red de embajadores con la misión de recoger información de su entorno, compartir buenas prácticas y generar propuestas en materia de diversidad, equidad e inclusión. Su papel es muy importante ya que facilitan que la estrategia global de diversidad e inclusión de la compañía puede adaptarse a la realidad local de cada geografía en la que está presente.

LA DIFERENCIA SOSTENIBLE

ACCIONA está formada por 41.664 personas



El sistema de reporte permite avanzar continuamente en la identificación de indicadores de diversidad. Por ello, la compañía ha puesto en marcha el proyecto “La diferencia Sostenible”: una herramienta digital que, a través de indicadores clave, pone a disposición de los *managers* información en tiempo real vinculada a sus objetivos de personas, de forma que les permite gestionar la diversidad de sus equipos, seguir la consecución de los objetivos y tomar mejores decisiones basadas en datos.

DIVERSIDAD DE GÉNERO

ACCIONA promueve la inclusión plena de la mujer y su liderazgo. Con este fin, se trabaja en dos ejes fundamentales:

- > Revisión continua de los procesos con el fin de impulsar la atracción, retención y promoción de talento en las distintas etapas de la carrera profesional de las mujeres.
- > Fomento de una cultura inclusiva con comportamientos que contribuyan a la eliminar las barreras que dificultan la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo.



Programas para impulsar la diversidad de género

- > **Programa global de mentoring para mujeres pre directivas** en el que participan 35 empleadas y cuyo objetivo es impulsar el talento femenino y el liderazgo de las mujeres de la compañía.
- > **Programa global de aceleración para mujeres con potencial** en el que participan 67 trabajadoras en el primer trimestre del año y 62 en el segundo. Su objetivo es impulsar el desarrollo y acelerar la carrera del colectivo de predirectivas.
- > **Programa de Desarrollo Directivo para Mujeres de Alto Potencial**, dirigido a mujeres con una clara proyección de carrera en la compañía. En la edición de 2021, un total de 20 empleadas han finalizado con éxito el programa.
- > **Programa de Retorno de Mujeres** al mercado laboral centrado en facilitar una oportunidad laboral a mujeres con cargas familiares en riesgo de exclusión social.

< Reconocimiento del mérito

< Entornos transformadores

< Acceso a los Derechos

> **Diversidad e inclusión**

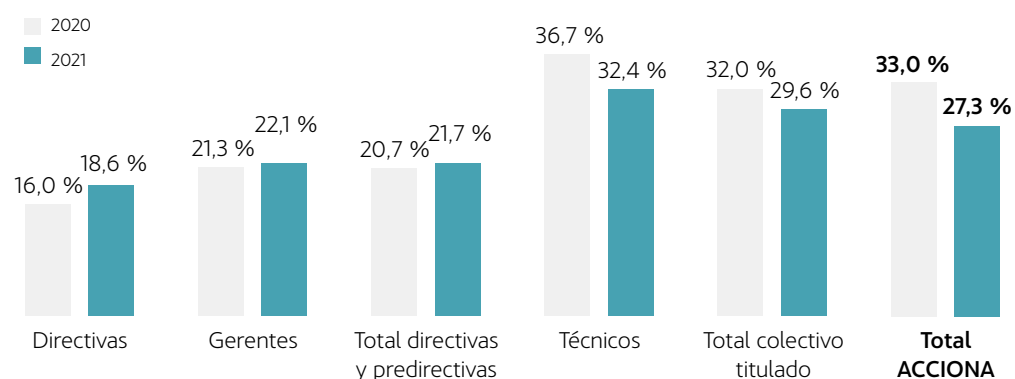
> Liderazgo

En lo que se refiere a contratación, se han fomentado los contratos a mujeres, o garantizado la inclusión del currículum de al menos una mujer en todos los procesos.

De acuerdo a los objetivos marcados, estas acciones buscan incrementar el número de mujeres en puestos de dirección y de gerencia, lograr la equidad salarial e impulsar programas de liderazgo femenino. El logro de estas metas está ligado al Bono ACCIONA, de forma que impacta directamente en la retribución variable de todas aquellas personas de la compañía que se benefician de ella.

A cierre de 2021, el porcentaje de mujeres en posiciones de dirección y gerencia a nivel global es de 21,8 % frente al 20,7 % de 2020. En algunos países como España, Canadá, Noruega, Sudáfrica, Nueva Zelanda y Perú se supera el 25 %.

Evolución del porcentaje de mujeres por categoría (% de empleados)



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 publicados y a disposición de todas las personas de la compañía en la intranet. Existen mecanismos similares implantados en otros países en los que ACCIONA está presente. Por su parte, los negocios de ingeniería, facility services y energía también ostentan el distintivo de igualdad, que ha sido renovado en 2021 en todos los casos.

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

Sostenibl@s 50:50

Nuestra iniciativa "Sostenibl@s 50:50" tiene por objeto potenciar activamente la participación y liderazgo de las mujeres en los proyectos y centros de producción, promoviendo así su inclusión plena en sectores en los que su contribución no está suficientemente representada, como las industrias de la construcción y de la energía.

A través de políticas y programas de *re* y *up-skilling* se consigue:

- > Identificar el talento femenino interno y promocionarlo hacia posiciones claves.
- > Reconvertir perfiles hacia personal cualificado de obra y darles una oportunidad laboral.
- > Mejorar la empleabilidad de las mujeres al introducirlas en sectores críticos de la economía.
- > Generar modelos replicables por otras mujeres, contribuyendo a eliminar los aún persistentes estereotipos sobre la presencia femenina en determinadas actividades.



- > **Sala Cuna del hospital Marga Marga**, Chile: equipo de 35 empleadas. Proyecto pionero en capacitación de mano de obra femenina formando a 120 mujeres. Primera obra de infraestructura pública en Chile con enfoque de género. El Ministerio de Vivienda ha otorgado al proyecto el sello "Mujer en la construcción". Ha recibido el "Premio Mujer Construye 2021" de la Cámara Chilena de la Construcción y el premio "Organización que Inspira 2021" de la Red Mujeres Alta Dirección.
- > **Cárcel de Talca**, Chile: capacitación a mujeres para que tengan acceso a una oportunidad laboral y mejoren su empleabilidad a futuro. Oferta de 60 vacantes para mujeres que serán contratadas después de completar su certificación.
- > **Proyecto Palma de Mallorca**: un equipo integrado por un 50 % de mujeres ocupando incluso posiciones tradicionalmente masculinas como la de encargada de obra. De un total de 30 profesionales, 15 son mujeres.
- > **L6 Sao Paulo Metro**: programa Mujeres en la Construcción para atraer talento femenino e impulsar su liderazgo. En 2021 se ha puesto en marcha la fábrica de dovelas en la que el 70 % de los puestos estén ocupados por mujeres.
- > **Proyecto Grid Code Conecta 50:50**, España: un 50 % de mujeres en el equipo de código de red que permita la interconexión de proyectos de energía.
- > **Proyecto Ágora Energía España**: programa para la inclusión de mujeres dentro del área de Producción Eólica en posiciones identificadas
- > **Proyecto Energía Chile**: *pool* de talento femenino para operadoras de mantenimiento en los diferentes parques eólicos y plantas en operación en Chile. En colaboración con universidades cercanas.
- > **Proyecto Mujeres en el Istmo Energía México**: programa de captación, selección y desarrollo para mujeres ingenieras en el área de mantenimiento y operación. 10 mujeres ingenieras han sido contratadas a través de este programa en 2021.
- > **Equipo Rosa**. Puerto Libertad, Sonora, México: programa para crear empleos de larga duración para mujeres en situación de vulnerabilidad de la comunidad en la que opera el parque eólico. 40 mujeres formadas y contratadas.

◀ Reconocimiento del mérito

◀ Entornos transformadores

◀ Acceso a los Derechos

> **Diversidad e inclusión**

> Liderazgo

INCLUSIÓN LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

La política de Diversidad, Equidad e Inclusión, la política de Derechos Humanos y el Código de Conducta de ACCIONA fomentan la igualdad de oportunidades real y no acepta, 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.

Inclusión de personas con discapacidad

En ACCIONA contamos con el talento que aportan las personas con discapacidad. En este sentido, la compañía ha trazado el objetivo de incrementar el porcentaje de personas con discapacidad en su plantilla al 5 % en España antes de 2025, y por encima de los marcos legales en países clave.

El número medio de personas empleadas con discapacidad mayor o igual al 33 % ha sido de 952 trabajadores en España (empleo directo e indirecto). Sobre el total de la plantilla, la cifra representa un 3,96 %, manteniéndose respecto al año anterior. El 3,51 % correspondió a empleo directo. El resto procede de la contribución a través de compras a Centros Especiales de Empleo y donaciones a entidades del tercer sector.

La compañía trabaja en las siguientes líneas:

- > Programa de becas en España y México con el objetivo brindar la primera oportunidad laboral a jóvenes con discapacidad.
- > Identificación de posiciones inclusivas.
- > Programa global de formación en discapacidad disponible en varios idiomas.
- > Talleres presenciales de sensibilización a los equipos de selección y *managers* en los que se tratan las oportunidades y ventajas de la incorporación de personas con discapacidad. Y se pone el foco en la identificación y eliminación de las barreras actitudinales.
- > Acciones para llevar la contratación y acogida más allá de la adaptación al puesto de trabajo con el objetivo de facilitar la participación de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones.

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

Otras iniciativas destacables durante el año 2021 en el ámbito de la inclusión laboral de personas con discapacidad y otros grupos vulnerables han sido:

- > 485 personas contratadas desde el inicio del programa con Fundación en el ámbito nacional por la inserción laboral de personas con discapacidad.
- > 140 personas contratadas a través de la Fundación Integra en el ámbito nacional mediante 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.

485

personas contratadas desde el inicio del programa

140

personas contratadas a través de la Fundación Integra

Inclusión de otras minorías

ACCIONA está presente en 65 países, y como compañía y empleadora, es consciente de su papel en las comunidades en las que opera. De acuerdo con el Código de Conducta y sus políticas, respeta los derechos de humanos de las comunidades locales y de quienes viven y trabajan en ellas y se esfuerza por crear impactos positivos que mejoren la vida de estas personas.

Un total de 16 etnias forman parte de la plantilla de la compañía. Así pues, 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, la compañía desarrolla planes específicos en sus proyectos que incluyen formación, sensibilización, eliminación de barreras, contratación laboral y colaboración con organismos e instituciones.

ACCIONA como compañía y empleadora, es consciente de su papel en las comunidades en las que opera

◀ Reconocimiento del mérito

◀ Entornos transformadores

◀ Acceso a los Derechos

▶ Diversidad e inclusión

▶ Liderazgo

CONCIENCIACIÓN Y DESARROLLO DE CAPACIDADES EN DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

ACCIONA promueve acciones para concienciar a sus profesionales y grupos de interés sobre los posibles prejuicios inconscientes que pueden obstaculizar las capacidades para ser más inclusivos. Por ello desarrolla iniciativas formativas en igualdad, diversidad e inclusión, sesgos, no discriminación y multiculturalidad a través de varios itinerarios formativos con el fin de que contribuyan a la creación de una cultura y un entorno más inclusivo. En 2021 se han impartido un total de 10.778 horas.

RECONOCIMIENTO E IMPACTO

En 2021, el índice Refinitiv Diversity & Inclusion ha clasificado a ACCIONA entre en lugar 36 de las mejores compañías a nivel global en materia de diversidad e inclusión social siendo la única empresa del sector de la construcción y la ingeniería incluida en este colectivo.

Asimismo, 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, así como de la 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 de lograr la igualdad de género.

ACCIONA forma parte del grupo de acción empresarial "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.

La Federación Española de Mujeres Directivas, Ejecutivas, Profesionales y Empresarias (FEDEPE) ha premiado a ACCIONA con una 'Mención Especial por su promoción profesional de las mujeres con discapacidad', en el marco de la XXX edición de los Premios FEDEPE.

ACCIONA ha obtenido en 2021 dos accésits en los XIX Premios Expansión a la Innovación de RRHH por sus proyectos "Sostenibl@s 50:50" que promueve la inclusión plena de la mujer en los sectores en los que está infrarrepresentada, y "La diferencia sostenible", que a través de la tecnología vincula la gestión diaria con los objetivos de personas.

ENTORNOS TRANSFORMADORES

El entorno laboral es un escenario de oportunidad para la transformación de la cultura de empresa. Por eso, se potencia un ambiente de trabajo diverso e inclusivo, colaborativo e innovador, adaptado a las nuevas formas de trabajar y a las futuras necesidades de la empresa, con la tecnología como facilitador.

Como compañía, ACCIONA aspira a convertirse en el mejor lugar para trabajar, en el que todas las personas puedan participar y prosperar y en el que se persigue mejorar día a día la experiencia que vive cada profesional en el entorno de trabajo.

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 real. En esta línea, dispone de medidas de conciliación, más allá del cumplimiento de la ley, en todos los negocios y en las diferentes geografías donde está presente.

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

- > Programa de apoyo a embarazadas con jornadas laborales de 6 horas sin reducción de salario, plazas de aparcamiento y ayuda económica para desplazamiento a pruebas médicas.
- > Programa para madres y padres con medidas que flexibilizan la jornada sin reducción de salario, que pueden disfrutar a la vuelta de su permiso por maternidad y paternidad respectivamente.
- > 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 en aquellos países en los que fiscalmente es posible.

Estas medidas se complementan con otras ya existentes como *home office*, flexibilidad en los horarios de entrada y salida, jornadas continuas, así como servicios de comedor, centros médicos, fisioterapia y club de deporte en las sedes. En países como Australia, Canadá, EE.UU. y Sudáfrica, las medidas de flexibilidad de la jornada laboral después de la maternidad/paternidad y por cuidado de hijos superan a los mínimos legales.

La compañía apuesta por la integración de la vida personal y profesional como palanca para fomentar la igualdad real

◀ Reconocimiento del mérito

◀ Entornos transformadores

◀ Acceso a los Derechos

▶ Diversidad e inclusión

▶ Liderazgo



Home Office

Una de las propuestas derivadas de la estrategia People es mejorar el entorno introduciendo nuevos modelos de trabajo. Durante el año 2021 en las oficinas de ACCIONA se ha implantado el programa piloto de Home Office con el triple objetivo de generar valor para los empleados, la compañía y la sociedad.

Con esta iniciativa, el empleado ha reforzado su compromiso y ganado flexibilidad, mientras que la compañía ha mejorado su atracción de talento, aumentado la productividad e incrementado la eficiencia del uso de los espacios. Adicionalmente, se ha producido una reducción de emisiones de CO₂ asociada a la disminución de desplazamientos.

- ▶ El programa se ha lanzado en España, Brasil, Chile, México y Estados Unidos.
- ▶ En España están actualmente participando más de 2.200 personas entre *managers*, técnicos y soportes que suponen más del 85 % del colectivo elegible.
- ▶ El grado de satisfacción con la iniciativa en España es de un 96 % entre los *managers* y de un 98 % entre los empleados. Además, un 98 % de *managers* y empleados consideran que ha tenido un impacto positivo en la productividad.

La implementación de las tecnologías de la información en el contexto laboral supone múltiples ventajas como el incremento de la eficiencia y la productividad, así como la mejora de 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 por línea de negocio

Negocios	2018	2019	2020	2021
Energía	0,70	0,95	0,92	1,19
Infraestructuras	5	5,30	5,28	3
Otros negocios	1,96	1,86	2,28	6,03
Total	4,80	4,99	4,99	4,53

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

	2020		2021	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
España	1.101.458	1.672.942	1.476.850	1.857.283
Internacional	287.576	250.671	305.876	338.321

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. El Engagement & Sustainability Global Barometer, que se realiza a nivel global de manera anual desde 2021, permite:

- 01 Entender mejor qué es lo que ayuda a los empleados a ser productivos para ejecutar la estrategia de la compañía y posicionarnos para futuro de éxito.
- 02 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.
- 03 Identificar medidas de apoyo basándose en factores como los siguientes: el conocimiento de nuestras 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.

En la encuesta de 2021, en la cual se utilizó la metodología Kincentric, quedó reflejado el compromiso que el ACCIONA a nivel global se situaba en el 69 %, lo que supuso una subida de 6 puntos respecto al año pasado.

◀ Reconocimiento del mérito
 ▶ Diversidad e inclusión

◀ Entornos transformadores
 ▶ Liderazgo

◀ Acceso a los Derechos

Evolución de la rotación por género, edad y lugar de trabajo (%)

	2018	2019	2020	2021
Rotación de hombres	3,23	3,43	6,36	14,62
Rotación de mujeres	4,10	3,91	9,90	19,40
Rotación de personas menores de 30 años	9,15	5,94	17,70	33,27
Rotación de personas de 30 a 50 años	4,22	4,07	6,23	14,66
Rotación de personas mayores de 50 años	3,49	3,57	5,02	7,87
Rotación de personas que trabajan en España	2,01	2,40	2,55	8,69
Rotación de personas que trabajan fuera de España	6,19	5,49	13,50	24,72
Rotación total*	7,17	7,05	12,92	16,04
Rotación voluntaria**	3,49	3,57	7,56	12,41
Coste promedio de contratación/PME	1.200	1.200	1.200	1.200

* Rotación total = n.º total de bajas/PME

** 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

La estrategia en materia de seguridad y salud se articula en torno a la Política de Recursos Humanos y Prevención de Riesgos Laborales (PRL), mientras que el plan de acción que define sus objetivos se alinea con el PDS 2025. En el ejercicio 2021, se ha adaptado el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud a la situación de pandemia global.

El 100 % de los trabajadores participan en un programa que se ocupa de la prevención y corrección de las causas que originan riesgos de seguridad y salud en el trabajo, con el propósito de crear para empleados y contratistas un entorno laboral lo más seguro y saludable posible. 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 también se pone de manifiesto en iniciativas concretas igualmente relacionadas con la seguridad y la salud, a saber: programas de liderazgo visible, acciones de seguridad basadas en las conductas y refuerzos positivos, planes voluntarios de protección dirigidos a proveedores y empresas colaboradoras, altos estándares de seguridad, o nuevos esquemas de planificación de las actividades críticas, basados en la intuición, la sencillez y la economía documental. A todo esto se suma

una profunda transformación tecnológica que ha generado un modelo digital pionero en la gestión preventiva, que incluye la asistencia remota en streaming, el IoT, la realidad virtual y aumentada, así como el desarrollo de herramientas predictivas.

Entre los principales avances en materia de salud y seguridad laboral en 2021, destacan los siguientes:

- > Implantación del programa de seguimiento de la Salud de los trabajadores frente al COVID-19.
- > Alcance del 90 % de la cobertura de las empresas en certificación ISO 45001, superando el objetivo marcado del 75 %.
- > Desarrollo de Planes de Salud y Bienestar con cursos voluntarios de salud emocional “Emociones 360º” y talleres de “Gimnasio emocional” para el entrenamiento de la productividad o del bienestar afectivo.
- > Impulso de la actividad física a través del proyecto “Healthy Cities”.
- > Implantación de la herramienta “6Conecta” a nivel nacional e internacional en cada uno de los negocios.
- > Utilización de herramientas remotas para continuar con las visitas a los centros de trabajo y realizar las correspondientes inspecciones (SVG, Checklist COVID-19, investigación de accidentes, etc).

Actualización de los Planes de Gestión de Tráfico y mejora de la gestión de la movilidad y seguridad vial a través de formaciones usando tecnología de realidad aumentada.

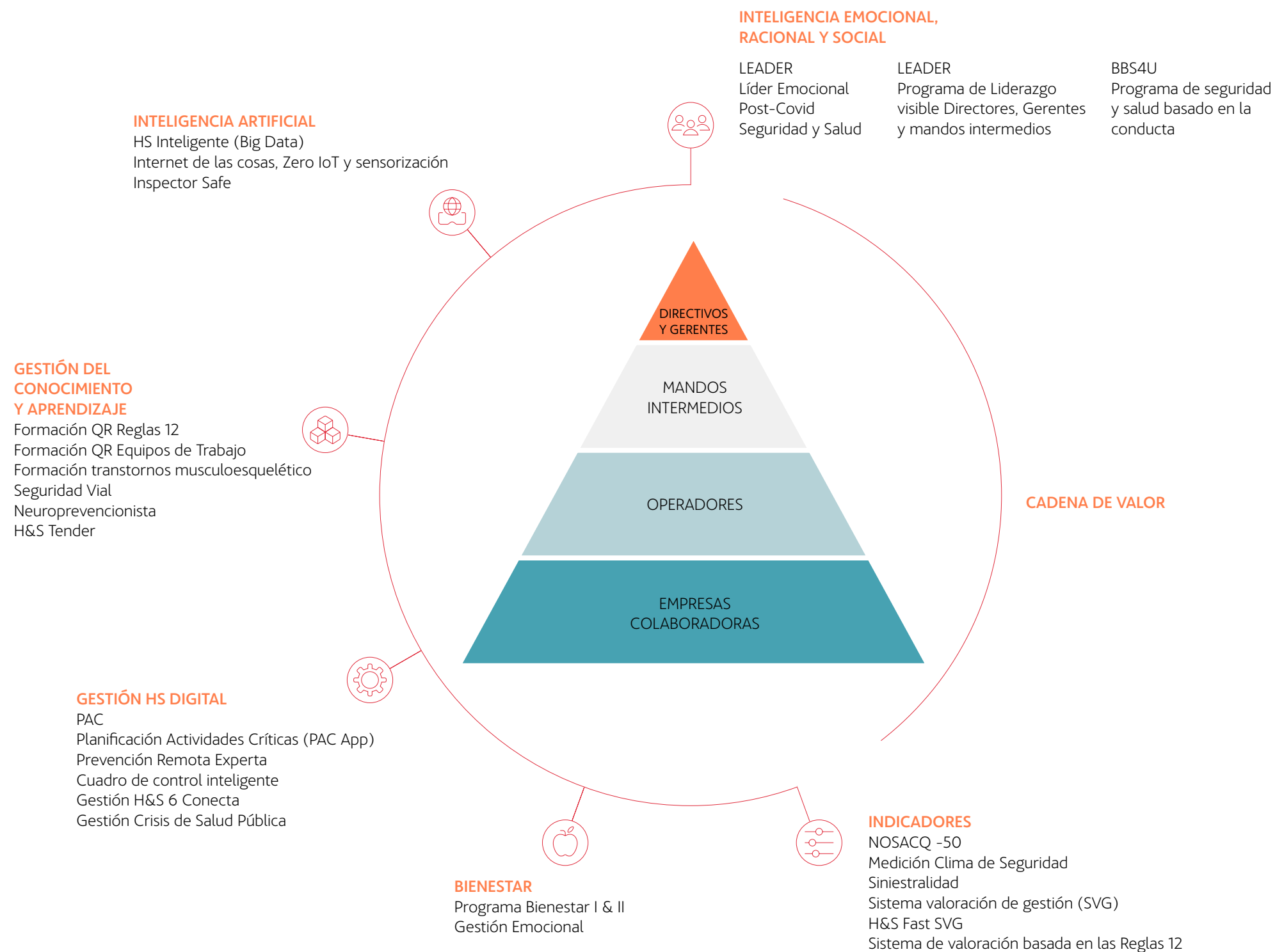
El 100 % de los trabajadores participan en un programa que se ocupa de la prevención y corrección de las causas que originan riesgos de seguridad y salud en el trabajo

◀ Reconocimiento del mérito
 ▶ Diversidad e inclusión

◀ **Entornos transformadores**
 ▶ Liderazgo

◀ Acceso a los Derechos

Gestión de la seguridad y salud en infraestructuras



◀ Reconocimiento del mérito

◀ **Entornos transformadores**

◀ Acceso a los Derechos

› Diversidad e inclusión

› Liderazgo

Proyecto Zero IoT

El proyecto ZERO IoT, en el que participan los negocios de agua y construcción, está basado en el "Internet of Things" (IoT), que conecta en tiempo real diferentes dispositivos *wearables* como pulseras o *smartbands* y sensores con *smartphones*, *beacons*, y *tablets*. Este sistema permite la detección temprana con alertas de situaciones de riesgo que pueden conducir a incidentes reales tanto a trabajadores como a supervisores.

Zero IoT funciona como un programa de "Cero accidentes" para los trabajadores. Permite la parametrización de los "escudos" en función de las condiciones del escenario laboral, con el objetivo de identificar riesgos no previstos para poder evitarlos o, en el caso de una situación de emergencia, hacer una intervención en el menor tiempo posible.

Durante 2020 y 2021 se han desarrollado 2 proyectos pilotos en los negocios de agua y construcción, que han incluido las siguientes medidas:

- > Sensorización de las zonas de trabajo.
- > Generación de alertas en tiempo real ante situaciones de riesgo que avisen al trabajador y al equipo del centro de control de la obra.
- > Desarrollo de una aplicación móvil para trabajador y supervisor además de un panel de control que muestra la información en tiempo real.
- > Análisis histórico de la información.
- > Desarrollo del módulo SDA enfocado a la protección de los trabajadores en cortes de carril mediante IA, evitando potenciales alcances.

"Emociones 360°"

En 2021 se identificó como foco principal de estrés la situación de incertidumbre generada por la pandemia de COVID-19. A través de "Emociones 360°" se pretende dar herramientas para auto-gestionar y mejorar la salud emocional de los trabajadores.

El curso, de carácter voluntario y *on-line*, contó con un porcentaje de participación del 38 % y muy buenas valoraciones, con más de 300 comentarios positivos. El seminario se complementa con otros instrumentos de apoyo contra el estrés (asesoramiento, línea directa de ayuda, programas de asistencia, etc.).

Esta iniciativa se sitúa dentro del objetivo de ACCIONA de implicar a sus trabajadores en Planes de Bienestar físico y emocional.

Bajo este modelo de gestión preventiva, la comunicación de los incidentes y su resolución son fundamentales. El canal de comunicación establecido para este fin ha agilizado de forma notable la gestión de esas situaciones.



Protección ante la pandemia de coronavirus

Desde marzo de 2020, la compañía ha creado los siguientes protocolos y guías, que se han ido adaptando a los diferentes contextos y niveles de riesgo de contagio:

- > **Protocolos y directrices de actuación.** Sus objetivos son mitigar los riesgos sanitarios, identificar los posibles impactos de la crisis sanitaria en las actividades de la compañía, establecer los criterios de gestión necesarios y aplicar las medidas decretadas por las autoridades competentes. Ayudan a prevenir contagios y guían la actuación ante ellos.
- > **Teletrabajo.** Las medidas de trabajo a distancia se han implantado en todos los países en los que opera la compañía, limitando la posibilidad de contagio.
- > **Seguridad presencial.** Para garantizar la seguridad y la salud de los empleados en todos los servicios activos de forma presencial, la compañía ha puesto a su disposición los equipos de protección y las medidas de higiene necesarias.
- > **Consulta médica digital.** ACCIONA ha reforzado su servicio de videoconsulta médica para atender las dudas de los empleados.

La compañía ha mantenido un enfoque proactivo, aportando medios humanos y materiales para una detección precoz y un control efectivo de la transmisión. Ha realizado pruebas diagnósticas de cribado desde el inicio de la pandemia y llevado a cabo un seguimiento activo de los casos detectados y de los contactos identificados.

Este año, la sede central de ACCIONA ha sido autorizada como centro oficial de vacunación por la Comunidad de Madrid, administrándose un total de 24.229 dosis a trabajadores y población general.

Evolución de los principales índices de siniestralidad

En 2021, tuvieron lugar un total de 2.307 accidentes con empleados propios de ACCIONA. Esto supuso un descenso del 27 % del índice de frecuencia respecto al 2019, último año con el cual la actividad es comparable. Esta mejora se ha debido a las políticas y programas de seguridad y salud implantadas. Un total de 1.664 accidentes fueron de hombres y 643 de mujeres, lo que se traduce en un índice de frecuencia de 3,20 y 3,65, respectivamente.

◀ Reconocimiento del mérito

◀ Entornos transformadores

◀ Acceso a los Derechos

› Diversidad e inclusión

› Liderazgo

En relación al índice de gravedad, éste ha sido de 113 en el caso de mujeres y de 103 en el de hombres, de forma que el índice agregado ha descendido un 30 % frente a 2019.

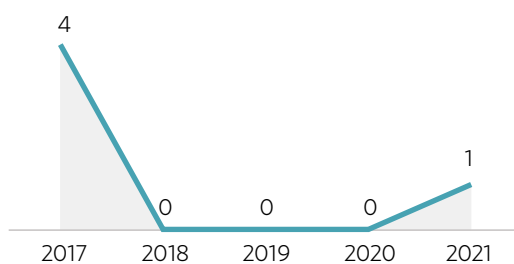
Evolución de los indicadores de accidentabilidad para empleados

	Índice de gravedad				Índice de frecuencia			
	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
Energía	18	19	0,5	4,7	0,5	0,4	0,1	0,3
Infraestructuras								
Construcción	49	63	25	33	1,1	1,9	1,3	1,1
Concesiones	140	191	146	124	3,1	6,5	6,2	3,7
Agua	173	153	134	111	4,4	3,7	3,9	3,5
Otros negocios de infraestructuras	-	-	-	322	-	-	-	6,1
Otros negocios	-	-	-	127	-	-	-	4,0
Total	155	151	107	105	4,7	4,5	3,1	3,3

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.

En 2021 se ha producido un accidente fatal de un trabajador propio de ACCIONA cuando realizaba tareas de limpieza sobre una máquina en parada cuya explotación y mantenimiento técnico es responsabilidad del cliente. A fecha de cierre de este informe, se están investigando las causas por la cual la máquina se puso en tensión de forma intempestiva.

Evolución de accidentes fatales (empleados propios)



Proyectos Act Safe y Build Safe

Desde 2019, ACCIONA ha apostado por lograr la excelencia en seguridad y salud en las actividades de todas las divisiones que componen la compañía.

Gracias al liderazgo desde las direcciones de O&M, que busca aumentar la eficacia y rentabilidad a través de los métodos, y de I&C, que se centra en la seguridad y mitigación de daños, se han desarrollado dos iniciativas, Act Safe y Build Safe, con una estructura y funcionamiento comunes pero con particularidades propias.

Los dos proyectos comparten varios programas como "Observaciones Preventivas", "Plan de Acción Personal" y "Normas que Salvan Vidas", pero cada uno de ellos ha diseñado acciones formativas concretas como "Factor Riesgo" dentro de O&M o "Aprender de los Incidentes Graves" incluida en I&C.

Ambas iniciativas cuentan con sus propios Comités de Dirección y de Ejecución y con una participación activa del personal gerente de los dos departamentos. Además, destaca la función de soporte realizada por H&S.

Junto con el diagnóstico elaborado por la organización DUPONT, respecto a la situación de los servicios de O&M y de I&C dentro de la curva de Cultura Preventiva de Bradley, los proyectos cuentan con el asesoramiento de la consultora experta en seguridad y salud.

Estos programas han permitido identificar la situación inicial en materia de alcance y objetivos, así como proyectar el escenario de los años próximos de ejecución.

La seguridad y la salud en la valoración del desempeño de los empleados

El cumplimiento de los objetivos de seguridad y salud definidos en el PDS 2025 es uno de los parámetros directamente vinculados a la evaluación del desempeño en las diferentes divisiones. Su consecución condiciona la retribución variable a percibir por los empleados.

En concreto, la meta marcada fue reducir el índice de frecuencia de empleados y subcontratistas respecto al 2019. Finalmente, se consiguió al recortar el indicador un 16 %.

◀ Reconocimiento del mérito

◀ Entornos transformadores

◀ Acceso a los Derechos

› Diversidad e inclusión

› Liderazgo

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 2021, estos últimos han repuntado ligeramente, pero siguen por debajo del nivel de 2019. Los accidentes en misión aumentan un 35 %.

Evolución de los accidentes viales (con y sin baja laboral, trabajadores propios)

	2018	2019	2020	2021
Accidentes <i>in itinere</i>	183	318	235	249
Accidentes en misión	16	21	40	54

En 2021, ACCIONA ha mantenido en activo campañas de sensibilización y concienciación sobre esta materia a través de la intranet de la compañía.



Programa Drive Safe

La división de energía dispone de un programa de seguridad vial denominado Drive Safe. Esta propuesta incorpora una visión integral, ya que tiene en cuenta tanto a los empleados como a los subcontratistas.

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.

Se ha testado su aplicación en tres plantas piloto del segmento de parques eólicos y centrales hidráulicas, de cuya experiencia ha resultado un plan de acción ejecutado en 2021 en Chile, México y España.

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 resultados obtenidos, se decide sobre la aptitud del trabajador para el desempeño de la actividad a la que se dedica. Además, estos datos médicos sirven para realizar anualmente un estudio a nivel global para una valoración de la salud laboral del conjunto de ACCIONA.

Además, la compañía realiza campañas de prevención y detección precoz de enfermedades. También hace un seguimiento de los trabajadores que realizan viajes internacionales, a quienes se facilita información médica preventiva de la zona de destino e inmunización en caso necesario. Se impulsan los conciertos con compañías privadas de salud, con una oferta de servicios y condiciones competitivas.

El número de enfermedades profesionales se ha reducido a niveles similares a los años anteriores a la pandemia dado que en 2020 se reportó enfermedad común por COVID como enfermedad profesional.

Nº enfermedades profesionales (empleados propios)

	2020			2021		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Nº enfermedades	19	27	48	0	5	5

Asimismo, existen otras actividades en varias divisiones que pueden 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.

ACCIONA tiene el Programa de Salud y Bienestar para promocionar el cuidado integral del empleado. Éste se basa en tres áreas: alimentación saludable, actividad física y gestión emocional. Las iniciativas desarrolladas dentro del programa en 2021 son:

- > Videoconsultas médicas 7 días a la semana en España y asesoramiento sanitario en consultas presenciales.
- > Identificación, monitoreo, sensibilización y capacitación sobre estrés en el puesto de trabajo.
- > Publicaciones sobre temas generales de salud, embarazo y lactancia, ergonomía y pandemia COVID-19.
- > Seguimiento de la salud frente al COVID-19, realizando pruebas médicas de diagnóstico para una detección precoz y control de transmisión.

El objetivo de la compañía es transmitir la cultura preventiva más allá de los colaboradores, incluyendo también a los clientes. Con este fin, se ha incorporado en los contratos de las residencias de estudiantes información sobre riesgos del centro e instrucciones sobre prevención y actuación en caso de emergencia. Estas acciones se complementan con charlas de sensibilización a todo el personal al inicio del curso escolar.

◀ Reconocimiento del mérito

◀ Entornos transformadores

◀ Acceso a los Derechos

› Diversidad e inclusión

› Liderazgo

Certificaciones

ACCIONA ha certificado un 90 % de su actividad de acuerdo al estándar internacional ISO 45001, superando el objetivo anual marcado del 75 %.

Certificación por línea de negocio en ISO 45001

Línea de negocio	2019	2020	2021
Energía	100 %	100 %	100 %
Infraestructuras			91 %
Construcción	76 %	93 %	98 %
Concesiones	0 %	90 %	No aplica
Agua	93 %	100 %	75 %
Otros negocios de infraestructuras	-	-	85 %
Otros negocios	-	-	79 %

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.

Participación de los trabajadores

Las distintas divisiones de ACCIONA disponen de órganos de participación que cumplen con los requisitos legales a nivel local, como los Comités de Seguridad y Salud, cuya función es canalizar las consultas y colaboración de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales. Además, los centros de trabajo reciben visitas de los responsables de seguridad y salud para fomentar su implicación. En estas reuniones se les informa de todo lo referente al área de prevención: los accidentes, las inspecciones de seguridad, las quejas de los trabajadores, la realización de evaluaciones de riesgos y las actividades del Departamento de Prevención.

Algunas de las divisiones también tienen cuentas de correo o buzones de sugerencias donde los trabajadores pueden comunicar sus dudas, sugerencias e inquietudes sobre seguridad y salud.

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 se identifica la concurrencia empresarial. 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, además de acciones formativas en prevención de riesgos laborales.

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, sobresalen la intranet, boletines, correo electrónico, buzón de sugerencias, comunicaciones a través de cartelería o vía nómina y acciones concretas en el centro de trabajo.

Formación en prevención de riesgos laborales en la Universidad Corporativa

2018	2019	2020	2021
339.330	248.475	210.311	208.419



Programa LEADER H&S

ACCIONA ha impulsado un proyecto de mejora de la cultura en seguridad y salud, tanto en el ámbito de la organización como en el de los proyectos, con el objetivo de desarrollar y potenciar un estilo de liderazgo en materia de PRL que aúne las 3 inteligencias: emocional, social y relacional.

A través de acciones clave sobre seguridad y salud, así como de estrategias y herramientas de transformación de la cultura PRL, se ha tratado de integrar con el entorno a los 25 participantes de la primera edición del programa, con el fin de coliderar un nuevo estilo de liderazgo (H2S).

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 hace 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 compa-

◀ Reconocimiento del mérito
 ▶ Diversidad e inclusión

◀ Entornos transformadores
 ▶ Liderazgo

◀ Acceso a los Derechos

ña (identificación de riesgos, definición de controles, inspecciones, formación, información, programas de seguridad basados en la conducta, etc.). Los índices de frecuencia y gravedad se han incrementado hasta niveles similares a los años anteriores a la pandemia. Por tercer año consecutivo, no se han producido accidentes fatales en la cadena de suministro.

Evolución de indicadores de accidentabilidad para contratistas

	Índice de gravedad				Índice de frecuencia			
	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
Energía	21,6	24,4	7,7	9,3	0,6	0,8	0,7	0,7
Infraestructuras								
Construcción	16,1	19,2	16,4	17,2	0,8	0,8	0,8	0,8
Concesiones	32,3	116,9	21,9	27,0	0,9	3,6	0,8	2,1
Agua	30,7	22,1	4,6	2,7	1,9	0,9	0,2	0,1
Otros negocios infraestructuras	-	-	-	219	-	-	-	9,7
Otros negocios	-	-	-	15,3	-	-	-	1,9
Total	18,9	22,9	16,1	19,7	0,9	0,9	0,8	1,0

Índice de gravedad: (nº. jornadas perdidas por accidente de trabajo/horas trabajadas) x 200.000.
 Índice de frecuencia: (nº. accidentes con pérdida 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.

Índice de frecuencia conjunto para empleados propios y contratistas

	2018	2019	2020	2021
Índice de frecuencia	2,4	2,5	1,9	2,1

LIDERAZGO

El liderazgo es uno de los cuatro pilares de la estrategia global de gestión de personas del programa People. La compañía impulsa modelos de liderazgo en los que cada empleado pueda tomar la responsabilidad y compartir el propósito de la compañía con el fin de que toda la organización esté alineada para que se alcancen los objetivos.

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 una 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.



Programa Technical Leaders y Red de Expertos

ACCIONA dispone de un grupo de Technical Leaders, que son aquellas personas que aportan un conocimiento técnico excepcional en un ámbito clave para el negocio. Estos profesionales, capaces de transformar este conocimiento en una competencia técnica de alto valor, 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 más de 300 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.

Durante 2021, se ha continuado implementando con éxito la iniciativa. Cabe destacar los siguientes hitos:

Lanzamiento de plataformas de gestión del conocimiento y formación abierta.

Lanzamiento del programa de Transformación Digital / Mastering Digital Skills para este colectivo realizado en colaboración con la Universidad Politécnica de Madrid.

◀ Reconocimiento del mérito
 ▶ Diversidad e inclusión

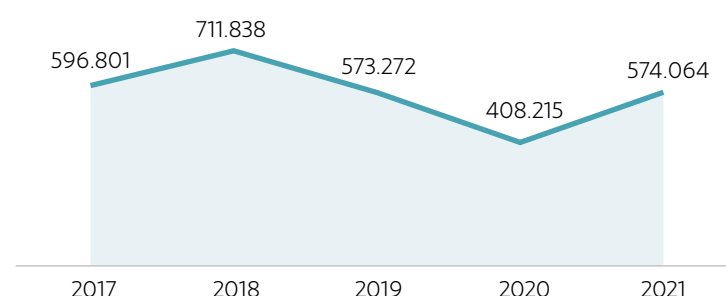
◀ Entornos transformadores
 ▶ Liderazgo

◀ Acceso a los Derechos

UNIVERSIDAD ACCIONA

La Universidad Corporativa de ACCIONA tiene la misión de garantizar la formación y desarrollo permanente de la plantilla a nivel global, siempre en función de las necesidades del negocio.

Evolución de la formación recibida por empleados (horas)



Inversión en formación (euros)

	Directivos y gerentes	Técnicos	Soporte	Operarios	Total
Inversión total	4.321.983	3.850.628	134.610	1.941.349	10.248.571
Inversión empleado/año	1.592	517	95	65	246

La Universidad Corporativa cuenta con un proceso de evaluación de la eficacia de la formación:

Niveles de evaluación

1. REACCIÓN	2. APRENDIZAJE	3. COMPORTAMIENTO	4. RESULTADOS	5. RETORNO DE LA INVERSIÓN
Equivale a medir la satisfacción de los participantes.	Determina si se ha producido transferencia de conocimiento y aprendizaje.	Analiza los cambios en el puesto de trabajo de la persona que asiste a la formación.	Evalúa los resultados de negocio que se logran con la formación.	Retorno de la inversión.
Cuestionario de evaluación a cumplimentar por el alumno a la finalización del curso.	Test de evaluación de conocimientos a la finalización del itinerario formativo.	Cuestionarios de evaluación de la eficacia de la formación.	Cuestionarios de evaluación de la eficacia de la formación.	Análisis del impacto de la formación en indicadores de negocio seleccionados.

Nota: en 2021 se han realizado evaluaciones en los niveles 1,2 y 3.

Los itinerarios formativos de la compañía son continuamente revisados y adaptados a las nuevas necesidades que requiera la compañía y sus profesionales. Se han analizado nuevos contenidos para 2021 en las diferentes escuelas.

Business School

Los programas de la escuela de negocios han pasado a formato 100 % online:

- > **Executive MBA:** programa codiseñado por La EOI y ACCIONA, con el fin de proporcionar a nuestros *managers* herramientas transversales de negocio. A esta iniciativa formativa, han asistido 35 profesionales de ACCIONA de diferentes países del mundo.
- > **Global Executive Program:** con el objetivo de compartir conocimiento con expertos internos y externos y reflejar la influencia en nuestro negocio y liderazgo al abarcar distintos temas, 24 directores han obtenido un certificado de participación en este programa creado junto con la IE Business School – Financial Times y ACCIONA.

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 son planteadas como una secuencia pedagógica estructurada.

- > **IMPA, International Master in Project Administration:** 20 alumnos cursaron en 2021 el máster con carácter global realizado en colaboración con la Universidad Politécnica de Madrid. Enfocado en desarrollar a nuestros Project Directors, el curso de postgrado consolida su papel de liderazgo y proporciona 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 nuestros futuros Project Leaders, consolidando su papel de liderazgo y dándoles herramientas para desarrollar habilidades de gestión de proyectos. Lo realizaron 20 alumnos de 6 países.

Workday Learning y Pharos

Formación digital para capacitar a perfiles no gerentes tanto en habilidades blandas como 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. Hay tres nuevas academias en funcionamiento. Una de ellas es la Academia de Planificación de proyectos del negocio de construcción. A través de la capacitación interna de la plantilla, su objetivo de construir una metodología *Lean ad hoc* dentro de ACCIONA y por ende, elevar el papel de la función de planificación.

Reskilling

Proyecto de capacitación en nuevas competencias profesionales dirigido a colectivos externos de acuerdo con los objetivos de gestión de impacto social de ACCIONA.

◀ Reconocimiento del mérito

◀ Entornos transformadores

◀ Acceso a los Derechos

› Diversidad e inclusión

› Liderazgo

ACCESO A LOS DERECHOS

COBERTURA DE LOS TRABAJADORES (GRI 2-30)

En ACCIONA, la práctica totalidad de los colectivos de empleados están cubiertos por los convenios colectivos laborales de los diferentes países. En determinados mercados en los que, el marco regulatorio está en proceso de activación, puede haber colectivos mínimos de trabajadores que no estén cubiertos, en todo caso inferior al 1 % de la plantilla total. Para estos casos excepcionales, la compañía dispone de procedimientos específicos de protección de los derechos de los trabajadores, especialmente en países del Golfo: Arabia Saudita, Bahréin, Catar, Emiratos Árabes Unidos, Iraq, Irán y Omán.

Los convenios o acuerdos colectivos y/o de condiciones se firman en todas las obras y proyectos, a excepción de en 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.

La compañía gestionó 345 convenios, de los cuales 302 fueron en España, una cifra superior a la del año anterior.

Asimismo, ACCIONA es miembro de la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (BWI). Esta asociación da cobertura a todas las obras de los sectores del grupo. A través de ella, se ha trabajado activamente en algunos de los países más representativos para estrechar la colaboración entre distintos sindicatos. Además de los convenios colectivos aplicables con carácter general o sectorial en función de la legislación de cada país, ACCIONA firma acuerdos colectivos con los sindicatos registrados en la citada Internacional Sindical en sus principales proyectos.

En 2021, la compañía abonó una multa por motivos laborales por valor de 15.002 €, siendo la única significativa (mayor a 5.000 €) pagada en el año. La sanción se debe a que, en 2020, cuatro trabajadores de la filial de facility services en España realizaron jornadas laborales superiores a las recogidas en el ERTE en vigor en ese momento durante doce días, y al registro incorrecto de dichas horas de trabajo.

RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

Los Principios de Actuación y de Conducta Ética del Código de Conducta establecen que ACCIONA respete los derechos humanos reconocidos internacionalmente y que todas las personas que forman parte de la compañía desempeñen sus actividades profesionales con ese mismo compromiso hacia las libertades civiles. Según la Política de Derechos Humanos, aprobada por el Consejo de Administración, 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 los mismos, 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, aun 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, a la Declaración de la Organización Internacional

Empleados cubiertos por convenio colectivo por país (%)

País	Empleados cubiertos por convenio colectivo
España	100 %
Alemania	100 %
Australia	100 %
Brasil	100 %
Canadá	100 %
Chile	100 %
Estados Unidos	100 %
Italia	100 %
México	100 %
Noruega	100 %
Polonia	100 %
Portugal	100 %
Qatar	0 %
Ecuador	100 %
Emiratos Árabes Unidos	0 %
Perú	100 %
Resto del mundo	99 %
Total empleados	100 %

< Reconocimiento del mérito

< Entornos transformadores

< Acceso a los Derechos

> Diversidad e inclusión

> Liderazgo

del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y sus 8 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; el 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.

Política de Derechos Humanos

En 2021, la compañía ha actualizado la Política de Derechos Humanos que está incluida en el Libro de Políticas de ACCIONA, la cual refleja los compromisos y los principios de actuación aplicables a todas las sociedades del grupo. Estos principios de conducta se han visto reforzados en la última revisión con el objetivo de alinear el proceder diario de las operaciones de la compañía a los estándares más altos y mejores prácticas en materia de DD.HH.



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

En la Política de Derechos Humanos se describe la estrategia sobre diligencia debida de Salvaguardas Sociales. En 2021, se ha reforzado este enfoque para diseñar un mecanismo preventivo riguroso y veraz que permita a la compañía identificar, evaluar, prevenir, mitigar, detener, vigilar, informar, abordar, remediar y dar cuenta de los impactos adversos reales o potenciales de sus actividades sobre los derechos humanos. La estrategia está compuesta por 8 hitos clave:

1. Identificación y evaluación de riesgos sobre impactos reales o potenciales:

Con el objeto de identificar y evaluar anualmente riesgos reales y predecir impactos futuros relacionados con una conducta empresarial poco ejemplar, la compañía mantiene un diálogo regular y fluido con sus grupos de interés. El pasado año se han identificado, analizado y priorizado 11 riesgos sociales que derivan de la actividad de ACCIONA y sus relaciones con los grupos de interés:

- > Participar o ser cómplice, tanto de forma directa como indirecta, en conductas de acoso, discriminación, abuso, trato severo, degradante o inhumano (como detenciones, arrestos, torturas, etc.).
- > Vulnerar o ser cómplice de vulnerar, directa o indirectamente, el derecho a la libertad de pensamiento conciencia, religión y opinión.
- > Incurrir de manera directa o indirecta en el fomento o empleo del trabajo forzoso o esclavitud moderna para el desempeño de los proyectos, y/o el tráfico de personas.
- > Incurrir de forma directa o indirecta en el fomento de prácticas de empleo infantil.
- > Participar o ser cómplice, tanto de forma directa como indirecta, de vulnerar el derecho a asociación y negociación colectiva.
- > Vulnerar el derecho de los trabajadores a defender sus intereses.
- > No asegurar condiciones de seguridad, salud y bienestar a los trabajadores, tanto propios como subcontratados, que desempeñan su labor para ACCIONA.
- > Participar o beneficiarse de forma directa o indirecta de condiciones de reclutamiento injustas, ilegales y/o contrarias a la ética.
- > Menoscarar los derechos fundamentales para obtener beneficio directo o indirecto.
- > Utilizar datos personales de empleados o terceros en beneficio de la organización o de un tercero sin autorización.
- > Dañar, directa o indirectamente, los derechos de las comunidades y minorías.

◀ Reconocimiento del mérito
 ▶ Diversidad e inclusión

◀ Entornos transformadores
 ▶ Liderazgo

◀ Acceso a los Derechos

Asimismo, ACCIONA ha revisado el diagnóstico de Derechos Humanos tomando como referencia las guías del Danish Institute. Como parte del análisis ESG, se han verificado y analizado las categorías de riesgos de Derechos Humanos en los países en los que la compañía trabaja, de acuerdo a los datos de la herramienta Maplecroft.

Cuestiones destacadas	Principios de la Política de Derechos Humanos	Países de alto riesgo con actividad de ACCIONA	Ingresos en países de alto riesgo
Derechos y principios fundamentales de los trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> > Trato justo, digno y respetuoso a las personas > Trabajo libre > Compromiso con el derecho a la libertad de asociación, la sindicalización y negociación colectiva y defensa justa > Derechos de la persona 	Arabia Saudí, Emiratos Árabes Unidos, Vietnam, Nicaragua, Gabón	5 a 10 %
Salud y seguridad	Condiciones laborales seguras y saludables	Arabia Saudí, India, Paraguay	5 a 10 %
Condiciones de trabajo y contratación	Condiciones laborales y de reclutamiento éticas, justas y equitativas	Arabia Saudí, Emiratos Árabes Unidos, Catar, Panamá, Egipto, India, Vietnam, Omán	10 a 15 %
Derecho a la privacidad	Privacidad y comunicaciones	Arabia Saudí, Emiratos Árabes Unidos, Egipto, Vietnam, Omán, Argelia, Nicaragua	5 a 10 %
Respeto a las comunidades y a los derechos sobre la tierra	<ul style="list-style-type: none"> > Respeto a las comunidades donde opera > Desarrollo de capacidades > Contribución sostenible 	Brasil, India, Vietnam, Argelia	0 a 5 %

Las categorías utilizadas para realizar este estudio han sido, entre otras: discriminación en el empleo, libertad de opinión y expresión, trabajo forzoso, trabajo infantil, esclavitud moderna, derechos de trabajadores migrantes, libertad de asociación y negociación colectiva, seguridad y salud laboral, remuneración justa, horarios de trabajo, derechos de acceso a servicios básicos, derechos de las minorías, y comunidades indígenas.

2. Integración de los resultados de las evaluaciones de impacto en los procesos internos:

En 2021, se ha desarrollado un sistema de control interno para prevenir y mitigar los riesgos identificados. Bajo la supervisión del Consejo de Administración, se ha desplegado un procedimiento y un sistema integrado de evaluación del riesgo y gestión del cumplimiento

de salvaguardas sociales, en el proceso completo de los proyectos, complementado por un mecanismo de auditoría de salvaguardas sociales de todos los proyectos de riesgo alto. El Sistema de Control Interno de Salvaguardas Sociales 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.

El Sistema de Control Interno de Salvaguardas Sociales se compone de más de 70 actividades de control en defensa de los principios que establecen lo que es una conducta empresarial responsable, los cuales nacen de los riesgos previamente identificados. Las medidas de control se aplican en todos los niveles de la compañía. La supervisión del sistema se realiza a través de la aplicación Corporativa de Gestión de Riesgos ACCIONA-RMS. Por medio de esta herramienta, los profesionales responsables de las actividades de control deben adjuntar de forma anual evidencias validas de su cumplimiento, de acuerdo con los criterios establecidos por el auditor interno, que previamente han sido consensuados con los diferentes interlocutores afectados por la supervisión.

3. Mecanismos de comunicación y reclamación:

El Canal Ético es el instrumento que está a disposición de todas las personas que forman parte de la compañía, proveedores, clientes y colaboradores, para que puedan comunicar cualquier duda, consulta o la comisión de cualquier irregularidad relacionada con cuestiones de derechos humanos. La información sobre las denuncias recibidas en 2021 por causas como discriminación y acoso se encuentra en el apartado de “Ética y anticorrupción” del capítulo de “Liderazgo exponencial”.

Asimismo, se está trabajando para ampliar las vías de comunicación y denuncia en todos los proyectos con el fin de incluir vulneraciones de derechos y de que todos los canales estén alineados con el principio 31 de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

4. Remediación:

Se han diseñado mecanismos legítimos y eficaces para la remediación de los impactos adversos que puedan causar o contribuir a generar las actividades de la compañía.

5. Reporte:

Se informa sobre las medidas que se toman para hacer frente a los efectos negativos de las actividades de la compañía sobre los derechos humanos de un modo transparente y veraz. En caso de detectar hechos graves de vulneración, se comunican públicamente a través de la Memoria de Sostenibilidad y el Informe de Derechos Humanos.

6. Seguimiento de la eficacia de las medidas y mejora continua:

Anualmente, se revisan procesos internos para prevenir y evitar consecuencias adversas sobre los derechos humanos de sus grupos de interés.

◀ Reconocimiento del mérito

◀ Entornos transformadores

◀ Acceso a los Derechos

› Diversidad e inclusión

› Liderazgo

7. Promoción y formación:

Durante 2021, se ha vuelto a lanzar un curso específico sobre Derechos Humanos, que se realizó en colaboración con la Red Española del Pacto Mundial, y que está disponible tanto para empleados como para proveedores. En 2021, se han impartido 43 horas de formación en DD.HH. para 5 empleados.

8. Supervisión y colaboración con las autoridades:

En caso de ser necesario, la compañía eleva la cuestión de los abusos contra los derechos humanos a la autoridad judicial competente, colaborando con ésta en todo lo que sea requerido.

Derechos humanos de las comunidades

ACCIONA analiza, a través de su metodología de Gestión del Impacto Social (GIS), posibles vulneraciones en los derechos humanos que un proyecto o servicio concreto pudieran ocasionar en las comunidades locales y otros grupos de interés.

Además, se valora la gravedad de los impactos, si éstos producen cambios significativos en la estructura social, económica o cultural de un núcleo de población o de un grupo de empleados. En los casos en los que se identifican posibles incumplimientos de los DD.HH., la metodología de GIS exige el establecimiento de medidas de prevención y mitigación.

Los proyectos en los que se detectan riesgos medios o altos en materia de derechos humanos deberán establecer procesos y procedimientos específicos para prevenir los impactos potenciales. También se comprometerán a desarrollar o cooperar en el diseño de mecanismos de remediación, incluyendo canales de denuncia eficaces, culturalmente apropiados, accesibles (en términos físicos y lingüísticos), transparentes y responsables, que garanticen la confidencialidad y que ofrezcan la protección adecuada frente a represalias.

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 canales de comunicación, tales como formularios *web*, *e-mails*, teléfonos, buzones de sugerencias u oficinas de atención a la comunidad, mediante los cuales los grupos de interés afectados por un proyecto pueden hacer llegar sus consultas, quejas o recomendaciones.

En 2021, en 5 proyectos donde se ha implementado la metodología de GIS, se ha hallado algún riesgo de posible vulneración de derechos humanos. En todos ellos se han tomado medidas para evitar que tales infracciones se produzcan.

Asimismo, a lo largo del pasado año, ACCIONA ha estado trabajando en una ampliación del procedimiento de GIS a fin de alinear los nuevos requisitos contemplados en la Política de Derechos Humanos y el Sistema de Control Interno de Salvaguardas Sociales. Se ha realizado un análisis exhaustivo tanto de los procesos y procedimientos de la compañía, como de las normas nacionales e internacionales de referencia, con el objeto de identificar posibles áreas de mejora en la metodología. Gracias a las lecciones aprendidas

se ha trazado una hoja de ruta para reforzar la caracterización del riesgo de las salvaguardas sociales; el despliegue del Sistema de Control Interno de las Salvaguardas Sociales a nivel de proyecto; y la estructura de las auditorías in situ en los proyectos de mayor riesgo.

Derechos humanos en la cadena de suministro

Mediante el portal de proveedores y la herramienta de licitaciones del grupo, ACCIONA establece diferentes mecanismos que ayudan a prevenir la vulneración de los DD.HH. a lo largo de su cadena de suministro: Auto Declaración Responsable del Proveedor, Principios Éticos para Proveedores, Contratistas y Colaboradores, Mapas de Riesgo, Procedimiento de Homologación y Evaluación de Proveedores, cláusulas generales de contratación, auditorías a proveedores y Políticas No Go.

Es destacable que, durante 2021, se ha trabajado en la actualización del capítulo relativo a los Derechos Humanos y Sociales de los Principios Éticos para Proveedores, Contratistas y Colaboradores con la finalidad de alinearlos con los compromisos adquiridos por ACCIONA en la nueva Política de Derechos Humanos.

Además, fruto de la implantación del Sistema de Control Interno de Salvaguardas Sociales, se han desplegado actividades de control supervisadas por la dirección de la cadena de suministro, a fin de garantizar que se acatan sus instrucciones, así como los procedimientos, normas y políticas de diligencia en Derechos Humanos para mitigar los riesgos con impacto potencial o real. Igualmente, las medidas de control contribuyen a reafirmar una verdadera cultura de cumplimiento.

Desde el departamento de Supply Chain, se cuida al detalle a cada proveedor mediante la vigilancia de los parámetros ESG. Además, a todos los proveedores de productos que superen una contratación anual superior a los 5 millones de euros se le auditan los *tier II* (proveedores de proveedores) que colaboran con los *tier I* (proveedores directos). Entre otros temas, se auditan de forma exhaustiva los parámetros en ESG y, en concreto, los correspondientes a Derechos Humanos por auditores externos al grupo.

ACCIONA ha estado trabajando en una ampliación del procedimiento de GIS a fin de alinear los nuevos requisitos contemplados en la Política de Derechos Humanos y el Sistema de Control Interno de Salvaguardas Sociales

◀ Reconocimiento del mérito

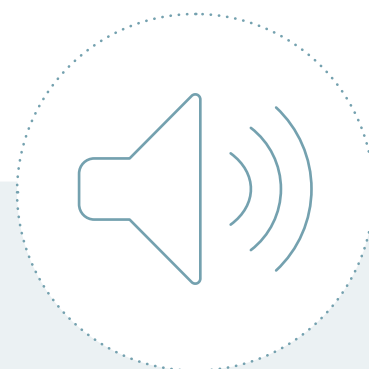
◀ Entornos transformadores

◀ Acceso a los Derechos

› Diversidad e inclusión

› Liderazgo

Durante el 2021, se detectó un incumplimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores relativo a confiscación de documentos de identidad durante la relación laboral por parte de tres proveedores. La compañía defiende la libertad de movimiento de los trabajadores tanto en su Política de Derechos Humanos, como en la Guía de Bienestar de los Trabajadores Migrantes. Precisamente a través de esta guía, que establece los criterios para la realización de auditorías *on site* periódicas para verificar el cumplimiento de estas directrices, se detectaron dichos incumplimientos. Tras la identificación, se organizó un plan de acciones correctivas que permitieron que dos de los proveedores revirtieran la situación, mantuvieran su homologación y siguieran operando para ACCIONA, mientras que otro de ellos fue bloqueado y pasó al colectivo de proveedores No Go.



Debida diligencia en la cadena de suministro en la tecnología solar

El estudio *“In Broad Daylight”* de la Universidad Sheffield Hallam – Centro Helena Kennedy para la Justicia Internacional – reveló cómo el supuesto régimen de trabajo forzoso en la región uigur en China afecta a la industria mundial. El informe concluye que la industria solar está especialmente expuesta al trabajo forzoso en la región, donde los traslados se producen en un entorno de “coacción sin precedentes, bajo la amenaza constante de reeducación e internamiento”. En concreto, se calcula que el 95 % de los módulos solares dependen de una materia prima, el polisilicio de grado solar, y los fabricantes de polisilicio de esta zona representan aproximadamente el 45 % del suministro mundial.

El negocio de energía de ACCIONA lleva trabajando con proveedores de módulos fotovoltaicos chinos desde 2017. Desde entonces, han sido seleccionados en las licitaciones donde, además del precio, se valoran temas como su puntuación en sostenibilidad, la calidad de producto, las ofertas técnicas presentadas y el servicio postventa.

Desde 2018, la compañía ha auditado tanto a estos proveedores como a sus respectivos proveedores y ha solicitado a los primeros una carta donde se compromete a cumplir con los requerimientos de nuestra empresa en materia de ESG, haciendo énfasis en el cumplimiento de

los derechos humanos de su cadena de suministro. Todos los pedidos emitidos en 2021 tienen la obligatoriedad, no solo de auditar (vía Achilles) a los *tier II*, sino también a los suministradores de polisilicio aunque sean un *tier III* o *IV*. En 2021, ninguno de los suministros de origen chino proviene de la región de Xinjiang.

En el caso concreto de EE.UU. y en el contexto de la Ley Uigur, además de lo todo lo anterior, ambas empresas han pactado realizar una auditoría por CEA, organismo reconocido por las aduanas y gobierno. A cierre de 2021, el polisilicio para los proyectos en este país va a ser suministrado por Hemloc, de procedencia americana. Un proveedor de paneles chino ha solicitado la posibilidad de combinar este polisilicio con suministro de China, lo cual podrá realizar siempre que pase la auditoría ESG de Achilles, la auditoría de CEA que confirme la trazabilidad completa de los elementos que configuran el módulo y el certificado de origen, además de la auditoría técnica realizada por Enertis.

Con este proceso, ACCIONA está preparada para garantizar que la cadena de suministro de sus proveedores cumple en materia ESG, incluyendo los derechos humanos de sus trabajadores.