

Estado de Información no Financiera 2023

Índice de contenidos

| | | |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1 | BASES PARA LA FORMULACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA | |
| 2 | GESTIÓN AMBIENTAL | 9 |
| 3 | GESTIÓN SOCIAL Y DE PERSONAL | 21 |
| 4 | DERECHOS HUMANOS | 36 |
| 5 | CORRUPCIÓN Y SOBORNO..... | 38 |
| 6 | SOCIEDAD | 49 |
| | ANEXO I. ÍNDICE DE LOS CONTENIDOS REQUERIDOS POR LA LEY 11/2018, DE 28 DE DICIEMBRE | 62 |

1 Bases para la formulación del Estado de Información No Financiera

De conformidad con la Ley 11/2018 de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, el Consejo de Administración de Axpo Iberia, S.L. (en adelante Axpo) emite el presente Estado de Información No Financiera (EINF) para el ejercicio de 2023 como anexo al Informe de Gestión consolidado que se presenta con las cuentas anuales consolidado. Este informe es de carácter público y puede ser consultado en la web corporativa <https://www.axpo.com/es/es/sobre-nosotros.html> .

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

Información general

Modelo de negocio

Axpo Iberia es una utility diversificada presente en todas las fases de la cadena de valor tanto en el sector de la electricidad como del gas.

Axpo es líder en España en la representación de Mercado y Centro de Control de productores independientes, en su gran mayoría renovables y cuenta en la actualidad con una cartera de 9.230 MW de 560 plantas renovables, cogeneración, biomasa, hidráulica y solar térmica de concentración (STE).

Asimismo, Axpo está presente en el sector de la comercialización de electricidad a cliente industrial y pymes, Axpo suministra a un portfolio de más de 24.200 CUPS y 12.200 clientes que consumen un volumen de más de 4 TWh anuales. Relacionado con la comercialización de electricidad Axpo dispone de un departamento de proyectos de eficiencia energética, cuyo objetivo es disminuir el consumo de nuestros clientes a través de mejoras tecnológicas.

Axpo dispone de una mesa de Trading que contribuye a aumentar la liquidez de los mercados dando visibilidad a las señales de precio que faciliten la inversión en proyectos de energía, asimismo, desde el área de Trading se aborda distintas actividades como el trading direccional en el mercado español y transfronterizo buscando mejorar el precio recibido con coberturas de mercado a nuestros clientes (productores y consumidores) y por último Axpo Iberia es creador de mercado en OMIP.

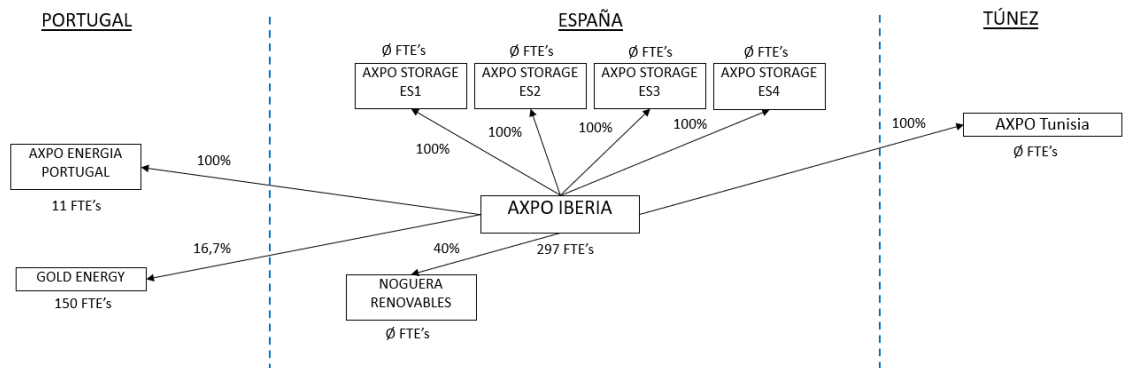
Axpo también cuenta con una actividad de negocio que es originación, esta se compone de PPA's y productos estructurados. Axpo apuesta por los contratos de compra/venta de energía a largo plazo (PPA's) impulsando y facilitando la instalación de fuentes de energía renovables. La propuesta de valor consta de soluciones a medida para nuevos proyectos y tecnologías, constatando nuestra preocupación con el medio ambiente.

Recientemente Axpo ha creado una línea de negocio basada en los productos verdes (Green Energy), desde Biomasa, hasta certificados de emisión de CO₂, garantías de origen de electricidad y gas. Esta línea de negocio trata de fomentar y poner en valor la generación renovable. Esta unidad de negocio también incluye el desarrollo de proyectos de Biometano (gas vertido a la red, pero generado a partir de residuos). Axpo Iberia fue pionera en este campo siendo la primera empresa comercializadora en España en certificar el origen sostenible de biometano, y la primera en firmar un acuerdo de compra de biometano a largo plazo en la Península Ibérica.

Por último, Axpo es un agente relevante en el mercado de gas, tanto mayorista como en su comercialización a cliente industrial. La estructura internacional del Grupo Axpo permite a Axpo Iberia disponer de una atractiva oferta de suministro de gas, en condiciones muy competitivas y ventajosas, gracias a su fuerte presencia europea pudiendo trasladar un precio interesante a sus clientes, además y gracias a la sinergia con la línea de negocio de productos verdes, Axpo fue el suministrador de gas del primer viaje comercial en barco descarbonizado de España. Durante el último cuatrimestre de 2023, Axpo se situó como la 5ª comercializadora por volumen de ventas en España.

Tamaño de nuestra organización

El tamaño de Axpo se puede reflejar en el siguiente gráfico. En este, se presentan los porcentajes de participación y los FTE's¹ de cada una de las sociedades que pertenecen a Axpo. A pesar de las diversas sociedades que recoge Axpo, el alcance de este reporte solo tendrá en consideración tanto a Axpo Iberia como a Axpo Portugal



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

Mercados en los que operamos

Ubicación de la sede de los mercados:

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

Ubicación donde se realizan las operaciones:

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

Objetivos y estrategias

¹ Un FTE (Full Time Equivalent) hace referencia a la carga de trabajo equivalente a la de un empleado a tiempo completo durante un periodo de tiempo determinado.

Objetivos:

- Incrementar la cuota de mercado a través de estrategias de marketing y captación de nuevos clientes.
- Promover la adopción de fuentes de energía renovable, con el objetivo de aumentar la proporción de energía verde en la cartera de productos.
Explorar nuevas oportunidades en el mercado de trading de energía, buscando expandir la cartera de productos y servicios para incluir opciones innovadoras que satisfagan las demandas cambiantes del mercado.
- Aumentar la presencia y participación en el mercado de biomasa como una fuente de energía renovable, contribuyendo así al objetivo global de aumentar la proporción de energía verde en la cartera de productos e Implementar prácticas sostenibles en la cadena de suministro de biomasa, desde la adquisición responsable hasta la entrega eficiente, para reforzar la imagen de la empresa en energía verde.
- Mejorar los procesos de originación de energía, centrándose en la identificación y desarrollo de nuevas fuentes de generación, especialmente aquellas que son innovadoras y tecnológicamente avanzadas.
Buscar oportunidades para participar en proyectos de generación distribuida y descentralizada, aprovechando la eficiencia y flexibilidad que ofrecen estas tecnologías.
- Implementar tecnologías avanzadas en la gestión de datos y monitorización para optimizar la adquisición, distribución y facturación de gas y electricidad, mejorando la eficiencia operativa y reduciendo los costes asociados.
- Buscar la integración de sistemas inteligentes que permitan una gestión proactiva de la demanda y la oferta, mejorando la respuesta a cambios en el mercado y asegurando una oferta estable.

Estrategias:

- Ofrecer paquetes de servicios personalizados que satisfagan las necesidades específicas de los clientes, incluyendo tarifas flexibles y opciones de energía renovable.
- Invertir en tecnologías innovadoras para la producción y gestión de biomasa, mejorando la eficiencia en la obtención y transformación de este recurso renovable.
- Obtener y mantener certificaciones reconocidas en sostenibilidad y prácticas medioambientales para fortalecer la imagen de la empresa como un actor comprometido con la responsabilidad social y ambiental.
- Comunicar activamente los logros y compromisos en sostenibilidad, destacando la contribución a la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero y promoviendo la conciencia ambiental entre los stakeholders.

Factores y tendencias que afectan a la evolución

Impacto de la guerra en Ucrania:

La guerra en Ucrania ha tenido impactos significativos en Europa, especialmente en el sector energético, debido a la marcada dependencia del gas ruso en toda la región. Esta dependencia ha llevado a una escalada de precios sin precedentes en los sectores de gas y electricidad.

En respuesta a esta situación, se han implementado diversas medidas a nivel nacional y europeo para abordar los desafíos económicos y energéticos. Estas medidas incluyen la obligatoriedad de aumentar las reservas de gas para hacer frente a la temporada de invierno, la introducción de topes en las ofertas de electricidad para limitar los precios, así como cambios frecuentes en impuestos que afectan a los suministros y modificaciones en las tarifas reguladas.

Axpo Iberia, como empresa en el sector de la energía, ha tenido que adaptarse a este entorno volátil y a las implicaciones de estas medidas. En particular, en la gestión del riesgo de commodities, algunas de las medidas han alterado el funcionamiento habitual del mercado, reduciendo la liquidez y restringiendo la operativa. En cuanto a las operaciones, los cambios impositivos y los nuevos conceptos facturables, junto con su compleja lógica de cálculo, han generado tensiones en los procesos y sistemas de la organización.

No obstante, Axpo Iberia confía en la resiliencia de su modelo de negocio y en su capacidad para afrontar el futuro. Consideran que los mayores impactos en los precios de las commodities derivados de la guerra de Ucrania ya han ocurrido y esperan que la volatilidad se estabilice con el tiempo. A pesar de la incertidumbre, las medidas defensivas tomadas durante el conflicto y la diversificación en distintas líneas de negocio han fortalecido la posición de la compañía, permitiéndoles planificar retomar sus planes de crecimiento.

Demanda Energética:

La evolución de la demanda de energía, que puede estar influenciada por factores económicos, cambios en la actividad industrial y avances tecnológicos.

Precios del Gas:

La volatilidad en los precios del gas, afectada por la oferta y la demanda global, eventos geopolíticos como los anteriormente mencionados) y condiciones climáticas extremas.

Energías Renovables:

El aumento en la instalación de energías renovables y la transición hacia fuentes más limpias, que podría afectar la competitividad de la energía tradicional, incluido el gas.

Regulaciones Ambientales:

Cambios en las regulaciones ambientales que podrían impactar la comercialización y percepción del gas como fuente de energía.

Innovaciones Tecnológicas:

Avances en tecnologías relacionadas con la producción, distribución y consumo de energía, que podrían cambiar la dinámica del mercado.

Riesgos Climáticos:

Fenómenos climáticos extremos que pueden afectar la producción, distribución y consumo de gas, incluyendo huracanes, sequías o eventos climáticos inusuales.

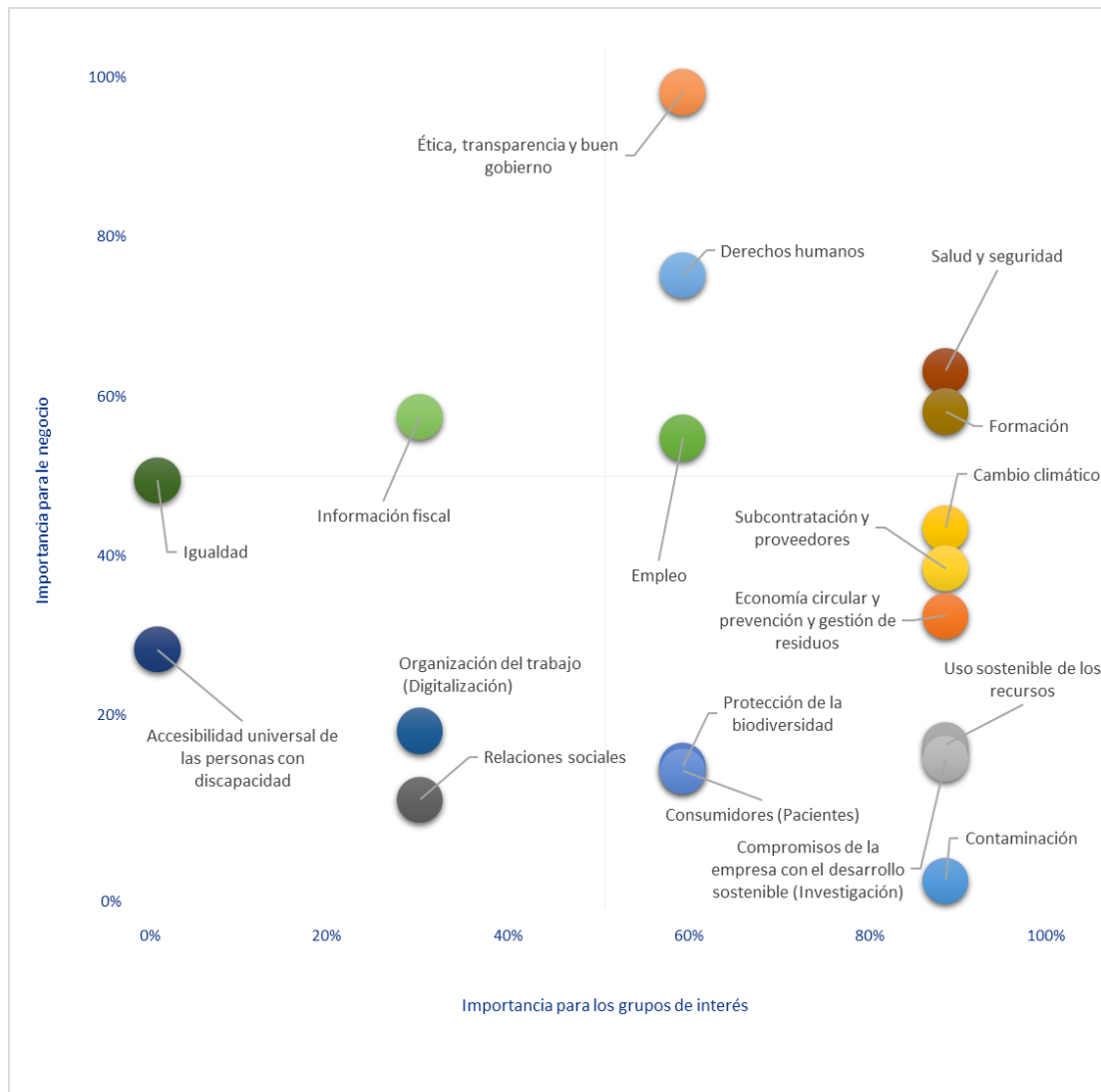
Competencia y Diversificación de Energía:

La competencia con otras fuentes de energía y la necesidad de diversificación para adaptarse a las preferencias cambiantes de los consumidores y las políticas gubernamentales.

Materialidad

De acuerdo con la elaboración el informe de materialidad, todos los directores de los equipos que han intervenido en la elaboración de los Estados de Información No Financiera, han realizado una evaluación individual de cada aspecto de la materialidad interna de Axpo. El resultado final de la materialidad es la siguiente:

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



En el contexto de la representación gráfica, es necesario destacar que las áreas situadas en la parte inferior izquierda de la matriz se clasifican como no materiales, mientras que el resto de áreas se consideran como materiales. Esta distinción es fundamental para la interpretación y comprensión de la información presentada, ya que resalta la importancia y relevancia asignada a las áreas específicas dentro del conjunto. Esto concluye que las áreas de “accesibilidad universal de las personas con discapacidad”, organización del trabajo y relaciones son no materiales para la compañía. Adicionalmente, debido a la actividad desarrollada y el modelo de negocio, los bloques de desperdicio de alimentos y protección de la biodiversidad tampoco resultan materiales.

2 Gestión ambiental

Gestión ambiental

Riesgos ambientales

1. Axpo Iberia

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

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

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

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

2. Axpo Energía Portugal

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

3. Noguera Renovables

Esta sociedad no entra dentro del alcance directo de este reporte y esto se aplicará a lo largo de este documento, lo que significa que la información reportada sobre esta sociedad no es objeto de la verificación del Estado de Información No Financiera. Sin embargo, es quizá la compañía con más exposición al riesgo medioambiental, y por ello influye de manera significativa tanto en Axpo Iberia como en Axpo Portugal, por lo que consideramos relevante desarrollar la gestión ambiental de esta sociedad.

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

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

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

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

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

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

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

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

b) Tras la adquisición de la compañía e instalaciones:

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

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

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

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

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

Políticas y compromisos

Desde Axpo Iberia y las sociedades asociadas se rigen por el *Código de Conducta de Axpo*. Bajo este código de conducta Axpo Iberia se compromete:

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

Gestión ambiental

1. Efectos de nuestras actividades en el medio ambiente

i. Axpo Iberia

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

ii. Axpo Energía Portugal

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

iii. Noguera Renovables

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

2. Evaluación ambiental

En el ámbito de certificaciones ambientales, Axpo Iberia y Axpo Energía Portugal no requieren certificaciones ambientales debido a la naturaleza de sus actividades principales.

En el caso de Noguera Renovables, la compañía cuenta con la certificación ambiental otorgada por Dekra. Esta certificación aborda las obligaciones relacionadas con los focos de emisión y el control de calidad del suelo, siendo requisito obligatorio para la obtención de la licencia medioambiental de producción de biometano.

En cuanto a la aplicación del principio de precaución, Axpo Iberia y Axpo Energía Portugal no consideran riesgos ambientales en su actividad principal. En el caso de Noguera Renovables, la empresa no cuenta con recursos económicos o humanos diferenciados específicamente para la gestión ambiental.

Respecto a los efectos ambientales, AXPO Iberia y AXPO Energía Portugal no consideran efectos ambientales derivados de su actividad principal. Noguera Renovables tampoco identifica efectos ambientales en su actividad principal, aunque está en proceso de desarrollo un plan oficial de riesgos gestionado por una consultora independiente.

En términos de provisiones y garantías, Axpo Iberia y Axpo Energía Portugal no consideran riesgos ambientales en su actividad principal. Noguera Renovables cuenta con un seguro de protección medioambiental que cubre aspectos como cobertura de prevención y evitación, contaminación de suelo y contaminación derivada del transporte, con un importe máximo de indemnización de 1.000.000 EUR.

3. Economía circular, prevención y gestión de residuos

Gestión de residuos:

- i. En las oficinas de Axpo Iberia:

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

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

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

| Tipo Residuo | Ratio kilogramos por persona al año generado de residuos |
|---------------------|-----------------------------------------------------------------|
| RSU | 61,75 |
| PLÁSTICO | 19,00 |
| PÁPEL Y CARTÓN | 28,50 |
| VIDRIO | 0,26 |

Siendo 285 empleados de Axpo Iberia en Torre Europa.

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

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

| Cantidad generada (t) | |
|------------------------------|---------|
| Residuos no peligrosos | 31,06 t |

ii. En las oficinas de Axpo Energia Portugal:

En las oficinas de Axpo Energia Portugal no existe un servicio de recogida de residuos propio.

Este servicio se contrata a petición, con la empresa ARR-Recolha, Reciclagem e Destruição Confidencial // Reciclar e Renovar.

No existe un contrato propio, si no que se solicita la intervención puntual, y no se reporta información al respecto.

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

Igualmente se dispone de una oficina en Jerez con 11 empleados, de la que no se cuenta con información sobre gestión de residuos.

iii. Noguera Renovables:

Noguera renovables cuenta con la licencia de gestor de residuos para gestionar un total de las 27.000 toneladas.

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

La generación de residuos no es actividad propia de Noguera.

Los residuos mencionados se bombean desde la zona de acopio situada en un foso de cemento hasta la zona de mezclado denominado cocina.

Este mezclado es bombeado mediante un soplante a los digestores donde se produce el biogás.

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

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

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

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

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

Residuos ganaderos generados estimados: 18.000 t

Residuos paja/silo de maíz estimado: 9.000 t

| | Cantidad generada (t) |
|------------------------|-----------------------|
| Residuos no peligrosos | 27.000 t |

4. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos

El desperdicio de alimentos no se considera área material para Axpo, debido a la actividad principal de la empresa.

Uso sostenible de los recursos

1. Consumo de materias primas y eficiencia

a) Axpo Iberia:

El consumo de materias primas sigue el siguiente desglose para el uso de papel y de equipos informáticos:

Para el aprovisionamiento de material de papelería, se ha llevado a cabo la adquisición de 40 paquetes de 500 hojas de papel para fotocopidora, además de 10 cuadernos.

En relación con los recursos informáticos, se han adquirido diversos equipos por un valor total de 101.130,40 euros. Principalmente, estos incluyen ordenadores, seguidos de bases de acoplamiento destinadas a dichos dispositivos y monitores. Asimismo, se ha realizado la compra de baterías para dichos equipos.

b) Axpo Energia Portugal:

Debido a la proporción de empleados que tiene Axpo Portugal, todos los datos proporcionados para este apartado "uso sostenible de recursos", serán de Axpo Iberia, los cuales reflejarán la situación de la compañía. No se tendrán en cuenta los de Portugal.

c) Noguera Renovables:

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

020106: Estiércol

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

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

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

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

Se adjunta diseño de la planta para comprobación gráfica.

En el proceso de producción de biogás se genera un productor denominado digestado. Este digestado es separado por el separador sólido-líquido de la planta. El digestato sólido es tratado por la planta de compostaje para su posterior venta como compost. El digestato líquido es acumulado en la balsa de lixiviados para su posterior consumo en los terrenos adyacentes definido en el plan de deyecciones.

2. Consumo energético

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

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

3. Medidas para la mejora de la eficiencia energética

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

4. Uso de energías renovables

i. Axpo Iberia

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

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

| Consumo energético (MWh) | |
|-----------------------------------------------------------------------|---------------|
| Diésel | 28.9925 MWh |
| Consumo de electricidad procedente de fuentes renovables ² | 145.112 MWh (|
| Total | |

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

ii. Axpo Iberia Jerez

Se ha estimado el dato de consumo energético de la oficina de Axpo Iberia en Jerez a partir del consumo de la oficina de Madrid en base al número de empleados. Así, el consumo diesel es 9123,514 MWh y el consumo de electricidad es de 4566,462 MWh

iii. Axpo Portugal

Se ha estimado el dato de consumo energético de Axpo Portugal a partir del consumo de la oficina de Madrid en base al número de empleados. Así, el consumo diesel es 11150,96 MWh y el consumo de electricidad es de 5581,2231 MWh

5. Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales

i) Axpo Iberia:

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

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

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

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

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

- Planta 20: 100,00 %.
- Planta 17: 26,64 %
- Planta 15: 25,04 %
- Planta 11: 32,71 %

Se identifica el consumo hídrico desglosado por planta:

Estimación consumo de agua en (m3)

| | Planta 20 | Planta 17 | Planta 15 | Planta 11 |
|--------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| oct-22 | 26,77 | 7,13 | 6,71 | 8,76 |
| nov-22 | 24,36 | 6,49 | 6,10 | 7,97 |
| dic-22 | 19,09 | 5,09 | 4,78 | 6,25 |
| ene-23 | 24,45 | 6,51 | 6,12 | 8,00 |
| feb-23 | 26,13 | 6,96 | 6,54 | 8,55 |
| mar-23 | 33,29 | 8,87 | 8,34 | 10,89 |
| abr-23 | 22,36 | 5,96 | 5,60 | 7,31 |
| may-23 | 32,01 | 8,53 | 8,02 | 10,47 |
| jun-23 | 39,01 | 10,39 | 9,77 | 12,76 |
| jul-23 | 36,06 | 9,61 | 9,03 | 11,80 |
| ago-23 | 31,87 | 8,49 | 7,98 | 10,43 |
| sep-23 | 39,56 | 10,54 | 9,91 | 12,94 |
| | 354,96 | 94,57 | 88,91 | 116,12 |

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

Al respecto de las oficinas de Portugal y Jerez no se dispone de datos sobre el consumo de agua.

ii) Noguera Renovables:

La planta tiene un consumo hídrico de 25.000l/diarios.

No existe extracción de agua del subsuelo.

Cambio climático

1. Metas de reducción establecidas a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero

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

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

a) Axpo Iberia:

Factor de emisión del Gasóleo tipo C: 2.721 kgCO₂/l y consumo de Gasóleo tipo C: 2905.06 l, resultando en 7,90 toneladas de CO₂ equivalentes.

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

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

| Emisiones de GEI (tCO ₂ eq) | |
|------------------------------------------------------------------------|------|
| Calculado bajo año natural, pendiente de definir el año fiscal. | |
| Alcance 1 | |
| Diésel | 7.90 |

b) Axpo Energía Portugal

Se ha extrapolado la huella de carbono de Axpo Energía Portugal en función del número de empleados y la huella de Axpo Iberia, con un resultado de 0,304 t CO₂ eq

c) Noguera Renovable

Consumo de combustible periodo fiscal auditado:

Factor de emisión del Gasóleo tipo C: 2.721 kgCO₂/l

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

Consumo total desde septiembre de 2022 a septiembre de 2023, es de 61.191 litros suministrados por Taicar CCA.

| Emisiones de GEI (tCO ₂ eq) | |
|------------------------------------------------------------------------|-------|
| Calculado bajo año natural, pendiente de definir el año fiscal. | |
| Diésel | 166.5 |

2. Medidas para adaptarse del cambio climático

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

Protección de la biodiversidad

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

Debido a la actividad principal de Axpo Iberia y Axpo Energia Portugal, no se considera un área material dado el modelo de negocio de la compañía. En cuanto a Noguera Renovables se encuentra ubicada en Vallfogona de Balaguer.

Esta zona no está considerada como zona protegida de biodiversidad.

Otros aspectos de contaminación

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

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

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

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

Estas emisiones están previstas en la Autorización Ambiental Integrada.

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

3 Gestión social y de personal

Gestión social y de personal

Riesgos que nos afectan en materia laboral

En Axpo, nos aseguramos de tener en una compañía en la que prime el respeto y la igualdad de oportunidades.

Solo en nuestra oficina de Madrid, tenemos 19 nacionalidades diferentes. Para muchos de ellos, hemos gestionado varios procesos de relocation y hemos facilitado su inclusión en la empresa y así como en España con la gestión de sus visados, pago del alquiler de los primeros meses, renovación de visados, clases de español, etc.

En cuanto a igualdad de género, debido a nuestra actividad y variedad de perfiles (muchos perfiles de ingeniería industrial e IT), tenemos un porcentaje de mujeres menor al de hombres, pero, aun así, el porcentaje es de 40% mujeres y en torno a 60% de hombres en España y en Portugal casi 50/50. Día a día, nos cercioramos de que exista igualdad de oportunidades en todas las actividades de la empresa. Por ejemplo, desde Recursos Humanos, prestamos especial atención en los planes de sucesión que se definen cada año, así como en las promociones, políticas laborales y programa de talento. Intentamos que en todo haya una igualdad que refleje nuestra realidad y dar las mismas oportunidades a todos teniendo en cuenta la meritocracia. Además, cumplimos con la Ley en materia de Igualdad.

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

Para evitar otros riesgos antes de los eventos de empresa, se envía un correo recordando el código de conducta a todos los empleados, código ético y plataforma de Speak Up como canal de denuncias.

Promovemos una cultura de respeto mutuo, tolerancia y cortesía en la empresa, y no toleramos el acoso, la discriminación, la intimidación o cualquier otro tipo de prejuicio contra los/as empleados/as en función de atributos personales. Esto se comunica a menudo por el Departamento Legal, de Recursos Humanos y por nuestro director general. Además, en marzo de 2023 realizamos una formación obligatoria sobre la Ley Orgánica 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual; a la que asistieron 220 empleados presentes (virtualmente), fue grabada y ahora se entrega también a todas las nuevas incorporaciones.

Por otro lado, desde septiembre de 2023, tenemos un Manual del Empleado para Iberia (solo España) tanto en español como en inglés. En este manual, se detallan todas las políticas, convenio, procesos, etc.; que nos afecta como empleados/as de España. El objetivo es: facilitar un entorno profesional y saludable; promover los más altos estándares de conducta; y, aclarar las obligaciones y los derechos que nos corresponden por trabajar en Axpo.

Por último, contamos con el Plan de Igualdad. En varias ocasiones hemos escrito a los sindicatos mayoritarios al no tener representación legal en Axpo para poder negociar con ellos, como condición previa al registro. Pero, sin embargo, únicamente una vez contestaron solicitando más datos y una vez entregados no volvieron a contestar. Seguimos insistiendo cada cierto tiempo. Por lo que no podemos registrar el plan

legalmente al no cumplir con la fase de negociación. Aunque sin registrar, el Plan de Igualdad es conocido por todos los trabajadores y se aplica al 100% incluso hemos implantado medidas detalladas en dicho plan como: formación en materia de sesgos e igualdad en los procesos de selección. Detallamos formaciones y procesos más adelante.

Por lo tanto, en Axpo, todos somos iguales: Con más de 290 empleados y más de 19 nacionalidades representadas en nuestra compañía, hemos creado un entorno de trabajo diverso e inclusivo que se traduce en un ambiente colaborativo y enriquecedor. Creemos que la inclusión de diferentes perspectivas y experiencias enriquecen a la organización; promovemos la igualdad de oportunidades para todos los empleados, independientemente de su origen, género, orientación sexual o discapacidad, en todas nuestras políticas e iniciativas. Todos los/as empleados/as disfrutan de los mismos beneficios y políticas laborales. Esto crea un sentimiento de equidad y pertenencia en toda la organización, fomentando un ambiente en el que cada empleado/a se siente valorado y respetado. La igualdad en beneficios y políticas no solo es una cuestión de justicia, sino que también promueve la cohesión y la colaboración en el equipo. Al saber que todos reciben el mismo trato, se eliminan las barreras y se fomenta la colaboración entre los empleados de diferentes departamentos y niveles jerárquicos.

Políticas y compromisos

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

- ***Promociones y planes de sucesión:*** nos aseguramos de que siempre haya una equidad teniendo en cuenta las características de cada departamento.
- ***Proceso de revisión salarial:*** cada año, se revisa el salario de los empleados y las bandas salariales de cada puesto. Se evita que exista brecha salarial y que los empleados/as no reciban un pago justo por su trabajo según la banda salarial de cada país.
- ***Formaciones:*** hemos realizado formaciones obligatorias sobre prevención del acoso y sesgos inconscientes con una asistencia de más del 90% de los empleados. Además, están grabadas y las compartimos con todas las nuevas incorporaciones.
- ***Programa de Talento:*** este año hemos comenzado a realizar entrevistas especiales a las mujeres incluidas en el programa de talento del grupo. Se quiere evitar la fuga de talento femenino y favorecer a la conciliación. A partir del próximo año, se hará con todos los empleados incluidos en este programa.
- ***Complemento de Interinidad:*** la empresa complementa las bajas por maternidad y paternidad, desde lo que no cubra la Seguridad Social (base máxima de cada año) hasta el salario al 100%. Además, entregamos un detalle cada vez que un empleado tiene un hijo/a. También cuando fallece un familiar cercano, además, somos flexibles en la medida de lo posible con los permisos retribuidos que ofrece el convenio.

- Procesos de selección: desde la estrategia internacional de reclutamiento, aseguran que el lenguaje de las ofertas sea inclusivo y por supuesto, dar las mismas oportunidades independientemente de género, raza, etc. Tenemos más de 15 nacionalidades diferentes solo en la oficina de Madrid.
- Flexibilidad horaria: somos conscientes de que las necesidades de los/as empleados/as pueden variar según el momento en el que se encuentre. Por ello, ofrecemos opciones de trabajo flexible: teletrabajo, política de desconexión digital, horario flexible, mejora de los permisos retribuidos según convenio... Creemos que estas medidas favorecen a que los/as empleados/as puedan organizarse según sus responsabilidades laborales y personales.
- Igualdad de género como punto de la estrategia internacional de Recursos Humanos: además de una iniciativa a nivel nacional que llevamos trabajando unos 3 años, desde este año ha sido incorporado en la estrategia internacional. Trabajar en la igualdad en todas las áreas es una prioridad en Apxo.

Empleo

1. Número de empleados por país

| Distribución de empleados por país | |
|------------------------------------|------------|
| País 1 | |
| País España | |
| 295 empleados a 30/09 | |
| País Portugal | |
| 11 empleados a 30/09 | |
| Total | 306 |

2. Distribución de empleados

| DISTRIBUCION POR SEXO | | | |
|-----------------------|------------|------------|------------|
| | Hombre | Mujer | Total |
| Indefinido | 192 | 103 | 295 |
| Internship | 6 | 1 | 7 |
| Temporal | 1 | 3 | 4 |
| Total | 199 | 107 | 306 |

| DISTRIBUCION POR EDAD | | | | |
|-----------------------|-----------|-----------|------------|------------|
| | <30 | >50 | 30A50 | Total |
| Indefinido | 80 | 20 | 195 | 295 |
| Internship | 7 | | | 7 |
| Temporal | 1 | | 3 | 4 |
| Total | 88 | 20 | 198 | 306 |

| DISTRIBUCION POR CATEGORIA | | | | |
|----------------------------|--------|------------|------------|------------|
| | Hombre | Mujer | Total | |
| Aux.Admin | | 2 | 4 | 6 |
| Becario | | 6 | 1 | 7 |
| Of. Admin | | 10 | 17 | 27 |
| Tec.Inform | | 10 | 4 | 14 |
| Tit. Licen | | 164 | 78 | 242 |
| Tit.G.Med | | 7 | 3 | 10 |
| Total | | 199 | 107 | 306 |

| DISTRIBUCION POR CATEGORIA / PAIS | | | | | |
|-----------------------------------|------------|----------|------------|----------|------------|
| | Hombre | | Mujer | | Total |
| | ESPAÑA | PORTUGAL | ESPAÑA | PORTUGAL | |
| Aux.Admin | 2 | | 4 | | 6 |
| Becario | 6 | | 1 | | 7 |
| Of. Admin | 10 | | 15 | 2 | 27 |
| Tec.Inform | 10 | | 4 | | 14 |
| Tit. Licen | 158 | 6 | 75 | 3 | 242 |
| Tit.G.Med | 7 | | 3 | | 10 |
| Total | 193 | 6 | 102 | 5 | 306 |

Durante el ejercicio de reporte se han producido un total de 9 despidos, desglosados de la siguiente manera:

| SEXO | EDAD | CLASIFICACION PROFESIONAL | CATEGORIA |
|--------|------|---------------------------------|-------------------------|
| Mujer | 40 | Sales Support | Tit. Licen |
| Hombre | 62 | Sales Support | Tit. Licen |
| Hombre | 48 | Sales Support | Tec.Inform |
| Mujer | 48 | Customer Contact Center | Of. Admin |
| Hombre | 34 | TIM ETRM | Tec.Inform |
| Hombre | 44 | Web Development | Tec.Inform |
| Hombre | 41 | Sales Support | Tit. Licen |
| Hombre | 46 | Dispatching & Energy Management | Tit. Licen |
| Mujer | 40 | Indirect Sales Portugal | Representante de Ventas |

*Estas categorías son las indicadas en nuestro convenio y en la nómina.

3. Remuneraciones medias

| RETRIBUCION MEDIA POR SEXO | | | |
|----------------------------|-----|-----------------|-------------|
| | Nº | TOTAL | MEDIA |
| Hombre | 199 | 17.277.964,00 € | 86.823,94 € |
| Mujer | 107 | 6.647.249,00 € | 62.123,82 € |
| Total | 306 | 23.925.213,00 € | 78.186,97 € |

| RETRIBUCION MEDIA POR RANGO DE EDAD | | | |
|-------------------------------------|-----|-----------------|--------------|
| f Gehalt 100 | Nº | TOTAL | MEDIA |
| <30 | 88 | 3.879.959,00 € | 44.090,44 € |
| >50 | 20 | 3.435.814,00 € | 171.790,70 € |
| 30A50 | 198 | 16.609.440,00 € | 83.886,06 € |
| Total | 306 | 23.925.213,00 € | 78.186,97 € |

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

4. Brecha salarial

| BRECHA SALARIAL | | | | | | | |
|-----------------|--------|----------|---------|-------|---------|---------|---------|
| | Hombre | | | Mujer | | | % |
| | Nº | TOTAL | MEDIANA | Nº | TOTAL | MEDIANA | |
| Aux.Admin | 2 | 60211 | 30105,5 | 4 | 131031 | 31388 | -4,26% |
| Becario | 6 | 63800 | 10200 | 1 | 10200 | 10200 | 0,00% |
| Of. Admin | 10 | 261095 | 26176 | 17 | 624310 | 36111 | -37,95% |
| Tec.Inform | 10 | 465541 | 43702 | 4 | 163669 | 42084,5 | 3,70% |
| Tit. Licen | 164 | 15709946 | 61353,5 | 78 | 5589741 | 51710 | 15,72% |
| Tit.G.Med | 7 | 717371 | 46118 | 3 | 128298 | 47298 | -2,56% |
| Total | 199 | | | 107 | | | |

* La brecha significativa en el caso de oficial administrativo se debe a que en esta categoría se encuentra el grupo de trabajadores del grupo: operadores de mercado. Estos empleados, son un equipo de personas con un salario regulado, en su mayoría perfiles sin experiencia profesional o con un máximo de 4 o 5 años. En esta tabla hemos tenido en cuenta su salario bruto anual pero también tienen plus por disponibilidad por lo que su remuneración bruta subiría, pero en la tabla solo se tiene en cuenta salario fijo y variable.

Las mujeres en esta categoría profesional tienen más de 10 años de experiencia y por ello, salarios más elevados, pero todos los empleados cobran lo mismo según el nivel en el que se encuentren.

La brecha de la categoría de Titular Licencia es menos significativa que la anterior pero se puede justificar también. En esta categoría están todos los directivos y personas con más antigüedad en la empresa. En su mayoría hombres y por ello sale esta diferencia. No obstante, aunque se sigue trabajando por disminuirlo, todos los salarios están en banda salarial.

5. Remuneración de los consejeros y directivos

| REMUNERACION MEDIA CONSEJEROS Y DIRECTIVOS | | | | | | |
|--------------------------------------------|----------------|----|--------------|--------------|----|--------------|
| | Hombre | | | Mujer | | |
| | TOTAL | Nº | MEDIA | TOTAL | Nº | MEDIA |
| DIRECTIVO | 4.928.214,00 € | 13 | 379.093,38 € | 155.569,00 € | 1 | 155.569,00 € |

Definiciones:

- Directivo: Tiene categoría de Director (mínimo FL9).

Debido a nuestro sector e historia en el país, hay claramente mayor número de hombres en puestos de dirección que mujeres. El consejo de Trading & Sales está formado por 3 empleados de España hombres y 1 mujer lo cual refleja nuestra realidad en cuanto a número de empleados/as.

Por otro lado, somos conscientes de que debemos seguir trabajando en dar oportunidades a las mujeres y empoderarlas para que puedan seguir desarrollándose y acceder a posiciones de responsabilidades. Además, dentro de la estrategia internacional de RRHH también se encuentra la diversidad en materia de género como uno de los puntos importantes.

6. Políticas de desconexión laboral

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

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

Todos nuestros empleados tienen acceso a políticas y directrices que promueven la desconexión, y estas políticas son parte integral de su proceso de acogida/onboarding. Durante el proceso de incorporación, explicamos detenidamente las políticas de desconexión digital y destacamos su importancia para garantizar un ambiente de trabajo saludable.

En resumen, en Axpo valoramos la desconexión digital como un pilar fundamental para el bienestar de nuestros empleados. Fomentamos un entorno en el que todos tienen

acceso a esta práctica y se les brinda orientación y apoyo para garantizar que puedan disfrutar de un equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Nuestra misión es crear un espacio donde cada empleado pueda prosperar tanto en su carrera como en su vida personal, y la desconexión digital desempeña un papel esencial en la consecución de este objetivo.

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

7. Número de empleados con discapacidad

En Axpo Iberia tenemos ahora mismo 5 empleados/as con discapacidad con contrato indefinido, los cuales se distribuyen de la siguiente manera:

- 4 trabajadores jornada completa.
- 1 trabajador media jornada.
- 2 mujeres / 3 hombres.

Debido al rápido y continuo crecimiento de la compañía y su plantilla, esta métrica está en constante revisión para su debido cumplimiento, adicionalmente se está trabajando en establecer una asociación con la fundación Adecco para fomentar la inclusión laboral

Organización del trabajo

a) Organización del tiempo de trabajo

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

Excepcionalmente, como un acuerdo individual, uno de cada dos viernes, los empleados podrán acordar con sus jefes una extensión de la flexibilidad y empezar entre a las 08:00h y salir a las 15:00h, siempre y cuando pueda darse el servicio requerido en cada departamento.

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

Además, para adaptarnos a las tendencias actuales de trabajo, hemos implementado una política de teletrabajo que otorga a todos nuestros empleados la oportunidad de trabajar de forma remota como mínimo un 30% de su tiempo laboral. Esta modalidad es

ampliable en caso de que surja una necesidad personal particular que se analiza con el manager y el departamento de Recursos Humanos, permitiendo a nuestros colaboradores mayor flexibilidad en su estilo de trabajo.

En Axpo, valoramos el tiempo y el esfuerzo de nuestros empleados, y reconocemos que pueden surgir situaciones en las que sea necesario realizar horas extras. Las horas extras se acuerdan previamente y en caso de necesidad por parte de negocia, siempre y cuando sean aprobada por ambas partes, se remuneran siguiendo los límites establecidos por la ley, con un máximo anual de 80 horas en total. Nos regimos según el Estatuto de los Trabajadores y nuestro Convenio (Convenio de Comercio Vario de Madrid). En Axpo Portugal no realizan horas extraordinarias.

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

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

| | S1 | S2 | S3 | S4 | S5 | S6 | S7 | S8 | S9 | S10 | S11 | S12 | |
|-----------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|----|
| Martes | O | O | O | O | O | O | R | T | T | T | N | N | 42 |
| Miércoles | N | N | N | N | N | N | O | O | O | O | R | T | 21 |
| Jueves | O | O | O | O | O | O | R | T | T | T | N | N | 36 |
| Viernes | N | N | N | N | N | N | O | O | O | O | R | T | 36 |
| Sábado | O | O | O | O | O | O | R | T | T | T | N | N | 36 |
| Domingo | N | N | N | N | N | N | O | O | O | O | R | T | 36 |
| Jueves | O | O | O | O | O | O | R | T | T | T | N | N | 42 |
| Viernes | N | N | N | N | N | N | O | O | O | O | R | T | 21 |
| Sábado | O | O | O | O | O | O | R | T | T | T | N | N | 36 |
| Domingo | N | N | N | N | N | N | O | O | O | O | R | T | 36 |
| Jueves | O | O | O | O | O | O | R | T | T | T | N | N | 42 |
| Viernes | N | N | N | N | N | N | O | O | O | O | R | T | 21 |
| Sábado | O | O | O | O | O | O | R | T | T | T | N | N | 36 |
| Domingo | N | N | N | N | N | N | O | O | O | O | R | T | 36 |
| Jueves | O | O | O | O | O | O | R | T | T | T | N | N | 42 |
| Viernes | N | N | N | N | N | N | O | O | O | O | R | T | 21 |
| Sábado | O | O | O | O | O | O | R | T | T | T | N | N | 36 |
| Domingo | N | N | N | N | N | N | O | O | O | O | R | T | 36 |
| Jueves | O | O | O | O | O | O | R | T | T | T | N | N | 42 |
| Viernes | N | N | N | N | N | N | O | O | O | O | R | T | 21 |
| Sábado | O | O | O | O | O | O | R | T | T | T | N | N | 36 |
| Domingo | N | N | N | N | N | N | O | O | O | O | R | T | 36 |
| Jueves | O | O | O | O | O | O | R | T | T | T | N | N | 42 |
| Viernes | N | N | N | N | N | N | O | O | O | O | R | T | 21 |
| Sábado | O | O | O | O | O | O | R | T | T | T | N | N | 36 |
| Domingo | N | N | N | N | N | N | O | O | O | O | R | T | 36 |
| Jueves | O | O | O | O | O | O | R | T | T | T | N | N | 42 |
| Viernes | N | N | N | N | N | N | O | O | O | O | R | T | 21 |
| Sábado | O | O | O | O | O | O | R | T | T | T | N | N | 36 |
| Domingo | N | N | N | N | N | N | O | O | O | O | R | T | 36 |
| Jueves | O | O | O | O | O | O | R | T | T | T | N | N | 42 |
| Viernes | N | N | N | N | N | N | O | O | O | O | R | T | 21 |
| Sábado | O | O | O | O | O | O | R | T | T | T | N | N | 36 |
| Domingo | N | N | N | N | N | N | O | O | O | O | R | T | 36 |
| Jueves | O | O | O | O | O | O | R | T | T | T | N | N | 42 |
| Viernes | N | N | N | N | N | N | O | O | O | O | R | T | 21 |
| Sábado | O | O | O | O | O | O | R | T | T | T | N | N | 36 |
| Domingo | N | N | N | N | N | N | O | O | O | O | R | T | 36 |
| Jueves | O | O | O | O | O | O | R | T | T | T | N | N | 42 |
| Viernes | N | N | N | N | N | N | O | O | O | O | R | T | 21 |
| Sábado | O | O | O | O | O | O | R | T | T | T | N | N | 36 |
| Domingo | N | N | N | N | N | N | O | O | O | O | R | T | 36 |
| Jueves | O | O | O | O | O | O | R | T | T | T | N | N | 42 |
| Viernes | N | N | N | N | N | N | O | O | O | O | R | T | 21 |
| Sábado | O | O | O | O | O | O | R | T | T | T | N | N | 36 |
| Domingo | N | N | N | N | N | N | O | O | O | O | R | T | 36 |
| Jueves | O | O | O | O | O | O | R | T | T | T | N | N | 42 |
| Viernes | N | N | N | N | N | N | O | O | O | O | R | T | 21 |
| Sábado | O | O | O | O | O | O | R | T | T | T | N | N | 36 |
| Domingo | N | N | N | N | N | N | O | O | O | O | R | T | 36 |
| Jueves | O | O | O | O | O | O | R | T | T | T | N | N | 42 |
| Viernes | N | N | N | N | N | N | O | O | O | O | R | T | 21 |
| Sábado | O | O | O | O | O | O | R | T | T | T | N | N | 36 |
| Domingo | N | N | N | N | N | N | O | O | O | O | R | T | 36 |
| Jueves | O | O | O | O | O | O | R | T | T | T | N | N | 42 |
| Viernes | N | N | N | N | N | N | O | O | O | O | R | T | 21 |
| Sábado | O | O | O | O | O | O | R | T | T | T | N | N | 36 |
| Domingo | N | N | N | N | N | N | O | O | O | O | R | T | 36 |
| Jueves | O | O | O | O | O | O | R | T | T | T | N | N | 42 |
| Viernes | N | N | N | N | N | N | O | O | O | O | R | T | 21 |
| Sábado | O | O | O | O | O | O | R | T | T | T | N | N | 36 |
| Domingo | N | N | N | N | N | N | O | O | O | O | R | T | 36 |
| Jueves | O | O | O | O | O | O | R | T | T | T | N | N | 42 |
| Viernes | N | N | N | N | N | N | O | O | O | O | R | T | 21 |
| Sábado | O | O | O | O | O | O | R | T | T | T | N | N | 36 |
| Domingo | N | N | N | N | N | N | O | O | O | O | R | T | 36 |
| Jueves | O | O | O | O | O | O | R | T | T | T | N | N | 42 |
| Viernes | N | N | N | N | N | N | O | O | O | O | R | T | 21 |
| Sábado | O | O | O | O | O | O | R | T | T | T | N | N | 36 |
| Domingo | N | N | N | N | N | N | O | O | O | O | R | T | 36 |
| Jueves | O | O | O | O | O | O | R | T | T | T | N | N | 42 |
| Viernes | N | N | N | N | N | N | O | O | O | O | R | T | 21 |
| Sábado | O | O | O | O | O | O | R | T | T | T | N | N | 36 |
| Domingo | N | N | N | N | N | N | O | O | O | O | R | T | 36 |
| Jueves | O | O | O | O | O | O | R | T | T | T | N | N | 42 |
| Viernes | N | N | N | N | N | N | O | O | O | O | R | T | 21 |
| Sábado | O | O | O | O | O | O | R | T | T | T | N | N | 36 |
| Domingo | N | N | N | N | N | N | O | O | O | O | R | T | 36 |
| Jueves | O | O | O | O | O | O | R | T | T | T | N | N | 42 |
| Viernes | N | N | N | N | N | N | O | O | O | O | R | T | 21 |
| Sábado | O | O | O | O | O | O | R | T | T | T | N | N | 36 |
| Domingo | N | N | N | N | N | N | O | O | O | O | R | T | 36 |
| Jueves | O | O | O | O | O | O | R | T | T | T | N | N | 42 |
| Viernes | N | N | N | N | N | N | O | O | O | O | R | T | 21 |
| Sábado | O | O | O | O | O | O | R | T | T | T | N | N | 36 |
| Domingo | N | N | N | N | N | N | O | O | O | O | R | T | 36 |
| Jueves | O | O | O | O | O | O | R | T | T | T | N | N | 42 |
| Viernes | N | N | N | N | N | N | O | O | O | O | R | T | 21 |
| Sábado | O | O | O | O | O | O | R | T | T | T | N | N | 36 |
| Domingo | N | N | N | N | N | N | O | O | O | O | R | T | 36 |
| Jueves | O | O | O | O | O | O | R | T | T | T | N | N | 42 |
| Viernes | N | N | N | N | N | N | O | O | O | O | R | T | 21 |
| Sábado | O | O | O | O | O | O | R | T | T | T | N | N | 36 |
| Domingo | N | N | N | N | N | N | O | O | O | O | R | T | 36 |
| Jueves | O | O | O | O | O | O | R | T | T | T | N | N | 42 |
| Viernes | N | N | N | N | N | N | O | O | O | O | R | T | 21 |
| Sábado | O | O | O | O | O | O | R | T | T | T | N | N | 36 |
| Domingo | N | N | N | N | N | N | O | O | O | O | R | T | 36 |
| Jueves | O | O | O | O | O | O | R | T | T | T | N | N | 42 |
| Viernes | N | N | N | N | N | N | O | O | O | O | R | T | 21 |
| Sábado | O | O | O | O | O | O | R | T | T | T | N | N | 36 |
| Domingo | N | N | N | N | N | N | O | O | O | O | R | T | 36 |
| Jueves | O | O | O | O | O | O | R | T | T | T | N | N | 42 |
| Viernes | N | N | N | N | N | N | O | O | O | O | R | T | 21 |
| Sábado | O | O | O | O | O | O | R | T | T | T | N | N | 36 |
| Domingo | N | N | N | N | N | N | O | O | O | O | R | T | 36 |
| Jueves | O | O | O | O | O | O | R | T | T | T | N | N | 42 |
| Viernes | N | N | N | N | N | N | O | O | O | O | R | T | 21 |
| Sábado | O | O | O | O | O | O | R | T | T | T | N | N | 36 |
| Domingo | N | N | N | N | N | N | O | O | O | O | R | T | 36 |
| Jueves | O | O | O | O | O | O | R | T | T | T | N | N | 42 |
| Viernes | N | N | N | N | N | N | O | O | O | O | R | T | 21 |
| Sábado | O | O | O | O | O | O | R | T | T | T | N | N | 36 |
| Domingo | N | N | N | N | N | N | O | O | O | O | R | T | 36 |
| Jueves | O | O | O | O | O | O | R | T | T | T | N | N | 42 |
| Viernes | N | N | N | N | N | N | O | O | O | O | R | T | 21 |
| Sábado | O | O | O | O | O | O | R | T | T | T | N | N | 36 |
| Domingo | N | N | N | N | N | N | O | O | O | O | R | T | 36 |
| Jueves | O | O | O | O | O | O | R | T | T | T | N | N | 42 |
| Viernes | N | N | N | N | N | N | O | O | O | O | R | T | 21 |
| Sábado | O | O | O | O | O | O | R | T | T | T | N | N | 36 |
| Domingo | N | N | N | N | N | N | O | O | O | O | R | T | 36 |
| Jueves | O | O | O | O | O | O | R | T | T | T | N | N | 42 |
| Viernes | N | N | N | N | N | N | O | O | O | O | R | T | 21 |
| Sábado | O | O | O | O | O | O | R | T | T | T | N | N | 36 |
| Domingo | N | N | N | N | N | N | O | O | O | O | R | T | 36 |
| Jueves | O | O | O | O | O | O | R | T | T | T | N | N | 42 |
| Viernes | N | N | N | N | N | N | O | O | O | O | R | T | 21 |
| Sábado | O | O | O | O | O | O | R | T | T | T | N | N | 36 |
| Domingo | N | N | N | N | N | N | O | O | O | O | R | T | 36 |
| Jueves | O | O | O | O | O | O | R | T | T | T | N | N | 42 |
| Viernes | N | N | N | N | N | N | O | O | O | O | R | T | 21 |
| Sábado | O | O | O | O | O | O | R | T | T | T | N | N | 36 |
| Domingo | N | N | N | N | N | N | O | O | O | O | R | T | 36 |
| Jueves | O | O | O | O | O | O | R | T | T | T | N | N | 42 |
| Viernes | N | N | N | N | N | N | O | O | O | O | R | T | 21 |
| Sábado | O | O | O | O | O | O | R | T | T | T | N | N | 36 |
| Domingo | N | N | N | N | N | N | O | O | O | O | R | T | 36 |
| Jueves | O | O | O | O | O | O | R | T | T | T | N | N | 42 |
| Viernes | N | N | N | N | N | N | O | O | O | O | R | T | 21 |
| Sábado | O | O | O | O | O | O | R | T | T | T | N | N | 36 |
| Domingo | N | N | N | N | N | N | O | O | O | O | R | T | 36 |
| Jueves | | | | | | | | | | | | | |

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

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

Como parte de nuestros beneficios corporativos, ofrecemos cheques guardería, una herramienta que alivia la carga financiera asociada con el cuidado de los niños, al tener beneficios fiscales frente al pago de la guardería fuera de la nómina. Estos cheques están disponibles para ambos progenitores y pueden utilizarse para acceder a servicios de cuidado infantil de calidad, lo que les brinda tranquilidad y apoyo en la gestión de sus responsabilidades parentales.

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

c) Número de Horas de absentismo

| | Hombre | Mujer | Grand Total |
|-------------|--------|-------|-------------|
| TOTAL HORAS | 2584 | 5488 | 8072 |

*El número de horas de absentismo se ha calculado teniendo en cuenta el total de días naturales.

** No se han tenido en cuenta maternidades, paternidades, etc.

Salud y seguridad

1. Condiciones de salud y seguridad

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

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

Realizamos evaluaciones periódicas de puestos y centros de trabajo para identificar posibles riesgos y tomar medidas preventivas. Estas evaluaciones no solo se llevan a cabo para cumplir con las normativas legales, sino también para garantizar el bienestar

de nuestros empleados. Los resultados de estas evaluaciones son comunicados de manera transparente a todos los trabajadores, y se proporciona información detallada sobre los riesgos específicos asociados a sus puestos y a sus centros de trabajo.

Además, durante el proceso de incorporación, todos los empleados son informados en detalle sobre los riesgos relacionados con sus puestos y las medidas de emergencia específicas de sus centros de trabajo.

Por último, Axpo ha implementado un protocolo especial para hacer frente a la situación de positivo por COVID-19. Este protocolo está a disposición de todos los trabajadores y detalla los pasos a seguir en caso de un diagnóstico positivo. Esto asegura una respuesta rápida y eficaz para proteger la salud de los empleados y minimizar la propagación de la enfermedad en el lugar de trabajo.

2. Accidentes de trabajo

| Indicadores de accidentabilidad | Mujeres* | Hombres** |
|---------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Índice de frecuencia | 5,47 | 0 |
| Índice de gravedad | 0,000218838 (se obtiene siguiendo la fórmula del informe sin elevar a 3, el resultado es insignificante) | 0 |
| Nº de accidentes con baja (sin contar in itinere) | 1 | 0 |

* Índice de frecuencia de mujeres = (número de accidentes con baja sin contar in itinere/número de horas efectivas trabajadas por mujeres) x 106

Índice de gravedad de mujeres = (número de días perdidos por accidente con baja/número de horas efectivas trabajadas por mujeres) x 103

** Índice de frecuencia de hombres = (número de accidentes con baja sin contar in itinere/número de horas efectivas trabajadas por hombres) x 106

Índice de gravedad de hombres = (número de días perdidos por accidente con baja/número de horas efectivas trabajadas por hombres) x 103

Relaciones sociales

1. Organización del diálogo social

No existe representación legal de los trabajadores en Axpo. Aunque la cifra de trabajadores es superior a 50, en ningún momento se ha promovido por parte de los trabajadores la creación de un comité de empresa. El departamento de Recursos Humanos es siempre accesible a conversar con todos los empleados y valorar nuevas iniciativas. Prueba de ello son todas las encuestas realizadas en los últimos años.

En el momento que se proponga la creación colaboraremos según proceda.

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

2. Convenios colectivos

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

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

Se desarrollan las garantías del delegado de prevención, el derecho a los reconocimientos médicos, o el establecimiento de pautas generales como el contenido básico del botiquín. Además contamos con un Servicio de Prevención Ajeno, Aspy, que se encarga de tener actualizado en todo momento a Axpo en materia de Seguridad y Salud. En coordinación con el departamento de Recursos Humanos se encarga de la vigilancia de la salud, formación, evaluación y coordinación de actividades empresariales, así de todas aquellas nuevas tareas que puedan aparecer. Estando en todo momento los trabajadores informados y formados de cualquier riesgo existente o nuevo inherente al puesto de trabajo o lugar de trabajo.

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

3. Procedimientos para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía

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

i. Comunicaciones Continuas de RRHH:

De manera continua se informa de cambios, eventos, formaciones y comunicaciones generales. A través de diversos canales, como correos electrónicos, boletines informativos, aseguramos que cada miembro del equipo esté informado sobre las últimas novedades y desarrollos dentro de la empresa.

ii. Transparencia como Valor Fundamental:

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

iii. Espacios para Expresar Opiniones:

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

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

- a. La encuesta internacional “pulse check”. Cada tres meses, nos llega desde Suiza una breve encuesta de 5-10 preguntas para medir el pulso de los países y de cada departamento. Desde RRHH lo analizamos y vamos comparando e incluso pensando iniciativas que se pueden realizar para mejorar los resultados. No obstante, de momento, siempre hemos estado entre los mejores países (tanto Axpo Iberia como Axpo Portugal).
- b. El pasado mes de septiembre, enviamos a nivel nacional en Axpo Iberia, la encuesta de Great Place to Work. Una encuesta que mide 5 dimensiones a través de 60 preguntas. El 95% de Axpo Iberia contestaron y el 88% contestaron que consideran Axpo Iberia como un gran lugar para trabajar lo cual nos ha permitido obtener la certificación GPTW en España. No obstante, esto no solo nos va a servir para certificarnos. Durante el mes de noviembre hemos analizado en detalle todos los resultados por departamentos y comentarios recibidos para, en los próximos meses, trabajar con los responsables de cada departamento en diferentes planes de acción y en enero/febrero, comunicar a los empleados para que vean que los escuchamos y tenemos en cuenta sus sugerencias.

iv. Departamento de RRHH Totalmente Abierto:

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

En la encuesta GPTW añadimos una pregunta que ofrecía a los empleados valorar la confianza que tienen en el departamento y el 80% de los empleados valoro positivamente la labor y confianza en el departamento.

4. Empleados cubiertos por convenio colectivo

% de empleados cubiertos por convenio colectivo

País España

100 % bajo Convenio de Comercio

Vario de Madrid

País Portugal

Portuguese Labour Code

*100% de los trabajadores asociados al mismo convenio.

**Convenio de aplicación: Comercio Vario de Madrid.

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

Formación

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

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

Por otra parte en Axpo la formación es continua. Durante todo el año se abren convocatorias sobre diferentes temas a las que todos los trabajadores pueden apuntarse. Además de lanzar sesiones informativas a través de las masterclass o Workshops de nuevas aplicaciones a implementar.

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

Como hemos comentado en puntos anteriores, existe una política de teletrabajo claramente definida a la que se pueden acoger los trabajadores en función de su departamento y funciones. Además, en función de su situación personal pueden llegar a pedir aumentar ese % de teletrabajo. Sin embargo, independientemente del porcentaje de teletrabajo, todos los trabajadores tienen las mismas oportunidades de formación, ello se refleja en una política global de formación que aplica al 100 % de los trabajadores.

Los empleados que teletrabajen más de un 30% de su tiempo, cuentan con una formación personalizada para ellos en materia de Prevención de Riesgos. Además, todas las formaciones internas, las hemos organizado en formato híbrido a pesar de las dificultades técnicas que supone, pero para dar a todos igualdad de acceso. Las que hemos realizado de manera presencial, avisamos con un mes de antelación para que puedan organizarse ya que nadie tiene el 100% de teletrabajo y es más sencillo para ellos avisando con tiempo.

Se aportan la “política de formación”

| TOTAL HORAS DE FORMACION | |
|--------------------------|-------------|
| CATEGORIA PROFESIONAL | TOTAL HORAS |
| Aux.Admin | 183 |
| Becario | 223,5 |
| Of. Admin | 843,5 |
| Tec.Inform | 437 |
| Tit. Licen | 7681 |
| Tit.G.Med | 325 |
| Grand Total | 9693 |

Accesibilidad

La accesibilidad es un punto clave para garantizar la igualdad, por ello las oficinas de Axpo en sus diferentes ubicaciones (Madrid, Jerez y Lisboa), garantizar el acceso de manera igualitaria a todos los trabajadores, independientemente de la minusvalía que puedan tener. Para ello en Axpo nos aseguramos previo al establecimiento de una nueva oficina, de que está tenga todas las medidas necesarias que mejoran la accesibilidad a cualquier trabajador. Se adjunta para evidenciar esta política el “Resumen actuación emergencias Torre Europa”, sede de Madrid, donde se hace mención específica a la accesibilidad al edificio.

Igualdad

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

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

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

Nos esforzamos por crear un ambiente de trabajo seguro y respetuoso, donde cada individuo se sienta valorado y protegido. No permitimos ninguna situación en la que no se respete a otro compañero. Periódicamente comunicamos nuestro código de conducta, código ético y plataforma de Speak Up como canal de denuncias.

Promovemos una cultura de respeto mutuo, tolerancia y cortesía en la empresa, y no toleramos el acoso, la discriminación, la intimidación o cualquier otro tipo de prejuicio contra los/as empleados/as en función de atributos personales. Esto se comunica a menudo por el Departamento Legal, de Recursos Humanos y por nuestro director general. Además, antes de las fiestas de empresa, enviamos el código de conducta para

recordarlo a todos/as los/as empleados/as y prevenir cualquier situación complicada. Todos estos canales han sido publicados en el manual del empleado y en nuestra intranet.

4 Derechos humanos

Derechos Humanos

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

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

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

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

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

Prohibición de acoso y discriminación

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

En particular, queda prohibido lo siguiente:

Cualquier forma de acoso, intimidación, perjuicio, discriminación u otras ofensas contra los empleados y empleadas de Axpo, como, por ejemplo:

Acoso verbal (chistes explícitos, ofensivos o inapropiados, descalificaciones, insultos o comentarios peyorativos);

Acoso físico (contacto físico innecesario o inapropiado, agresiones, interferencias físicas que impidan a una persona realizar su trabajo con normalidad);

Acoso visual (dibujos, caricaturas, pósteres, objetos, imágenes con contenido sexual, etc.);

Alusiones o insinuaciones veladas;

Acciones y comportamientos que se puedan considerar intimidatorios; o

Violencia física y psicológica

5 Corrupción y soborno

Corrupción y soborno

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

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

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

a) Alcance.

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

b) Garantías de autonomía e independencia.

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

- i. Está regido por un Reglamento de Funcionamiento, que ha sido aprobado por el Consejo de Administración de Axpo Iberia y que le faculta con la autoridad necesaria para desempeñar las funciones de control con respecto al Modelo de Delitos.
- ii. Responde ante el Consejo de Administración al que informará periódicamente de su trabajo (al menos una vez al año). Este canal de información ayuda a evitar conflictos de intereses entre sus miembros en relación con las responsabilidades de cumplimiento y de otro tipo dentro del Grupo.
- iii. Está facultado para tener acceso directo al personal de la Sociedad (y, si se diera el caso, al personal del Grupo) y a toda la información necesaria para

- el desarrollo de la actividad de control. Además, el personal del Grupo tiene el deber correspondiente de colaborar y proporcionar la información necesaria con la confidencialidad adecuada.
- iv. Está facultado para investigar cualquier caso de posible incumplimiento penal dentro de la Sociedad y, si se diera el caso, de sus filiales.
 - v. Está relacionado con las diferentes áreas y departamentos del Grupo bajo los principios de coordinación, colaboración e independencia, evitando y gestionando, cuando corresponda, conflictos de intereses y funciones superpuestas.
 - vi. Tiene plena autonomía funcional e independencia para reflejar los resultados de su actividad en los informes que emite de conformidad con este Reglamento y con las disposiciones de todos los demás reglamentos internos de cumplimiento del Grupo Axpó.
 - vii. Está autorizado a solicitar el asesoramiento de asesores externos si es necesario, de conformidad con las normas generales del Grupo Axpó en términos de transparencia.

c) Composición.

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

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

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

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

d) Funciones.

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

- i. Definir y actualizar anualmente un Mapa de Riesgos Penales que identifique aquellas actividades de la Sociedad en el contexto de las cuales pueda existir riesgo de delito que se deba prevenir. En este sentido, anualmente se celebran reuniones con los responsables de cada área para identificar aquellos posibles riesgos penales en el desarrollo de su actividad que deban

- prevenirse, así como plantear mejoras en el desarrollo de su actividad para prevenir dichos riesgos.
- ii. Supervisar, controlar y evaluar el funcionamiento del Modelo de Prevención y Detección de Delitos, en coordinación con las personas directamente responsables de los controles aplicados en la Sociedad para la prevención de delitos.
 - iii. Identificar las debilidades de control o los aspectos en los que hay margen de mejora, desarrollar planes de acción para su rectificación y actualizar/modificar las medidas y controles que forman parte del Modelo de Prevención y Detección de Delitos de la Sociedad.
 - iv. Comunicar a todo el personal de la Sociedad (o asegurarse de que todos estén informados) los controles previstos en el Modelo de Prevención y Detección de Delitos que les sean aplicables, así como de cualquier posible modificación o actualización de estos.
 - v. Promover planes de formación en relación con el Modelo de Prevención y Detección de Delitos aplicado en la Sociedad.
 - vi. Hacer un esfuerzo razonable para asesorar a la dirección de la Sociedad en la toma de decisiones que podrían implicar una posible responsabilidad penal por parte de la persona jurídica.
 - vii. Utilizar esfuerzos razonables para gestionar un depósito de pruebas documentales relacionadas con el ejercicio efectivo del control y supervisión permanentes del Modelo de Prevención y Detección de Delitos, manteniendo un registro actualizado de los controles que forman parte de dicho Modelo, de cualquier informe elaborado por auditores internos o externos que pueda estar relacionado con su funcionamiento y de las medidas adoptadas con fines de corrección, etc.
 - viii. Todo lo anterior incluye un Plan Anual para el control, supervisión, evaluación y actualización del Modelo de Prevención de Delitos.
 - ix. Informar periódicamente al Consejo de Administración de la Sociedad, al menos una vez al año, sobre los resultados de las evaluaciones del Modelo de Prevención y Detección de Delitos.

e) Plan de trabajo anual y reuniones.

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

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

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

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

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

Código de Conducta

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

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

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

supervisión, los estándares y las prácticas recomendadas del sector, las normativas internas de Aupo y las normas éticas y sociales fundamentales en todas sus actividades empresariales.

El código de conducta se aplica a todos los empleados del Grupo Aupo. Asimismo, los terceros que colaboren habitualmente con Aupo deben respetar los principios empresariales incorporados en el código de conducta. En este sentido, los empleados de Aupo que colaboren con socios comerciales externos (como, por ejemplo, contratistas, asesores o proveedores) que trabajen habitualmente para Aupo deberán asegurarse de que:

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

a) Corrupción y soborno.

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

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

En particular, queda prohibido lo siguiente:

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

b) Comisiones ilegales.

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

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

c) Regalos e invitaciones.

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

En particular, queda prohibido lo siguiente:

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

Asimismo, en Axpo contamos con un protocolo para el otorgamiento de premios mediante concurso o sorteo. AXPO IBERIA, S.L., a efectos de promoción comercial,

mejora de su imagen empresarial o por responsabilidad social corporativa, podrá conceder premios tanto a integrantes de la empresa como a terceros ajenos colaboradores (e.g. agentes comerciales externos), ya sea por sorteo, por concurso de méritos o por otras modalidades similares a las anteriores. La concesión de dichos premios se articulará siguiendo las pautas del citado protocolo.

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

d) Conflictos de intereses

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

Queda prohibido lo siguiente:

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

- Abusar de su cargo o su función como empleado o empleada para su enriquecimiento personal o utilizar los fondos de Axpo para fomentar o respaldar actividades (privadas o personales) externas a Axpo.
- Encubrir, suprimir o tergiversar la información entregada a los responsables de la toma de decisiones de Axpo, a fin de obtener ventajas personales o en beneficio propio (o de terceros), cuando dicha información sea esencial o importante en el proceso de toma de decisiones de dichas personas en beneficio de Axpo.

e) Socios comerciales.

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

Queda prohibido lo siguiente:

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

f) Autoridades y funcionarios

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

Como empresa pública, Axpo mantiene relaciones comerciales con algunos gobiernos y con otras empresas de propiedad estatal. Por lo tanto, nuestro trabajo diario implica el contacto con autoridades gubernamentales, funcionarios y organismos gubernamentales, tanto nacionales como internacionales. En nuestro

contacto con las autoridades, siempre nos atenemos a las disposiciones del código de conducta y la legislación.

Queda prohibido lo siguiente:

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

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

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

g) Blanqueo de capitales

1) Protocolo KYC

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

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

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

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

y evitar los pagos ilícitos.

2) Protocolo selección de proveedores

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

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

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

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

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

Manual de anticorrupción y soborno

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

Canal de denuncias.

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

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

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

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

Durante el ejercicio 2023, la compañía no ha confirmado la existencia de ningún caso de corrupción.

Comunicación y formación en relación con la normativa anticorrupción.

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

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

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

6 Sociedad

Sociedad

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

Axpo cuenta con un alcance diversificado y se enfrenta a diversos riesgos en su compromiso con el desarrollo sostenible, gestión de subcontratistas y proveedores, relación con consumidores e implicaciones fiscales. Estos riesgos son inherentes a las complejidades del entorno empresarial y requieren una gestión proactiva para asegurar la sostenibilidad a largo plazo.

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

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

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

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

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

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

Políticas y compromisos

En el ámbito del desarrollo sostenible, se implementan procedimientos de 'due diligence' para evaluar el impacto ambiental de las operaciones y proyectos. La empresa realiza auditorías regulares para identificar áreas de mejora y adopta medidas proactivas para prevenir y atenuar posibles impactos adversos.

En cuanto a la gestión de riesgos, la política establece un marco integral para la identificación y evaluación de riesgos en todas las áreas de operación. Se aplican procedimientos de diligencia debida para anticipar posibles riesgos asociados con cambios regulatorios, proveedores y demanda del consumidor.

La gestión del riesgo global de la Sociedad Se centra en la gestión de las incertidumbres que afectan a los mercados de energía, electricidad, gas, CO2 y garantías de Origen y trata de minimizar los efectos potenciales adversos sobre su rentabilidad. Dicha gestión está controlada con arreglo a políticas aprobadas por el Consejo de Administración y las directivas del Grupo al que pertenece. Se identifican, evalúan y cubren los riesgos financieros en estrecha colaboración con las unidades operativas de la Sociedad. El Grupo proporciona políticas escritas para la gestión del riesgo global, así como para materias primas concretas.

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

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

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

Compromisos de Axpo con el desarrollo sostenible

a) Empleo y desarrollo local

La creación del equipo de Nearshoring, así como la de Services EMEA, como filial de Axpo Services AG, localizada en Madrid, ha supuesto una oportunidad significativa para impulsar el empleo en España. En poco tiempo, el equipo de Nearshoring cuenta con 107 empleados, y el de EMEA con 65 personas, con perspectiva de aumentar la plantilla.

El equipo de Nearshoring cuenta con equipos como IT, Data Governance, Data Science, Billing FBNL, Change & Transformation, entre otros. Y el de EMEA está formado por Talent Acquisition, Business Analyst, Application Services, Group Security & Risk Management, Group Digitalisation, etc.

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

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

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

b) Poblaciones locales

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

La oficina en Jerez no solo representa una extensión física de la empresa, sino también una fuente de oportunidades económicas locales.

Además, los convenios con universidades en Madrid y Jerez refuerzan el compromiso de la empresa con la educación y el desarrollo de talento local.

El impacto positivo se magnifica aún más gracias al negocio de biometano y su enfoque en la utilización de residuos. Este modelo de negocio no solo aborda cuestiones ambientales, como la gestión sostenible de residuos, sino que también tiene un impacto directo en la creación de empleo en las áreas mencionadas. La generación de empleo en zonas despobladas no solo representa una oportunidad económica para los

habitantes locales, sino que también contribuye a la transición ecológica y a la descarbonización, al fomentar prácticas sostenibles en el sector energético.

En términos de percepción, la empresa lleva a cabo un estudio de impacto en las comunidades locales para comprender la manera en que sus operaciones son percibidas y evaluar la efectividad de sus iniciativas. Este análisis continuo permite adaptar las estrategias empresariales de manera que beneficien no solo a la empresa misma, sino también a las comunidades en las que opera.

c) *Relaciones con comunidades locales*

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

Gas Renovable:

El Parque Tecnológico de Valdemingómez es propiedad del Ayuntamiento de Madrid y se gestiona mediante un proceso de licitación pública a cargo de Prezero Gestión de Residuos. La comercialización del volumen producido en la planta, adquirido directamente a Prezero, está a cargo de Axpo Iberia. Se destaca que la adquisición del gas se realiza a través de Prezero y no directamente al Ayuntamiento.

Gracias a un acuerdo de colaboración entre Axpo, Prezero y el Ayuntamiento de Madrid, una fracción del volumen producido en Valdemingómez se destina al consumo por parte de la línea C1 de la Empresa Municipal de Transportes (EMT), logrando así una reducción significativa de sus emisiones.

Electricidad Renovable:

Aquella porción del biogás producido en Valdemingómez que no puede convertirse en biometano debido a las limitaciones del parque se dirige a la instalación de cogeneración. En esta instalación, se genera electricidad que se vierte a la red y se comercializa a través de Axpo. Un porcentaje de esta electricidad se consume en las bicicletas eléctricas del Ayuntamiento de Madrid, específicamente en el sistema BiciMad.

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Donaciones:

- Fundación Energía Sin Fronteras (39.000,00€)
- Cáritas (1.500,00€)

Patrocinios:

- Fundación Privada Empresa y Clima (8.000,00€)

Subcontratación y proveedores

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Responsabilidad social y ambiental de los proveedores

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

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

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

3. Auditorías a proveedores

Axpo puede tomar medidas si los proveedores no cumplen con el Código de Conducta. En cuanto al monitoreo y la presentación de pruebas, el socio comercial, a solicitud, debe proporcionar a Axpo toda la información necesaria para una evaluación integral por cuenta propia. Si hay dificultades para cumplir con algún aspecto del Código de Conducta, se requiere que el proveedor informe transparentemente a Axpo. Además, éste debe proporcionar pruebas de respaldo del cumplimiento de este código.

Axpo se reserva el derecho de examinar la implementación del Código de Conducta, especialmente en casos de sospechas de violaciones basadas en informes de prensa o quejas.

Para la adquisición de combustible, el socio comercial acepta que esto puede implicar una visita de un experto o una auditoría, cuyos detalles serán determinados conjuntamente por Axpo y el socio comercial.

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

Axpo cuenta con un extenso número de proveedores llegando este a los 7.379, para los cuales, cuando se consideran como un proveedor crítico se realiza un proceso de auditoría. Un proveedor se considera crítico cuando dentro del marco del plan de continuidad de negocio, este tiene relación con procesos críticos de infraestructura y servicios. Se realiza una revisión trimestral a estos proveedores donde se lleva a cabo una verificación de la compañía incluyendo un análisis crediticio. Durante este año fiscal se han realizado auditorías a los siguientes proveedores: Acens, GTT, Amazon Web Services, Brady, NTT Data, Ibermatica.

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

Consumidores

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

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

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

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

a. Firma Digital y Servicios No Presenciales.

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

b. Promoción de Medios Electrónicos.

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

c. Atención Personalizada:

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

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

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

ii. Sistemas de reclamación

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

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

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

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

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

005 - Contador En Factura No Corresponde Con Instalado.

006 - Contratos ATR Que No Se Facturan.

007 - Consumidor (Cups) No Pertenece A Comercializadora O No Vigente En Periodo De Factura.

008 - Disconformidad Con Conceptos Facturados Por El Distribuidor.

009 - Disconformidad Con Lectura Facturada.

- 010 - Disconformidad En Factura Anomalía / Fraude.
- 011 - Reclamación Factura Pago Duplicado.
- 013 - Disconformidad Con Cambio De Comercializador.
- 014 - Requerimiento De Fianza / Depósito De Garantía.
- 021 - Cortes O Averías Con Petición De Indemnización Por Daños.
- 022 - Cortes O Averías Sin Petición De Indemnización.
- 028 - Ejecución Indebida Del Corte.
- 032 - Retraso Reenganche Tras Corte Por Impago.
- 042 - Solicitud De Descargo.
- 050 - Desacuerdo Facturación Inspección Periódica.
- 055 - Disconformidad Importe Facturado Autoconsumo.
- 057 - Disconformidad Con Expediente De Anomalía Y Fraude.
- 067 - Verificación De Contador.
- 101 - Datos Bancarios/Forma De Pago Errónea.
- 102 - Errores En Cobros/ Abonos.
- 103 - Disconformidad Precios Facturados O Repercutidos Por La Comercializadora.
- 106 - Disconformidad Con Penalización Por Pronta Resolución.
- 107 - Insuficiente Información En El Momento De La Contratación (Condiciones Contractuales)
- 111 - Falta De Claridad En Las Condiciones Contractuales.
- 113 - Reclamaciones Por Prácticas Comerciales Incorrectas.

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

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

La satisfacción de los clientes es una de las obsesiones de Axpo. La medimos de manera continua a través de nuestras encuestas telefónicas y digitales después de las interacciones con nuestros clientes, consiguiendo lo que se conoce como NPS. El Net Promoter Score (NPS) es una métrica de satisfacción del cliente que se utiliza para

medir la disposición de los clientes a recomendar los productos o servicios de una empresa a otras personas. Se obtiene mediante una pregunta clave:

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

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

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

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

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

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

La coordinación de todas las actuaciones que derivan de dicha Política de Privacidad es gestionadas y coordinadas tanto por el Equipo Responsable de Protección de Datos como por el Delegado de Protección de Datos (DPD). Asimismo, tanto el Equipo Responsable de Protección de Datos como el DPD, evalúan, al menos una vez al año,

el cumplimiento y la eficacia de las directrices y procedimientos incluidos en la Política de Privacidad de Axpo, debiendo controlar y supervisar de forma continua lo dispuesto en la referida Política.

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

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

De igual modo, en AXPO se ha tenido en cuenta, como elemento fundamental de la Política de Privacidad y Protección de Datos, el concepto de mejora continua de cara a poder cumplir con los Principios de Privacidad por Diseño y por Defecto. La búsqueda de la excelencia por medio de la Mejora Continua es uno de los elementos inspiradores de todo el Sistema de Gestión de Protección de Datos. AXPO garantiza el cumplimiento de los principios de “privacidad desde el diseño” y “privacidad por defecto”, de modo que cualquier campaña, actividad, sistema, herramienta o funcionalidad nueva, o modificación de las existentes, que utilice datos personales deben construirse de manera que:

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

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

Durante el año 2022 y 2023 no han existido procedimientos incoados por parte de la Agencia Española de Protección de Datos (“AEPD”).

Información fiscal

1. Beneficios obtenidos por país

El resultado neto consolidado de Axpo Iberia, S.L. asciende a un total de 68.517.202 euros. Siendo el resultado español de 62.143.337 euros y el portugués de 6.373.863 euros. En cuanto a Túnez, el resultado es irrelevante debido a su bajo valor -3.027 euros y adicionalmente por la fase de desuso en el que se encuentra.

2. Impuestos sobre beneficios pagados

Los impuestos sobre beneficios pagados para el año fiscal 2022-2023 de Axpo se descomponen de la siguiente manera.

Para España, la cifra total de impuestos sobre beneficios pagados asciende a 23.442.119,43 euros y se desglosa de la siguiente manera:

| Pagos fraccionados | Cuota íntegra total (eur) |
|-------------------------------------------|---------------------------|
| Primer pago fraccionado (octubre, 2022) | 3.816.974,51 |
| Segundo pago fraccionado (abril, 2023) | 5.226.043,83 |
| Tercer pago fraccionado (diciembre, 2023) | 14.317.742,57 |
| Total | 23.360.760,92 |

| Impuesto de sociedades | Cuota íntegra total (eur) |
|------------------------------------|---------------------------|
| Pago IS FY 2021-2022 (abril, 2023) | 81.358,51 |

Para Axpo Portugal, la cifra total de impuestos sobre beneficios pagados asciende a 846.524,21 euros y se desglosa de la siguiente manera:

| Pagos fraccionados | Cuota íntegra total (eur) |
|----------------------------------------|---------------------------|
| Primer pago fraccionado (abril, 2023) | 163.076,93 |
| Segundo pago fraccionado (junio, 2023) | 163.076,93 |

| | |
|--------------------------------------------|------------|
| Tercer pago fraccionado (septiembre, 2023) | 163.076,93 |
| Total | 489.230,79 |

| Impuesto de sociedades | Cuota íntegra total (eur) |
|--------------------------------------|----------------------------------|
| Pago IS FY 2021-2022 (febrero, 2023) | 357.293,42 |

3. Subvenciones públicas recibidas

No se han recibido subvenciones durante el ejercicio de reporte.

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

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

| Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018 | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| Información solicitada por la Ley 11/2018 | Materialidad | Página del informe donde se da respuesta | Criterio de reporting: GRI seleccionados (última versión si no se indica lo contrario) |
| INFORMACIÓN GENERAL | | | |
| Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura | Material | Pág. 3, 4 | GRI 2-6 (2021) |
| Mercados en los que opera | Material | Pág.4 | GRI 2-1 (2021) GRI 2-6 (2021) |
| Objetivos y estrategias de la organización | Material | Pág.5 | GRI 2-1 (2021) |
| Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución | Material | Pág.6 | GRI 3-3 (2021) |
| Marco de reporting utilizado | Material | Pág.2 | GRI 1 (2021) |
| Principio de materialidad | Material | Pág.7, 8 | GRI 3-1 (2021) GRI 3-2 (2021) |
| CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES | | | |
| Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo | Material | Pág.9, 10 | GRI 3-3 (2021) |
| Información general detallada | | | |
| Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad | Material | Pág.10, 11 | GRI 3-3 (2021) |
| Procedimientos de evaluación o certificación ambiental | Material | Pág.11 | GRI 3-3 (2021) |
| Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales | Material | Ver nota 19 | GRI 3-3 (2021) |
| Aplicación del principio de precaución | Material | Pág.11 | GRI 2-23 (2021) |
| Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales | Material | Ver nota 19 | GRI 3-3 (2021) |
| Contaminación | | | |
| Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica | Material | Pág.11 | GRI 3-3 (2021) |

Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018

| Información solicitada por la Ley 11/2018 | Materialidad | Página del informe donde se da respuesta | Criterio de reporting: GRI seleccionados (última versión si no se indica lo contrario) |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| Economía circular y prevención y gestión de residuos | | | |
| Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos | Material | Pág.11 - 13 | GRI 306-1 GRI 306-2 |
| Acciones para combatir el desperdicio de alimentos | No material | Pág.14 | GRI 3-3 (2021) |
| Uso sostenible de los recursos | | | |
| Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales | Material | Pág.16, 17 | GRI 303-5 |
| Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso | Material | Pág.14, 15 | GRI 301-1 |
| Consumo, directo e indirecto, de energía | Material | Pág.15 | GRI 302-1 |
| Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética | Material | Pág.15 | GRI 3-3 (2021) |
| Uso de energías renovables | Material | Pág.15, 16 | GRI 302-1 |
| Cambio climático | | | |
| Emissiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce | Material | Pág.18, 19 | GRI 305-1 GRI 305-2 |
| Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático | Material | Pág.20 | GRI 3-3 (2021) |
| Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin | Material | Pág.18 | GRI 3-3 (2021) |
| Protección de la biodiversidad | | | |
| Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad | No material | Pág.20 | GRI 3-3 (2021) |
| Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas | No material | Pág.20 | GRI 3-3 (2021) |
| CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL | | | |
| Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo | Material | Pág.21 - 23 | GRI 3-3 (2021) |
| Empleo | | | |
| Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional | Material | Pág.23, 24 | GRI 405-1 |

Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018

| Información solicitada por la Ley 11/2018 | Materialidad | Página del informe donde se da respuesta | Criterio de reporting: GRI seleccionados (última versión si no se indica lo contrario) |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional | Material | Pág.23, 24 | GRI 2-7 (2021) |
| Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional | Material | Pág.24 | GRI 3-3 (2021) |
| Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor | Material | Pág.24, 25 | GRI 3-3 (2021) |
| Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad | Material | Pág.25 | GRI 3-3 (2021) |
| Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo | Material | Pág.25, 26 | GRI 3-3 (2021) |
| Implantación de políticas de desconexión laboral | Material | Pág.26 | GRI 3-3 (2021) |
| Número de empleados con discapacidad | Material | Pág.26, 27 | GRI 3-3 (2021) |
| Organización del trabajo | | | |
| Organización del tiempo de trabajo | No material | Pág.27, 28 | GRI 3-3 (2021) |
| Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación | No material | Pág.28, 29 | GRI 3-3 (2021) |
| Número de horas de absentismo | No material | Pág.29 | GRI 3-3 (2021) |
| Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores | No material | Pág.28, 29 | GRI 3-3 (2021) |
| Salud y seguridad | | | |
| Condiciones de salud y seguridad en el trabajo | Material | Pág.29 | GRI 3-3 (2021) |
| Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo | Material | Pág.30 | GRI 403-9 GRI 403-10 |
| Relaciones sociales | | | |
| Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos | No material | Pág.30 | GRI 3-3 (2021) |
| Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país | No material | Pág.32, 33 | GRI 2-30 (2021) |
| Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo | No material | Pág.31 | GRI 3-3 (2021) |
| Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los | No material | Pág.31, 32 | GRI 3-3 (2021) |

Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018

| Información solicitada por la Ley 11/2018 | Materialidad | Página del informe donde se da respuesta | Criterio de reporting: GRI seleccionados (última versión si no se indica lo contrario) |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación | | | |
| Formación | | | |
| Políticas implementadas en el campo de la formación | Material | Pág.33 | GRI 404-2 |
| Cantidad total de horas de formación por categoría profesional | Material | Pág.34 | GRI 3-3 (2021) |
| Accesibilidad universal | | | |
| Accesibilidad universal de las personas con discapacidad | Material | Pág.34 | GRI 3-3 (2021) |
| Igualdad | | | |
| Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres | Material | Pág.34 | GRI 3-3 (2021) |
| Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo | Material | Pág.34 | GRI 3-3 (2021) |
| Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad | Material | Pág.34 | GRI 3-3 (2021) |
| RESPECTO DE LOS DERECHOS HUMANOS | | | |
| Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo | Material | Pág.36 | GRI 3-3 (2021) |
| Aplicación de procedimientos de diligencia debida | | | |
| Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos | Material | Pág.36 | GRI 2-23 (2021) GRI 2-26 (2021) |
| Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos | Material | Pág.36 | GRI 3-3 (2021) GRI 406-1 (2016) |
| Medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil | Material | Pág.36 | GRI 3-3 (2021) |
| LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO | | | |
| Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo | Material | Pág.38 - 42 | GRI 3-3 (2021) |

Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018

| Información solicitada por la Ley 11/2018 | Materialidad | Página del informe donde se da respuesta | Criterio de reporting: GRI seleccionados (última versión si no se indica lo contrario) |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno | Material | Pág.42 | GRI 3-3 (2021) GRI 2-23 (2021) GRI 2-26 (2021) |
| Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales | Material | Pág.46, 47 | GRI 3-3 (2021) GRI 2-23 (2021) GRI 2-26 (2021) |
| Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro | Material | Pág.53 | GRI 2-28 (2021) |
| INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD | | | |
| Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo | Material | Pág.50, 51 | GRI 3-3 (2021) |
| Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible | | | |
| El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local | Material | Pág.51, 52 | GRI 3-3 (2021) |
| El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio | Material | Pág.52, 53 | GRI 3-3 (2021) |
| Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos | Material | Pág.53 | GRI 2-29 (2021) |
| Las acciones de asociación o patrocinio | Material | Pág.53 | GRI 3-3 (2021) |
| Subcontratación y proveedores | | | |
| Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales | Material | Pág.54 | GRI 3-3 (2021) |
| Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental | Material | Pág.54, 55 | GRI 2-6 (2021) |
| Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas | Material | Pág.55, 56 | GRI 2-6 (2021) |

Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018

| Información solicitada por la Ley 11/2018 | Materialidad | Página del informe donde se da respuesta | Criterio de reporting: GRI seleccionados (última versión si no se indica lo contrario) |
|----------------------------------------------------------------------|--------------|------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| Consumidores | | | |
| Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores | Material | Pág.56, 57 | GRI 3-3 (2021) |
| Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas | Material | Pág.57 – 59 | GRI 3-3 (2021) |
| Información fiscal | | | |
| Los beneficios obtenidos país por país | Material | Pág.61 | GRI 3-3 (2021) |
| Los impuestos sobre beneficios pagados | Material | Pág.61, 62 | GRI 3-3 (2021) |
| Las subvenciones públicas recibidas | Material | Pág.62 | GRI 201-4 |