



# ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA / MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD

TECUNI 2024

04/04/2025



<b>01</b>	INTRODUCCIÓN	03
<b>02</b>	NOSOTROS	09
<b>03</b>	CUESTIONES AMBIENTALES	35
<b>04</b>	CUESTIONES SOCIALES	48
<b>05</b>	DERECHOS HUMANOS	83
<b>06</b>	CORRUPCIÓN Y SOBORNO	92
<b>07</b>	SOCIEDAD	99
<b>08</b>	ANEXO	111

# INTRODUCCIÓN



# 1. Introducción

## 1.1 Introducción al informe

Este informe se elabora para cumplir con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, que modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en lo referente a información no financiera y diversidad.

En cumplimiento de esta ley, TECUNI, S.A.U. ha decidido presentar el Estado de Información No Financiera en un informe separado, que se formula junto con las Cuentas Anuales del ejercicio 2024. Los datos reportados abarcan del 1 de enero al 31 de diciembre.

Para la redacción del informe se han seguido los “Estándares de Global Reporting Initiative (GRI): Opción Esencial”. Este documento contiene la información necesaria para entender la evolución, los resultados, la situación y el impacto de las actividades de la Sociedad en cuestiones ambientales y sociales; el respeto a los derechos humanos; la lucha contra la corrupción y el soborno; y aspectos relacionados con el personal, incluyendo las medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación, la inclusión de personas con discapacidad y la accesibilidad universal.

La Dirección ha aprobado este informe.

# 1. Introducción

## 1.2 Compromiso con los ODS

La estrategia de negocio de TECUNI integra diferentes iniciativas orientadas a la mejora de cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza, estableciendo nuestros objetivos de empresa de forma que puedan alinearse con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de la Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible.

### **OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE**



A continuación, destallamos los 15 objetivos sobre los que TECUNI genera mayor impacto.

# 1. Introducción

## 1.2 Compromiso con los ODS

### 1 FIN DE LA POBREZA



Promovemos iniciativas de responsabilidad social en colaboración con organizaciones sin ánimo de lucro. Entre ellas, realizamos donaciones navideñas de juguetes en buen estado que ya no son necesarios para las familias de nuestros empleados, pero que pueden ser de gran utilidad para los niños de familias desfavorecidas.

### 3 SALUD Y BIENESTAR



TECUNI promueve hábitos saludables entre sus empleados mediante clubes deportivos, jornadas de concienciación, clases en línea y programas como LIFE.

Además, el Club de Seguridad de VINCI se encarga de la prevención de riesgos laborales en todas sus filiales, organizando campañas como la Safety Week.

### 4 EDUCACIÓN DE CALIDAD



Contamos con un plan de formación anual que mejora las capacidades y competencias de nuestros colaboradores, garantizando un acceso igualitario a una formación técnica, profesional y de calidad para desempeñar sus funciones.

Además, colaboramos con centros educativos aportando medios y profesionales que les ayudan en la enseñanza.

### 5 IGUALDAD DE GÉNERO



La empresa promueve la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, contando con un Plan de Igualdad que fomenta un entorno respetuoso y asegura un comportamiento ético entre los empleados.

### 6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO



Promovemos el uso eficiente de los recursos hídricos mediante medidas de concienciación para el ahorro en el consumo de agua.

Además, contribuimos a proteger y restaurar los ecosistemas acuáticos a través del Bosque VINCI, la calculadora interna de huella hídrica y la limpieza de espacios naturales.

# 1. Introducción

## 1.2 Compromiso con los ODS

### 7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE



Nuestras instalaciones de Bizkaia y Gipuzkoa cuentan con certificado de garantía de origen para la electricidad consumida, y en las instalaciones de Cantabria la mayoría de la electricidad consumida es autogenerada por placas fotovoltaicas.

### 8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



La empresa promueve unas condiciones laborales justas, igualitarias e inclusivas y rechaza el trabajo infantil y forzoso.

TECUNI fomenta el crecimiento económico con la contratación de personas en las zonas donde desarrolla tu actividad.

### 9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA



Contribuimos a mejorar la capacidad tecnológica de nuestros clientes fomentando la innovación y modernizando sus infraestructuras eléctricas y de alumbrado.

Además, TECUNI promueve el desarrollo proyectos y servicios ambientalmente más respetuosos para sus clientes como alternativa a las ofertas convencionales.

### 10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



La integración de grupos minoritarios es una prioridad para TECUNI, que rechaza cualquier tipo de discriminación por razones de sexo, nacionalidad, creencias u otras condiciones personales o sociales.

### 11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES



La elección de proveedores locales, el uso de recursos de proximidad, el teletrabajo, la selección de personal cercano a los centros de trabajo y las acciones de concienciación a empleados contribuyen a la creación de comunidades y ciudades más sostenibles. La compañía lleva a cabo todas estas acciones en el desarrollo de su actividad.

# 1. Introducción

## 1.2 Compromiso con los ODS

### 12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES



VINCI Energies Spain promueve un consumo responsable de los recursos naturales entre sus empresas y empleados mediante acciones de comunicación.

TECUNI gestiona todos sus residuos para su posible valorización, dando una segunda vida a materiales que de otro modo acabarían en el vertedero, fomentando así el desarrollo de la economía circular.

### 13 ACCIÓN POR EL CLIMA



La acción por el clima es uno de los grandes pilares ambientales de la empresa VINCI. TECUNI contribuye con la reducción de su huella de carbono a través de la electrificación de su flota de vehículos.

### 15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES



TECUNI colabora con VINCI Energies Spain en la plantación y mantenimiento del Bosque VINCI.

### 16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS



La compañía tiene implantado un código de conducta cuyos principios básicos son la integridad, transparencia, responsabilidad y seguridad. Como parte del Grupo VINCI, TECUNI asume como propios todas las políticas y códigos de ética y comportamiento, guía de los derechos humanos y conducta anticorrupción del Grupo.

### 17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS



El Grupo VINCI se encuentra adherido al Global Compact de las Naciones Unidas desde 2003. Además, en TECUNI colaboramos con diversas fundaciones, entre ellas la Fundación VINCI España, que apoya iniciativas encaminadas a la ayuda a comunidades desfavorecidas y a la movilidad de personas en situación de vulnerabilidad.

# NOSOTROS



## 2. Nosotros

### 2.1 Modelo de negocio

#### 2.1.1 Grupo VINCI

El **Grupo VINCI** es un líder mundial de las concesiones, de la energía y de la construcción, presente en más de **120 países** y con un volumen de negocio de **71.600 M€**. Aspira a contribuir activamente a la transición energética y medioambiental de los espacios de vida, de las infraestructuras y de la movilidad, así como a participar en el progreso social actuando como una empresa humanista, inclusiva y solidaria. VINCI moviliza su experiencia, su dinámica de innovación, el desempeño de su modelo económico y el compromiso de sus equipos poniéndolos al servicio de una ambición compartida: ser útil para las personas y estar atento al planeta.

También aspira a fomentar el progreso social, siendo un grupo humanista ejemplo de inclusión y solidaridad. Impulsados por los resultados económicos y el compromiso de sus **285.000 colaboradores**, VINCI forja un mundo más sostenible y asume plenamente su papel de socio del sector privado que trabaja en pro del interés público.

El Grupo nunca ha dejado de ampliar su modelo de negocio, pasando de las concesiones eléctricas a principios del siglo XX a las concesiones de autopistas, aeropuertos y energías renovables en el siglo XXI, y de la construcción de edificios e infraestructuras a actividades especializadas en ingeniería civil, tecnologías de la información, infraestructura eléctrica y Smart City.



## 2. Nosotros

2.1 Modelo de negocio

2.1.2 Perspectivas y visión estratégica

### Un modelo resiliente, una estrategia de crecimiento sostenible

El modelo económico de VINCI le confiere gran resiliencia. La estrategia de Grupo consiste en seguir reforzándola, desarrollando todavía más sus tres ramas de actividad concesiones, energía y construcción. La diversificación de las competencias expertas del Grupo hacia campos cada vez más amplios se ve acompañada por su implantación en un número cada vez mayor de mercados internacionales.

Más allá de su amplia gama de actividades y mercados, VINCI también basa su resiliencia en su organización altamente descentralizada y en su sólida cultura empresarial, que dotan de gran agilidad a sus empresas y equipos para adaptarse a los cambios y a la imprevisibilidad de su entorno. En el actual contexto de emergencia climática, el medio ambiente es para VINCI un desafío estructurador. El Grupo tiene la voluntad de desempeñar un papel importante en la transición ecológica de los edificios, las infraestructuras y la movilidad. VINCI aborda la transición energética y medioambiental como una poderosa palanca de renovación de sus actividades y servicios para impulsar el crecimiento de sus actividades a largo plazo. Su política de innovación alimenta esta dinámica y contribuye a la aparición de soluciones y servicios que crean valor medioambiental y que dan cabida a la aparición de nuevas actividades en el seno del Grupo.

## 2. Nosotros

### 2.1 Modelo de negocio

#### 2.1.3 VINCI Energies

**VINCI Energies** crea soluciones y servicios multitécnicos a medida para infraestructuras de energía, transporte y comunicaciones, así como para edificios, fábricas y sistemas informáticos. Con una cifra de negocio en 2024 de **20.400 M€** y ubicada en **53 países**, da empleo a **102.600 colaboradores**. Su solidez se basa en una estructura organizativa descentralizada con raíces locales a través de sus **2.100 unidades de negocio**, cada una de las cuales se especializa en un segmento de negocio específico con el fin de proporcionar servicios a medida a sus clientes. Juntas, forman una red con múltiples áreas de experiencia que aprovechan en función de los requisitos de cada proyecto. VINCI Energies adopta un enfoque basado en la asociación a nivel local, que es una parte clave de su capacidad para crear valor.

El trabajo de **VINCI Energies Spain** está alineado con todas las ramas de VINCI Energies del Grupo, siendo líder global en soluciones para la digitalización y la transición energética de las compañías como motores de la transformación de los negocios. Con **46 unidades de negocio** y más de **1700 colaboradores** ha alcanzado en 2024 una cifra de negocio superior a **333 M€**.

Para promover sus servicios y conocimientos, VINCI Energies Spain posee tres marcas internacionales centradas en tres líneas de negocio diferentes: **Actemium** para industria, **Axians** para TIC y **Omexom** para infraestructuras. Estas marcas actúan y colaboran para desarrollar innovaciones y servicios medioambientales



## 2. Nosotros

### 2.1 Modelo de negocio

#### 2.1.4 Valores de VINCI Energies

VINCI Energies lleva en sus genes los valores humanos de confianza, autonomía, espíritu emprendedor, responsabilidad y solidaridad. El respeto de nuestros valores asegura la continuidad de VINCI Energies más allá de consideraciones puramente económicas. Representados por los hombres y mujeres de las unidades de negocio del Grupo, alimentan el modelo de cultura y gestión de servicios de VINCI Energies. También inspiran la política de responsabilidad social y ambiental corporativa del Grupo.

Trabajar con nosotros es compartir nuestros valores. Unirse a VINCI Energies es contribuir a sus logros, mejorando la vida cotidiana y preparándose para el futuro.

CONFIANZA	AUTONOMÍA	ESPÍRITU EMPRENDEDOR	RESPONSABILIDAD	SOLIDARIDAD
<p>Elegimos trabajar en un espíritu de confianza. La confianza es algo que se da, se merece, se recompensa y que permite que las personas trabajen juntas sabiendo que pueden contar unas con otras.</p>	<p>Permitimos que el talento se exprese, dando a cada colaborador y Unidad de Negocio la libertad de tomar iniciativas. Las Unidades de Negocio definen sus propias estrategias de desarrollo y están facultadas para implementarlas en conformidad con la cultura del Grupo. La autonomía refuerza su capacidad de actuar de forma rápida y creativa, en contacto directo con los clientes. Éste es el punto fuerte de VINCI Energies.</p>	<p>Con este valor reconocemos la capacidad de cada individuo para tomar iniciativas, evaluar los riesgos, prever el éxito y lograrlo. Este espíritu nos permite innovar en nuestros proyectos.</p> <p>Sabemos cómo aunar nuestras habilidades para responder a proyectos complejos y proporcionar a nuestros clientes servicios y procesos integrales mientras nos mantenemos fieles a nuestra red de unidades de negocio medianas.</p>	<p>Nuestro éxito depende de la responsabilidad de nuestros colaboradores en todos los niveles de la organización, independientemente de su posición. Todos los colaboradores son responsables ante sus compañeros de sus proyectos, clientes y unidad de negocio.</p>	<p>Más que un principio, la solidaridad es una realidad que se expresa en la red: el conocimiento, las actividades y los recursos se comparten dentro del Grupo para aumentar la eficiencia y la capacidad de actuar con rapidez.</p> <p>La solidaridad también se expresa por la implicación de los colaboradores en la sociedad civil. Estos pueden aportar a través de la Fundación Corporativa VINCI, junto con las organizaciones interesadas en la inserción a través de la actividad económica.</p>

## 2. Nosotros

### 2.1 Modelo de negocio

#### 2.1.5 Marca OMEXOM

OMEXOM es la marca de VINCI Energies especializada en generación, transporte, transformación y distribución de energía eléctrica con enfoque hacia las smartgrids. OMEXOM tiene presencia en **40 países** con **23.000 colaboradores** y alcanza una cifra de negocio de **5.300 M€**.

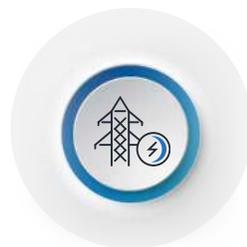
En TECUNI ofrecemos soluciones a los que producen la energía, a los operadores de la red que transforman y transportan la electricidad y a los consumidores, públicos o privados..

Tras evaluar la necesidad del cliente, elegimos la mejor solución integrando sistemas tecnológicos y realizando los trabajos de manera sostenible.



#### Generación

Hidráulica, Nuclear,  
Eólica y Solar



#### Transporte

Líneas AT aéreas  
y subterráneas



#### Transformación

Subestaciones y estaciones  
conversoras. Automatización,  
monitorización y control



#### Distribución

Líneas de MT y BT, Centros de  
Transformación y  
Almacenamiento



#### Territorios

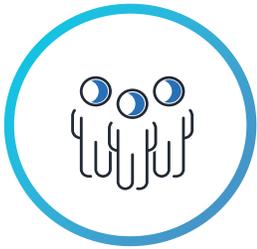
Equipamiento urbano, movilidad  
sostenible, edificios y redes de  
energía local e infraestructuras

## 2. Nosotros

### 2.1 Modelo de negocio

#### 2.1.6 OMEXOM Spain

Gracias a su proyección internacional a través de VINCI Energies, OMEXOM es uno de los agentes de infraestructura eléctrica a nivel mundial y un líder indiscutible dentro del mercado español. OMEXOM Spain tiene el desafío de cumplir con los objetivos de la transición energética, trazados por el Consejo Mundial de la Energía, con la finalidad de lograr la equidad, la seguridad y la sostenibilidad energética a escala local y global.



**712**  
Colaboradores

### Principales Clientes

Red Eléctrica de España, Iberdrola, Viesgo, EDP, Endesa, Gas Natural Fenosa, ANAV, CNAT, Ayuntamiento Bilbao, Mancomunidad del Txorrierri, Diputación Foral de Bizkaia



Cifra de Negocio 2024

**128M€**

Unidades de Negocio

**24**

### Localización

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

## 2. Nosotros

### 2.1 Modelo de negocio

#### 2.1.7 Cifras clave TECUNI

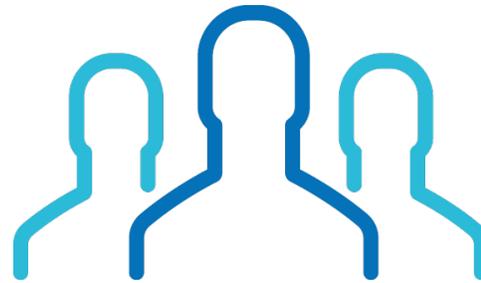
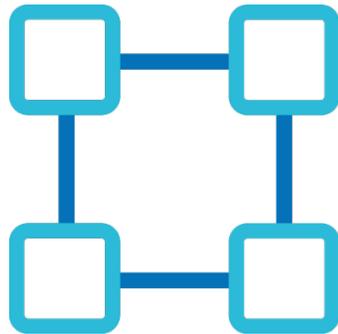


50 M€  
Cifra de Negocio 2024



275  
Colaboradores

5  
Unidades de Negocio



Viesgo Distribución Eléctrica, Interbiak Bizkaia, Red Eléctrica de España, Ayuntamiento de Bilbao, Diputación Foral de Bizkaia...  
Principales Clientes

## 2. Nosotros

### 2.1 Modelo de negocio

#### 2.1.8 Organización VINCI Energies Spain



Laurent CLECH  
Director General VES



Gabriel ORÁA  
Secretario General



Fátima RODRÍGUEZ  
Directora Financiera



Joan AMATLLÉ  
Director Perímetro Actemium



Laurent CLECH  
Director Perímetro Axians



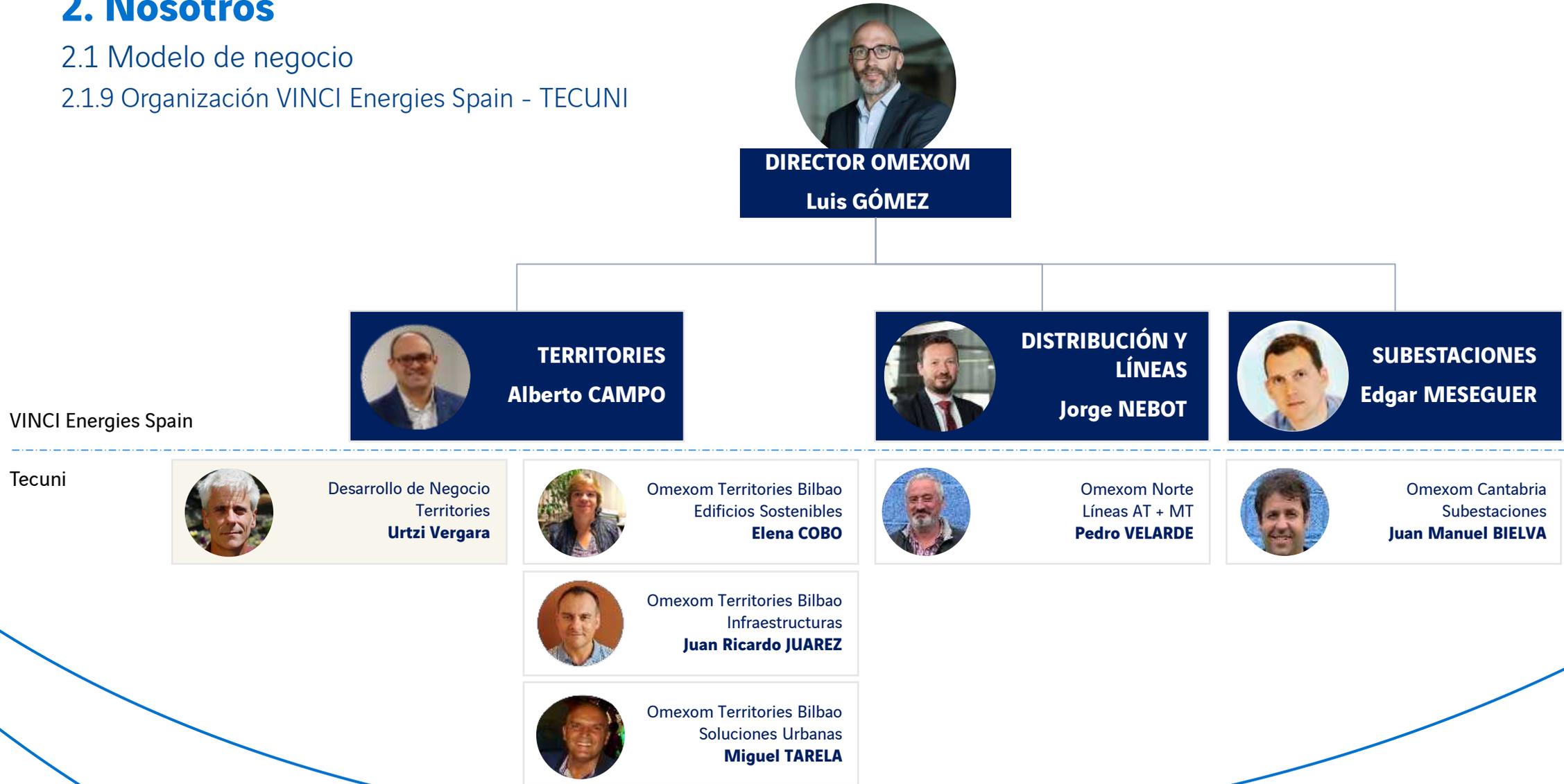
Luis GÓMEZ  
Director Perímetro Omexom



## 2. Nosotros

### 2.1 Modelo de negocio

#### 2.1.9 Organización VINCI Energies Spain - TECUNI



## 2. Nosotros

### 2.1 Modelo de negocio

#### 2.1.10 Productos y servicios

### Expertise

### Omexom Transformación

### Subestaciones

Omexom es un experto en la conexión, prueba, puesta en servicio y mantenimiento de subestaciones.

También ofrece una gama de servicios técnicos, que incluyen estudios de factibilidad, diagnóstico y reparación de equipos de conmutación, reacondicionamiento de transformadores de potencia y mantenimiento de cambiadores de tomas en carga.

Omexom brinda asistencia a sus clientes a través de la realización de procedimientos administrativos, el desarrollo de estudios de diseño y el levantamiento de obras civiles.

## 2. Nosotros

### 2.1 Modelo de negocio

#### 2.1.10 Productos y servicios

### Expertise

### Omexom Distribución

### Líneas de AT y MT

Última etapa de la infraestructura eléctrica, la red de distribución que permite hacer llegar la electricidad al consumidor final. Hoy, para afrontar la evolución de la demanda, los nuevos usos de la energía y los desafíos de la transición energética, la red debe garantizar un suministro fiable, desarrollarse e integrar nuevas tecnologías.

Omexom comprende la necesidad de la distribución de energía en tiempo real. Por ello trabaja en proyectos de electrificación, renovación, reconstrucción o aumento de la capacidad de la red.

Omexom colabora con autoridades locales y operadores de sistemas de distribución (DSO) para alcanzar estos objetivos. Se involucra activamente en la configuración de estos sistemas, tanto en áreas rurales como urbanas.

Omexom trabaja en todos los sectores de la cadena de distribución de electricidad, desde el diseño y la ingeniería, hasta el enrutamiento y la planificación.

## 2. Nosotros

### 2.1 Modelo de negocio. Productos y servicios

#### 2.1.10 Productos y servicios

### Expertise

### Omexom Territories

### Edificios y Redes de Energía Local

El cambio a nivel mundial hacia la producción de energías renovables, así como el desarrollo de tecnologías de almacenamiento y de redes inteligentes, está acelerando la evolución hacia sistemas energéticos descentralizados. Omexom Territories, hace realidad los proyectos de energía local, sostenible y compartida.

Las redes de energía local aproximan la generación de energía al lugar donde se va a utilizar, desde un solo edificio hasta comunidades de consumo remotas o distritos urbanos. Esto puede aportar una amplia gama de beneficios, proporcionar acceso a la energía fuera de la red, así como asegurar el suministro de energía o descarbonizar el consumo local de energía a través de la producción local renovable.

Omexom Territories realiza instalaciones, servicios y monitorización de edificios eficientes energéticamente, gestión de edificios (Facility Management), generación local de energía renovable, y provee servicios integrales de inversión, mantenimiento y explotación.

## 2. Nosotros

2.1 Modelo de negocio. Productos y servicios

2.1.10 Productos y servicios

**Expertise**

**Omexom Territories**

**Movilidad sostenible**

Con el objetivo de lograr de manera eficiente la transición energética, las soluciones innovadoras de movilidad sostenible individuales y colectivas se están expandiendo rápidamente. Omexom Territories, responde a estos retos renovando profundamente sus actividades, ofertas y soluciones, en una dinámica de innovación.

Omexom Territories contribuye al desarrollo de esta, colaborando con las autoridades locales y las empresas en sus proyectos de movilidad sostenible para las ciudades y las zonas rurales. Las soluciones de recarga sostenible para uso público incluyen: puntos de carga para vehículos eléctricos, infraestructura de carga para transporte público (e-bus), cargadores asociados a movilidad (parking, bicicleta, etc.) y servicios de ingeniería, instalación y puesta en marcha, así como servicios de instalador, mantenedor y gestión con operador.

## 2. Nosotros

### 2.1 Modelo de negocio. Productos y servicios

#### 2.1.10 Productos y servicios

##### Expertise

##### Omexom Territories

##### Equipamiento urbano

Con más de 40 años de experiencia, los equipos de Omexom Territories operan día a día en las ciudades prestando diferentes tipos de servicios. Se proporcionan todos los recursos humanos y logísticos necesarios para garantizar tanto el mantenimiento durante las 24 horas del día, como la seguridad de los usuarios, ofreciendo la calidad de servicio esperada.

En un contexto de transición energética, Omexom Territories apoya a las autoridades locales para que ahorren energía y ofrezcan una mejor iluminación con la finalidad de que las ciudades sean más seguras, atractivas e innovadoras, promoviendo los contratos integrados (Energy Performance Contract) y utilizando soluciones de vanguardia para implementar proyectos basados en las necesidades del cliente. El alumbrado público puede suponer hasta el 45% de la factura energética de una ciudad, por lo que Omexom Territories se compromete a obtener un rendimiento global con un ahorro energético medio del 60% y una tasa de disponibilidad del 99%.



## 2. Nosotros

2.1 Modelo de negocio: Productos y servicios

2.1.10 Productos y servicios

**Expertise**

**Omexom Territories**

**Infraestructuras**

Omexom Territories realiza la adaptación de instalaciones para mejorar su servicio a la sociedad, mejorando e impulsando la eficiencia y sostenibilidad para todo tipo de infraestructuras, como la construcción y renovación de edificios, infraestructuras viarias y ferroviarias y la digitalización, modernización y sostenibilidad de instalaciones.

## 2. Nosotros

### 2.1 Modelo de negocio

#### 2.1.11 Factores y tendencias

Los principales factores y tendencias que pueden afectar, positiva o negativamente, a la evolución de la compañía en los próximos años tiene que ver, en su mayoría, con la naturaleza del objeto del negocio de TECUNI, que no es otro que el sector de las infraestructuras eléctricas en España, pero el factor más importante y que más problemas puede suscitar a futuro está relacionado con el componente humano:

- Falta de personal. La falta de personal es un problema persistente que afecta a nuestra organización. No solo enfrentamos una escasez general de empleados, sino que también estamos viendo una creciente rotación entre los miembros del equipo actual. Además, esta situación se agrava por la dificultad de encontrar personal cualificado que cumpla con los requisitos específicos de nuestros puestos vacantes. Esta combinación de factores puede generar desafíos significativos en la continuidad y calidad de nuestros servicios.
- Seguridad en el trabajo. A pesar de todas las medidas que implementamos anualmente para mejorar la seguridad y minimizar los riesgos, hemos observado una preocupante tendencia entre nuestro personal. Existe una relajación en la percepción del riesgo, lo que se traduce en un exceso de confianza al realizar tareas cotidianas. Esta actitud despreocupada puede llevar a subestimar los peligros inherentes a ciertos trabajos, poniendo en riesgo no solo la seguridad individual, sino también la integridad de todo el equipo y la eficiencia operativa de la organización.
- Igualdad. La tipología de nuestro trabajo sufre de una carencia crónica de mujeres, lo que refleja un problema persistente en nuestro sector. Este campo está altamente masculinizado y, por diversas razones, resulta poco atractivo para las mujeres. Las barreras culturales y los estereotipos de género contribuyen a que muy pocas mujeres se sientan motivadas a formarse y desarrollarse profesionalmente en este tipo de trabajo. Esta falta de diversidad de género no solo limita las oportunidades para las mujeres, sino que también priva a nuestra industria de la valiosa perspectiva y habilidades que ellas pueden aportar. Es fundamental que trabajemos en crear un entorno más inclusivo y atractivo para las mujeres, promoviendo la igualdad de oportunidades y desafiando las normas tradicionales que perpetúan esta disparidad.



## 2. Nosotros

### 2.1 Modelo de negocio

#### 2.1.12 Innovación

En su compromiso con la sostenibilidad y la eficiencia energética, TECUNI trabaja para acercar tecnologías limpias e innovadoras a los territorios del País Vasco. A través de soluciones avanzadas en almacenamiento, generación y optimización del consumo energético, TECUNI impulsa la transición hacia un modelo energético más sostenible, ayudando a reducir la huella de carbono y promoviendo el uso responsable de los recursos.

Como parte de este compromiso, TECUNI ha instalado un BESS (Battery Energy Storage System) para el Ayuntamiento de Bilbao. Este sistema de almacenamiento de energía permite flexibilizar el consumo eléctrico, almacenando el excedente en momentos de baja demanda y liberándolo cuando es necesario. Gracias a esta tecnología, se consigue una mayor estabilidad en la red eléctrica, se reduce el desperdicio de energía y se optimiza el uso de fuentes renovables, contribuyendo a una gestión más eficiente y sostenible de los recursos energéticos municipales.

Otro avance clave ha sido la instalación de placas solares en los túneles de las carreteras de la Diputación Foral de Bizkaia (DFB). Con esta iniciativa, la iluminación de los túneles se alimenta de la energía generada por las placas, reduciendo la dependencia de la red eléctrica convencional y disminuyendo las emisiones de CO<sub>2</sub>. Esta solución no solo mejora la sostenibilidad del sistema de iluminación, sino que también refuerza la autonomía energética de la infraestructura vial, garantizando un suministro estable y fiable.

Además, para impulsar la movilidad eléctrica y asegurar la operatividad de la red de recarga, TECUNI ha implementado sistemas de rearme remoto en los puntos de carga. Estos sistemas permiten reestablecer el funcionamiento de los cargadores de manera automática y a distancia, evitando desplazamientos innecesarios para labores de mantenimiento y garantizando que los usuarios puedan acceder a un servicio continuo y eficiente.

A través de estos proyectos, TECUNI reafirma su apuesta por un futuro más sostenible, combinando innovación y tecnología para mejorar la eficiencia energética, reducir el impacto ambiental y contribuir al desarrollo de infraestructuras más inteligentes y responsables en el País Vasco.



## 2. Nosotros

### 2.2 Políticas

#### 2.2.1 Manifiesto VINCI

*“En VINCI, creemos que no hay éxito económico sin proyecto humano. Esta certeza está arraigada en nuestra cultura.*

*Estamos asimismo convencidos de que nuestro desempeño medioambiental y social representa un vector de desarrollo, ya que nuestros empleados, nuestros clientes, nuestros accionistas y nuestras partes implicadas son cada vez más exigentes en la materia. Este es el sentido de los compromisos universales de nuestro Manifiesto, un marco común para todas las entidades de VINCI.*

*La consecución de nuestro objetivo medioambiental en 2030 nos ha llevado a actualizar el compromiso n.º 3. Trabajar para vivir mejor todos juntos en un mundo sostenible: este es el objetivo de nuestro Manifiesto, que debe movilizar a todos los colaboradores del Grupo.*

*Xavier Huillard, Presidente y Director General”*

TECUNI, como empresa del grupo VINCI, asume los compromisos establecidos en el MANIFIESTO ¡juntos! del grupo.

**¡juntos!**

Ante mundial en el sector de las concesiones y de la construcción, VINCI aporta, financia, construye y opera infraestructuras y equipos que ayudan a mejorar nuestra vida diaria y nuestra movilidad. Desde que sus instalaciones son de máxima calidad, VINCI trabaja para mejorar y elevar con los mejores patrones y prácticas en el requisito de su actividad, y publica un nuevo Manifiesto cuyos compromisos éticos y sociales son:

- ¡juntos, diseñemos y construyamos!**  
Trabajar para vivir mejor todos juntos en un mundo sostenible: este es el objetivo de nuestro Manifiesto, que debe movilizar a todos los colaboradores del Grupo.
- ¡juntos, respetemos los principios éticos!**  
La ética es el fundamento de la confianza y de la reputación de VINCI. Respetamos los principios éticos y los valores de la empresa.
- ¡juntos, aceleremos la transición medioambiental!**  
El compromiso de la transición medioambiental es el fundamento de la confianza y de la reputación de VINCI. Respetamos los principios éticos y los valores de la empresa.
- ¡juntos, defendamos la solidaridad ciudadana!**  
Trabajar para vivir mejor todos juntos en un mundo sostenible: este es el objetivo de nuestro Manifiesto, que debe movilizar a todos los colaboradores del Grupo.
- ¡juntos, consigamos el cero accidentes!**  
Trabajar para vivir mejor todos juntos en un mundo sostenible: este es el objetivo de nuestro Manifiesto, que debe movilizar a todos los colaboradores del Grupo.
- ¡juntos, obremos por la pluralidad y la igualdad de oportunidades!**  
Trabajar para vivir mejor todos juntos en un mundo sostenible: este es el objetivo de nuestro Manifiesto, que debe movilizar a todos los colaboradores del Grupo.
- ¡juntos, fomentemos trayectorias profesionales duraderas!**  
Trabajar para vivir mejor todos juntos en un mundo sostenible: este es el objetivo de nuestro Manifiesto, que debe movilizar a todos los colaboradores del Grupo.
- ¡juntos, compartamos los frutos de nuestros resultados!**  
Trabajar para vivir mejor todos juntos en un mundo sostenible: este es el objetivo de nuestro Manifiesto, que debe movilizar a todos los colaboradores del Grupo.

**¡juntos!**

Xavier Huillard, Presidente y Director General

- Compromiso N.º 1: ¡juntos, diseñemos y construyamos!
- Compromiso N.º 2: ¡juntos, respetemos los principios éticos!
- Compromiso N.º 3: ¡juntos, aceleremos la transición medioambiental!
- Compromiso N.º 4: ¡juntos, defendamos la solidaridad ciudadana!
- Compromiso N.º 5: ¡juntos, consigamos el “cero accidentes”!
- Compromiso N.º 6: ¡juntos, fomentemos trayectorias profesionales duraderas!
- Compromiso N.º 7: ¡juntos, obremos por la pluralidad y la igualdad de oportunidades!
- Compromiso N.º 8: ¡juntos, compartamos los frutos de nuestros resultados!

## 2. Nosotros

### 2.2 Políticas

#### 2.2.2 Compromisos VINCI Energies Spain

##### MEDIOAMBIENTE

Tenemos la responsabilidad de encontrar colectivamente soluciones adecuadas y prácticas en respuesta al cambio climático y, por lo tanto, nos comprometemos a reducir nuestra huella medioambiental al tiempo que apoyamos a nuestros clientes en la transición energética.

Tres acciones:

- Actuar por el clima.
- Optimizar los recursos gracias a la economía circular.
- Preservar los entornos naturales.

##### ÉTICA Y BUEN GOBIERNO

Nuestras Unidades de Negocio refuerzan constantemente su compromiso con la responsabilidad, el cumplimiento y el respeto de la dignidad y los derechos individuales para garantizar que todos nuestros colaboradores mantengan nuestras normas de integridad, probidad y transparencia. Las directrices del Grupo sustentan nuestra ética. Mapa de riesgos para cada Unidad de Negocio.

##### SALUD Y SEGURIDAD

Todas las Unidades de Negocio de VINCI Energies en el mundo, independientemente de su área de actividad o ubicación operativa, adoptan el mismo enfoque para la prevención de accidentes y la mejora de las condiciones de trabajo. Asocian estrechamente a sus directivos y a sus equipos para alcanzar el objetivo común de "Cero Accidentes". Esta ambición se recoge en nuestro programa de Excelencia en Seguridad.

##### EN EL CORAZÓN DE NUESTROS TERRITORIOS

La solidaridad es uno de los valores fundamentales de VINCI Energies. Estamos comprometidos a involucrarnos con la sociedad a largo plazo en cada región en la que operamos. La Fundación VINCI España está formada por las empresas de Grupo VINCI en España (VINCI Energies Spain, Eurovia, Freyssinet, Rodio Kronsa y Sixense Iberia), junto con la Fondation d'Entreprise VINCI pour la Cité. Todas ellas están representadas en el Patronato de la Fundación.

## 2. Nosotros

### 2.2 Políticas

#### 2.2.3 Políticas TECUNI

TECUNI se acoge a las políticas y códigos de VINCI, un Grupo impregnado de sólidos valores humanos y ética social, una cultura de relaciones cualitativas y una estrecha atención a las partes interesadas y los usuarios finales.

Para cumplir con su propósito, la Dirección de TECUNI ha definido unas políticas acordes al contexto de la organización y la estrategia de negocio, conforme a los estándares ISO y la normativa aplicable, con unos compromisos que aseguren la satisfacción de las necesidades y expectativas de nuestras partes interesadas y sirvan como marco de referencia para el establecimiento de los objetivos, la toma de decisiones y las acciones planificadas, teniendo en cuenta los impactos que generamos en el desarrollo de la actividad y a través de un comportamiento ético y transparente.

Con estas políticas TECUNI pretende contribuir al desarrollo sostenible, la salud y el bienestar de la sociedad. Estas son las políticas de TECUNI, que comunica a las partes interesadas a través de su página web [omexom.es](http://omexom.es).

- Política de Calidad, Medioambiente y Gestión de la Energía.
- Política de Prevención.
- Política de Responsabilidad Social Corporativa.
- Política de Sistemas de Información.

## 2. Nosotros

### 2.3 Indicadores clave no financieros

En la siguiente tabla se encuentra la ubicación, dentro de este informe, de los resultados de los indicadores no financieros de mayor relevancia para TECUNI.

Indicador clave de resultados no financieros	Pág.
Aspectos ambientales significativos	43
Indicadores de gestión de residuos	44
Consumo de agua y energía	45
Distribución de empleados	49 a 51
Incorporaciones y bajas	52
Remuneraciones y brecha salarial	54 y 56
Empleados con discapacidad	58
Absentismo	60
Accidentes y enfermedades profesionales	69
Horas de formación	73 y 74
Fundación VINCI	102
Centros especiales de empleo	103
Relaciones y diálogo con las comunidades locales	105 y 106

## 2. Nosotros

### 2.4 Gestión de riesgos

#### 2.4.1 Compromiso

TECUNI, en su compromiso con el cumplimiento normativo, incorpora la gestión de riesgos siguiendo los principios establecidos por el Grupo VINCI. De manera periódica, se identifican, analizan y evalúan los riesgos que afectan a la compañía, y en caso de ser necesario, se implementan los mecanismos de control adecuados para mitigar dichos riesgos.

TECUNI ha implementado diversos mecanismos para gestionar adecuadamente los riesgos asociados a la actividad de la organización, así como a las Unidades de Negocio (UN) y los procesos transversales. Estos mecanismos incluyen:

- **Política de Grupo orientada al colaborador y al medioambiente:** se enfoca en la protección de la seguridad y salud de los colaboradores, la preservación del medio ambiente y las colaboraciones con organizaciones imbricadas en la sociedad.
- **Unidades de Negocio:** desde un punto de vista estratégico y organizacional, periódicamente se analizan los Planes Estratégicos de las UN para asegurar su alineación con los objetivos generales y desde un punto de vista operativo, se evalúa cada una de las oportunidades de negocio considerando requisitos técnicos, económicos, ambientales, de seguridad y salud, éticos y de responsabilidad social corporativa.
- **Seguimiento y evaluación de las partes interesadas:** se supervisa la relación con cada una de las partes interesadas, teniendo especial atención en los clientes, colaboradores y organizaciones sociales.

## 2. Nosotros

### 2.4 Gestión de riesgos

#### 2.4.2 Acciones implementadas en TECUNI

Se indican a continuación las acciones específicas que TECUNI lleva a cabo con relación a la gestión de riesgos de la compañía:

- Adopción de guías y políticas del Grupo VINCI.
- Implantación de políticas y requisitos: Política de Privacidad, Política de Seguridad de la Información, Política de Compras, Requisitos de Seguridad para Proveedores.

La realización de evaluaciones internas y auditorías de tercera parte de manera periódica permiten verificar la idoneidad de las metodologías y mecanismos desarrollados para la gestión de riesgos.



## 2. Nosotros

### 2.5 Identificación de aspectos relevantes

#### 2.5.1 Análisis

Cada año, la organización lleva a cabo un exhaustivo análisis de situación, fundamentado en el código ético, las necesidades y expectativas de las partes interesadas pertinentes, así como en los riesgos y oportunidades identificados en análisis previos. Este proceso de revisión se realiza en el contexto global de la organización, considerando tanto los factores externos como los internos que puedan influir en su desempeño.

El análisis se materializa en un estudio DAFO, que sirve como base para la planificación estratégica del siguiente periodo. A partir de este examen, se identifican las acciones necesarias para abordar los desafíos y aprovechar las oportunidades detectadas. La priorización de estas acciones se determina mediante una matriz de materialidad, en la que se evalúan todas las cuestiones relevantes, teniendo en cuenta la importancia de las partes interesadas y la prioridad que TECUNI puede asignarles.

Este enfoque integral asegura que la organización no solo cumpla con sus principios éticos, sino que también responda de manera efectiva a las expectativas de sus partes interesadas y gestione adecuadamente los riesgos y oportunidades que se presentan, garantizando así un desarrollo sostenible y alineado con sus objetivos estratégicos.

## 2. Nosotros

### 2.5 Identificación de aspectos relevantes

#### 2.5.2 Aspectos y acciones

Aspecto	Acciones consideradas
<b>Retención del talento</b>	Escasez de profesionales cualificados y alta competencia por el talento. Desarrollo de estrategias empresariales que favorezcan la detección, acercamiento y retención del talento.
<b>Eficiencia energética y huella de carbono</b>	Programa de neutralidad en carbono de las Unidades de Negocio, descarbonización de la flota, compra de energía verde certificada para el uso en nuestras instalaciones y realización de ofertas verdes.
<b>Seguridad y salud de los trabajadores</b>	Programas de prevención de accidentes y enfermedades laborales. Capacitación en seguridad y uso de equipos de protección. Fomento de un entorno de trabajo seguro y saludable.
<b>Diversidad e inclusión</b>	Promover la diversidad en el entorno laboral. Abordar brechas de género y diversidad en el sector.
<b>Ética e integridad</b>	Implementación de políticas y códigos de conducta ética. Prevención de conflictos de interés. Transparencia en la toma de decisiones.
<b>Relaciones con proveedores y subcontratistas</b>	Evaluación de proveedores con apoyo de criterios éticos y sostenibles. Garantizar condiciones laborales justas en la cadena de suministro.

# CUESTIONES AMBIENTALES



## 3. Cuestiones ambientales

### 3.1 Líneas directrices medioambientales

#### 3.1.1 Manifiesto VINCI

##### **Compromiso N.º 3 ¡Juntos, aceleremos la transición medioambiental!**

Trabajamos por la transformación ambiental de las condiciones de vida, las infraestructuras y la movilidad según tres ejes prioritarios: la protección del clima, la optimización de los recursos a través de la economía circular y la preservación de los entornos naturales.

***Nos comprometemos, en el marco de una trayectoria de neutralidad de carbono para 2050, a reducir nuestras emisiones directas en un 40% de aquí a 2030 y a desarrollar soluciones que aceleren la transición ambiental de nuestros clientes y nuestros sectores de actividad.***



¡Juntos,  
aceleremos  
la transición  
medioambiental!

### 3. Cuestiones ambientales

#### 3.1 Líneas directrices medioambientales

##### 3.1.1 Manifiesto VINCI

Según la declaración conjunta de Xavier Huillard, presidente y director general, y Roberto Migliardi, secretario del Comité de Empresa Europeo de VINCI, sobre las **líneas directrices medioambientales**:

*“Este documento constituye un marco de referencia cuyo cometido es limitar los efectos directos e indirectos de nuestras actividades sobre los ecosistemas de los que dependemos. Es la base de nuestra cultura común en materia de protección del medio ambiente y refleja la ambición de VINCI de que todas sus entidades puedan proponer a sus clientes soluciones en materia medioambiental.”*



## 3. Cuestiones ambientales

### 3.1 Líneas directrices medioambientales

#### 3.1.1 Manifiesto VINCI

##### ACTUAR POR EL CLIMA

##### **VINCI se compromete a:**

- Reducir nuestras emisiones directas de gases de efecto invernadero (alcances 1 y 2) en un 40% de aquí a 2030 con respecto a 2018.
- Reducir nuestras emisiones indirectas actuando sobre toda la cadena de valor de nuestros ramos de actividad.
- Adaptar nuestras construcciones y actividades para mejorar su resiliencia al cambio climático.

##### **Ámbitos de actuación**

- Optimizar nuestro consumo de energía haciendo un uso masivo de las energías renovables para depender menos de los combustibles fósiles.
- Reconsiderar el diseño de nuestros proyectos para lograr infraestructuras y edificios más resilientes, bajos en carbono y energéticamente más eficientes.
- Imaginar nuevas ofertas para transformar la movilidad, la vivienda y los estilos de vida, con el fin de reducir la huella de carbono de nuestros clientes.

##### **Repercusión en el desempeño global**

- Anticipar los riesgos climáticos y su potencial impacto para nuestras actividades.
- Aumentar la eficiencia en la gestión de las obras y explotaciones.
- Desarrollar argumentos para preparar las licitaciones.
- Prever las exigencias futuras de los clientes.
- Conservar nuestra competitividad frente al aumento de los costes energéticos y de la tonelada de CO2.
- Favorecer el acceso a la financiación.

##### **Acciones evaluadas**

- Trayectoria de neutralidad de carbono para 2050.
- Uso de un 90% de hormigones bajos en carbono por VINCI Construction de aquí a 2030.

## 3. Cuestiones ambientales

### 3.1 Líneas directrices medioambientales

#### 3.1.1 Manifiesto VINCI

##### *OPTIMIZAR LOS RECURSOS GRACIAS A LA ECONOMÍA CIRCULAR*

##### **VINCI se compromete a:**

- *Promover técnicas y materiales de construcción que consuman pocos recursos naturales.*
- *Mejorar la selección de residuos para sistematizar su recuperación.*
- *Desarrollar la oferta de materiales reciclados con el fin de limitar la extracción de materiales vírgenes.*

##### **Ámbitos de actuación**

- *Limitar la huella de nuestras actividades adoptando un enfoque de economía circular.*
- *Reconsiderar los modos de consumo, producción y gestión de nuestros recursos y residuos mejorando nuestros procesos de diseño y producción, reduciendo la extracción de materias primas vírgenes, favoreciendo técnicas y comportamientos eficientes, promoviendo la reutilización y el reciclaje.*

##### **Repercusión en el desempeño global**

- *Anticipar los riesgos de escasez de materiales e inflación de los costes asociados.*
- *Aumentar la eficiencia en la gestión de las obras/explotaciones.*
- *Desarrollar argumentos para preparar las licitaciones.*
- *Prever las exigencias futuras de los clientes.*
- *Convertirnos en pioneros en los nuevos mercados de la reutilización y el reciclaje.*
- *Favorecer el acceso a la financiación.*

##### **Acciones evaluadas**

- *Duplicar la proporción de materiales reciclados producidos por Eurovia para 2030 (20 millones de toneladas al año).*
- *Cero residuos a vertederos procedentes de concesiones para 2030.*

## 3. Cuestiones ambientales

### 3.1 Líneas directrices medioambientales

#### 3.1.1 Manifiesto VINCI

##### *PRESERVAR LOS AMBIENTES NATURALES*

##### **VINCI se compromete a:**

- *Prevenir molestias e incidencias sistematizando un plan de gestión ambiental en todas nuestras actividades.*
- *Optimizar el consumo de agua, especialmente en zonas de estrés hídrico.*
- *Tender hacia una "pérdida neta cero" de biodiversidad.*

##### **Ámbitos de actuación**

- *Reducir nuestro impacto en los entornos naturales.*
- *Adaptar nuestras actividades a los desafíos ecológicos emergentes.*
- *Innovar y proseguir con el desarrollo de soluciones que respondan a los retos ecológicos, en los ámbitos del agua (plantas y procesos de tratamiento de aguas), de la restauración y de la transparencia ecológicas (recuperación de meandros fluviales, ecopuentes...).*
- *Incrementar las competencias de nuestros equipos en la fase de diseño, construcción o explotación para que puedan proponer soluciones pertinentes y eficaces para nuestros proyectos.*

##### **Repercusión en el desempeño global**

- *Reducir los riesgos e impactos ambientales vinculados con nuestras actividades.*
- *Aumentar la eficiencia en la gestión de obras/explotaciones.*
- *Desarrollar argumentos para preparar las licitaciones.*
- *Prever las exigencias futuras de los clientes y otras partes interesadas.*
- *Convertirnos en pioneros en los nuevos mercados de la renaturalización y la ingeniería ecológica.*

##### **Acciones evaluadas**

- *Dividir por dos el consumo de agua por unidad de tráfico de aquí a 2030 en VINCI Concessions.*
- *Objetivo 2030: 100% de nuestras plantas con 0 productos fitosanitarios utilizados.*
- *Seguimiento de nuestros compromisos en materia de conservación de la biodiversidad gracias a la iniciativa Act4nature International.*

## 3. Cuestiones ambientales

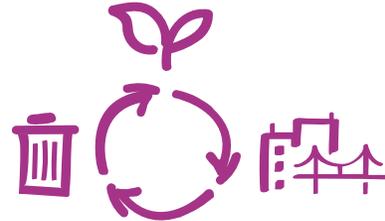
### 3.1 Líneas directrices medioambientales

#### 3.1.2 Compromisos VINCI Energies Spain - TECUNI



#### ACTUANDO POR EL CLIMA

- Reporte trimestral de los aspectos ambientales de la actividad de TECUNI.
- Progresiva descarbonización de la flota de vehículos.
- Realización de los mantenimientos periódicos para favorecer la eficiencia de nuestras oficinas.
- Acciones de concienciación interna a través de los medios establecidos.



#### OPTIMIZANDO RECURSOS GRACIAS A LA ECONOMÍA CIRCULAR

- Gestión de los residuos a través de gestores autorizados, tratando de llevarlos siempre que sea posible a procesos de valorización.
- Devolución a proveedores de materiales que han llegado al final de su vida útil.



#### PRESERVAR LOS AMBIENTES NATURALES

- Acompañamiento a los clientes en la realización de proyectos más respetuosos con la flora y fauna local.
- Concienciación para prevenir el excesivo consumo de agua en nuestras instalaciones y reaprovechamiento del agua de lluvia para otros usos.

## 3. Cuestiones ambientales

### 3.1 Líneas directrices medioambientales

#### 3.1.3 Certificación del sistema de gestión ambiental

En la política de calidad, medioambiente y gestión de la energía de TECUNI se marcan los siguientes aspectos relacionados con el compromiso en gestión ambiental y energético, bajo el que se desarrollan objetivos e indicadores estratégicos de carácter ambiental:

- Cumplimiento de requisitos: cumplir con los requerimientos del cliente para conseguir su plena satisfacción y con los requisitos legales y normativa aplicable y otros requisitos que TECUNI suscriba relacionados con sus aspectos ambientales y energéticos.
- Gestión de recursos energéticos: implementar mecanismos de mejora continua en el desempeño energético, realizando un uso y consumo eficiente de recursos energéticos en el desarrollo de nuestros trabajos. Asimismo, TECUNI apoya la adquisición de productos y servicios energéticamente eficientes y el diseño para mejorar el desempeño energético.
- Fomentar la mejora continua: considerar la mejora continua un objetivo permanente, que incremente la calidad y eficacia de nuestro servicio, la prevención de la contaminación, una minimización en el daño ocasionado al medioambiente y una mayor eficiencia en la gestión de la energía.

TECUNI aspira a mantener un sistema adecuado a la organización y desarrollo de nuestras actividades y acordes con los principios establecidos en las normas **UNE-EN ISO 14001** y **UNE-EN ISO 50001** en sus versiones en vigor y para los alcances definidos en cada una de ellas.

<https://www.omexom.es/app/uploads/sites/79/2025/03/Aenor-Gestion-Ambiental.pdf>

<https://www.omexom.es/app/uploads/sites/79/2023/04/Bureau-Veritas-Gestion-Energetica.pdf>

### 3. Cuestiones ambientales

#### 3.1 Líneas directrices medioambientales

##### 3.1.4 Aspectos ambientales significativos

Durante el año 2024, se ha tenido en cuenta el impacto ambiental generado por las actividades de la organización, abarcando todo el ciclo de vida del servicio prestado, además de todos los aspectos ambientales de las etapas que están bajo el control o influencia de la organización, e incluyendo desde los proveedores hasta los clientes.

Con esta identificación se puede calcular el impacto y la importancia de estos aspectos, gracias a los indicadores que se establecen para su estudio, y plantear objetivos de mejora, y así contribuir a disminuirlos.

Los aspectos ambientales significativos para el año 2024 son los siguientes:

- Combustible para vehículos y maquinaria.
- Consumo de gas natural.
- Consumo de agua.



### 3. Cuestiones ambientales

#### 3.2 Economía circular

##### 3.2.1 Indicadores de gestión de residuos

A continuación, detallamos los residuos gestionados durante los últimos 3 años. La gestión de estos residuos se realiza a través de gestores autorizados. Los datos reflejan un aumento en la generación de residuos no peligrosos y un descenso en peligrosos y RDC; los indicadores, basados en la cifra de negocio, detallan lo mismo.

La mayoría de los residuos se originan en las obras, y es ampliamente reconocido que proyectos de construcción de la misma tipología pueden generar cantidades significativamente diferentes de residuos. Por la naturaleza de la actividad de TECUNI, no es posible reutilizar la gran mayoría de los residuos generados. Por nuestra labor de mantenedores de instalaciones asumimos como nuestros diferentes residuos propiedad del cliente.

Tipo de Residuo	2024	2023	2022
Residuo Peligroso (Kg)	3.395	4.977	2.518
Residuo Peligroso / K€	0,07	0,10	0,06
Residuo No Peligroso (Kg)	496.089	405.821	237.153
Residuo No Peligroso / K€	9,97	8,25	5,55
Residuo RCD (Kg)	94.560	285.120	89.840
Residuo RCD / K€	1,90	5,80	2,10

K€: La facturación en miles de euros

Residuo	Tipo	Kg 2024	Kg 2023	Kg 2022
Aerosoles	Peligroso	17	224	118
Cartuchos	Peligroso	9	72	0
Chatarra cobre y aluminio	No peligroso	50.510	39.460	39.635
Chatarra hierro y acero	No peligroso	106.961	139.170	82.805
Envases metálicos vacíos	Peligroso	25	264	11
Envases plásticos vacíos	Peligroso	34	108	31
Equipos electrónicos no peligrosos	No peligroso	1.571	1.606	1.142
Equipos electrónicos peligrosos	Peligroso	152	783	123
Escombros limpios	RCD	94.560	285.120	89.840
Lodos de separador	Peligroso	660	540	800
Luminarias	No peligroso	143.360	28.200	24.514
Madera	No peligroso	56.080	25.520	18.740
Mezcla de materiales	No peligroso	102.434	148.271	51.463
Papel y cartón	No peligroso	27.979	18.183	14.834
Pintura	Peligroso	50	553	0
Plástico	No peligroso	7194	5.411	4.020
Trapos	Peligroso	34	137	13
Tubos y lámparas	Peligroso	2.414	2.296	1.422

### 3. Cuestiones ambientales

#### 3.3 Uso sostenible de los recursos

##### 3.3.1 Consumo de agua y energía

Supervisamos el consumo de agua y promovemos activamente su conservación. En el transcurso del último año, hemos observado una leve disminución en el uso de este recurso.

Hemos identificado que el mayor consumo de agua se produce en las duchas utilizadas por el personal. A medida que aumenta el número de empleados, también lo hace la frecuencia de uso de las duchas. Sin embargo, existen otros factores que influyen en este consumo, tales como las condiciones climáticas, la proximidad de las obras y la naturaleza de estas.

En relación con el consumo energético de TECUNI, se ha observado un ligero incremento a pesar de las diversas iniciativas de concienciación implementadas. En particular, el aumento en el consumo eléctrico puede atribuirse en gran medida al incremento en la cantidad de vehículos eléctricos. Por otro lado, el incremento en el consumo de gas se debe principalmente al uso de agua caliente en las duchas.

El incremento en el consumo de combustible puede ser atribuido a la mayor distancia de las obras que estamos llevando a cabo. Este factor ha generado un aumento en la cantidad de combustible necesario para el

transporte y la logística de los proyectos. En particular, el aumento en el consumo de gasolina se debe al incremento en la cantidad de vehículos equipados con motores híbridos; estos vehículos, aunque más eficientes en términos de emisiones, requieren una combinación de gasolina y electricidad para su funcionamiento, lo que ha contribuido al aumento observado.

Consumo	Indicador	2024	2023	2022
Agua	m3 / año	1.153	1.135	855
	m3 / año / Persona	4,24	4,30	3,52
Electricidad	kWh / año	250.303	236.855	230.497
	kWh / año / Persona	920	897	949
Gas	kWh / año	168.054	157.537	153.899
	kWh / año / Persona	618	597	633
Gasóleo	Litros	362.589	332.663	268.126
Gasolina	Litros	27.043	11.008	5.293
Combustible total	Litros	389.632	343.671	273.419
	Litros / K€	7,83	6,99	6,40

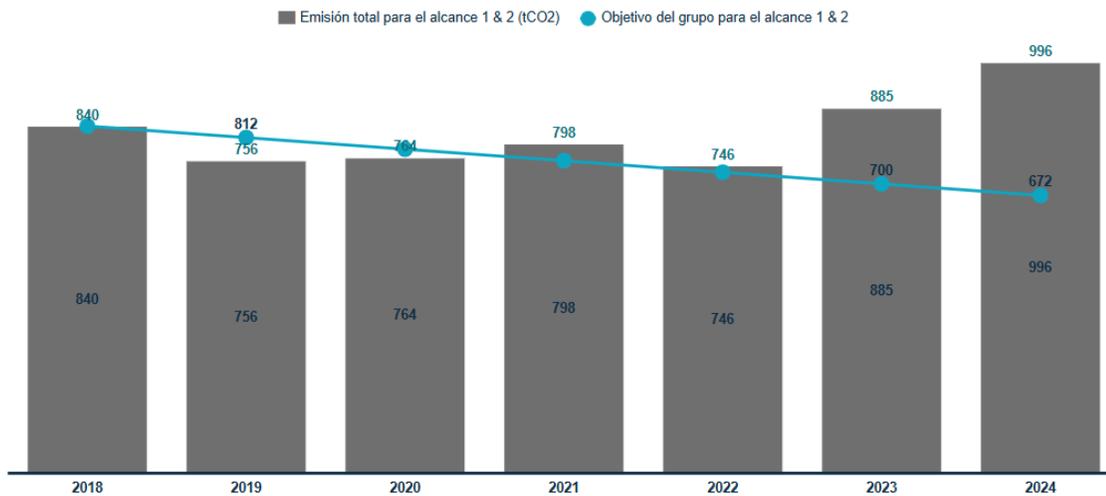
### 3. Cuestiones ambientales

#### 3.4 Contaminación y cambio climático

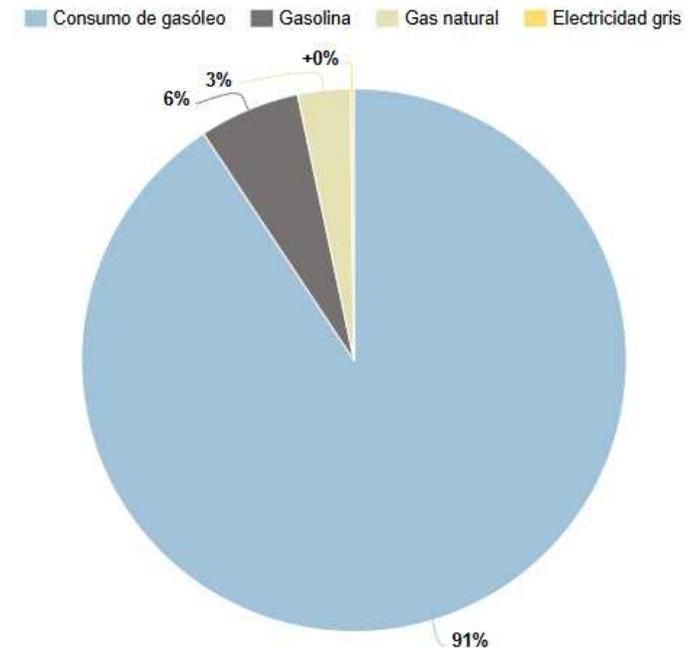
##### 3.4.1 Emisiones de GEI, huella de carbono

TECUNI no calcula ni publica el informe de huella de carbono bajo las herramientas del MITECO, pero, gracias a una aplicación del Grupo VINCI en la que se registran todos los datos de consumos y residuos, disponemos de un cálculo de emisiones de GEI con los alcances 1 y 2, y estamos trabajando para disponer del alcance 3.

Desde 2018 disponemos de esta herramienta y de los datos de nuestras emisiones en bruto, sin relativizar, serían las siguientes.



El análisis que realiza esta aplicación también nos permite observar que el combustible es el punto más importante para acometer y conseguir reducir el nivel de las emisiones de TECUNI. Por todo esto es que la empresa está cambiando progresivamente su flota a vehículos con motores más respetuosos con el medioambiente.



## 3. Cuestiones ambientales

### 3.5 Medidas adoptadas en TECUNI

A continuación, detallamos las medidas que se están llevando a cabo para cumplir con los objetivos de VINCI Energies Spain y de TECUNI.

- **Instalación de puntos de carga para vehículos eléctricos en nuestras instalaciones.** Con el fin de reducir el consumo de combustible fósil y potenciar la transición a vehículos híbridos; contamos ya con más de 20 puntos, incluyendo los 3 que se han colocado en las instalaciones de Cantabria este año.
  - **Electrificación de la flota de vehículos.** En 2024 se han cambiado cuatro vehículos de motor de combustión, tres a eléctricos y uno a híbrido.
  - **Cambios a led.** En las instalaciones de Bizkaia se han cambiado las luminarias del garaje y los focos de las torres y en las instalaciones de Gipuzkoa las luminarias del piso superior.
  - **Energía limpia.** En las instalaciones de Cantabria se ha duplicado la cantidad de placas fotovoltaicas instaladas.
  - **Proyecto Neutralidad en Carbono.** Se ha iniciado un proyecto en el que se analizan las medidas a adoptar por cada Unidad de Negocio con el fin de llegar lo más cerca posible a una neutralidad y en qué año se podría alcanzar.
  - **Programa embajadores.** Red de embajadores cuyo objetivo es fomentar la sensibilización por el medioambiente participando en campañas internas, fomentando las buenas prácticas ambientales y creando ideas y/o acciones para desarrollar. En 2024 el programa lo formaban 49 embajadores de las diferentes empresas de VINCI Energies Spain, entre las que se incluye TECUNI.
- **Club de medioambiente VINCI Energies Spain.**
  - **Bosque VINCI.** TECUNI contribuye al Bosque VINCI con la plantación de un árbol por cada colaborador. El proyecto se encuentra registrado en la página oficial del MITECO donde se desglosan las absorciones de carbono.
  - **Calculadora de Huella de Carbono de las ofertas.** La herramienta permite realizar una estimación de las emisiones de CO2 para cada una de las ofertas.
  - **Formación.**
    - El compromiso Medioambiental de VINCI Energies Spain.
    - El colapso de la biodiversidad.
    - La Ambición Ambiental de VINCI.
    - Pasaporte Green IT.
  - **Sensibilización.**
    - Diversas iniciativas para sensibilizar al personal sobre los objetivos medioambientales, así como sobre el consumo de agua y energía; además, se impartieron orientaciones sobre prácticas de conducción. Todo ello para fomentar un uso más responsable de los recursos.
    - Reto medioambiente. Calcula tu propia Huella de Carbono y tu Huella Hídrica.
    - Día del Medioambiente, realizando un evento con los Embajadores y miembros del Club de Medioambiente de VINCI Energies Spain.
    - Campaña de concienciación sobre la correcta segregación de los residuos de oficina.

# CUESTIONES SOCIALES

# 4



## 4. Cuestiones sociales

### 4.1 Empleo

#### 4.1.1 Distribución por género y contrato

Todas las tablas de la sección de empleo toman como referencia el personal de la empresa a 31 de diciembre.

Distribución de empleados por género

Categoría profesional	2024			2023		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Dirección / GN	0	7	7	0	8	8
Responsable / RN	1	13	14	1	12	13
JO / Técnico Producción	8	27	35	4	24	28
Administrativos	21	15	36	18	19	37
Personal de obra	4	179	183	6	175	181
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>241</b>	<b>275</b>	<b>29</b>	<b>238</b>	<b>267</b>

GN: Gerente de Negocio; RN: Responsable de Negocio; JO: Jefe de Obra

Distribución de empleados por tipo de contrato

Categoría profesional	2024				2023			
	Indefinido	Temporal	Jub.	Total	Indefinido	Temporal	Jub.	Total
Dirección / GN	7	0	0	7	8	0	0	8
Responsable / RN	14	0	0	14	13	0	0	13
JO / Técnico Producción	34	1	0	35	28	0	0	28
Administrativos	34	1	1	36	34	2	1	37
Personal de obra	175	4	4	183	174	5	2	181
<b>Total</b>	<b>264</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>275</b>	<b>257</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>267</b>

GN: Gerente de Negocio; RN: Responsable de Negocio; JO: Jefe de Obra

## 4. Cuestiones sociales

### 4.1 Empleo

#### 4.1.2 Distribución por edad y tipo de contrato

A lo largo de 2024 no se han realizado contratos a tiempo parcial.

Distribución de empleados por edad

Distribución de empleados por edad	2024			2023		
	M	H	Total	M	H	Total
≤ 25 años	6	22	28	3	25	28
26 a 35 años	14	40	54	12	40	52
36 a 45 años	8	54	62	9	61	70
46 a 55 años	6	74	80	5	66	71
56 a 65 años	0	51	51	0	46	46
<b>Plantilla al final del año</b>	<b>34</b>	<b>241</b>	<b>275</b>	<b>29</b>	<b>238</b>	<b>267</b>

Distribución de empleados por tipo de contrato

Plantilla total por tipo de contrato, sexo y edad	2024			2023		
	M	H	Total	M	H	Total
<b>en contrato indefinido</b>	<b>31</b>	<b>233</b>	<b>264</b>	<b>29</b>	<b>228</b>	<b>257</b>
De 16 a 25 años	4	19	23	3	18	21
De 26 a 35 años	14	40	54	12	40	52
De 36 a 45 años	8	54	62	9	61	70
De 46 a 55 años	5	74	79	5	66	71
Más de 55 años	0	46	46	0	43	43
<b>en contrato temporal</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>7</b>
De 16 a 25 años	2	3	5	0	7	7
De 26 a 35 años	0	0	0	0	0	0
De 36 a 45 años	0	0	0	0	0	0
De 46 a 55 años	1	0	1	0	0	0
Más de 55 años	0	0	0	0	0	0
<b>en contrato jubilado parcial</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
Más de 55 años	0	5	5	0	3	3
<b>Total al final del periodo</b>	<b>34</b>	<b>241</b>	<b>275</b>	<b>29</b>	<b>238</b>	<b>267</b>

## 4. Cuestiones sociales

### 4.1 Empleo

#### 4.1.3 Distribución por antigüedad y contrato

Distribución de empleados por antigüedad

Plantilla por antigüedad	2024			2023		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
< 1 año	10	27	37	7	48	55
1 a 5 años	14	89	103	10	79	89
6 a 10 años	3	40	43	4	26	30
11 a 15 años	1	9	10	2	13	15
16 a 20 años	3	31	34	4	31	35
21 a 25 años	2	25	27	2	30	32
≥ 26 años	1	20	21	0	11	11
<b>Plantilla al final del año</b>	<b>34</b>	<b>241</b>	<b>275</b>	<b>29</b>	<b>238</b>	<b>267</b>

Distribución de contratos laborales

Plantilla total por tipo de contrato	2024			2023		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Plantilla total en contrato indefinido	31	233	264	29	228	257
Plantilla total en contrato temporal	3	3	6	0	7	7
Plantilla total en contrato jubilado parcial	0	5	5	0	3	3
<b>Total al final del periodo</b>	<b>34</b>	<b>241</b>	<b>275</b>	<b>29</b>	<b>238</b>	<b>267</b>

## 4. Cuestiones sociales

### 4.1 Empleo

#### 4.1.4 Incorporaciones y bajas no voluntarias

Número de incorporaciones desglosado por edad y género

Número de incorporaciones	2024			2023		
	M	H	Total	M	H	Total
≤ 25 años	5	13	18	2	24	26
26 a 35 años	5	9	14	4	12	16
36 a 45 años	0	9	9	1	13	14
46 a 55 años	1	7	8	0	7	7
56 a 65 años	0	1	1	0	1	1
<b>Total al final del periodo</b>	<b>11</b>	<b>39</b>	<b>50</b>	<b>7</b>	<b>57</b>	<b>64</b>

Bajas no voluntarias por categoría y género

Categoría profesional	2024			2023		
	M	H	Total	M	H	Total
Dirección / GN	0	0	0	0	0	0
Responsable / RN	0	0	0	0	0	0
JO / Técnico Producción	0	1	1	0	3	3
Administrativos	0	0	0	0	1	1
Personal de obra	0	1	1	0	11	11
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>15</b>

GN: Gerente de Negocio; RN: Responsable de Negocio; JO: Jefe de Obra

Bajas no voluntarias por edad y sexo

Distribución de empleados por edad	2024			2023		
	M	H	Total	M	H	Total
≤ 25 años	0	0	0	0	3	3
26 a 35 años	0	0	0	0	0	0
36 a 45 años	0	1	1	0	8	8
46 a 55 años	0	1	1	0	2	2
56 a 65 años	0	0	0	0	2	2
<b>Plantilla al final del año</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>15</b>

## 4. Cuestiones sociales

### 4.1 Empleo

#### 4.1.5 Manifiesto VINCI

##### **Compromiso N°8 ¡juntos, compartamos los frutos de nuestros resultados!**

Reunidos, nuestros colaboradores son el principal accionista de VINCI. Queremos compartir con nuestros asalariados del mundo entero los frutos de nuestro crecimiento, gracias al accionariado asalariado y a los mecanismos adecuados de reparto de beneficios.

***Nos comprometemos, allí donde sea posible, a que 100% de los asalariados de VINCI dispongan de un dispositivo de reparto de nuestro éxito económico.***



¡juntos,  
compartamos  
los frutos  
de nuestros  
resultados!

## 4. Cuestiones sociales

### 4.1 Empleo

#### 4.1.5 Manifiesto VINCI

##### *COMPARTIR LOS FRUTOS DE NUESTRO DESEMPEÑO*

##### **VINCI se compromete a:**

- *Allí donde sea posible, velar por que el 100% de los asalariados de VINCI se beneficie de un dispositivo de reparto de nuestro éxito económico.*

##### **Ámbitos de actuación**

- *Dispositivos de remuneración variable colectiva (ej.: participación en el capital y en los beneficios, otros incentivos colectivos).*
- *Ahorro salarial, accionariado asalariado.*
- *Dispositivos de protección social (protección, salud, pensiones).*
- *Dispositivos de remuneración (fija y variable) individual.*

##### **Repercusión en el desempeño global**

- *Factores de cohesión en el seno de la empresa.*

- *Desarrollo del atractivo externo y fidelización de los asalariados.*
- *Refuerzo del sentimiento de pertenencia al Grupo VINCI.*
- *Factor de motivación de los asalariados implicados en el desempeño del Grupo.*

##### **Acciones evaluadas**

- *Respetar las exigencias reglamentarias.*
- *Hacer explícito, equitativo y transparente el establecimiento de un salario básico, los aumentos e incentivos colectivos e individuales basados en criterios económicos y empresariales, integrando progresivamente los criterios relacionados con el Manifiesto.*
- *Promover los dispositivos de remuneración variable relacionados con el desempeño de la empresa.*
- *Proponer una protección social para todos.*

## 4. Cuestiones sociales

### 4.1 Empleo

#### 4.1.6 Remuneraciones

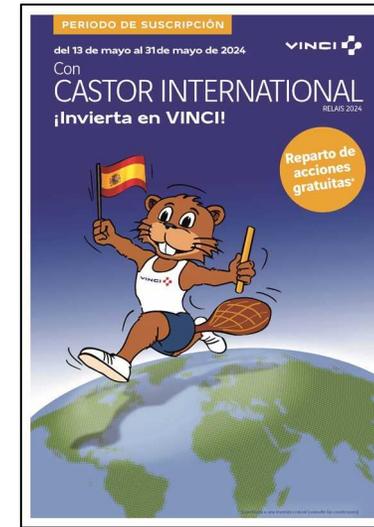
TECUNI cuenta con una política retributiva diseñada en el marco de la normativa específica aplicable al sector energético, buscando el alineamiento de los intereses de sus empleados/as y accionistas con una gestión prudente del riesgo. Esta política se adapta en cada momento a lo que establecen las normas legales aplicables. El modelo retributivo aplicable con carácter general a toda la plantilla de la empresa se materializa a través de dos elementos diferenciados:

- Una retribución fija, que tiene en cuenta el nivel de responsabilidad, las funciones desarrolladas y la trayectoria profesional de cada empleado, así como los principios de equidad interna, constituyendo una parte relevante de la compensación total. La concesión y el importe de la retribución fija se basan en criterios objetivos predeterminados y no discrecionales.
- Una retribución variable constituida por aquellos pagos o beneficios adicionales a la retribución fija, monetarios o no, que giran sobre parámetros variables. Esta retribución deberá estar ligada, con carácter general, a la consecución de objetivos y/o productividad, y tendrá en cuenta los riesgos actuales y futuros.

La empresa cuenta además con un Plan de Retribución Flexible, voluntario para el empleado, como medida de retención del talento (Plan de Acciones Castor, Ticket guardería, Ticket restaurante, etc.).

La política de remuneraciones promueve un trato igualitario entre hombres y mujeres que no establezca ni fomente la diferenciación salarial.

TECUNI no aporta datos salariales por confidencialidad y por estrategia de compañía.



## 4. Cuestiones sociales

### 4.1 Empleo

#### 4.1.7 Brecha salarial

TECUNI dispone de una estructura salarial que rige las relaciones laborales actuales y futuras que solo admite pequeñas oscilaciones que en ningún caso superan el 25% de variación entre puestos. Debemos tener en cuenta que TECUNI tiene 4 centros de trabajo, a los que les afectan 4 convenios diferentes: Bizkaia, Gipuzkoa, Cantabria y Madrid; por lo que los salarios de los trabajadores para un mismo puesto pueden oscilar en función de las estructuras salariales que contemplen los convenios colectivos de aplicación de las distintas provincias en las que tenemos presencia.

Por otro lado, la compañía cuenta con empleados/as altamente cualificados/as y con una antigüedad media de más de 9,82 años desarrollando determinadas funciones y que pueden tener salario superior —al tener complementos ad personam— que el de otros compañeros con menor responsabilidad dentro de la estructura del Departamento o Unidad de Negocio o recién incorporados.

Como en resto de puntos que hemos tratado en este documento, en la retribución también se observa una diferencia de salario entre géneros que se detalla a continuación:

Para este cálculo se han tenido en cuenta las escalas de clasificación (registro retributivo). La brecha salarial que supera el 25% en la escala 7, tiene justificación en los conceptos extrasalariales, puesto que al haber muchos más hombres que mujeres en este grupo, las variables son mayores en el primero tanto por cantidad como por tipo de trabajo desarrollado por estos (nocturnidades, retenes, etc.).

Brecha salarial

Escala	Salarios Total Equiparado Promedio
1 – Directores / GN	N/A
2 – RN / Coord. Y Resp. de Dpto.	-10%
3 –Jefe de Proyecto	13%
4 - RAF / Comerciales...	18%
5 – Técnicos / Of. 1ª - Jefes de Equipo	4%
6 – Of. 1ª - Operarios	N/A
7 – Of. 2ª / Chóferes	26%
8 – Of. 3ª / Auxiliares	1%
9 – Aprendices	9%

GN: Gerente de Negocio; RN: Responsable de Negocio; RAF: Responsable Analítico Financiero; Of.: Oficial.

N/A: No se puede comparar porque no hay mujeres en esa escala.

## 4. Cuestiones sociales

### 4.1 Empleo

#### 4.1.8 Política de desconexión digital

TECUNI vela por el derecho de sus colaboradores a la desconexión digital, de acuerdo con lo establecido en la ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de datos personales y garantía de derechos digitales. TECUNI dispone de una Política de desconexión digital que garantiza este derecho de acuerdo con las siguientes consideraciones:

- El derecho a la desconexión digital de los trabajadores.
- El compromiso del uso adecuado de los medios informáticos y tecnológicos por parte de los trabajadores
- La convocatoria de reuniones de trabajo dentro del horario laboral.
- Garantizar a los trabajadores el cumplimiento de esta política durante el período vacacional, permisos, incapacidades, excedencias y durante el descanso diario y semanal.
- Estas medidas no aplican en circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio empresarial o del negocio
- Garantizar el cumplimiento de esta política a los trabajadores que ejerzan su actividad de manera presencial o a distancia.
- Implementar medidas de sensibilización sobre la desconexión digital.
- No sancionar disciplinariamente a los trabajadores que ejerzan su derecho a la desconexión digital.

## 4. Cuestiones sociales

### 4.1 Empleo

#### 4.1.9 Accesibilidad a personas con discapacidad

Evolución de los empleados con discapacidad en TECUNI España durante los últimos años:

Personas con discapacidad		
2024	2023	2022
1	2	3

Es de vital importancia reseñar el hecho de que el sector en el que TECUNI presta servicios es un sector en el que es necesaria mucha mano de obra, ya que en gran medida los contratos firmados con nuestros clientes obedecen a mantenimiento, adecuación y mejoras en la red eléctrica.

Dicho ello, es importante reseñar que la plantilla media operativa de la sociedad supone aproximadamente el 70% de la totalidad de ésta, por lo que la necesidad de contratación suele producirse en este grupo profesional.

También es relevante clarificar que el grueso de los contratos mercantiles que TECUNI tiene su origen en licitaciones, por lo que en la mayoría de los casos opera la subrogación, y debe mantenerse el empleo de los trabajadores que anteriormente prestaban servicios en la otra adjudicataria para dicho servicio.

Adicional a todo lo anterior, cabe destacar que el perfil profesional de los operarios de mantenimiento de redes eléctricas es muy específico y cuesta mucho trabajo poder cubrir las pocas vacantes que se producen.

Por ello, debido al contexto en el que nos encontramos, la medida adoptada consiste en la firma de un acuerdo marco y/o un contrato civil o mercantil con varios centros especiales de empleo para la prestación de un servicio ajeno y accesorio a la actividad normal de la empresa.

Concretamente se celebran varios contratos mercantiles con los centros especiales de empleo, que se detallan en el capítulo 7, *Sociedad*.

## 4. Cuestiones sociales

### 4.2 Organización del trabajo

#### 4.2.1 Políticas y control horario del tiempo de trabajo

TECUNI tiene establecida su jornada ordinaria calculada para cada delegación, teniendo en cuenta sus festivos y, siempre atendiendo a no superar la jornada máxima anual establecida en los convenios sectoriales que le son de aplicación.

Las personas colaboradoras tienen esta información a su disposición en los calendarios laborales publicados cada año en la intranet.

Adicionalmente cuenta con una serie de calendarios específicos con horarios especiales donde se contemplan las condiciones para la realización de trabajos fuera del horario habitual.

El control horario de presencia se realiza a través de una aplicación web, accesible tanto desde el PC, como desde el móvil profesional o con aparatos de marcado en determinados puntos de las instalaciones de la empresa.

## 4. Cuestiones sociales

### 4.2 Organización del trabajo

#### 4.2.2 Absentismo

A continuación, se presentan las horas de absentismo por permisos retribuidos:

Absentismo del personal

Absentismo	Horas 2024	Horas 2023	Horas 2022
Baja enfermedad común / accidente	18.339	15.883	15.902
Permisos por nacimiento de hijo (paternidad / maternidad)	2.070	3.616	2.162
Otras licencias retribuidas	3.649	2.215	2.025
<b>Total General</b>	<b>24.057</b>	<b>21.714</b>	<b>20.089</b>



## 4. Cuestiones sociales

### 4.2 Organización del trabajo

#### 4.2.3 Medidas de conciliación

Durante este año se ha continuado con la medida implantada en años anteriores para favorecer la conciliación laboral y familiar de la flexibilidad horaria, permitiendo a las personas que forman parte de la plantilla de la compañía disponer de una horquilla horaria en la que podrán modificar la hora de llegada, almuerzo y salida, adaptándola a sus necesidades.

Se establece calendarios laborales, en los que se distribuye de manera irregular la jornada para poder fijar jornadas intensivas y/o reducidas en meses de verano. A continuación, se presentan las principales medidas relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral que se lleva a cabo en la empresa:

- Adaptación de la jornada de trabajo, flexibilidad.
- Tres meses de jornada intensiva.
- Premisos retribuidos.
- Permisos por cuidado de lactante.
- Permisos por cuidado de hijo/familiar.
- Movilidad geográfica y agrupación familiar en la empresa.
- Trabajo híbrido, una forma de teletrabajo.

## 4. Cuestiones sociales

### 4.3 Salud y seguridad

#### 4.3.1 Manifiesto VINCI

##### **Compromiso N.º 5 ¡Juntos, consigamos el «cero accidentes»!**

Nos negamos a aceptar los accidentes laborales como una fatalidad. Nuestra dirección tiene la responsabilidad de reunir las condiciones que garanticen la integridad física y la salud de todas las personas presentes en nuestras obras y explotaciones.

***Nos comprometemos a perseguir el objetivo de «cero accidentes».***



¡Juntos,  
consigamos  
el «cero  
accidentes»!

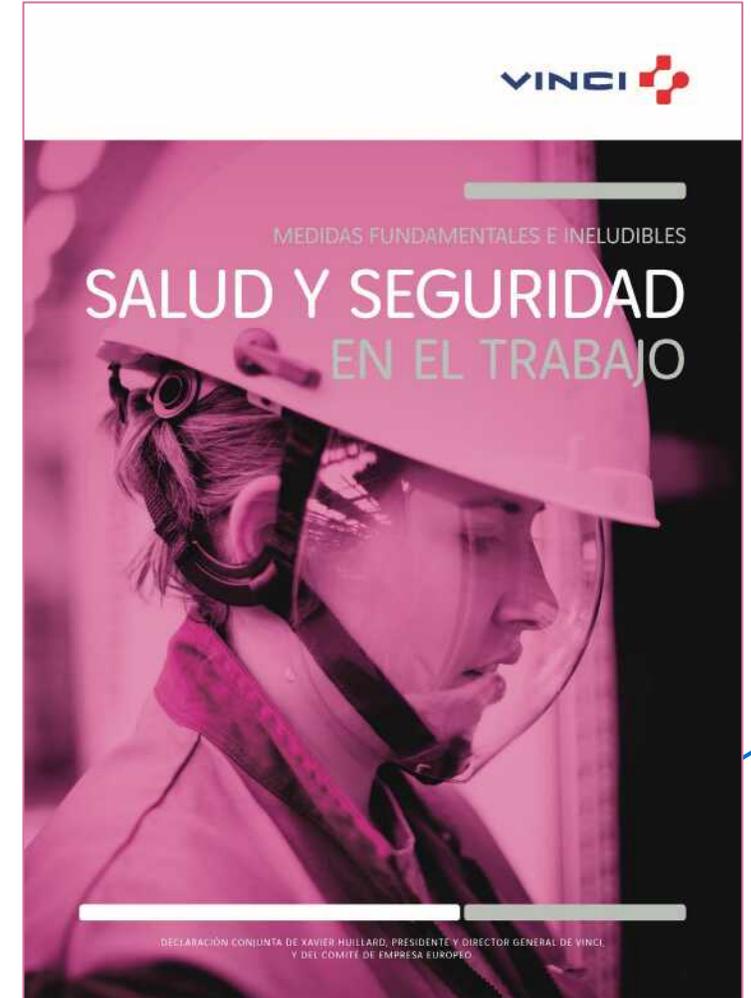
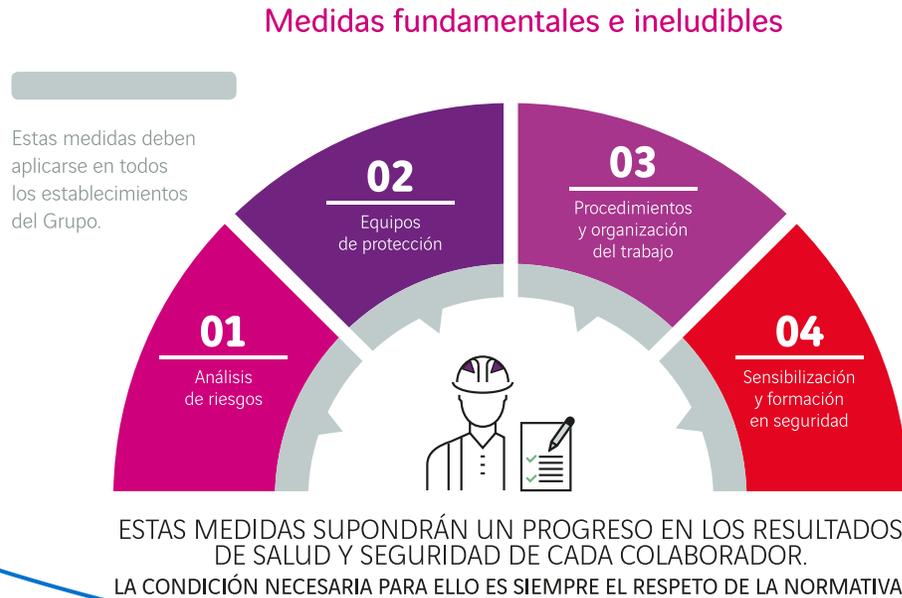
## 4. Cuestiones sociales

### 4.3 Salud y seguridad

#### 4.3.1 Manifiesto VINCI

Según la declaración conjunta de Xavier Huillard, Presidente y Director General, y del Comité de Empresa Europeo de VINCI, sobre las **Medidas fundamentales e ineludibles en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo**:

*“Esta declaración manifiesta nuestra convicción compartida de que solo es posible avanzar con la participación de todos los colaboradores y sus representantes, a través de la promoción de nuestra cultura de la seguridad.”*



## 4. Cuestiones sociales

### 4.3 Salud y seguridad

#### 4.3.1 Manifiesto VINCI

*GARANTIZAR LA SALUD, LA SEGURIDAD DE TODOS Y LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO*

##### **VINCI se compromete a:**

- *Garantizar la integridad física y la salud de las personas presentes en nuestras obras y explotaciones: nos comprometernos a perseguir el objetivo del “cero accidentes”.*

##### **Ámbitos de actuación**

- *Seguridad del personal de VINCI, de los subcontratistas y de los clientes / usuarios de las infraestructuras.*
- *Lucha contra la penosidad.*
- *Prevención de las enfermedades profesionales.*
- *Bienestar y calidad de vida en el trabajo.*

##### **Repercusión en el desempeño global**

- *Un factor de cohesión, eficacia y calidad de nuestros equipos en las obras y explotaciones.*
- *El director y la empresa velarán por el respeto de la salud y la seguridad de sus colaboradores.*

- *Los buenos resultados en materia de seguridad forman parte de las exigencias legales y son un criterio de selección de los clientes.*
- *Evitar un accidente significa evitar costes para la empresa y la sociedad.*

##### **Acciones evaluadas**

- *Analizar los riesgos de las situaciones laborales.*
- *Desarrollar un reporting fiable y exhaustivo de los accidentes laborales e incluirá a los subcontratistas.*
- *Formar/ sensibilizar a todos los intervinientes (equipos, subcontratistas, trabajadores temporales, colaboradores) en la obra acerca de las reglas de seguridad, la seguridad en el trabajo y la prevención de los accidentes laborales.*
- *Desarrollar acciones específicas y voluntarias para prevenir y reducir los accidentes.*
- *Desarrollar el acompañamiento de los asalariados víctimas de accidentes laborales o de enfermedades profesionales.*
- *Definir una estrategia en materia de salud y calidad de vida en el trabajo.*

## 4. Cuestiones sociales

### 4.3 Salud y seguridad

#### 4.3.2 Política

TECUNI cumple con el Convenio Colectivo del Metal de cada provincia donde tiene centros de trabajo. En ellos se recogen, en sus articulados, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales.

La Política de Prevención de Riesgos Laborales de TECUNI refleja los compromisos en materia de seguridad y salud laboral y definen los principios que deben inspirar las actuaciones de la organización en esta materia.

Para disminuir el número de accidentes y mejorar las condiciones de seguridad en el trabajo, TECUNI dispone, además de la citada política, de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, conforme a ISO 45001, alineándose con las políticas corporativas del Grupo y con los estándares internacionales más exigentes.

Organización de la prevención en TECUNI: la modalidad preventiva es de un Servicio de Prevención Propio que cubre las especialidades de ergonomía y psicología e higiene industrial, así como un Servicio de Prevención Ajeno que cubre las especialidades de seguridad en el trabajo y vigilancia de la salud.

Adicionalmente, la organización ha superado de manera satisfactoria la certificación de auditoría legal del sistema de prevención de riesgos laborales que se rige por la Ley 31/1995, la Ley 54/2003 y el RD 604/2006.

## 4. Cuestiones sociales

### 4.3 Salud y seguridad

#### 4.3.3 Sistema implantado

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud de TECUNI es la herramienta de mejora continua, que incluye el conocimiento, a través del seguimiento de este y las lecciones aprendidas, de todos los eventos relacionados con la seguridad y salud, para prevenir su repetición. Además, el sistema parte del principio de que los subcontratistas y proveedores son nuestros colaboradores y TECUNI les hace partícipes de su cultura preventiva, siendo tan exigentes con ellos como TECUNI consigo mismo.

TECUNI dispone de procedimientos específicos que conforman el sistema de gestión, implantados y auditados externamente de forma anual. Dicho sistema nos ayuda también al cumplimiento de los requisitos legales y de las expectativas de mejora continua de la actividad en esta materia.

Durante los últimos años se está intentando implantar una cultura de la seguridad sólida que requiere la acción diaria de todos. Para ello se han creado los 6 pilares de nuestra cultura de seguridad.



Liderazgo  
ejemplar



Transparencia



Comunicación:  
aprender y compartir



Compromiso



Percepción  
del riesgo



Comprensión de los  
procedimientos

## 4. Cuestiones sociales

### 4.3 Salud y seguridad

#### 4.3.4 Medidas adoptadas

Desde VINCI se promueve anualmente la semana de la seguridad "Safety Week". En 2024, se celebró del 13 al 17 de mayo. En esa semana todas las empresas de VINCI organizaron distintas iniciativas y actividades de promoción de la seguridad y salud.



El tema escogido estaba relacionado con la cultura de seguridad y sus 6 pilares. El objetivo principal era reflexionar y tomar conciencia de que la cultura de seguridad se construye entre todos, mediante las pequeñas acciones diarias.

Entre las acciones llevadas a cabo por TECUNI, cabe destacar:

- Acciones de comunicación.
  - Newsletter del Club de Seguridad.
  - Campañas políticas escaleras y equipos de corte.
  - Jornada de concienciación sobre Seguridad Vial "Stop Accidentes".
  - Taller de concienciación con Veteranos.
  - Taller de planificación con Mandos Intermedios.
  - Taller de Recursos Preventivos para Mandos.
  - Taller de Recursos Preventivos para Operarios.
  - Elaboración y gestión de HIPO´s.
  - Campaña MC Mutual "Cultura Preventiva".
  - Campaña 5 Reglas Oro.
  - Campaña Trabajos en Proximidad de Maquinaria.
- Acciones de personas.
  - Seminario Safety Excellence para CLUB Encargados de Trabajo.
  - Proyecto Focus Group (difusión de procedimientos).
- Acciones de control.
  - Apoyo de empresa externa para visitas de Seguridad por parte de SGS.
  - Controles de condiciones de trabajo departamentos Seguridad y Salud.

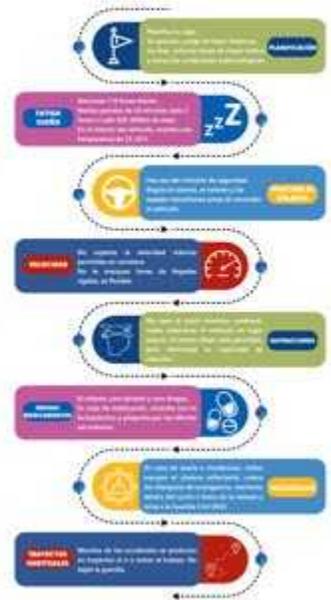
## 4. Cuestiones sociales

### 4.3 Salud y seguridad

#### 4.3.5 Campañas de sensibilización

En 2024 se realizaron tres campañas de sensibilización: *Mejor que llegar es volver*, *Las 5 Reglas de Oro* y *Conducta Segura con MC Mutual*.

#### MEJOR QUE LLEGAR, ES VOLVER



#### LAS CINCO REGLAS DE ORO

APLICA CORRECTAMENTE ESTAS REGLAS Y UTILIZA TODOS LOS EPIS ESPECÍFICOS CONTRA RIESGO ELÉCTRICO

- 1** Apertura y corte efectivo de todas las fuentes de tensión
- 2** Enclavamiento o bloqueo y señalización de los aparatos de corte en posición de apertura
- 3** Verificación de la ausencia de tensión
- 4** Poner a tierra y en cortocircuito
- 5** Señalización y delimitación de la zona de trabajo

Si alguna de ellas no se puede aplicar, ¡STOP!  
Debes considerar el trabajo como **TRABAJO EN TENSIÓN**



CON LA SALUD LABORAL CONTIGO  
CON LAS PERSONAS

## 4. Cuestiones sociales

### 4.3 Salud y seguridad

#### 4.3.6 Accidentes y enfermedades profesionales

A continuación, se muestran los datos obtenidos en los dos últimos años; se ha calculado el IF considerando únicamente los accidentes con baja:

Índices de seguridad y salud laboral

Índices	2024			2023			2022		
	M	H	Global	M	H	Global	M	H	Global
Índice de Frecuencia	IF = 0	IF = 2,77	IF = 2,39	IF=2,45	IF=4,89	IF=7,34	IF=0	IF=8,28	IF=8,28
Índice de Gravedad	IG = 0	IG = 0,62	IG = 0,53	IG=0,01	IG=0,68	IG=0,68	IG=0	IG=0,77	IG=0,77

IF= N.º accidentes con baja x1Millón / N.º total horas trabajadas

IG= N.º jornadas perdidas por accidente de trabajo x1000 / N.º total horas trabajadas

(En ningún caso se contabilizan los accidentes In Itinere)

Otros índices de seguridad y salud laboral

Índices	2024	2023	2022
Realización de formaciones en SyS	4.745 h	6.548 h	4.379 h
Reconocimientos médicos	276	268	230

Accidentes in itinere

Desagregados	2024	2023	2022
Hombre	2	0	0
Mujer	1	0	0

En las últimas tres anualidades no se han registrado enfermedades profesionales en TECUNI.

## 4. Cuestiones sociales

### 4.4 Relaciones sociales

#### 4.4.1 Participación y consulta, libertad de asociación y representación y convenios colectivos

Los canales de participación y consulta de TECUNI están definidos en los procedimientos pertenecientes al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud de los Trabajadores.

El canal principal es el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo que se constituye de forma paritaria entre la empresa y la representación de los trabajadores. Entre sus funciones se encuentra la de promover y fomentar la cooperación de los colaboradores en la aplicación de la normativa referente a Prevención de Riesgos Laborales, transmitir toda la información relativa a prevención que deba ser comunicada a los colaboradores e informar a los colaboradores de las cuestiones en las que la empresa solicita la participación del trabajador.

El resto de los canales de participación y consulta, disponibles para toda la plantilla, son:

- Propuestas de mejora canalizadas por los sistemas de gestión.
- Buzón de sugerencias.
- Sistema Interno de Información.

En TECUNI se mantiene un diálogo permanente con los representantes de los trabajadores, a través del cual se procura mantener un espacio de colaboración del que se beneficien tanto la empresa como sus empleados, respetando de este modo los derechos de información y consulta y negociando, en caso de que fuera necesario, las condiciones de los trabajadores.

El 100% de la plantilla se rige por los distintos convenios colectivos provinciales del metal.

## 4. Cuestiones sociales

### 4.5 Formación

#### 4.5.1 Objetivo

El objetivo de VINCI Energies y TECUNI es crear un entorno que permita a cada individuo desarrollar plenamente sus habilidades. Nuestra política de formación está dirigida a desarrollar sus competencias y profundizar en sus proyectos de carrera en el Grupo: formación, proceso de integración (especialmente la inserción de jóvenes) y movilidad.

En VINCI Energies y TECUNI se presta una atención especial al plan de carrera profesional y al desarrollo de las habilidades de nuestra plantilla, mediante las siguientes acciones:

- **Entrevista Individual Management (EIM):** Los empleados del área técnica o de oficina, tienen la oportunidad de impulsar sus objetivos y su carrera con su supervisor en una entrevista de gestión personal. Esta entrevista está diseñada para desarrollar una mayor comprensión en profundidad entre trabajador/a y el supervisor y mejorar la confianza mutua. Durante esta entrevista, se revisa el año anterior y se fijan los objetivos para el próximo año. El supervisor y la persona trabajadora también debaten sobre el posible desarrollo de la carrera, las necesidades de formación y las posibles solicitudes de movilidad. Este enfoque coordinado permite hacer coincidir las necesidades del Grupo con las aspiraciones de su plantilla. Para el personal de obra, no se especifica esta herramienta, pero se les brinda la oportunidad de poner en conocimiento de su encargado o encargada sus necesidades e inquietudes que se trasladan al Director de Negocio quien valora qué posibilidades de promoción o aumento salarial tiene la persona trabajadora en cuestión, alineándolas en su presupuesto anual del año siguiente.
- **Plan de formación:** proporcionar formación a la plantilla en cada etapa de su vida laboral. Se considera una inversión esencial. Permite a las unidades de negocio reforzar su posición y preparar a sus equipos para abordar los retos actuales y futuros. Además de los planes de formación anuales propios, entre los que se destaca la gran carga de formaciones en seguridad, La Academia VINCI Energies, imparte cerca de 700 sesiones de formación, a la que asisten aproximadamente 10.000 empleados del grupo. Situada en Montesson (Francia), con una superficie de 1.200 m<sup>2</sup>, dispone de una red que abarca todo el mundo: Reino Unido, Países Bajos, Alemania, España, Portugal, Brasil, etc. Además, se cuenta con el Instituto Omexom Spain para impartir formación específica y técnica de nuestro negocio.

## 4. Cuestiones sociales

### 4.5 Formación

#### 4.5.2 Selección y carreras profesionales

En 2024 se incorporaron profesionales de toda índole, en consonancia al crecimiento y las nuevas necesidades que se han originado en la empresa. Además, se ha reforzado la movilidad interna a lo largo del año, reubicando a los y las profesionales en puestos de trabajo que se adaptan mejor a sus capacidades y/o aspiraciones, dando una oportunidad de crecimiento en las áreas en las que desean desarrollarse y optimizando la aportación de las personas.

Apostamos por programas que permitan desarrollar a nuestros colaboradores una carrera profesional. Estos programas de formación son fruto de intercambios entre profesionales expertos internos y externos que garantizan que el contenido de la formación sigue siendo pertinente a lo largo de todo el programa. Parte de la formación está a cargo de los empleados del Grupo: Gerentes de Negocio, personal de prevención, personal administrativo y contable, etc. Esta transmisión del conocimiento es vital en la cultura de VINCI Energies.

Movilidad: una oportunidad para progresar. Todos los empleados pueden aspirar a mejorar y progresar en el transcurso de su carrera. Un grupo como VINCI Energies anima a todas las personas trabajadoras a expresar sus deseos y ofrece muchas oportunidades de carrera profesional: movilidad entre las distintas unidades de negocio del Grupo, nuevos ambientes de trabajo, diferentes actividades comerciales, nuevas responsabilidades, etc. Dentro de VINCI Energies, la movilidad fomenta la creación de redes de habilidades y contribuye al intercambio y a la difusión de ideas constructivas. Un proyecto de movilidad exitoso beneficia a todas las partes interesadas.

El nuevo modelo de gestión de personas se ha adaptado a las políticas del grupo VINCI Energies y se seguirá organizando durante el próximo año.

## 4. Cuestiones sociales

### 4.5 Formación

#### 4.5.3 Horas de formación

Disponer de una plantilla formada, y en constante adaptación a los nuevos requerimientos a los que se debe estar preparado el sector, es una apuesta estratégica de la compañía para alcanzar la exigencia interna en cuanto a los estándares de calidad y competitividad. La prioridad de formación sigue siendo desarrollar una cultura de aprendizaje continuo e interno.

Las horas de formación impartidas a la plantilla ha sido inferior el 2024 frente a 2023. Esto es debido a que pese a haber más personal, no se han requerido tantas formaciones de reciclaje del personal de obra en área de prevención de riesgos. Respecto al número de horas impartido a hombres y mujeres, se aprecia una evidente diferencia ya que mayoritariamente la plantilla son hombres. Gracias al esfuerzo que la empresa realiza diariamente para facilitar la inclusión de mujeres en el mundo de la industria, se han incorporado a la plantilla más mujeres y se ha intentado dar algo más de formación a este colectivo, 100 horas más anuales respecto al año 2023.

Horas de formación

Categoría	2024			2023		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Managers	57	640	697	76	912	988
No Managers	803	5.170	5.973	684	5.578	6.262
<b>Horas Totales</b>	<b>860</b>	<b>5.810</b>	<b>6.670</b>	<b>760</b>	<b>6.490</b>	<b>7.250</b>

Ratio Horas / Plantilla

Indicador	2024	2023	Diferencia
N.º de Horas	6.670	7.250	8,00%
Plantilla Media Anual	273,8	262,2	4,44%
<b>Ratio Horas / Plantilla</b>	<b>24,36</b>	<b>27,65</b>	<b>11,90%</b>

## 4. Cuestiones sociales

### 4.5 Formación

#### 4.5.4 Tipología de formación

En cuanto a las diferentes tipologías por las que se ha dividido la formación impartida, cabe destacar una disminución en la formación de Administración y Apoyo y en formación para Management; esto es debido a que el personal Manager ha sido formado en años anteriores y por tanto se ha dedicado más esfuerzo en formar al resto de la plantilla.

También remarcamos un aumento en varias áreas, observando un aumento importante en la formación en Ética y Vigilancia en el que VINCI ha sido el impulsor principal para que la plantilla se forme debidamente en esta temática gracias a píldoras formativas. La formación en idiomas sigue siendo importante y cada vez la realizan más personal en puestos clave, siendo imprescindible para desenvolverse en un entorno internacional como es nuestro caso.

Formación por áreas

Indicador	2024	2023
Higiene y Seguridad	5.053	5.035
Administración y apoyo	131	49
Management	82	348
Lingüística	626	581
Medioambiente	12	13
Actividad Técnica	224	1.127
Ética / vigilancia / diversidad / igualdad	543	40
Otros tipos	0	57
<b>Horas Totales</b>	<b>6.670</b>	<b>7.250</b>



## 4. Cuestiones sociales

### 4.6 Igualdad

#### 4.6.1 Manifiesto VINCI

##### **Compromiso N°6: ¡Juntos, obremos por la pluralidad y la igualdad de oportunidades!**

Nuestra cultura es una mezcla de orígenes y de experiencias. Nos oponemos a cualquier forma de exclusión, ya sea en la contratación, en las relaciones laborales o en la trayectoria profesional de nuestros colaboradores. Inculcamos esta exigencia a nuestros directivos y la trasladamos a nuestros proveedores y subcontratistas.

***Nos comprometemos a feminizar nuestra dirección y a extenderla aún más a personas de distintos orígenes.***



¡Juntos,  
obremos por  
la pluralidad y  
la igualdad de  
oportunidades!

## 4. Cuestiones sociales

### 4.6 Igualdad

#### 4.6.1 Manifiesto VINCI

##### *PROMOVER LA DIVERSIDAD Y LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES*

##### **VINCI se compromete a:**

- *Luchar contra toda forma de discriminación.*
- *Feminizar nuestra dirección y abrirla lo más ampliamente posible a personas de todos los orígenes: Objetivo "30/30/30": En 2030, el 30% de mujeres en puestos directivos y el 30% en los comités de dirección del Grupo.*

##### **Ámbitos de actuación**

- *Prevención de todas las formas de discriminación: género, edad, discapacidad, orígenes, orientación sexual, ...*
- *Promoción de la igualdad de oportunidades: acceso a la formación, ascensos, remuneración, etc.*
- *Acceso de la población local a los cargos directivos.*

##### **Repercusión en el desempeño global**

- *Factor de retención, motivación y atractivo del personal- Anticipación de sus necesidades frente a los retos del futuro y acompañamiento del cambio.*

- *Contribución al desarrollo de las competencias a nivel local, valorizable desde el plano comercial.*

##### **Acciones evaluadas**

- *Analizar la plantilla de la empresa y las prácticas en materia de diversidad e identificar las prácticas de riesgo.*
- *Desarrollar indicadores para medir la progresión de la diversidad en la plantilla.*
- *Analizar los procesos de RRHH (contratación, formación, promoción, movilidad, remuneración,...) para verificar que no sean discriminatorios.*
- *Formar/ sensibilizar a los directivos en materia de prevención de la discriminación y promoción de la igualdad de oportunidades (100% de directivos formados).*
- *Desarrollar acciones específicas y voluntarias para diversificar la plantilla.*
- *Definir una estrategia encaminada a promover la pluralidad y la igualdad de oportunidades.*

## 4. Cuestiones sociales

### 4.6 Igualdad

#### 4.6.2 Plan de igualdad

TECUNI declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad entre mujeres y hombres como principio estratégico.

Para llevar a cabo este propósito, TECUNI ha elaborado e implantado un plan de igualdad en el que se contemplan los objetivos y acciones a adoptar en materia de gestión de personas, en lo relacionado con sus condiciones laborales y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y, todo ello, mediante el correspondiente diagnóstico previo realizado de la situación de nuestra organización, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real.

El proceso de elaboración del plan fue impulsado por una Comisión Negociadora y con la asistencia técnica de una empresa homologada por Emakunde, el Instituto Vasco de la Mujer. Este trabajo cristalizó en el III Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2022-2025, de fecha 11 de enero de 2022, siendo finalmente registrado el 2 de agosto del mismo año.

## 4. Cuestiones sociales

### 4.6 Igualdad

#### 4.6.2 Plan de igualdad

El plan de igualdad establece los siguientes objetivos para poder integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de recursos humanos de TECUNI.

- **Área 1: Estrategia. Política de igualdad.**
  - Objetivo 1.1: Consolidar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la estrategia de TECUNI.
  - Objetivo 1.2: Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
- **Área 2: Acceso, selección y contratación.**
  - Objetivo 2.1: Garantizar procesos de selección sin discriminación por razón de sexo.
  - Objetivo 2.2: Potenciar la presencia de mujeres en los puestos en que esté subrepresentada.
- **Área 3: Formación y promoción.**
  - Objetivo 3.1: Aumentar la formación en igualdad en la plantilla.
  - Objetivo 3.2: Garantizar la promoción sin discriminación por sexo.
- **Área 4: Análisis retributivo.**
  - Objetivo 4.1: Garantizar una retribución salarial sin discriminatoria por razón de sexo.
- **Área 5: Fomento salud laboral y prevención de violencia y acoso sexual y acoso por razón de sexo.**
  - Objetivo 5.1: Desplegar el protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
  - Objetivo 5.2: Fomentar la salud laboral con perspectiva de género.
- **Área 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.**
  - Objetivo 6.1: Mantener el diálogo y las medidas de conciliación y flexibilidad.
- **Área 7: Comunicación e información.**
  - Objetivo 7.1: Reforzar el uso inclusivo de la comunicación escrita y visual, como herramienta de igualdad.
- **Área 8: Actividad de la organización, servicios y grupos de interés.**
  - Objetivo 8.1: Incorporar la igualdad como valor en la actividad externa de la organización.

## 4. Cuestiones sociales

### 4.6 Igualdad

#### 4.6.3 Manifiesto VINCI

##### **Compromiso N°7 ¡Juntos, fomentemos trayectorias profesionales duraderas!**

Concebimos nuestra relación con los asalariados a largo plazo. Practicamos una flexibilidad responsable, para que nuestros colaboradores puedan tener un recorrido profesional y personal equilibrado.

***Nos comprometemos a proponer perspectivas de formación y de movilidad a todos nuestros colaboradores, con miras a una empleabilidad duradera.***



¡Juntos,  
fomentemos  
trayectorias  
profesionales  
duraderas!

## 4. Cuestiones sociales

### 4.6 Igualdad

#### 4.6.3 Manifiesto VINCI

##### *DESARROLLAR RECORRIDOS PROFESIONAL DURADEROS*

##### **VINCI se compromete a:**

- *Proponer perspectivas de formación y movilidad a todos los colaboradores con una perspectiva de empleabilidad duradera.*

##### **Ámbitos de actuación**

- *Gestión previsional de los empleos y de las competencias.*
- *Gestión de la flexibilidad y del recurso al trabajo interino y a los contratos temporales.*
- *Gestión individual y colectiva de las organizaciones.*

##### **Repercusión en el desempeño global**

- *Apoyo indispensable para acompañar la evolución de las actividades y de las técnicas, para elaborar “ofertas globales” y para el desarrollo a escala internacional.*
- *Factor de retención y atractivo.*

- *Contribución al desempeño global de los colaboradores y a la mejora del clima social.*
- *Impacto positivo para el empleo y el desarrollo económico local, valorizable desde el plano comercial.*

##### **Acciones evaluadas**

- *Construir planes duraderos de desarrollo de los colaboradores para favorecer su evolución en la empresa, desarrollar su movilidad geográfica o funcional y ganar en responsabilidad.*
- *Disponer de las herramientas de medición cuantitativas y cualitativas necesarias para la formación, las entrevistas individuales de evaluación, la promoción interna y la movilidad.*
- *Gestionar de manera responsable la flexibilidad (recurso al trabajo interino y a los contratos temporales) y la reconversión exterior de las personas que llegan al término de su contrato.*

## 4. Cuestiones sociales

### 4.6 Igualdad

#### 4.6.4 Medidas adoptadas

Somos socios de la organización PWN Bilbao, que pertenece a PWN Global, una red mundial de personas que aceleran el liderazgo con equilibrio de género en los negocios y la sociedad, a través del desarrollo profesional y la creación de redes internacionales, intersectoriales, en línea y en persona.

Se ha trabajado con PWN Bilbao en un proyecto de Think Tank que saldrá a la luz a primeros de 2025.



También estamos adheridos a la Red denBBora Sarea, una iniciativa de colaboración público-privada, impulsada por el Ayuntamiento de Bilbao y la Diputación Foral de Bizkaia, para promover un cambio cultural en las organizaciones hacia una gestión de los usos del tiempo más saludable, igualitaria y eficiente, que facilite la conciliación y la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar, personal y social.

En 2024 se participó en un desayuno de trabajo: La medición de los usos del tiempo.

Acciones de sensibilización.

- 8 de Marzo Día Internacional de la Mujer.
- Mujeres con valores.
- Inclusion & Diversity Days.

Formación:

- Los fundamentos de la inclusión.
- Combatir el sexismo cotidiano.
- Diversidad: retos y oportunidades.
- Gestión inclusiva.
- Entender el sexismo cotidiano.

## 4. Cuestiones sociales

### 4.6 Igualdad

#### 4.6.5 Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo

TECUNI implantó en 2021 un protocolo de actuación para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. En este documento su rechazo unánime a cualquier manifestación de violencia y acoso sexual o por razón de sexo, ya sea del tipo físico, psicológico o moral, que se produzca en el lugar de trabajo o con motivo de la relación profesional que une a las personas involucradas, y se prohíbe formalmente cualquier tipo de violencia o acoso, fuera del tipo que fuera, a la vez que declara su firme compromiso de tolerancia cero al respecto, por lo que velará para prevenir este tipo de conductas y gestionar y resolver adecuadamente las reclamaciones y denuncias, si se produjeran.

El protocolo aúna dos tipos de medidas:

- Medidas preventivas
  - Promoción del principio de tolerancia cero a estas conductas.
  - Difusión adecuada del protocolo.
  - Sensibilización a la plantilla.
- Promover el principio de corresponsabilidad de todas las personas trabajadoras mediante la colaboración, implicación y vigilancia del comportamiento relacionado con este protocolo.
  - Medidas proactivas
  - Órgano de Control para el análisis de denuncias.
  - Canales de denuncia.
  - Investigación, resolución, comunicación y seguimiento.

En 2024 no ha habido denuncias por acoso sexual o por razón de sexo.

# DERECHOS HUMANOS

15



## 5. Derechos humanos

### 5.1 Guía VINCI de los derechos humanos

#### 5.1.1 Manifiesto VINCI

##### **Compromiso N°2 ¡Juntos, respetemos los principios éticos!**

La ética es un elemento central de nuestros contratos y de nuestra relación con los clientes.

Nuestras empresas cumplen nuestra Carta de ética en todas las partes del mundo.

***Nos comprometemos a que nuestras prácticas y las de nuestros subcontratistas sean completamente transparentes.***



¡Juntos,  
respetemos  
los principios  
éticos!

## 5. Derechos humanos

### 5.1 Guía VINCI de los derechos humanos

#### 5.1.1 Manifiesto VINCI

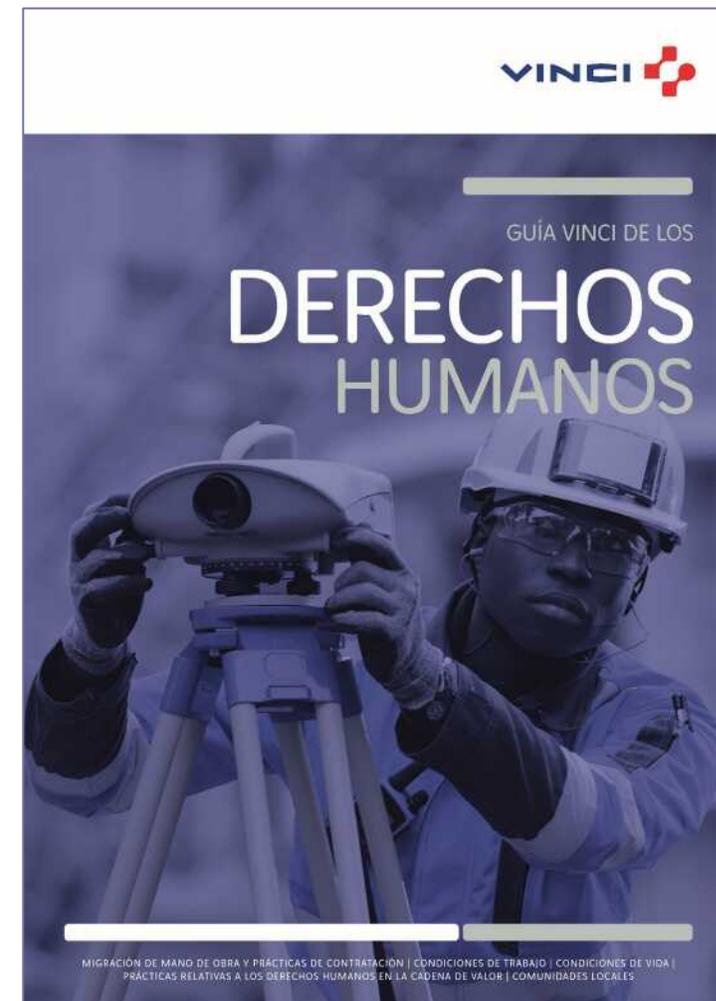
Según la **Guía VINCI de los Derechos Humanos**:

*“Somos un Grupo internacional presente en un número cada vez mayor de países, en los que contratamos un gran número de personas en nuestras obras y negocios, ya sea contratándolas directamente o a través de nuestros subcontratistas. Si bien el contexto institucional y el marco de trabajo pueden variar sensiblemente de un país al otro, **en todas partes debemos actuar respetando los derechos de esas personas, así como de las comunidades locales** que pueden verse afectadas por nuestros proyectos y actividades.*

*Para ello, nuestra voluntad es aplicar la reglamentación local, en todos los países en donde estamos presentes, en todos nuestros negocios y en nuestras empresas, así como una base común de principios y directrices en materia de derechos humanos.*

*Este conjunto común de principios y directrices se basa igualmente en:*

- *Compromisos que establecemos aplicando las normas internacionales a las cuales se ciñe el Grupo VINCI y sus empresas, en particular los Principios rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos.*
- *Reglas propias que hemos elaborado para esos textos básicos, traduciéndolos a la realidad de nuestros oficios y proyectos.”*



## 5. Derechos humanos

### 5.1 Guía VINCI de los derechos humanos

#### 5.1.2 Directrices VINCI

Nuestra reflexión colectiva nos ha permitido identificar cinco áreas en las cuales las actividades del Grupo VINCI pueden tener un impacto significativo sobre los derechos humanos.

Esas cinco áreas cubren el conjunto del ciclo de vida de los proyectos, desde la respuesta a las licitaciones, la preparación de los sitios de obras y la construcción, hasta las etapas de puesta en servicio y de explotación. En cada una de esas áreas, se identificaron situaciones concretas, así como las prácticas correspondientes por ejecutar, llamadas «directrices». Estas son propias del Grupo VINCI y pueden evolucionar en el tiempo.



## 5. Derechos humanos

### 5.2. Diligencia debida

#### **Una exigencia cada vez más importante en la sociedad civil.**

Se puede observar el crecimiento de las expectativas de las compañías dentro de la sociedad civil con relación a los derechos humanos. Esta se traduce en especial por la adopción en 2011 de los «Principios Rectores sobre empresas y derechos humanos de las Naciones Unidas», que imputan la responsabilidad a las empresas y a los Estados en ese tema, así como a las vías de recursos asequibles a las víctimas de violaciones de los derechos humanos.

Estos Principios Rectores de las Naciones Unidas, retomados por otras instituciones internacionales importantes, se consideran hoy como la referencia en materia de gestión con relación al impacto que tienen sobre los derechos humanos. Hacen énfasis en particular en la «debida diligencia» que deben ejercer las compañías en esta área, en particular las compañías internacionales que operan en países en los que se consideran que los derechos humanos están amenazados. En la actualidad, muchos gobiernos han incluido este concepto de debida diligencia en sus reglamentaciones nacionales.

## 5. Derechos humanos

### 5.3 Prevención de violaciones de los derechos humanos

*Los principios de VINCI en materia de derechos humanos se inscriben en la línea del Manifiesto VINCI, que cubre todos los campos de nuestra responsabilidad corporativa: colaboración con las partes interesadas, ética, responsabilidad social y ambiental, salud y seguridad en el trabajo.*

*El Manifiesto, fundamento de nuestros compromisos colectivos, se aplica a todas nuestras empresas, cualesquiera que sean su negocio y país de implantación. Todos los gerentes de VINCI son custodios de la credibilidad del Grupo en cuanto a su capacidad de respetar esos compromisos adquiridos con todas nuestras partes interesadas. Los principios en materia de derechos humanos tienen la misma dimensión universal en el seno del Grupo.*

*La "Guía VINCI de los Derechos Humanos" se redactó partiendo de los Principios Rectores de las Naciones Unidas y de las principales convenciones internacionales, así como de un estudio específico acerca de los riesgos de impactos negativos sobre los derechos humanos en diferentes geografías, y apoyándose en herramientas ya existentes en VINCI (guía de las buenas prácticas en el marco de iniciativa Cooperate; Estándares de Alojamiento Laboral y Bienestar de Soletanche Freyssinet).*

*Ese trabajo fue llevado a cabo en red por las direcciones de recursos humanos del Grupo y de sus sectores de negocios, en unión con los actores operativos, con el fin de identificar los temas comunes en todas las empresas, los principales riesgos relacionados con los derechos humanos, así como los principios y comportamientos por adoptar para prevenir esos riesgos.*

*VINCI se equipó así de una herramienta operacional que los empleados pueden utilizar directamente cuando intervienen en temas relacionados con los derechos humanos, en todos los países en donde el Grupo está presente.*

*La **sección N.º 4: Prácticas relativas a los derechos humanos en la cadena de valor** de la Guía establece que la prevención de los riesgos de violaciones a los derechos humanos en la cadena de valor requiere un conocimiento profundo de las prácticas de gestión de los socios contractuales de nuestros proyectos. Se trata entonces de un proceso continuo que solo puede aplicarse a largo plazo.*

#### **Concienciar, identificar los riesgos y celebrar contratos.**

- Concienciar a los dirigentes de la compañía de los riesgos eventuales relativos a los derechos humanos relacionados con compañías subcontratistas y de las principales compañías contratantes implicadas en el proyecto.
- Identificar los riesgos más críticos relativos a los derechos humanos relacionados con las actividades de las empresas subcontratistas y de las principales empresas contratantes implicadas en el proyecto.
- Incluir referencias específicas a cuestiones relacionadas con derechos humanos, como parte de los procesos de licitación y de celebración de contratos con las empresas subcontratistas y principales empresas contratantes implicadas en el proyecto.

## 5. Derechos humanos

### 5.4 Derechos sindicales, OIT y diálogo con las comunidades locales

La **Guía VINCI de los Derechos Humanos** se ha elaborado partiendo de las principales convenciones internacionales, tales como, Naciones Unidas, OCDE y la OIT, así como de un estudio específico acerca de los riesgos e impactos negativos sobre los derechos humanos en diferentes geografías.

Dentro de las directrices establecidas en este documento, se reconoce el respeto de las leyes nacionales sobre la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.

A través de estas directrices, TECUNI aplica los convenios fundamentales de la OIT, fomentando los derechos laborales, estimulando oportunidades dignas de empleo, mejorando la protección social, y reforzando el diálogo en cuestiones relacionadas con el trabajo.

TECUNI reconoce el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales y en consecuencia reconoce el derecho de sus trabajadores a:

- Afiliarse al sindicato de su elección con la sola condición de observar los estatutos de este o a separarse del que estuviese afiliado, no pudiendo nadie ser obligado a afiliarse a un sindicato.
- Los afiliados/as podrán elegir libremente a sus representantes dentro de cada sindicato.
- Las personas trabajadoras tienen derecho a la actividad sindical.

Otra directriz de esta Guía establece la obligación de instaurar un diálogo con las partes interesadas, en especial con los representantes de las comunidades locales.

Dentro de las alianzas para impulsar el desarrollo TECUNI, como parte del Grupo VINCI, está adherido a iniciativas externas como:

1. **Building Responsibly:** Grupo de empresas líderes en ingeniería y construcción que está trabajando conjuntamente para elaborar normas comunes, actualizar sus prácticas y compartir sus herramientas.
2. **Leadership Group for Responsible Recruitment:** iniciativa de colaboración entre empresas líderes y organizaciones expertas que se esfuerza por promover las prácticas de contratación responsable y erradicar la servidumbre por deudas.
3. **Entreprises pour les droits de l'Homme:** Empresas por los Derechos Humanos a cuyo consejo ejecutivo pertenece VINCI y cuya finalidad es promover una mejor integración de los Derechos Humanos en las políticas y prácticas empresariales.
4. **UN Global Compact (Pacto Mundial):** promover una mejor integración de los Derechos Humanos en las políticas y prácticas empresariales.
5. **World Business Council for Sustainable Development (WBCSD):** Iniciativa mundial gestionada por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) comprometida con el fomento de un crecimiento más inclusivo.

## 5. Derechos humanos

### 5.5 Derecho a la no discriminación y eliminación del trabajo forzoso

La **Guía VINCI de los Derechos Humanos** establece dos secciones con acciones definidas para tratar la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil.

#### **Sección N. ° 1: Migración de mano de obra y prácticas de contratación.**

Las directrices de esta sección estipulan las acciones que deben tomarse para protegerse contra situaciones potenciales de trabajo forzado (ya sea que el Grupo realice la contratación directamente o a través de agencias de trabajo temporal). Las acciones están agrupadas en tres campos de actuación:

- Pagos y gastos de contratación.
- Sustitución de los contratos de trabajo.
- Permiso de trabajo, documentos de identificación, visa de trabajo y permiso de salida.

#### **Sección N. ° 2: Condiciones de trabajo.**

Esta sección tiene que ver con los riesgos potenciales de violaciones a los derechos laborales fundamentales que pueden resultar de una falta de vigilancia sobre las condiciones de trabajo. Para cada uno de los temas, las directrices especifican los enfoques y acciones para protegerse contra riesgos de violaciones de los derechos laborales fundamentales en el lugar de trabajo.

Las acciones se agrupan en 8 campos de actuación, entre los cuales, se encuentran:

- **Discriminación.**
  - La Compañía combate todas las formas de discriminación en el momento de contratación, en las relaciones laborales y durante la evolución profesional de sus empleados.
  - La Compañía se compromete a promover la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres.
  - La Compañía debe esforzarse por desarrollar programas de promoción de la diversidad y de concientización de la discriminación en el seno de su personal.
  - En la medida de lo posible, la Compañía debe esforzarse por armonizar las condiciones de trabajo del personal migrante que interviene en el mismo lugar de trabajo.
  - La Compañía debe esforzarse por aplicar mecanismos de tratamiento de reclamaciones de manera que los trabajadores puedan usarlos efectivamente para presentar alguna queja relacionada con el trabajo.
- **Contratación de trabajadores menores de edad.**
  - La Compañía dispone de una política relativa a la edad mínima de admisión al trabajo de conformidad con la legislación nacional, esa edad no puede ser inferior a 15 años.
  - La Compañía no puede contratar menores de 15 años. Igualmente, la Compañía no contratará niños que no hayan alcanzado la edad en la que finaliza la escolaridad obligatoria en los países donde opera, a menos que participen en programas oficiales de aprendizaje.
  - La Compañía no debe emplear personas menores de 18 años para trabajos en condiciones peligrosas, en especial bajo tierra, bajo agua, a alturas peligrosas o en espacios confinados.

## 5. Derechos humanos

### 5.6 Medidas adoptadas

TECUNI, en línea los principios para la protección de los derechos humanos establecidos por el Grupo, contempla entre otras las siguientes medidas:

- **Adoptar como propia la Guía de Derechos Humanos del Grupo VINCI.** Mediante la publicación de la Guía en la intranet y en la página web de TECUNI ([omexom.es](http://omexom.es)).
- **Traslado de medidas a terceras partes.** A través de las Condiciones Generales de Compra de TECUNI, se traslada a los proveedores la obligación de cumplir con lo establecido en el Código Ético, lo que incluye la Guía VINCI de Derechos Humanos.

TECUNI no ha recibido denuncias por vulneración de los derechos humanos durante 2024.



# CORRUPCIÓN Y SOBORNO



## 6. Corrupción y soborno

### 6.1 Prevención de la corrupción y el soborno

#### 6.1.1 Manifiesto VINCI

##### **Compromiso N°2 ¡Juntos, respetemos los principios éticos!**

La ética es un elemento central de nuestros contratos y de nuestra relación con los clientes.

Nuestras empresas cumplen nuestra Carta de ética en todas las partes del mundo.

***Nos comprometemos a que nuestras prácticas y las de nuestros subcontratistas sean completamente transparentes.***



¡Juntos,  
respetemos  
los principios  
éticos!

## 6. Corrupción y soborno

### 6.1 Prevención de la corrupción y el soborno

#### 6.1.1 Manifiesto VINCI

Según el **Código de Ética y Comportamientos VINCI**:

##### ***Lucha contra la corrupción.***

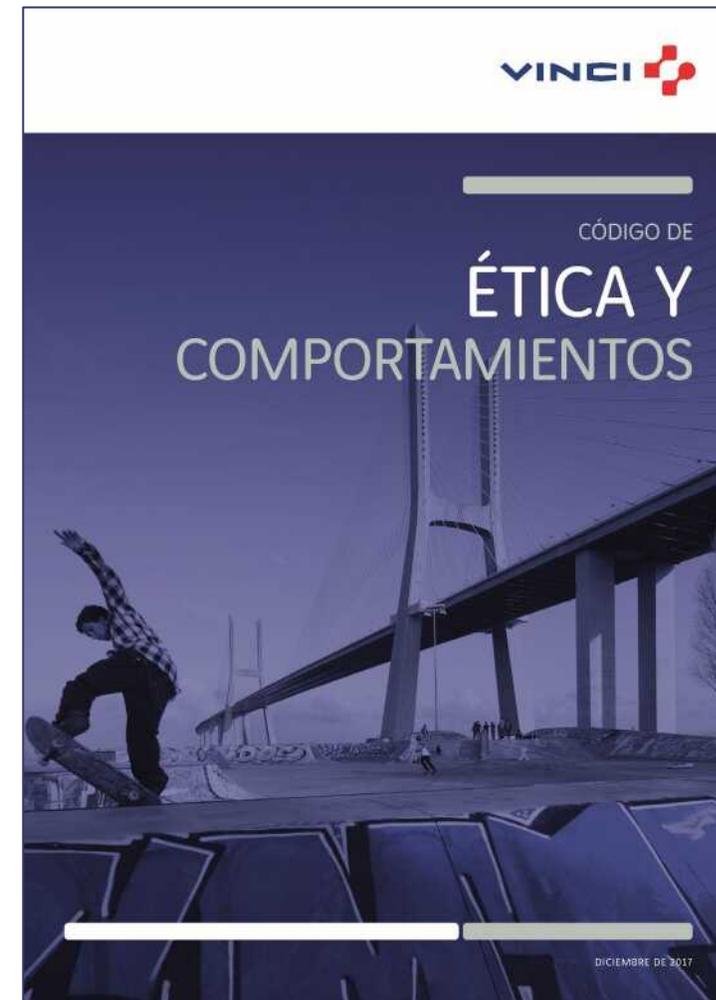
*“La adjudicación, negociación y ejecución de contratos públicos o privados no deben dar lugar a comportamientos o hechos que puedan ser calificados de corrupción activa o pasiva, o de complicidad de tráfico de influencia o complicidad de favoritismo. Ningún colaborador de VINCI debe conceder directa o indirectamente a terceros ventajas indebidas, de ninguna naturaleza y por ningún medio, con el objeto de obtener o mantener una transacción comercial o un trato preferente.*

*Está prohibida la corrupción de los funcionarios públicos extranjeros en las transacciones comerciales internacionales.*

*Los colaboradores evitarán toda relación con terceros que pueda obligarlos personalmente y generar dudas sobre su integridad. Asimismo, procurará no exponer a tal situación a un tercero al que intente convencer o llevar a concluir un negocio con una sociedad del Grupo.*

*Todo colaborador que sea contactado a tales efectos deberá comunicarlo a su superior, que tomará todas las medidas necesarias para poner fin a esa situación.*

*No podrán ofrecerse ni aceptarse regalos en nombre de una sociedad de VINCI, salvo si su valor es simbólico o insignificante con respecto a las circunstancias, y siempre y que la naturaleza de las mismas no ponga en tela de juicio la honestidad del donador o la imparcialidad del beneficiario.”*



## 6. Corrupción y soborno

### 6.1 Prevención de la corrupción y el soborno

#### 6.1.1 Manifiesto VINCI

Según el **Código de Ética y Comportamientos VINCI**:

##### **Agentes comerciales.**

*“Las empresas de VINCI sólo recurrirán a intermediarios, como agentes comerciales, consultores o proveedores de negocios, cuando éstos estén en medida de proporcionar una prestación legítima, útil y fundada en una competencia profesional específica. Esto evidentemente excluye el recurso a un intermediario para la realización de operaciones contrarias a la ley o susceptibles de ser consideradas como corrupción.*

*Las empresas de VINCI deberán velar por que esas personas no comprometan al Grupo mediante actos ilícitos.*

*A tales efectos, velarán por:*

- *Seleccionar con discernimiento a sus prestadores de servicios, teniendo en cuenta sus competencias y reputación, en especial en materia de ética en los negocios;*
- *Definir con precisión las prestaciones esperadas de los proveedores de servicios y la remuneración a la que éstas darán derecho;*
- *Asegurarse de la pertinencia e importancia de las prestaciones realizadas y de la coherencia de la remuneración con respecto a las prestaciones ofrecidas.”*



## 6. Corrupción y soborno

### 6.2 Lucha contra el blanqueo de capitales

#### 6.2.1 Manifiesto VINCI

Según el **Código de Conducta Anticorrupción**:

*“Nuestro Manifiesto, promueve el cumplimiento de los principios éticos. Nuestro Código de Ética y Comportamientos formaliza las normas de conducta que se imponen a todas nuestras empresas y colaboradores.*

*La lucha contra la corrupción figura como el primero de estos principios. No se trata únicamente de que cada colaborador del grupo VINCI adopte un comportamiento intachable, sino que participe en el dispositivo de prevención de la corrupción en su quehacer diario.*

*Este dispositivo se basa fundamentalmente en el presente Código de Conducta Anticorrupción, la identificación de los riesgos de corrupción y la puesta en marcha de acciones preventivas.*

*Este Código de Conducta tiene por objeto hacer explícitas las normas recogidas en nuestro Código de Ética y Comportamientos en materia de lucha contra las diferentes formas de corrupción .*

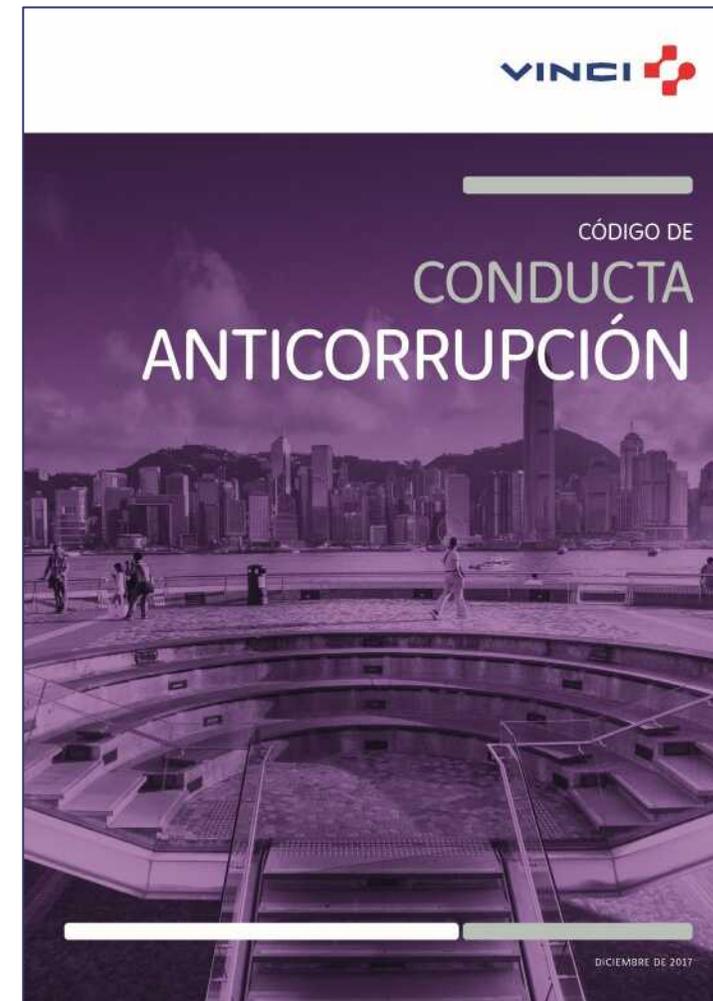
*Xavier Huillard.”*

#### **Corrupción y comportamientos ilícitos relacionados.**

*La corrupción suele ir acompañada de comportamientos ilícitos como por ejemplo tráfico de influencias, favoritismo, presentación de cuentas inexactas, malversación de bienes abuso, de cargo, enriquecimiento ilícito. En la mayor parte de los países, estos comportamientos constituyen infracciones tipificadas y pueden suponer la existencia de un acto de corrupción. Por ello, los colaboradores deben actuar con cautela.*

#### **Mecenazgo de empresa.**

*Se trata del apoyo financiero, experto o material que brinda una empresa, sin esperar contrapartida económica directa, a un organismo que ejerce una actividad sin ánimo de lucro, a fin de respaldar proyectos de interés general (arte, cultura, ciencia, proyectos humanitarios y sociales, investigación, etc.). El mecenas tiene una intención liberal y su acción es básicamente desinteresada.*



## 6. Corrupción y soborno

### 6.3 Medidas adoptadas

TECUNI, en línea con los objetivos para la prevención de la corrupción y el soborno y la lucha contra el blanqueo de capitales del Grupo establece las siguientes medidas:

- **Adoptar como propios los Códigos Éticos y Anticorrupción del Grupo VINCI.** Mediante la publicación de los Códigos en la intranet y en la página web de TECUNI (omexom.es).
- **Aceptación de los Códigos y formación a los colaboradores.** Durante el proceso de onboarding, los colaboradores tienen a su disposición en la herramienta corporativa, los Códigos Éticos y Anticorrupción para su lectura y aceptación. Adicionalmente, también se habilitan las formaciones obligatorias en materia de anticorrupción a través de la herramienta de e-Learning Plataforma UP!
- **Traslado de medidas a terceras partes.** A través de las Condiciones Generales de Compra de TECUNI, se traslada a los proveedores la obligación de cumplir con lo establecido en el Código Ético y Comportamientos, lo que incluye el Código de Conducta Anticorrupción.
- **Procedimientos de diligencia debida.** Descrito en el capítulo de Sociedad, apartado Subcontratas y proveedores.
- **Sistema Interno de Información o canal de denuncias.** Este Sistema es la herramienta corporativa que VINCI Energies Spain y las sociedades que forman parte de su Grupo, ponen a disposición de sus empleados, colaboradores y terceros externos, para la comunicación de alertas relacionadas con:
  - Cualquier acción u omisión que pueda constituir una infracción del Derecho de la Unión Europea o infracción penal o administrativa grave o muy grave, en los términos detallados en la ley española 2/2023, de 20 de febrero.
  - Cualquier conducta, comportamiento o práctica que pueda implicar alguna irregularidad o actuación contraria a la normativa existente en materia de compliance, como a los códigos éticos, en materia de derechos humanos, seguridad y salud, medioambiente; etc.
  - Denuncias de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

Y siempre que los hechos se produzcan dentro de un contexto laboral o profesional (ámbito objetivo).

Durante el 2024 no se ha producido ninguna denuncia contra el Código de Ética y Comportamientos y el Código de Conducta anticorrupción en TECUNI.

## 6. Corrupción y soborno

### 6.4 Procedimiento de diligencia debida

TECUNI dispone de un procedimiento para evaluar los riesgos a nivel de corrupción que pueden tener sus clientes, proveedores y subcontratas. **Third Party Assessment (TPA).**

El procedimiento TPA establece el marco para la evaluación del riesgo de corrupción derivado de la relación con nuestros clientes, proveedores y agentes (o intermediarios) comerciales. Este proceso de evaluación se lleva a cabo en cada Unidad de Negocio con una profundidad de análisis que depende de los riesgos que haya identificado y evaluado en su mapa de riesgo de corrupción, siendo el responsable de su realización el Gerente de Negocio.

Una vez finalizado el informe, en función de la información obtenida, se establece el nivel de riesgo:

- Riesgo bajo (verde): la relación comercial continua sin ninguna condición.
- Riesgo moderado (amarillo): la relación comercial continua con alguna condición.
- Riesgo alto (rojo): se suspende o finaliza la relación comercial hasta que se cumpla alguna condición.

# SOCIEDAD



## 7. Sociedad

### 7.1 Compromisos con el desarrollo sostenible

#### 7.1.1 Manifiesto VINCI

##### **Compromiso N°4: ¡Juntos, defendamos la solidaridad ciudadana!**

Nuestra actividad tiene un arraigo local. Por ello apoyamos a los empleados y a las empresas del Grupo que propician directa o indirectamente la solidaridad y la lucha contra la exclusión.

***Nos comprometemos a respaldar la solidaridad ciudadana de nuestros asalariados, en particular merced a las fundaciones que el Grupo tiene en el mundo entero.***

¡Juntos,  
defendamos  
la solidaridad  
ciudadana!



# 7. Sociedad

## 7.1 Compromisos con el desarrollo sostenible

### 7.1.1 Manifiesto VINCI

#### SOLIDARIDAD CIUDADANA

##### **VINCI se compromete a:**

- *Respaldar la solidaridad de los colaboradores y de las empresas del Grupo mediante acciones de mecenazgo a favor de las comunidades locales y nuestros territorios de implantación.*

##### **Ámbitos de actuación**

- *Mecenazgo financiero o en especie (en el marco y más allá de las acciones de las fundaciones de empresa).*
- *Mecenazgo de competencias (en el marco y más allá de las acciones de las fundaciones de empresa y de acuerdo con la Carta de mecenazgo).*
- *Temas de mecenazgo centrados en la lucha contra la exclusión, el medio ambiente o la cultura (grandes orientaciones del Grupo) o propias a cada empresa.*
- *Colaboración con asociaciones y redes nacionales, centros de investigación, universidades, etc. sin fines comerciales directos.*

##### **Repercusión en el desempeño global**

- *Factor de cohesión y de motivación de los colaboradores.*
- *Desarrollo de nuevas competencias entre los colaboradores (ej.: gestión de*

*proyectos, relaciones con las partes interesadas, contratos de inserción social, comunicación, marketing, etc.).*

- *Contribución indirecta al desarrollo socio-económico (imagen positiva) de los territorios, valorizable a nivel de las licitaciones y del arraigo local.*

##### **Acciones evaluadas**

- *Hacer un seguimiento de las actuaciones de interés general y de mecenazgo.*
- *Definir las orientaciones en materia de mecenazgo relacionadas con el Manifiesto.*
- *Desarrollar y mantener las colaboraciones en los ámbitos de la lucha contra la exclusión, la investigación sobre el medio ambiente, la cultura,...*
- *Facilitar y potenciar la implicación de los asalariados en las acciones de mecenazgo / Favorecer y potenciar el mecenazgo de competencias.*
- *Evaluar el impacto en las acciones respaldadas y en los impulsores de proyectos.*
- *Medir el número de colaboradores implicados y comunicar a nivel interno.*
- *Desarrollar el intercambio y las sinergias con otras empresas y fundaciones.*

*Las acciones llevadas a cabo en 2023, en materia de accesibilidad, se detallan en el capítulo 7 Sociedad.*

## 7. Sociedad

### 7.1 Compromisos con el desarrollo sostenible

#### 7.1.2 Impacto en el empleo y el desarrollo social. Fundación VINCI

Creada en 2002, la Fondation d'entreprise VINCI pour la Cité actúa como vínculo de unión entre VINCI, actor global en concesiones y construcción, y el entorno asociativo.

Durante todos estos años, la Fundación ha apoyado acciones innovadoras de agentes que luchan contra la exclusión, a través del acompañamiento realizado por trabajadores del grupo, que se implican de manera continuada, aportando su dedicación en proyectos que ellos mismos impulsan.

La Fundación evalúa las propuestas de apadrinamiento de sus empleados y las respalda con soporte económico y cediendo parte del tiempo de la jornada laboral, para que los trabajadores puedan poner en marcha o colaborar con los distintos proyectos.

En 2015 las empresas de Grupo VINCI en España, junto con la Fondation d'Entreprise VINCI pour la Cité, constituyen la Fundación VINCI España, una fundación hermana que se rige por los mismos principios, y que actúa como una organización sin ánimo de lucro dedicada a la lucha contra la exclusión social.

TECUNI, al igual que el resto de las filiales en España, colabora y participa en los proyectos de la fundación VINCI. El Comité de Selección de Proyectos, formado por varios colaboradores de las empresas VINCI en España, preselecciona los mejores proyectos que cumplen los fines fundacionales y los presenta al Patronato.

En 2024, la FUNDACIÓN VINCI España ha apoyado 11 proyectos. En los últimos 10 años se han presentado 261 proyectos, de los cuales se han subvencionado un total de 84.



## 7. Sociedad

### 7.1 Compromisos con el desarrollo sostenible

#### 7.1.3 Impacto en el empleo y el desarrollo social. Centros especiales de empleo (CEE)

TECUNI colabora con centros especiales de empleo y entidades dedicadas a realizar una labor social, y o ambiental, para impulsar el bienestar de la sociedad y contribuir al desarrollo sostenible a nivel local.

Estas empresas ofrecen servicios, a través de sus CEE y empresas auxiliares, en varios ámbitos:

- Fabricación y distribución de vestuario de protección, calzado de seguridad, guantes de seguridad y todo el resto de los equipos de protección individual (EPI).
- Diseño y mantenimiento de espacios verdes.
- Compra, venta y distribución de todo tipo de productos y equipos industriales.
- Servicios de limpieza e higienización.
- Servicios de jardinería

Los principales colaboradores, entre otros, son Iturri S.A. y SAMSIC Social.



Las inversiones realizadas en entidades locales que contribuyen al desarrollo local y al empleo son las siguientes:

#### Inversión en entidades locales

Entidad	Importe	
	2024	2023
Iturri S.A.	52.505,50	42.114,12
La Amistad Montesol	26.449,04	24.537,35
Gureak Berdea	10.879,28	9.390,51
MRO Integración S.L.	19.658,67	21.365,07
SAMSIC Social	49.116,41	46.484,83
URBEGI Servicios Auxiliares	-	3.947,60
<b>Entidad</b>	<b>158.608,90</b>	<b>147.839,48</b>

La compra de suministros materiales en colaboración con estos centros será por importe anual no inferior a 104.376 € según el Expediente de excepcionalidad 423/2022 – resolución de Declaración de Excepcionalidad y Adopción de medidas alternativas – concedido a Tecuni en 2022.

## 7. Sociedad

### 7.1 Compromisos con el desarrollo sostenible

#### 7.1.4 Impacto en el empleo y el desarrollo social. Otras medidas

En 2024 TECUNI, junto con la Federación Vizcaína de Empresas del Metal firmó un convenio de colaboración con Lanbide, el Servicio Vasco de Empleo, con el fin de contratar personas participantes en los proyectos de itinerarios integrales para facilitar las autorizaciones de residencia y trabajo por motivos de arraigo para la formación y la inclusión laboral de personas migrantes.

En el marco de dicho proyecto se pretendía seleccionar y formar en instalaciones eléctricas a personas migrantes residentes en la CAPV que cumplieran los requisitos para la obtención de un permiso de residencia y trabajo al amparo del Real Decreto 629/2022 de 26 de julio, bajo la figura del Arraigo para la formación.



## 7. Sociedad

### 7.1 Compromisos con el desarrollo sostenible

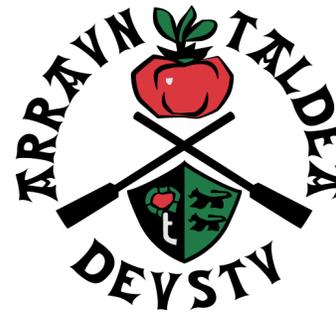
#### 7.1.5 Relaciones y diálogo con las comunidades locales

TECUNI fomenta activamente el desarrollo del deporte y apoya clubes y actividades específicas, entre las que se encuentran:

- El patrocinio al club de remo de Bilbao, el Deustu Arraun Taldea.
- La colaboración con Elkar Kirolak en la celebración de la prueba ciclista Memorial Txuma 2024.
- La ayuda al club Zorribike en la XIII Edición del Ziklokros de Lezama en memoria de Jose Antonio Dañobeitia.
- El apoyo a la juventud en la edición del Festival Areatza Musik & Beer 2024.

En los meses de noviembre y diciembre TECUNI habilita unas zonas para que el personal de la empresa done los juguetes usados de sus familias y se entregan a Kooperera, entidad social impulsada por Cáritas, donde trabajan para crear empleo para personas en situación de exclusión social. Estos juguetes son procesados para posteriormente ser enviados a los 28 locales ubicados en todo el estado y puestos a disposición de niños más desfavorecidos. Este año se han conseguido 59 kilos de juguetes.

Por otra parte, en 2024, con la colaboración de Donantes de Sangre de Euskadi, se ha propiciado la visita del autobús de donación de sangre en tres ocasiones, con el fin de que nuestros trabajadores tengan la oportunidad de realizar una donación dentro del horario laboral. Se han logrado 42 donaciones.



## 7. Sociedad

### 7.1 Compromisos con el desarrollo sostenible

#### 7.1.6 Relaciones y diálogo con las comunidades locales

Desde TECUNI apostamos por la formación de los más jóvenes ayudándoles y orientándoles hacia sus trabajos del futuro. Realizamos colaboraciones con los centros de enseñanza de la margen izquierda, y especialmente con:

- Centro de Formación Somorrostro.
- Centro Integrado de Formación Profesional San Jorge LHII.

Además, somos socios colaboradores en la iniciativa creada por la Federación Vasca de Empresarios del Metal (FVEM) que han llamado Industria Erronka y que consiste en una oportunidad para que los alumnos se acerquen a la industria vasca y puedan ver de primera mano a qué se dedican las empresas vascas y cómo trabajan en su día a día. Las actividades en las que TECUNI ha participado este año, además del acto central realizado en el BEC con la participación de varios colegios, han sido las visitas a y de centros de enseñanza.

Visitas a centros de enseñanza por parte de personal de la empresa:

- IPI Pagasarribide (ESO) IES.
- Colegio – Ikastetxea Nuestra Señora de La Merced

Hemos recibido las visitas de los alumnos de los centros:

- IES Beurko BHI.
- IES Balmaseda BHI.



Durante 2024 han realizado sus prácticas formativas, entre becarios (universitarios y formación profesional) y FP dual, 24 personas, de los cuales 3 eran mujeres y 21 hombres.

# 7. Sociedad

## 7.2 Subcontratación y proveedores

### 7.2.1 Política de Compras y Condiciones Generales de Compra

Para garantizar los más altos niveles de calidad que los clientes nos exigen, debemos poner una atención y control constantes en la metodología de trabajo y ejecución del servicio. Así, en TECUNI se priorizan aquellos proveedores de materiales y servicios que, por sus efectos en la seguridad y/o continuidad del servicio, pueden influir de manera significativa en la calidad final prestada por parte de TECUNI al cliente.

Los proveedores se clasifican en proveedores de materiales y proveedores de servicios. Actualmente, tenemos homologados activos más de 1.100 proveedores.

Disponemos de Procedimientos y Políticas que describen la gestión de la prestación del servicio, los cuales se detallan a continuación:

- **Procedimiento de compras.** Se definen las condiciones generales de compra que incluyen los requisitos a cumplir en cuanto a calidad, medio ambiente, seguridad y salud, así como documentación legal.
- **Procedimiento de evaluación de proveedores de materiales / servicios.** Describe la sistemática para la gestión de los proveedores de materiales y/o servicios importantes.
- **Procedimiento de elaboración de contratos con subcontratas.** Se definen las condiciones de subcontratación que incluyen los requisitos de cumplimiento en materia de calidad, medio ambiente, gestión energética seguridad y salud y laboral.

TECUNI posee unas condiciones generales de compra que se envían con cada pedido y que marcan las condiciones éticas a cumplir por los proveedores, así como el resto de los documentos que cuelgan de este: *Guía VINCI de los Derechos Humanos, Código de Conducta Anticorrupción, Medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, Líneas Directrices Medioambientales...*

# 7. Sociedad

## 7.2 Subcontratación y proveedores

### 7.2.2 Consideración de nuestra responsabilidad social y ambiental

Tecuni evalúa sus proveedores desde el inicio de la actividad comercial teniendo en cuenta diferentes puntos relativos a la calidad, precio, servicio, plazos de entrega y respuesta y si poseen medidas en materias medioambientales, gestión energética, responsabilidad social, igualdad de oportunidades e inserción social, beneficios sociales para sus empleados y conciliación laboral, también les evalúa periódicamente a través de las lecciones aprendidas, que se generan a cierre de proyecto e identifican posibles problemas e incidencias relacionados con el proveedor de equipamiento o el subcontratista del proyecto. Si algún proveedor da resultados negativos se toma una decisión sobre las acciones correctivas y/o sancionadoras que se llevarán a cabo, siendo de este modo la reevaluación continua. Debido a esta evaluación constante, Tecuni no realiza auditorías a sus proveedores.

Las subcontratas se evalúan de forma continua en la plataforma e-coordina, con la renovación de la documentación obligatoria que deben aportar. Los subcontratistas que no actualizan la documentación son susceptibles de no poder acceder a los centros de trabajo del cliente para desarrollar los servicios contratados.

A continuación, se presenta un resumen de los resultados de la evaluación realizada en 2024:

- Número de proveedores/subcontratas evaluados: 82.
- Número de proveedores/subcontratas evaluados y aprobados: 82
- Número de proveedores/subcontratas evaluados a los que se les recomienda que tomen medidas para mejorar sus deficiencias: 0.

- Número de proveedores evaluados a los que se les envía el requerimiento de un plan de acción: 0.

Desde el punto de vista de la corrupción y RSC, se analizan anualmente los diez principales proveedores y subcontratas utilizados, incluyéndose en este análisis aspectos financieros, de cumplimiento ético, reputación, etc. Del análisis realizado, todos los proveedores y subcontratas han resultado homologados positivamente por TECUNI.

Durante el periodo evaluado, TECUNI ha trabajado con 783 proveedores y subcontratas.



# 7. Sociedad

## 7.3 Consumidores y clientes

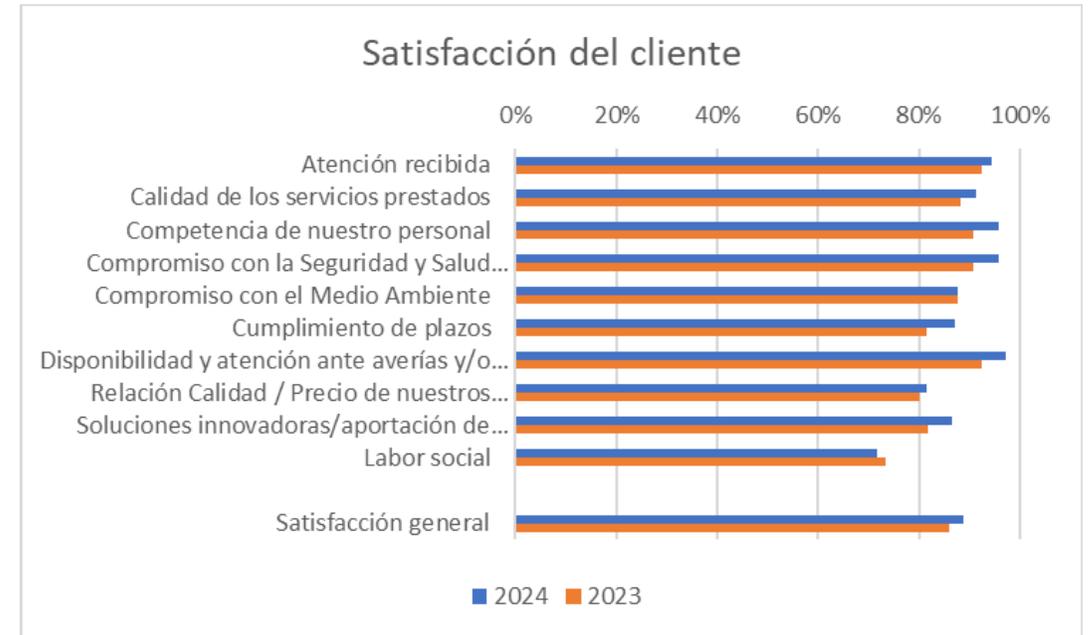
### Medidas para la salud y seguridad.

TECUNI se asegura de cumplir con todas las regulaciones para garantizar la calidad y la seguridad de los servicios prestados, de los equipos instalados y el equipamiento auxiliar empleado.

### Sistemas de reclamación y quejas recibidas.

TECUNI, como empresa certificada en ISO 9001, tiene un procedimiento para recoger, analizar y solventar las reclamaciones que recibe de sus clientes. Todas las reclamaciones interpuestas en el año se han solucionado satisfactoriamente para el cliente.

Por otra parte, TECUNI analiza la percepción de la satisfacción de los clientes de forma anual. Se realiza sobre una muestra de los clientes sobre los que se han efectuado trabajos durante el año anterior y son elegidos por cada Gerente de Negocio. El análisis refleja la confianza que los clientes depositan en nuestra empresa.



# 7. Sociedad

## 7.4 Información fiscal

Resultado por año en miles de €	2024	2023	2022
Resultado contable antes de impuestos	4.953	8.291	5.119
Base imponible fiscal	5.120	6.686	3.086
Impuesto sobre beneficios pagado	1.217	1.524	663
Subvenciones públicas recibidas	45	43	11

# ANEXO



## 8.1 Tabla de contenidos

2. Nosotros		
Requisito legal	Art.	Pág. Informe
Breve descripción del modelo de negocio: entorno empresarial, organización y estructura, mercados en los que opera, objetivos y estrategias, principales factores y tendencias que puedan afectar a su evolución.	art 1 - pág. 5	10 a 24
Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a las cuestiones anteriores y procedimientos de identificación, evaluación, prevención y atenuación de los riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo las medidas adoptadas.	art 1 - pág. 5	27 a 29
Resultados de esas políticas incluyendo indicadores clave de resultados no financieros que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores.	art 1 - pág. 5	30
Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo: relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos. Cómo se gestionan esos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos. Incluir información sobre los impactos que se hayan detectado, incluyendo un desglose sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	art 1 - pág. 5	25, 31 y 32
Indicadores clave de resultados no financieros de la actividad del grupo y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad. Utilizar los estándares de indicadores clave no financieros que cumplan con las directrices de la Comisión Europea y con los estándares GRI, mencionando el marco nacional, europeo o internacional utilizado para cada materia. Estos indicadores clave deben aplicarse a cada uno de los apartados del EINF y deben ser útiles, teniendo en cuenta las circunstancias, y coherentes con los parámetros utilizados en los procedimientos internos de gestión y evaluación de riesgos.	art 1 - pág. 5	30, 33 y 34
Facilitar información sobre los aspectos en los que haya más posibilidades de que se materialicen los principales riesgos de efectos graves y los que ya se hayan materializado. Los riesgos de efectos adversos pueden derivarse de actividades propias de la empresa o pueden estar vinculados a sus actividades.	PREAMBULO I pág. 2	33 y 34

## 8.1 Tabla de contenidos

3. Cuestiones ambientales			
Ámbito	Requisito legal	Art.	Pág. Informe
<b>General</b>	Los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente, en la salud y la seguridad.	art 1 - pág. 6	36 a 43
	Los procedimientos de evaluación o certificación ambiental.	art 1 - pág. 6	42
	Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.	art 1 - pág. 6	41 y 42
	La aplicación del principio de precaución.	art 1 - pág. 6	43
	La cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.	art 1 - pág. 6	41 a 43
<b>Contaminación</b>	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de CO2, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica, incluido el ruido y la contaminación lumínica. <i>La empresa no ha implementado medidas específicas para la reducción del ruido, dado que, según un estudio acústico realizado en 2005, el impacto sonoro derivado de su actividad fue considerado no significativo. En lo que respecta a la contaminación lumínica, todas las instalaciones están equipadas con sistemas de iluminación LED con regulación horaria, y la orientación de las luminarias evita la proyección directa hacia el firmamento.</i>	art 1 - pág. 6	47
<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, recuperación y eliminación de desechos.	art 1 - pág. 6	44
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos. <i>La empresa no cuenta con medidas específicas para combatir el desperdicio de alimentos, ya que no es un aspecto que forme parte de su ámbito de actuación. Asimismo, no dispone de comedores para el personal ni de instalaciones similares que generen este tipo de residuos.</i>	art 1 - pág. 6	-

## 8.1 Tabla de contenidos

3. Cuestiones ambientales			
Ámbito	Requisito legal	Art.	Pág. Informe
<b>Uso sostenible de recursos</b>	Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	art 1 - pág. 6	45
	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso. <i>Las materias primas empleadas por la empresa, así como los demás materiales manufacturados, están determinados por los proyectos en los que se participa. En este sentido, no es posible ejercer facultad alguna para modificar las unidades de obra especificadas en dichos proyectos.</i>	art 1 - pág. 6	-
	Consumo directo e indirecto de energía.	art 1 - pág. 6	45
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	art 1 - pág. 6	47
<b>Cambio climático</b>	Elementos importantes de emisiones de GEI generados por la actividad de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce.	art 1 - pág. 6	46
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.	art 1 - pág. 6	41 y 47
	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir emisiones de GEI y los medios implementados para tal fin.	art 1 - pág. 6	47
<b>Protección de la biodiversidad</b>	Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad.	art 1 - pág. 6	47
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas. <i>En el eventual caso de que la empresa deba ejecutar trabajos en áreas protegidas, estos se llevan a cabo bajo estrictas medidas de protección medioambiental. Entre ellas se incluye la elaboración o adhesión a un Estudio de Impacto Ambiental, así como el seguimiento riguroso de dicho estudio mediante la implementación de un plan de actuación y la aplicación de controles definidos y periódicos.</i>	art 1 - pág. 6	-

## 8.1 Tabla de contenidos

4. Cuestiones sociales			
Ámbito	Requisito legal	Art.	Pág. Informe
<b>Empleo</b>	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	art 1 - pág. 6	49 y 50
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.	art 1 - pág. 6	49 y 50
	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.	art 1 - pág. 6	51
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	art 1 - pág. 6	52
	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.	art 1 - pág. 6	55
	Brecha salarial.	art 1 - pág. 6	56
	La remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad desagregada por sexo.	art 1 - pág. 6	55
	La remuneración 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.	art 1 - pág. 6	55
	Implantación de políticas de desconexión laboral.	art 1 - pág. 6	57
	Empleados con discapacidad.	art 1 - pág. 6	58
<b>Organización del trabajo</b>	Organización del tiempo de trabajo.	art 1 - pág. 6	59
	Número de horas de absentismo.	art 1 - pág. 6	60
	Medidas para conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de esas medidas por ambos progenitores.	art 1 - pág. 6	61
<b>Salud y seguridad</b>	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	art 1 - pág. 7	62 a 68
	Accidentes de trabajo: frecuencia y gravedad por sexo.	art 1 - pág. 7	69
	Enfermedades profesionales por sexo.	art 1 - pág. 7	69

## 8.1 Tabla de contenidos

4. Cuestiones sociales			
Ámbito	Requisito legal	Art.	Pág. Informe
<b>Relaciones sociales</b>	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar a los trabajadores y negociar con ellos.	art 1 - pág. 7	70
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	art 1 - pág. 7	70
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en la salud y seguridad en el trabajo.	art 1 - pág. 7	70
<b>Formación</b>	Políticas implementadas en formación.	art 1 - pág. 7	71 y 72
	Cantidad total de horas de formación por categoría profesional.	art 1 - pág. 7	73 y 74
<b>Accesibilidad</b>	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	art 1 - pág. 7	58
<b>Igualdad</b>	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.	art 1 - pág. 7	75 a 81
	Planes de igualdad.	art 1 - pág. 7	77, 78 y 81
	Medidas adoptadas para promover el empleo.	art 1 - pág. 7	79 a 81
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.	art 1 - pág. 7	82
	Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	art 1 - pág. 7	58, 102 a 104
	Política contra todo tipo de discriminación y gestión de la diversidad.	art 1 - pág. 7	75 y 76
	Aplicación de convenios fundamentales para la organización internacional del trabajo.	PREAMBULO I pág. 2	89
	Respeto de los derechos sindicales.	PREAMBULO I pág. 2	89
	Diálogo con las comunidades locales y las medidas adoptadas para garantizar la protección y el desarrollo de esas comunidades.	PREAMBULO I pág. 2	102 a 105

## 8.1 Tabla de contenidos

5. Derechos humanos		
Requisito legal	Art.	Pág. Informe
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos.	art 1 - pág. 7	87
Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y medidas a mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.	art 1 - pág. 7	88
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.	art 1 - pág. 7	91
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.	art 1 - pág. 7	89
La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.	art 1 - pág. 7	90
La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.	art 1 - pág. 7	90
La abolición efectiva del trabajo infantil.	art 1 - pág. 7	85 y 86

6. Corrupción y soborno		
Requisito legal	Art.	Pág. Informe
Medidas para prevenir la corrupción y el soborno.	art 1 - pág. 7	93 a 98
Medidas para la lucha contra el blanqueo de capitales, aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	art 1 - pág. 7	93 a 98

## 8.1 Tabla de contenidos

7. Sociedad			
Ámbito	Requisito legal	Art.	Pág. Informe
<b>Compromisos con el desarrollo sostenible</b>	Impacto de la actividad en el empleo y desarrollo local, en las poblaciones y en el territorio.	art 1 - pág. 7	102 y 104
	Relaciones con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos.	art 1 - pág. 7	105 y 106
	Acciones de asociación o patrocinio.	art 1 - pág. 7	105
<b>Subcontratación y proveedores</b>	Inclusión en política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.	art 1 - pág. 7	107
	Consideración de su responsabilidad social y ambiental.	art 1 - pág. 7	108
	Sistemas de supervisión y auditorías. Resultados de las mismas. Due diligence.	art 1 - pág. 7	108
	Incluir información sobre los procedimientos de diligencia debida (las actuaciones realizadas para identificar y evaluar los riesgos, así como para su verificación y control, incluyendo la adopción de medidas) aplicados por la empresa en relación a sus cadenas de suministro y subcontratación, para detectar, prevenir y atenuar efectos adversos existentes y potenciales.	art 1 - pág. 7 PREAMBULO I pág. 2	108
<b>Consumidores</b>	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.	art 1 - pág. 7	109
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	art 1 - pág. 7	109
<b>Información fiscal</b>	Beneficios obtenidos por país.	art 1 - pág. 7	110
	Impuestos sobre beneficios pagados.	art 1 - pág. 7	110
	Subvenciones públicas recibidas.	art 1 - pág. 7	110
	Incluir también referencias y explicaciones complementarias sobre los importes detallados en las cuentas anuales consolidadas.	art 1 - pág. 7	110

iGracias!