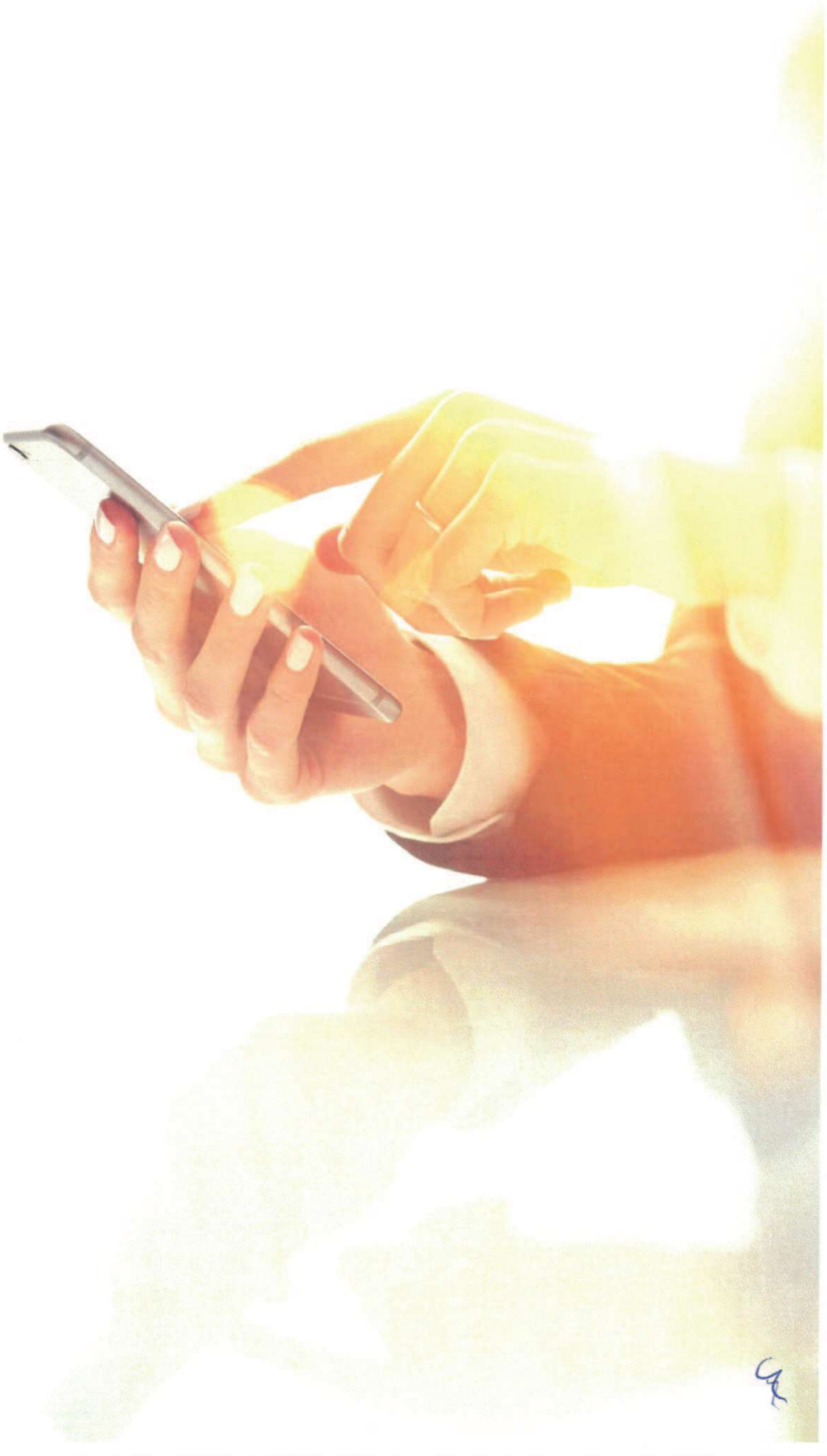
grupo aire

Estado de información no financiera consolidado 2021

Informe de gestión consolidado

Venega Investments, S.L. y sociedades dependientes



Índice

Pág. 7 **Introducción**

Pág. 8 **Organización**
- Modelo de negocio
- Principales servicios
- Razón de ser
- Empresas del Grupo
- Principales magnitudes
- Covid-19

Pág. 17 **Contribución al desarrollo sostenible**
- Aspectos materiales y grupos de interés
- Gobierno corporativo y gestión de riesgos
- Contribución al desarrollo sostenible

Pág. 23 **Compromiso con el entorno**
- Aspectos medioambientales
- Economía circular: prevención y gestión de residuos
- Uso sostenible de los recursos
- Cambio climático
- Principio de precaución
- Biodiversidad

Pág. 29 **Equipo**
- Cuestiones sociales y relativas al personal
- Empleo
- Organización del trabajo
- Seguridad y salud
- Relaciones sociales
- Formación
- Accesibilidad
- Igualdad
- Derechos humanos

Pág. 43 **Modelo de cumplimiento**
- Lucha contra la corrupción y el soborno

Pág. 47 **Impacto positivo en la sociedad**
- Colaboración con la Sociedad
- Asociaciones y patrocinios
- Clientes
- Subcontratación y proveedores
- Información fiscal
- Hechos posteriores

Pág. 52 **Anexo**
- Contenidos del estado de información no financiera

Introducción

Con efectos 1 de enero de 2018 entró en vigor la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se 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 materia de información no financiera y diversidad (en adelante, la Ley 11/2018) que sustituye el Real Decreto Ley 18/2017, de 24 de noviembre, por el que se transpuso al ordenamiento jurídico español la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad.

De conformidad con lo establecido en la Ley 11/2018, determinadas sociedades, entre las que se encuentra Venega Investments, S.L. (en adelante, la "Sociedad dominante") y sus sociedades dependientes (en adelante, "Grupo Aire" o el "Grupo"), deben preparar un estado de información no financiera, que debe incorporarse en el informe de gestión consolidado o en un informe separado correspondiente al mismo ejercicio que incluya el mismo contenido y cumpla los requisitos exigidos, y que incluya, entre otras, las siguientes cuestiones: la información necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación del Grupo; el impacto de su actividad con respecto a cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como aquellas cuestiones relativas al personal, debiendo incluir las medidas que, en su caso, se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal.

En este contexto, la Sociedad dominante incorpora el estado de información no financiera consolidado en el informe de gestión consolidado del Grupo, que acompaña a las cuentas anuales consolidadas correspondientes al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021.

El presente estado de información no financiera consolidado se ha preparado de acuerdo con los contenidos establecidos en la normativa mercantil vigente, siguiendo los criterios descritos para cada materia en la tabla "Contenidos del estado de información no financiera", así como, en la medida de lo posible, con los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, aplicándose los principios de comparabilidad, fiabilidad, materialidad y relevancia que recoge la citada ley de información no financiera.

A través del presente estado de información no financiera consolidado, se recogen todos los aspectos identificados como materiales, alineados con los requerimientos contemplados por la Ley 11/2018 de información no financiera.

Organización

Modelo de negocio

Venega Investments, S.L. y sociedades dependientes configuran un grupo de empresas que desarrollan básicamente sus operaciones en el sector de las telecomunicaciones. El Grupo está formado por distintas empresas tecnológicas que tienen en común su pasión por la tecnología, lo que ha permitido, con sus más de 20 años de experiencia, convertirse en uno de los principales operadores mayoristas de telecomunicaciones en España, alcanzando la mayor presencia y capilaridad en el ámbito rural y metropolitano. Grupo Aire no sólo ofrece soluciones de conectividad, comunicaciones móviles y fijas (voz y datos), sino que ha extrapolado sus capacidades a otros ámbitos como el sector audiovisual o las soluciones cloud, dirigidas a operadores, empresas y administraciones públicas.

El Grupo realiza dicha actividad a través de una extensa red de data centers federados que cubren toda la península ibérica, todos ellos unidos por una red TIER 2 en constante crecimiento y que en la actualidad cuenta con más 32.000 kilómetros de fibra óptica y radioenlaces que cubre el 90% del territorio español, además, está conectada a los principales puntos de intercambio de tráfico nacional e internacional, interconectando directamente con más de 7,500 redes diferentes a nivel global. De esta manera, Grupo Aire ofrece algo diferencial, servicios globales de telecomunicaciones con base en una red desarrollada con tecnologías de avanzadas, preservando niveles máximos de calidad y baja latencia.

En este sentido, Grupo Aire mantiene un firme compromiso con la investigación y la innovación, favoreciendo en el citado contexto innovador, tanto la creación de nuevos productos y servicios como el desarrollo de soluciones que garanticen la calidad y estabilidad de todos los circuitos de datos que conectan la red del Grupo Aire con el punto de distribución de los clientes, proporcionando un tráfico limpio, ultra baja latencia y una estabilidad que ofrece una experiencia única en el mercado.

Grupo Aire invierte continuamente en nuevas infraestructuras con las que ampliar y mejorar la cobertura geográfica, siendo uno de los activos más destacables del Grupo sus más de 1.000 acuerdos de interconexión nacionales e internacionales con los principales actores sectoriales y una amplia red de telecomunicaciones con una capacidad de crecimiento de N*400 Gbps. Adicionalmente, el Grupo ha creado una división de cloud y datacenter (Oasix, Open Autonomous System Interconnection), definida como la red de centros de datos neutros de Aire Networks, distribuidos en todo el territorio nacional, interconectados con una red anillada de fibra óptica, respaldados por los IXP más importantes a nivel nacional e internacional y construidos con los más rigurosos estándares de calidad para poner a disposición de Operadores y Empresas soluciones de Co-location y servicios as a service (XaaS) o soluciones en la nube en modelo de pago por uso con el valor diferencial de disponer de un orquestador propio multicloud (Soax), donde la experiencia del usuario es su factor más relevante.

El Grupo destaca por el desarrollo de su actividad en torno a dos redes principales:

- NG-DWDM: red de alta capacidad que está desarrollada con tecnología de última generación, asegurando la velocidad, el rendimiento y la flexibilidad en la prestación de servicios.

- BACKBONE/CORE: red principal desarrollada con tecnología nativa IP de nueva generación con soporte Dual - Stack y Conmutación Multi-Protocolo mediante MPLS.

La red principal está conformada por más de 55 puntos de presencias (POP) para ofrecer servicios multinivel. Todos los POPs de la red del Grupo están físicamente conectados mediante fibra y radio a otros POPs para asegurar la redundancia, permitiendo garantizar a sus clientes una conexión completa, no sobre-contratada ni compartida. La red del Grupo Aire está diseñada con estrictos estándares de calidad, cumpliendo con las normativas de telecomunicaciones vigentes.

En la actualidad, parte de la red del Grupo se encuentra en proceso de certificación MEF 3.0 para ofrecer servicios de comunicación estandarizados, ágiles, seguros y orquestados que permiten a sus clientes un rendimiento dinámico y la seguridad requerida, para prosperar en la economía digital.

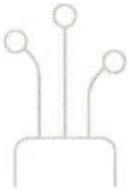
El Grupo Aire cuenta con un centro de observación de red (COR) que proporciona soporte especializado de forma ininterrumpida a todos sus clientes la totalidad de los días del año. El personal técnico del Grupo está altamente cualificado y monitoriza en tiempo real la red del Grupo para garantizar la continuidad y la calidad del servicio. En caso de incidencia, el COR se encarga de organizar los recursos técnicos y humanos necesarios para restablecer el servicio comprometido.

Grupo Aire ha contribuido activamente al progreso del sector de las telecomunicaciones a nivel nacional e internacional, gracias a su espíritu de innovación constante y a su inquietud por resolver las necesidades y demandas de sus clientes.

El Grupo se encuentra en una continua expansión en los últimos cinco años, disponiendo de oficinas de I+D+I en cada una de las unidades funcionales que integran su estructura organizacional. Los departamentos internos, tales como: red, ingeniería, audiovisual, desarrollo de software, seguridad, sistemas, telefonía, operaciones y mantenimiento requieren continuamente nuevas tecnologías que les ayuden a ampliar y mejorar los servicios. En el citado contexto, el Grupo ha creado una relación de confianza con un importante número de partners tecnológicos, que le permiten desarrollar junto con los mismos, nuevas vías de desarrollo e investigación permitiéndoles ofrecer soluciones a sus clientes y hacer frente a los continuos requerimientos del mercado. En este sentido, el Grupo mantiene acuerdos estratégicos de primer nivel con los más prestigiosos fabricantes del mercado en cada una de sus áreas de actividad.

Principales servicios

El firme compromiso del Grupo Aire con la investigación y la innovación favorece tanto la creación de nuevos productos como el desarrollo de soluciones que garanticen la calidad y estabilidad de todos los circuitos de datos que conectan a la red del Grupo con el punto de distribución de sus clientes. En el citado contexto, en su apuesta por ofrecer a sus clientes el mejor servicio tecnlógico disponible, los servicios ofrecidos por el Grupo se encuentran agrupados en cuatro conceptos clave:



Conectividad

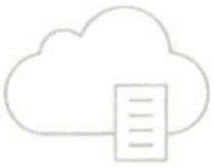
Tránsito IP (Fibra y Radioenlace)
On- Net
Backup de Tránsito
Punto a Punto (Fibra y Radioenlace)
Acceso Directo Dedicado (ADE)
Backup 4G para ADE
LAN Privada Virtual
Bita: Servicio de bitstream

Voz

Trunk SIP
Telefonía Móvil Operador
Telefonía Móvil OMV
Centralita Virtual
~~Integración de Teams~~
Fax to Mail
Envío de SMS Masivos

Audiovisual

Plataforma de TV OTT/IPTV/Híbrida
Transporte de contenidos audiovisuales
Transcodificación



Cloud y Data Center

Soax, Service Orchestrator Administrator
IaaS, Infraestructure as a Service
BaaS, Backup as a Service
SECaaS, Security as a Service
StaaS (Storage as a Service)
VDI / ETD (Espacio de Trabajo Digital)
Co-location

Razón de ser

Misión

Proporcionar servicios eficientes que superen las expectativas más exigentes de sus clientes nacionales e internacionales, generando valor para los accionistas, beneficios a los trabajadores, y ofreciendo un trato justo y profesional a sus socios comerciales que redunde en un alto valor añadido para el cliente.

Visión

Lograr el liderazgo en el mercado de telecomunicaciones entregando servicios y soluciones tecnológicas de calidad e innovadoras.

Valores:

- **Flexibilidad**: la integración de todos los elementos de la cadena de valor dentro de la estructura permite adaptarse a un entorno cambiante y generar soluciones flexibles y escalables.
- **Transparencia**: el Grupo actúa con integridad, transparencia y honradez. Grupo Aire está convencido que ésta es la única forma de promover relaciones óptimas y asegurar la continuidad del negocio.
- **Compromiso**: todas las personas que trabajan dentro del Grupo tienen como misión la excelencia diaria en su trabajo y el compromiso con la satisfacción de cada uno de los clientes.
- **Trabajo en equipo**: la transversalidad de los equipos y la colaboración entre las personas son la clave del éxito ya que generan un entorno óptimo para lograr la horizontalidad del conocimiento.
- **Innovación**: Grupo Aire desarrolla continuamente nuevos productos y servicios con los que satisfacer las necesidades de sus clientes mediante la investigación, la creatividad y la innovación.
- **Calidad**: el sistema de gestión calidad, seguridad y medioambiente de Aire Networks del Mediterráneo, S.L.U. posee las certificaciones: ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 27001:2013, ISO 27018:2020 y la Certificación de conformidad con el ENS: Categoría Básica y se encuentra en proceso de obtener la Alta, así como, excelentes acuerdos SLA para garantizar la calidad y seguridad de sus servicios. El resto de sociedades del grupo Aire, utilizan los mismos protocolos establecidos que Aire Networks para el cumplimiento de las certificaciones ISO anteriormente descritas.

Empresas del Grupo

Grupo Aire es un conjunto de diversas empresas de telecomunicaciones cuya filosofía se basa en la innovación a través de la naturaleza y tecnología. El Grupo trabaja para ofrecer a sus clientes las mejores soluciones de conectividad, voz, audiovisual, cloud y data centers, evolucionando sus servicios para adaptarse a las necesidades de cada momento. Grupo Aire ofrece servicios eficientes a clientes tanto nacionales como internacionales, generando valor para sus accionistas, beneficios para sus trabajadores y profesionalidad para sus socios comerciales.

El Grupo ha ido expandiéndose con la adquisición de diferentes firmas tecnológicas a lo largo de los últimos años. A continuación, se detalla las sociedades que forman el Grupo Aire:

Venega Investments

Sociedad dominante del Grupo. El objeto social de Venega Investments, S.L., de acuerdo con sus estatutos es la adquisición, cesión, tenencia y administración de valores mobiliarios por cuenta propia. La actividad de la Sociedad dominante durante el ejercicio se ha limitado a la tenencia de participaciones en empresas incluidas en el Grupo.

aire networks

La actividad principal Aire Networks del Mediterráneo, S.L.U. es ser operador mayorista de telecomunicaciones en España, siendo la empresa con mayor presencia y capilaridad en el ámbito rural y metropolitano. Los principales activos de esta Sociedad son su know-how, los acuerdos de interconexión nacional e internacional con los principales actores sectoriales, y su red de telecomunicaciones con una capacidad de crecimiento N*400 Gbps y una extensión de más 32.000 Km que cubre el 90% del territorio español a través de fibra óptica y radioenlaces.

prored

La actividad principal de Prored Comunicaciones, S.L.U. es la prestación de servicios de telecomunicaciones en España bajo la red propia, centrándose principalmente en el mercado empresarial y residencial. Destaca por su consolidación en el mercado nacional a lo largo de sus más de 25 años de experiencia, tras el despliegue de redes propias, tanto de fibra óptica como tecnología inalámbrica permitiendo posicionarse muy por encima del nivel de conectividad del resto de ISP, la mayoría simples revendedores de operadores o empresas de hosting extranjeras.

lcrcom

La actividad principal de Least Cost Routing Telecom, S.L.U. es la prestación de servicios de telecomunicaciones. La Sociedad ofrece a sus clientes una alternativa al modelo de negocio de las grandes compañías telefónicas, ofreciendo principalmente soluciones para las empresas.

ar telecom

La actividad principal de AR Telecom – Acessos e redes de telecomunicações, S.A. es la prestación de servicios de internet. La Sociedad se encuentra ubicada en Lisboa (Portugal), habiéndose integrado en el Grupo Aire durante el ejercicio 2021, como muestra de los objetivos de expansión internacional del Grupo. La Sociedad proporciona a sus clientes una oferta integrada de servicios de tecnología de la información para las necesidades del mercado empresarial. La visión de la sociedad es alcanzar el liderazgo en el segmento de las telecomunicaciones en Portugal a través de la provisión de servicios y soluciones tecnológicas innovadoras y de calidad, que permitan generar valor para el negocio de los clientes

Principales magnitudes

+360

Empleados

92%

Empleo fijo

+105M€

Ventas

7.860

Horas de formación

+20

Años de experiencia

+32.000 Kms.

Red propia

124 tCO_2eq

Emisiones CO_2 alcance 1

573 tCO_2eq

Emisiones CO_2 alcance 2

Covid-19

La aparición del virus COVID-19 en enero de 2020 y su expansión global motivó que el brote vírico fuera calificado como una pandemia por la Organización Mundial de la Salud.

La progresión en el control de la pandemia hasta la fecha y el avance en la vacunación de la población en general ha permitido una reducción significativa de las restricciones de movilidad y una normalización de la actividad económica. Teniendo en cuenta estas circunstancias, los administradores de la Sociedad dominante han realizado una valoración con la mejor información disponible de los posibles impactos que, hasta la fecha, está teniendo esta pandemia para el Grupo, concluyendo la ausencia de riesgos significativos que pudieran afectar a la actividad del Grupo.

En el citado contexto, el Grupo ha tenido una clara conciencia de responsabilidad hacia sus trabajadores y familias, sus clientes, proveedores y la sociedad en su conjunto. Este compromiso se ha hecho especialmente importante en momentos en el que la situación generada por la pandemia ha requerido redoblar los esfuerzos del Grupo para el mantenimiento de la actividad, siempre sobre la base de garantizar la salud de sus trabajadores y la calidad de sus productos.

El Grupo ha estado adaptando sus sistemas a un escenario muy cambiante, con el fin de garantizar en todo momento la salud de su personal y el mantenimiento de los servicios ofrecidos a sus clientes, lo que les ha permitido:

- Asegurar la protección de sus trabajadores.
- Mantener los servicios prestados a sus clientes en todas las geografías donde están presentes.
- Incrementar su presencia y su capacidad tecnológica para asegurar la demanda de sus clientes, gracias a un esfuerzo adicional de toda la plantilla.

Estas garantías se han sustentado en importantes cambios organizativos derivados de la adaptación del Grupo a la situación pandémica:

- Adaptación de los puestos de trabajo para asegurar el distanciamiento social necesario.
- Campañas de formación e información permanente de la plantilla sobre las medidas de higiene y autoprotección más adecuadas frente al COVID-19.
- Control de síntomas en trabajadores y visitas para una neutralización inmediata de riesgos.
- Fomento del teletrabajo en las áreas en las que ha sido posible.
- Restricciones de viajes y visitas para ayudar en la propagación de la pandemia.
- Extremar las medidas higiénicas en todas las instalaciones, activando protocolos especiales de desinfección y monitorización en todas las áreas.

Adicionalmente, los administradores de la Sociedad dominante siguen realizando una supervisión constante de la evolución de la situación, con el fin de afrontar con éxito los eventuales impactos, tanto financieros como no financieros, que puedan producirse.

Contribución al desarrollo sostenible

Aspectos materiales y grupos de interés

Grupo Aire apuesta por un diálogo abierto y continuo con todos los grupos de interés con el objetivo de aportarles valor a través de una actitud abierta y participativa pionera en el sector, potenciando este diálogo en su estrategia empresarial, el Grupo obtiene notables mejoras en la competitividad y en la calidad de sus servicios y productos.

El Grupo define los grupos de interés como todos aquellos colectivos que, de manera directa o indirecta, pueden verse afectados por el desarrollo de la actividad empresarial, o pueden afectar directa o indirectamente al desarrollo de esta. El Grupo distingue entre los grupos de interés internos, que son los grupos que pertenecen a la estructura interna de la empresa y los grupos de interés externos, que son aquellos que no pertenecen a la estructura interna de la empresa.

En función de las dimensiones descritas, los grupos de interés externos del Grupo son el cliente actual y potencial, el usuario final del producto, los proveedores, los competidores y la sociedad en general. En relación con los grupos de interés internos, el Grupo tiene establecidos la dirección del Grupo, la red comercial y todas las personas que trabajan en la empresa.

Los *stakeholders* son un pilar de gran relevancia en la estrategia y en el éxito de la organización y, por lo tanto, el Grupo se esfuerza continuamente por lograr un compromiso efectivo con los mismos. El objetivo es construir y desarrollar soluciones transparentes basadas en la confianza con todas las partes interesadas, entendiendo y respetando sus puntos de vista, preocupaciones y deseos en el momento en que se desarrollan las estrategias de negocio. Una participación detallada de las partes interesadas ayuda a definir los principales temas materiales y establecer las decisiones y aspiraciones futuras del Grupo.

La evaluación de grupos de interés ha proporcionado el contexto de sostenibilidad de Grupo Aire, ayudándole a alinear su estrategia con las expectativas de las partes interesadas, así como mejorar el comportamiento y el desempeño ambiental, social y económico de los próximos años.

Los aspectos y dimensiones consideradas para la identificación y definición de los grupos de interés por parte del Grupo han sido los siguientes:

- Responsabilidad: personas con las que tiene o tendrá responsabilidades legales, financieras y operativas.
- Influencia: personas que tienen o tendrán posibilidad de influenciar tanto de manera informal como con poder formal en la capacidad de la organización para alcanzar sus metas.
- Cercanía: personas con las cuales interactúa la organización.
- Dependencia: se trata de las personas que más dependen de la organización, como, por ejemplo, el personal y sus familias, los clientes y los proveedores.
- Representación: personas que, a través de estructuras regulatorias o culturales, representan a otras personas como son los representantes sindicales.

El Grupo evalúa las cuestiones relativas a la materialidad considerando la importancia de los resultados económicos, la expansión de las operaciones y la presencia territorial, las relaciones con las partes interesadas, especialmente clientes, empleados y proveedores, así como el compromiso en temas sociales, principalmente asociaciones, comunidad local y administración pública y ambientales, principalmente emisiones, consumos energéticos, gestión de residuos, así como socios.

Los aspectos materiales identificados por el Grupo se han estructurado en base a los siguientes ámbitos:

- Gobierno corporativo: transparencia, ética e integridad (políticas para garantizar que se opera de una forma transparente, ética e íntegra), gestión del riesgo (procedimientos de diligencia debida, políticas y procedimientos comunicados al personal para garantizar una correcta gestión del riesgo), corrupción y soborno (medidas

adoptadas para sumarse a la lucha contra la corrupción y el soborno) y cumplimiento regulatorio (políticas y procedimientos para garantizar el estricto cumplimiento con la regulación aplicable, monitorizando continuamente todo cambio que se pueda producir en ésta).

- Ambiental: gestión eficiente de los recursos (gestión apropiada del consumo de materiales, agua y energía), economía circular (apuesta de la organización por la responsabilidad de producto, la prevención, el reciclaje, la reutilización y otras formas de recuperación y eliminación de desechos) y cambio climático (gestión y eficiencia de las emisiones).

- Laboral: conciliación (impulso de medidas para garantizar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar), igualdad y diversidad (medidas implementadas en la organización para fomentar la diversidad, asegurar la igualdad de oportunidades y la inclusión y garantizar la proporción de una retribución justa a todas las personas empleadas), formación y retención del talento (programas para mejorar el desarrollo de aptitudes de las personas trabajadoras a través de formación continua, adaptada a necesidades individuales), seguridad y salud de los empleados (asegurar que las condiciones de los puestos de trabajo garantizan la seguridad y salud de las personas empleadas) y derechos humanos (medidas definidas y puestas en marcha para garantizar los derechos humanos de todas las personas trabajadoras de la organización o que tienen relación laboral con ésta).

- Compromiso social: contribución al desarrollo sostenible de la comunidad en la que opera. Grupo Aire se asegura de contar con canales de comunicación bidireccionales para impulsar las relaciones y colaboraciones con la comunidad local.

- Económico: cadena de suministro (apuesta por una cadena de suministro responsable) y sostenibilidad del negocio a largo plazo (medidas para asegurar la rentabilidad y la continuidad del negocio a largo plazo) y contribución fiscal de las actividades.

- Gestión de los servicios: relación con el cliente (canales de comunicación establecidos para garantizar una comunicación transparente y fluida con los clientes) y seguridad y salud de clientes (compromiso de velar por la máxima seguridad y salud de sus clientes a lo largo de toda la cadena de valor de la organización).

Dentro del Grupo, el comportamiento socialmente responsable se manifiesta en el respeto de los derechos de los trabajadores y en los siguientes principios: la libre negociación colectiva, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y la no discriminación por razón de edad, origen racial, religión o discapacidad. Adicionalmente, el Grupo otorga especial importancia a la seguridad y salud de los empleados.

En este modelo, la gestión ética, responsable y sostenible es marco de referencia. Esto, junto con los compromisos corporativos citados anteriormente, permite al Grupo adaptarse a los cambios que se producen continuamente en la sociedad actual.

Gobierno corporativo y gestión de riesgos

El consejo de administración del Grupo reconoce y asume la importancia que tiene contar con un sistema de gobierno corporativo que oriente la estructura y funcionamiento de sus órganos sociales en interés del Grupo y de sus socios. El Grupo cree firmemente que un buen gobierno corporativo conduce a una toma de decisiones eficaz, lo cual es fundamental para el éxito de la organización siendo un referente en el mercado de las tecnologías.

La apuesta del Grupo por alinear su sistema de gobierno corporativo con las mejores prácticas empresariales es muestra inequívoca del compromiso del Grupo con los principios de transparencia y responsabilidad. Dichos principios son fundamentales para asegurar la consecución de un negocio rentable y sostenible a largo plazo y para no defraudar la confianza que los distintos grupos de interés depositan en la compañía.

Los administradores del Grupo son el máximo órgano de gobierno del Grupo en materia de responsabilidad corporativa y gestión de riesgos, estando al 31 de diciembre de 2021, compuesto por cuatro varones y tres personas jurídicas, representadas todas ellas por varones.

Las reglas de gobierno corporativo son revisadas y actualizadas periódicamente, siempre alineadas con el compromiso ético empresarial y la responsabilidad corporativa. En este contexto, las reglas de gobierno corporativo de Grupo Aire se plasman, fundamentalmente, en los estatutos de la organización, en las directrices del consejo de dirección, en la política de calidad integrada, en los principios de la cultura organizativa y en el plan de igualdad. Los principales principios para el Grupo en dicha materia son los siguientes:

- Respeto: el Grupo se compromete a actuar en todo momento de acuerdo con la legislación vigente y las prácticas éticas internacionalmente aceptadas, con total respeto hacia los derechos humanos y las libertades públicas.

- Integración: el Grupo promueve y facilita la integración del personal de nuevo ingreso mediante un sistema de seguimiento personalizado, no sólo durante el proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo. Asimismo, Grupo Aire se hace eco de las circunstancias personales o culturales de los nuevos integrantes y las tiene en cuenta para contribuir a su integración.

- Principios y valores: el Grupo facilita información a los trabajadores y les forma sobre los principios y valores que deben respetarse en el ámbito laboral y sobre las conductas no admitidas mediante el código ético existente.

- Respecto en el lenguaje y comportamientos: Grupo Aire prohíbe las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios y valores del Grupo, tanto en el lenguaje como en las actitudes, comportamientos y comunicaciones.

- Deber de actuación: todo empleado que conozca la existencia de una conducta irregular, incumplimiento o vulneración de la normativa interna de la compañía (entre la que se encuentra el modelo de cumplimiento y prevención de riesgos penales y el código ético y de conducta), deberá reportar dicha irregularidad o incumplimiento a través del canal de denuncias que el Grupo pone a su disposición.

En el citado contexto, los administradores de la Sociedad dominante establecen que la gestión de riesgos es uno de los pilares clave del sistema de control interno del Grupo, y por lo tanto de la propia estrategia de la organización.

El Grupo identifica, clasifica y valora periódicamente los riesgos potenciales que pueden afectar a todas las unidades de negocio relevantes, así como también establece aquellos mecanismos de control y medidas de mitigación mediante la asignación de responsabilidades derivadas de cada uno de ellos.

La gestión de riesgos es un proceso continuo, llevado a cabo por todos los profesionales del Grupo, y está diseñado para lograr la identificación de los eventos potenciales que podrían afectar a la organización, definir las respuestas apropiadas y las acciones de mitigación y proporcionar garantías razonables sobre la capacidad de la empresa para cumplir sus objetivos.

Para asegurar la gestión adecuada de los riesgos se ha definido una primera línea de defensa que lleva a cabo la gestión operativa diaria de los mismos, mediante la implementación de políticas y procedimientos y que está compuesta por los responsables de las distintas áreas de negocio y una segunda línea de defensa, a la que compete la implantación, soporte y monitorización del sistema de gestión de riesgos y control interno de la compañía.

Contribución al desarrollo sostenible

El objetivo de Grupo Aire es ser una organización comprometida con sus personas, sus clientes y con el entorno. La gestión de la responsabilidad social empresarial se integra en el espíritu de mejora continua de la empresa.

Grupo Aire cuenta con una guía de gestion ambiental que es la política general de gestión en el citado ámbito de gestión de la empresa y se extiende a todas las actividades que desarrolla el Grupo. Esta política proporciona un marco de establecimiento y revisión de los objetivos de gestión, así como la mejora continua y el respeto de las exigencias contractuales y legales.

Se trata de una certificación medioambiental de amplio reconocimiento internacional que reconoce a las compañías el compromiso asumido con el medioambiente. Con ayuda de esta norma, las compañías pueden identificar y gestionar los diferentes riesgos ambientales vinculados a los procesos internos de las actividades que llevan a cabo.

Compromiso con el entorno

Aspectos medioambientales

En un contexto global, el cambio climático se identifica como uno de los principales riesgos para el bienestar de la humanidad y del planeta en sí mismo, siendo uno de los factores clave en los objetivos de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas.

Desde el ámbito de la prestación de servicios de telecomunicaciones, se propone la búsqueda de la excelencia en todos y cada uno de los procedimientos que se ejecutan, con el fin de mejorar la experiencia y satisfacción del cliente.

Grupo Aire consciente de la problemática ambiental actual, considera fundamental el respeto al medio ambiente en todas las actividades desarrolladas, de forma que se compromete a realizar una gestión ambiental de acuerdo con la actual norma ISO 14001 que permita minimizar los aspectos ambientales perjudiciales, fomentar la protección del medio ambiente y la prevención de la contaminación. En este sentido, existen diversas sociedades del grupo que cuentan con esta certificación.

En el citado contexto, la dirección de Grupo Aire ha alineado la gestión ambiental con la gestión de la calidad, así como con las estrategias de la organización, estableciendo objetivos y metas ambientales, asignando responsabilidades, recursos y plazos de ejecución.

Para ello, el Grupo se compromete a cumplir con todos los requisitos legales y otros requerimientos que se suscriban relativos a la calidad de los servicios y a los impactos asociados a los aspectos ambientales. Uno de los objetivos prioritarios del Grupo es mantener y mejorar continuamente la eficacia en la gestión, aumentado la calidad de los servicios prestados y la minimización de la contaminación, mediante el establecimiento y revisión de objetivos, indicadores, mejorando el desempeño ambiental y concluyendo en la toma de decisiones.

En el citado contexto, una de las medidas es impulsar la comunicación, formación, sensibilización y motivación de los profesionales, colaboradores y proveedores en los asuntos relacionados con la calidad y el medio ambiente, poniendo el foco en la mejora de los procesos internos teniendo en cuenta la prevención de la contaminación y la preservación de los recursos naturales, que se pueda producir como consecuencia de las actividades y los servicios desarrollados.

Los principales riesgos medioambientales a tener en cuenta por parte de Grupo Aire son clasificados, evaluando la frecuencia de generación, peligrosidad consecuencias ambientales, minimización y magnitud de los mismos.

El Grupo ha identificado cinco grandes bloques de aspectos ambientales que podrían impactar en la actividad del negocio y su entorno. Por un lado, tenemos los impactos provenientes de la generación de residuos y vertidos, tras estos encontramos los impactos generados por las emisiones atmosféricas causadas por la actividad, y, por último, los impactos generados por los consumos de recursos eléctricos, hídricos, de material y consumo de gasolina/gasoil.

Tras la citada evaluación, el Grupo ha trazado unas líneas de actuación mediante iniciativas vinculadas a la reducción de estos impactos.

Grupo Aire se compromete a disminuir el consumo de energía mediante la climatización sostenible, la regularización de las luces de forma automática y configuración de apagado de todos los monitores y electrónica de oficinas.

En lo referente a la emisión de partículas contaminantes a la atmosfera, Grupo Aire únicamente emplea maquinaria que dispone del correspondiente CE de conformidad, así como la indicación del nivel de potencia acústica garantizado para prevenir la emisión de emisiones contaminantes. Se realizan controles visuales y de mantenimiento de las máquinas para detectar emisiones anormales. Además, tanto en la instalación como el mantenimiento de los equipos de telecomunicaciones se respetarán los horarios de trabajo con el fin de que los ruidos y vibraciones, inevitables por otra parte, sean lo menos molesto posible. Siempre que sea posible, se limitan los horarios de trabajo de aquellas actividades que generen un mayor nivel de ruido.

Asimismo, y dentro del desarrollo de su actividad, como parte de sus procesos de protección ambiental, el Grupo ha incurrido durante el ejercicio 2021 en gastos relacionados con los mismos por importe de 11 miles de euros, aproximadamente.

Por último, cabe destacar las acciones de sensibilización y formaciones realizadas a todos los empleados del Grupo, cuyo objetivo es concienciar a los mismos en el ahorro de recursos en su ámbito de trabajo y reducir los impactos ambientales derivados de las actividades diarias, para así contribuir a reducir su huella ecológica.

Economía circular: prevención y gestión de residuos

Grupo Aire entiende que el paso de una economía lineal a una circular es un paso clave en la mejora y el cuidado medioambiental, ya que conlleva una reducción considerable de los residuos mediante un aprovechamiento óptimo de los recursos disponibles.

El Grupo concede gran importancia a la prevención y eliminación de residuos y se compromete a eliminar de forma responsable los residuos generados. Para ello, define las consideraciones generales a seguir para establecer los métodos y acciones dirigidas a la clasificación, control y gestión cumpliendo la legislación ambiental vigente y la política medioambiental definida respecto a los residuos peligrosos y no peligrosos generados en el desarrollo de su actividad.

La actividad del Grupo genera diferentes tipos de residuos, no peligrosos (principalmente papel, cartón y residuos de plástico) y peligrosos (principalmente equipos electrónicos), debido a la diversidad de actividades realizadas en sus centros de trabajo.

Con relación a la gestión de residuos, las principales instalaciones del Grupo cuentan con gestores de residuos externos de los residuos peligrosos y no peligrosos. Dichos gestores establecen la segregación de los residuos en función de su tipología con el fin de evitar cualquier tipo de contaminación originada por residuos peligrosos, así como de facilitar el reciclaje o reutilización de los no peligrosos.

En dichas instalaciones, los residuos son generados y almacenados, siguiendo los plazos establecidos por ley, posteriormente son transportados por parte de gestores autorizados que tratan y eliminan los mismos de acuerdo con la legislación vigente. Grupo Aire mantiene contratos con gestores de residuos con los que establece los términos y periodicidad de recogida. Todos los gestores realizan la gestión de residuos de manera separada y se comprometen a valorizar o eliminarlos de forma ambientalmente correcta.

El Grupo cuenta con publicidad y cartelería informando sobre la correcta segregación de los residuos que todos los usuarios deben hacer de los mismos, así como con papeleras para segregar los diferentes tipos de residuos generados. Adicionalmente, se realizan protocolos de buenas prácticas ambientales y comunicación de los mismos a todo el personal de la organización, indicando su correcto almacenamiento.

La cantidad de residuos peligrosos y no peligrosos, durante el ejercicio finalizado al 31 de diciembre de 2021 ha sido de 0,41 y 1,51 toneladas, respectivamente.

Uso sostenible de los recursos

El Grupo tiene como objetivo garantizar el equilibro entre el crecimiento económico y el respeto del medioambiente y de la sociedad. En este sentido, es consciente de que debe poder atender a sus necesidades actuales sin que ello signifique comprometer la capacidad de las generaciones futuras de satisfacer las suyas.

Energía

Una de las mayores preocupaciones del Grupo es la generación de emisiones de CO_2 como consecuencia del consumo de energía. La organización es consciente de que ha de desarrollar acciones encaminadas a reducir su impacto en este respecto. El Grupo ha instalado placas solares para disminuir el consumo de energía de origen no renovable a partir del mes de agosto de 2021 en parte de sus instalaciones.

Adicionalmente, con el objetivo de disminuir y optimizar el consumo de electricidad, fomentando la eficiencia energética y el uso de energías renovables, el Grupo ha venido realizando mejoras importantes en sus instalaciones, como es la sustitución de todos los tubos fluorescente de la organización por luces led y el apagado automático de las luces fuera del horario laboral con el fin de hacer un uso eficiente del consumo energético.

Aparte del consumo eléctrico, por las características de su actividad, el Grupo consume combustibles fósiles, y por ello ha comenzado a incorporar a su flota de vehículos, coches propulsados por motores eléctricos o híbridos, introduciéndolos de forma paulatina a su flota. Por otro lado, el consumo de gasoil y gasolina se concentra en la utilización de los vehículos de empresa.

El consumo de electricidad, gasolina y gasoil para el ejercicio finalizado al 31 de diciembre de 2021 ha sido el siguiente:

	Consumo
Electricidad (MWh)	41.536
Gasolina (litros)	1.867
Gasoil (litros)	48.918

Agua

El consumo de agua de Grupo Aire se sustenta mayoritariamente a través de aguas de redes municipales. La utilización de agua se debe al consumo humano en oficinas e instalación del Grupo. El Grupo busca reducir a cero los efectos no deseados de sus operaciones en el entorno natural y conservar el agua y otros recursos naturales lo mejor posible. A pesar de que no se haga un uso intensivo de la misma, el Grupo ha instalado pulsadores en todas las griferías para hacer un uso eficiente, así como cartelería en las instalaciones información y pautas sobre el consumo responsable.

El consumo del agua durante el ejercicio finalizado al 31 de diciembre de 2021 ha sido de 1.850 metros cúbicos.

Cambio climático

El Grupo está comprometido con la lucha contra el cambio climático, proponiéndose objetivos para la reducción de sus emisiones de gases de efecto invernadero (GEI).

Las emisiones del ejercicio 2021, calculadas a partir del consumo energético global de Grupo Aire indicado en apartados anteriores, considerando el factor de emisión energético aplicable en cada país en el que opera el Grupo, para cada tipología de consumo energético, han ascendido a 124 toneladas de CO_2 de alcance 1 y 573 toneladas de CO_2 de alcance 2.

El alcance 1 incluye las emisiones de todos los focos directos de combustión, fundamentalmente gasolina y gasoil, y el alcance 2 incluye las emisiones asociadas a consumo de energía, fundamentalmente, electricidad.

Grupo Aire con el objetivo de medir y reducir su huella de carbono, realiza un seguimiento continuo de sus emisiones y se compromete a su disminuirlas año a año.

Las medidas puestas en marcha para prevenir y reducir las emisiones de gases de efecto invernadero por el Grupo han tenido la finalidad de reducir las emisiones procedentes del consumo energético en la producción y transformación de las materias primas.

Principio de precaución

En lo que al principio de precaución se refiere las actividades del Grupo no generan impactos que puedan llevar asociados daños graves o irreversibles al medioambiente.

Grupo Aire cuenta con una póliza de responsabilidad civil que garantiza la protección en casos de daños y perjuicios ocasionados involuntariamente a terceros por hechos que tengan relación con la actividad.

Biodiversidad

Los terrenos propiedad de Grupo Aire no se encuentran adyacentes o dentro de espacios naturales protegidos o de alta biodiversidad, por lo que no se generan impactos significativos en la biodiversidad.

Equipo

Cuestiones sociales y relativas al personal

El Grupo cuenta con un equipo de más de 360 profesionales que destaca por estar formado por personas altamente motivadas y con muchas ganas y pasión por hacer las cosas bien y superar continuamente las expectativas de los clientes.

El Grupo confía en las capacidades de su plantilla, en la diversidad del talento y en la vocación por crecer, por ello entiende siempre las relaciones profesionales como una alianza a largo plazo en la que todos se benefician. En este contexto, la organización ofrece a todos los empleados estabilidad laboral, flexibilidad y un proyecto profesional motivador donde puedan desarrollarse y aprender continuamente en un entorno de diversidad generacional.

En este sentido, Grupo Aire ha elaborado un procedimiento para el desarrollo y promoción del personal, que establece los criterios a seguir dentro de la organización y elimina cualquier discriminación en la gestión de personal. Este sistema de promoción, desarrollo profesional y evaluación del desempeño se basa en tres criterios clave: la transparencia, la imparcialidad y la no discriminación, basándose su sistema de valoración en la igualdad, el mérito y la capacidad, garantizando un trato objetivo para todos los empleados.

Una de las principales prioridades del Grupo es la creación y difusión de una cultura organizativa de carácter inclusivo, que acoja y fomente la diversidad para llevar a todos los profesionales que lo conforman a alcanzar su máximo potencial. Esto implica la necesidad de una gestión del empleo con visión de futuro, teniendo presente que el mercado actual requiere de profesionales capaces de trabajar en un entorno colaborativo, dinámico, diverso y flexible.

Grupo Aire concibe el talento como uno de sus principales activos, por lo que presta especial atención al desarrollo de este en todos los ámbitos de la organización. Asimismo, fomenta la creación de entornos de trabajo propicios para que los empleados puedan desarrollar sus cualidades profesionales, y crecer dentro de la organización contando con profesionales polivalentes, con visión transversal y capacidad innovadora.

El Grupo cuenta con un procedimiento para la incorporación de nuevos trabajadores, con el objeto de establecer las pautas a seguir ante la incorporación de nuevo personal a la vez que se coordinan los distintos departamentos implicados en la gestión del personal, asegurando en todo momento la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Atraer, desarrollar y retener el talento es un objetivo clave en Grupo Aire. El Grupo está convencido de que, a través del desarrollo de las personas y el plan de formación el cual define las actividades relacionadas con la misma, se convertirá cada vez más en una organización eficaz, productiva y competitiva, consolidando su liderazgo en el valor y en la contribución que aporta cada uno de los individuos que lo forman.

La política de recursos humanos del Grupo se basa en la cultura y compromiso con todo el equipo humano, cuyos principales valores son la integridad, honestidad, sinceridad, igualdad, proactividad, y el respeto hacia las personas.

En el citado contexto, las prioridades del Grupo en el ámbito de gestión laboral son las siguientes:

- Garantizar un entorno laboral seguro y saludable, adaptándose a los requerimientos del trabajo tanto generales como del propio puesto.

- Desarrollar los procesos de selección y de promoción interna en base a la igualdad de oportunidades, fomentando la formación y el desarrollo de las competencias para la mejora de su desempeño.

- Demostrar un firme compromiso con el cumplimiento de las condiciones laborales que marca la ley, ofreciendo salarios dignos adaptados a cada circunstancia.

Empleo

El número total y distribución de empleados al 31 de diciembre de 2021, por país, sexo, edad y clasificación profesional es el siguiente:

	Número de empleados
España	312
Portugal	55
Total	367

	Número de empleados					
	Hombres	Mujeres	Total	<30	30-49	>49
Alta dirección y administrador	5	-	5	-	5	-
Resto del personal directivo	14	4	18	-	12	6
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y de grupo	134	22	156	37	98	21
Empleados tipo administrativo	19	67	86	10	63	13
Comerciales, vendedores y similares	28	15	43	1	31	11
Resto de personal cualificado	54	3	57	25	27	5
Trabajadores no cualificados	2	-	2	-	1	1
Total	256	111	367	73	237	57

El número total y la distribución de modalidades de contrato de trabajo, por tipología de contrato, sexo, edad y categoría profesional al 31 de diciembre de 2021 es la siguiente:

	Número de empleados					
	Hombres	Mujeres	Total	<30	30-49	>49
Indefinido	210	107	317	52	211	54
Temporal	46	4	50	21	26	3
Total	256	111	367	73	237	57

	Número de empleados		
	Indefinido	Temporal	Total
Alta dirección y administrador	5	-	5
Resto del personal directivo	16	2	18
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y de grupo	128	28	156
Empleados tipo administrativo	83	3	86
Comerciales, vendedores y similares	41	2	43
Resto de personal cualificado	42	15	57
Trabajadores no cualificados	2	-	2
Total	317	50	367

El promedio anual durante el ejercicio finalizado al 31 de diciembre de 2021 de contratos indefinidos y temporales por sexo, edad y categoría profesional es el siguiente:

	Promedio anual de contratos (%)					
	Hombres	Mujeres	Total	<30	30-49	>49
Indefinido	61%	31%	92%	16%	60%	16%
Temporal	7%	1%	8%	2%	5%	1%
Total	68%	32%	100%	18%	65%	17%

	Promedio anual de contratos (%)		
	Indefinido	Temporal	Total
Alta dirección y administrador	2%	-	2%
Resto del personal directivo	4%	-	4%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y de grupo	35%	5%	40%
Empleados tipo administrativo	24%	1%	25%
Comerciales, vendedores y similares	12%	1%	13%
Resto de personal cualificado	14%	1%	15%
Trabajadores no cualificados	1%	-	1%
Total	92%	8%	100%

El número total de despidos por sexo, edad y clasificación profesional, durante el ejercicio finalizado al 31 de diciembre de 2021, es el siguiente:

	Número de despidos					
	Hombres	Mujeres	Total	<30	30-49	>49
Resto del personal directivo	1	-	1	-	1	-
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y de grupo	2	-	2	-	2	-
Empleados tipo administrativo	1	3	4	-	2	2
Comerciales, vendedores y similares	2	-	2	-	-	2
Resto de personal cualificado	5	2	7	3	2	2
Total	11	5	16	3	7	6

El modelo retributivo aplicable con carácter general a la plantilla de Grupo Aire se materializa a través de dos elementos diferenciados:

- Una retribución fija, tomando como base lo establecido en el convenio colectivo de aplicación, que tiene en consideración el nivel de responsabilidad, las funciones desarrolladas y la trayectoria profesional de cada empleado, los principios de equidad interna y el valor de su función, constituye una parte relevante de la compensación total.

- Una retribución variable constituida por aquellos pagos o beneficios adicionales a la retribución fija, que gira sobre parámetros previamente cuantificados. Esta retribución ésta ligada, con carácter general, a la consecución de objetivos previamente establecidos.

La remuneración media durante el ejercicio finalizado al 31 de diciembre de 2021 por sexo, edad y categoría profesional ha sido la siguiente:

	Hombres	Mujeres	<30	30-49	>49
Resto del personal directivo	138.505	43.687	-	78.163	222.605
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y de grupo	30.559	28.504	23.352	31.167	38.303
Empleados tipo administrativo	25.786	24.830	21.820	22.609	36.667
Comerciales, vendedores y similares	53.597	46.958	24.618	50.425	54.947
Resto de personal cualificado	24.216	25.537	20.287	27.987	21.667
Trabajadores no cualificados	23.066	-	-	21.953	24.180

La política de retribuciones del Grupo promueve un trato igualitario entre hombres y mujeres, sin establecer ni fomentar ningún tipo de diferenciación salarial. El modelo retributivo recompensa el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional, velando por la equidad interna y la competitividad externa.

La brecha salarial de Grupo Aire por categorías profesionales homogéneas se ha calculado considerando la diferencia de las remuneraciones medias entre mujeres y hombres, expresada como un porcentaje sobre la remuneración media de los hombres.

Dada la heterogénea distribución de los empleados de cada sexo entre las distintas categorías profesionales, su antigüedad en la organización, la retribución variable y las diferentes estructuras salariales de cada país o sociedad, así como de la aplicación de la formula anteriormente descrita, la brecha salarial para el conjunto del Grupo, excluyendo la categoría de alta dirección y administrador, ha sido del 9% durante el ejercicio 2021.

Durante el ejercicio 2021 no se han percibido remuneraciones por parte de los administradores (cuatro varones y tres personas jurídicas, representadas todas ellas por varones) por la ejecución de las funciones inherentes a dicho cargo. Las funciones de alta dirección son asumidas por cinco varones, tres de los cuales ostentan el cargo de administrador al cierre del ejercicio, habiéndose percibido remuneraciones por las funciones de alta dirección por importe conjunto de 523 miles de euros durante el ejercicio 2021.

La relación existente entre el salario mínimo retribuido por Grupo Aire y el salario mínimo interprofesional durante el ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2021 es superior a la unidad.

Organización del trabajo

El Grupo organiza el tiempo de trabajo basándose en lo establecido en los convenios colectivos y/o pactos de empresa según el país, regulando la jornada anual de trabajo, los descansos y las vacaciones según las necesidades operativas aplicables a cada situación.

En este contexto, en Grupo Aire existen, principalmente, tres tipologías de horarios y jornadas de trabajo que se enmarcan en un horario flexible, de turnos y de jornada partida los cuales son asignados dependiendo de la sociedad.

En general, el Grupo cuenta con un horario establecido de lunes a jueves para invierno, con entrada y salida flexible, teniendo los viernes un horario de jornada continua. Para la temporada de verano, el Grupo cuenta con la jornada intensiva toda la semana, lo cual favorece la conciliación de los trabajadores.

La jornada laboral para el ejercicio finalizado al 31 de diciembre de 2021 ha quedado fijada en España en 1.752 horas de trabajo efectivo anual para los trabajadores contratados a tiempo completo. Para los trabajadores contratados a tiempo parcial, se les aplica la reducción porcentual, en proporción a la jornada pactada contractualmente. Actualmente en Grupo Aire, las horas máximas extraordinarias al año son 80 horas, compensándose con días de vacaciones o percepciones monetarias.

El promedio anual durante el ejercicio finalizado al 31 de diciembre de 2021 de empleados a jornada completa y parcial por sexo, edad y categoría profesional es el siguiente:

	Promedio anual de empleados (%)					
	Hombres	Mujeres	Total	<30	30-49	>49
Completa	67%	31%	98%	18%	64%	16%
Parcial	1%	1%	2%	-	2%	-
Total	68%	32%	100%	18%	66%	16%

	Promedio anual de empleados (%)		
	Completa	Parcial	Total
Alta dirección y administrador	1%	-	1%
Resto del personal directivo	4%	-	4%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y de grupo	39%	1%	40%
Empleados tipo administrativo	25%	1%	26%
Comerciales, vendedores y similares	13%	-	13%
Resto de personal cualificado	15%	-	15%
Trabajadores no cualificados	1%	-	1%
Total	98%	2%	100%

En cuanto a la organización del tiempo de trabajo, aunque actualmente el Grupo no dispone de medidas concretas para la desconexión laboral de los empleados, trata de facilitar, en la medida de lo posible, la conciliación laboral y familiar de las personas que trabajan en el mismo. Para ello, se han implementado iniciativas encaminadas a crear un entorno de trabajo más flexible que se adapte a las necesidades de la plantilla.

Cualquier decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo se notifica al trabajador con la antelación definida tanto en el convenio colectivo de aplicación, en su caso, como en el estatuto de los trabajadores y/o pactos de empresa de aplicación.

Durante el ejercicio finalizado al 31 de diciembre de 2021 un total de seis hombres y ocho mujeres han podido disfrutar del permiso de paternidad por nacimiento de hijos.

El número de horas de absentismo durante el ejercicio finalizado al 31 de diciembre de 2021 ha ascendido a 13.022 horas que equivalen al 2% de las horas totales equivalentes.

Seguridad y salud

Grupo Aire prioriza ante todo la seguridad y la salud de sus trabajadores y de todas las terceras personas relacionadas con el Grupo, y por ello apuesta firmemente por la reducción o eliminación de todos los riesgos que puedan suponer un peligro en este sentido.

La dirección del Grupo lleva a cabo una gestión sobre la misma mediante el desarrollo de medidas tanto individuales como colectivas con la finalidad de minimizar los riesgos que pueden afectar a cada uno de los puestos de trabajo del Grupo, así como de integrar y fomentar la cultura preventiva en todos los niveles jerárquicos.

El Grupo dispone de planes de prevención de riesgos laborales según la ubicación de las instalaciones. En este sentido, el Grupo declara el compromiso que adquiere la dirección en materia de prevención con sus empleados y los objetivos a los que se pretende llegar en esta materia, integrándolos con los objetivos generales de la empresa.

Grupo Aire cuenta con un servicio de prevención ajeno en la especialidad de medicina de trabajo con ASPY Prevención. Anualmente, ASPY Prevención facilita la programación de actividades y la memoria a la organización.

Los principales preceptos del Grupo con sus empleados, establecidos en dicha política en materia de seguridad y salud en el trabajo, son los siguientes:

- Grupo Aire identifica peligros y realiza la evaluación de riesgos y oportunidades. Este proceso ayuda a la organización a reconocer y comprender los peligros del centro de trabajo y para los trabajadores, para evaluar, priorizar y eliminar los peligros o reducir los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.

- Buscar el compromiso y bienestar del personal en el ámbito de la seguridad y salud laboral, entendiendo la salud como el estado de bienestar físico, mental y social.

- Comunicar y hacer llegar a todos los trabajadores los objetivos en materia preventiva y las medidas a adoptar para conseguirlos.

- Respetar en todo momento la legislación vigente, poniendo a disposición de los trabajadores un entorno y condiciones de trabajo seguras.

El Grupo considera que la integración de la prevención de riesgos laborales es tarea y responsabilidad de todos los empleados, siendo la dirección y los mandos intermedios los responsables de liderar este esfuerzo. El resto de los empleados, deben seguir los procedimientos y pautas establecidas y aportar las mejoras que consideren a los delegados de prevención, o en su ausencia, utilizando los canales de comunicación puestos a su disposición. Con estas medidas, el Grupo trata de fomentar la participación activa de todos los empleados para conseguir puestos de trabajo más seguros.

El índice de frecuencia de los accidentes de trabajo, sin incluir in itinere, categorizados como leves, ha sido durante el ejercicio finalizado al 31 de diciembre de 2021 de 4,98 habiéndose computado dos accidentes de hombres y ninguno de mujeres. El índice de gravedad durante el ejercicio 2021 ha sido de 0,09 para los hombres. Durante el ejercicio 2021 no se ha declarado ningún caso de enfermedad profesional.

Relaciones sociales

De conformidad con la regulación vigente, las condiciones laborales y los derechos de los empleados de Grupo Aire, tales como la libertad de asociación y representación sindical, se encuentran recogidos en normas, y en convenios y acuerdos suscritos, en su caso, con las correspondientes representaciones de los trabajadores. El diálogo y la negociación forman parte del modo de abordar cualquier diferencia o conflicto en Grupo Aire, para lo que existen procedimientos específicos de consulta con los trabajadores.

Los empleados del Grupo en España cuentan con diferentes convenios colectivos de empresa específico que engloba la diversidad de actividades empresariales llevada a cabo en el sector de la siderometalúrgica; tanto en los procesos de fabricación, elaboración o transformación, como montaje reparación, conservación, mantenimiento almacenaje o puesta en funcionamiento s de equipos e instalaciones industriales. Durante el ejercicio 2021 el 100% de los empleados del Grupo en España están cubiertos por el citado convenio colectivo. En cuanto a la Sociedad del Grupo ubicada en Portugal, la misma se rige por las normas relativas al diálogo social vigente.

Las compañías del Grupo reconocen el derecho de afiliación a cualquier sindicato y a la no discriminación debido a esta pertenencia, así como la igualdad de oportunidades y de trato y la no discriminación en materia retributiva ante trabajos de igual valor.

Formación

La formación y motivación del personal juegan un papel fundamental en el proceso de creación de valor de Grupo Aire. Es por ello por lo que, año tras año, el Grupo diseña y elabora las propuestas formativas relacionadas con su sector y adecuadas a las necesidades de capacitación, integración y desarrollo profesional y personal del equipo, teniendo en consideración tanto los objetivos colectivos del Grupo como los individuales de cada persona.

Las necesidades de formación se analizan a todos los niveles, incluyendo estrategia de negocio, dificultades operativas y otros asuntos como: rendimiento individual, el desarrollo y la sucesión y requisitos legales.

En este sentido el plan anual de formación se estructura de la siguiente forma:

- Acciones formativas específicas, las cuales están dirigidas a dotar al trabajador de los conocimientos necesarios para llevar a cabo su actividad laboral de manera correcta, así como de desarrollo de habilidades que contribuyan al logro de los objetivos generales y específicos.

- Acciones formativas complementarias, las cuales están dirigidas a la obtención de conocimientos de aspectos puntuales dentro de la compañía (PRL, idiomas, etc.).

Las "acciones formativas específicas", están disponibles para aquellos profesionales en los que se detecte una necesidad clara de formación y de adquisición de nuevos conocimientos, que puedan ayudar a la mejora de su actividad laboral o apoyar su participación en proyectos específicos de la compañía. Esta formación será determinada por los jefes de departamento y aprobada por las áreas de recursos humanos y financiera.

En lo relacionado a las "acciones formativas complementarias", las mismas se encuentran disponibles y al alcance de la plantilla actual de la compañía para cumplir con los requerimientos planteados por la legislación vigente en ese momento, y para el desarrollo de habilidades específicas que optimicen su carrera profesional en el Grupo.

La detección de las necesidades formativas del personal para el año 2021 ha sido un proceso que se ha realizado en cada departamento. Por ello, cada responsable de área y de equipos de trabajo y/o proyectos, durante todo el año han analizado y detectado las necesidades formativas de su área partiendo de la identificación de las competencias generales de grupo y de las competencias individuales y específicas de cada individuo en las que se hayan observado deficiencias que pueden ser subsanables y/o aspectos que a través de la formación, pueden hacer mejorar el rendimiento del área y/o el desempeño profesional del personal para mejorar la operativa de la compañía y el cumplimiento de los objetivos empresariales.

Cada formación será evaluada mediante un proceso de análisis en el que se analizará el impacto de las acciones formativas impartidas en la mejora del rendimiento, seguridad y satisfacción laboral en la organización.

Todos los cursos impartidos obedecen a necesidades de formación identificadas y han supuesto durante el ejercicio 2021 las siguientes horas por categoría profesional:

	Horas
Alta dirección y administrador	83
Resto del personal directivo	194
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y de grupo	2.636
Empleados tipo administrativo	1.574
Comerciales, vendedores y similares	997
Resto de personal cualificado	2.321
Trabajadores no cualificados	55
Total	7.860

Además, Grupo Aire cuenta con un proyecto innovador "Aire University", que tiene como objetivo gestionar y transmitir el conocimiento y know-how de las compañías que componen el Grupo empresarial mediante el uso de las nuevas tecnologías.

La universidad corporativa se caracteriza por estar orientada a estructurar planes de formación para los empleados. Su principal función es la de desarrollar estructuras y estrategias de capacitación de muy diversa índole, relacionadas con todas las áreas de negocio de las compañías pertenecientes a Grupo Aire. Debido al crecimiento de la demanda de cursos de formación internos y al crecimiento de la plantilla se ha optado por migrar el proyecto educativo a una nueva plataforma, mucho más dinámica y compatible con los actuales requisitos de formación: Moodle.

Accesibilidad

Para Grupo Aire la integración de personas con capacidades diversas en el mercado de trabajo es importante tanto desde el punto de vista de los derechos humanos como de la perspectiva económica, conduciendo a iguales oportunidades y a mayores tasas de empleo.

El Grupo trabaja a favor de esta integración, y para ello diseña planes de acción que permitan resolver las cuestiones que se plantean en los casos en que las condiciones de salud, estado biológico, situación de discapacidad o cualquier otra causa den lugar a una especial sensibilidad de un trabajador ante las condiciones del trabajo que desarrolla habitualmente.

Por ello, algunas de las medidas concretas que garanticen el acceso a personas con movilidad han sido la instalación de rampas de acceso a las instalaciones de la sede central, distribución de áreas de parking reservadas a personas con movilidad reducida, y acondicionamiento de todas las oficinas mediante ascensores y áreas de servicios para garantizar que todo empleado pueda desarrollar su actividad bajo unas condiciones óptimas.

La distribución por género y categoría del número de personas empleadas por el Grupo con capacidades diferentes durante el ejercicio finalizado al 31 de diciembre de 2021 es la siguiente:

	Número	
	Hombres	Mujeres
Empleados tipo administrativo	-	1
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y de grupo	2	-
Total	2	1

En el citado contexto, el Grupo apoya la integración laboral y la incorporación de las personas con discapacidad al mundo laboral. El Grupo ha adoptado todas las medidas físicas necesarias para asegurar la accesibilidad universal en condiciones de seguridad de las personas con discapacidad en todos los centros de trabajo.

Igualdad

Grupo Aire tiene un profundo respeto por sus empleados, asegurando el derecho a la igualdad de todos los géneros, posiciones sociales, etnias, capacidades diversas, orientaciones sexuales y religiones.

El Grupo declara su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades para todos sus empleados, sin discriminar directa o indirectamente por razones de género, ideología, raza, edad, origen social, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización estableciendo las mismas oportunidades entre hombres y mujeres como un principio estratégico de su política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo a nivel español con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el RD Ley 6/2019, de 1 de marzo sobre medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y ocupación y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y con el fin de garantizar la igualdad retributiva y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

En el citado contexto, como muestra del compromiso del Grupo por la igualdad, se cuenta con un plan de igualdad que fue actualizado en el ejercicio 2020 y con vigencia hasta el ejercicio 2023.

Con el fin de alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres y eliminar las discriminaciones por razón de sexo en todos sus centros de trabajo, Grupo Aire ha diseñado un conjunto de medidas y ha definido las distintas áreas de actuación. En el plan de igualdad del Grupo se detallan los objetivos concretos a alcanzar, los procedimientos, los medios humanos y materiales, los plazos para su consecución, así como los sistemas de seguimiento y evaluación.

La integración de la igualdad debe ser transversal a todos los niveles de la organización. Para ello, en todos y cada uno de los ámbitos en los que se desarrolla la actividad, desde la selección hasta la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo, la salud laboral, la organización del tiempo de trabajo y la conciliación, está presente el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En este contexto, el Grupo ha desarrollado diversas medidas para garantizar de forma clara y precisa el principio de igualdad en la totalidad de profesionales que integran el mismo. Para ello ha repartido las áreas de actuación en dos bloques; objetivos generales y objetivos específicos. Las principales acciones clasificadas en base a los grandes objetivos anteriores son las siguientes:

Objetivos generales:

- Integrar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres
- Integrar la igualdad en la distribución de la plantilla por departamento y nivel jerárquico
- Garantizar la igualdad de retribución para trabajados de igual valor

Objetivos específicos:

- Acceso a la empresa: garantizar el enfoque de la selección de personal, basándose en la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, dando alcance desde la publicación de las ofertas hasta la selección final. Para ello se tendrán en cuenta los siguientes criterios: definir las responsabilidades en los procesos de detección, comunicación, búsqueda y selección de personal nuevo, definir fuentes externas de reclutamiento utilizadas y para que perfiles, utilizar fuentes de empleo específicas para aquellos perfiles que no han podido encontrar, garantizando en todo el proceso que haya al menos un hombre y una mujer y dar preferencia en la contratación de candidaturas del sexo menos representado a igualdad de competencias y condiciones.

- Contratación de empleados en igualdad de condiciones: entre las que destacan, creación de KPIs para disponer de información estadística desagregada por género sobre los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo y su resultado para el traslado de la información a la comisión de seguimiento.

- Formación y promoción interna: donde destacan como acciones prioritarias, la introducción de acciones formativas desde la perspectiva de género, inclusión de módulos de igualdad y corresponsabilidad a las nuevas incorporaciones, incluir en todas las formaciones a aquellas personas que han estado de baja por permisos de maternidad/paternidad, baja por accidente o excedencia entre otros. En cuanto a la promoción interna, el Grupo ha definido un procedimiento estableciendo criterios objetivos para la promoción de hombres y mujeres, teniendo en cuenta su formación, méritos, titulación académica, conocimiento del puesto de trabajo e historial profesional, incluyendo a su ve la evaluación de los puestos de trabajo según sus responsabilidades y funciones a desarrollar.

- Retribución de los empleados: el Grupo realiza un seguimiento de la igualdad retributiva, fomentando la equiparación salarial entre hombres y mujeres, estableciendo auditorias salariales con el fin de evaluación y realizar un seguimiento de la misma.

- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral dentro del Grupo: identificación mediante encuestas laborales de las necesidades de conciliación presentes en la plantilla con el fin de identificar aquellas no cubiertas por el Grupo. Definición junto con la comisión de seguimiento y dirección, de un nuevo marco de medidas de conciliación a disposición de los trabajadores. Todas aquellas medidas tomadas para facilitar el disfrute de la conciliación son anunciadas mediante comunicado a todos los empleados.

- Salud laboral: entre las que destacan la difusión del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo, así como el seguimiento anual de las denuncias registradas por acoso, así como denuncias archivadas.

- Comunicación y sensibilización: el Grupo dispone de información segregada por género, la cual facilita anualmente a la comisión de seguimiento, asegurando que la comunicación interna promueve una imagen igualitaria de mujeres y hombres.

El Grupo reconoce también la necesidad de prevenir conductas de acoso en el trabajo, imposibilitando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral. Para ello, en su protocolo de acoso laboral establece un principio básico, que es el derecho de toda persona a ser tratado con respeto y dignidad.

El principal objetivo del protocolo es establecer una acción preventiva mediante la información de los trabajadores para prevenir posibles situaciones de riesgo y disponer, para cuando sea necesario, de un procedimiento de actuación a seguir cuando se den conductas que puedan suponer acoso moral, sexual o por razón de sexo en el ámbito de la organización o la dirección de la empresa.

Durante el ejercicio finalizado al 31 de diciembre de 2021 no se han identificado riesgos relevantes en el ámbito de la igualdad, no habiendo recibido ninguna denuncia en relación con el citado ámbito.

Derechos humanos

El Grupo se encuentra comprometido con el respeto y el cumplimiento de cuantas leyes, reglamentos y demás normas jurídicamente obligatorias le sean aplicables. De esta manera, los empleados del Grupo se comprometen a respetar la legalidad vigente de los lugares donde desarrollan su actividad y a no realizar ninguna actuación que pueda causar un perjuicio a los intereses del Grupo y/o la sociedad en su conjunto.

Grupo Aire puede ser declarada jurídicamente responsable por causa de las violaciones de las leyes y demás normas obligatorias, así como por cualquier otra actividad ilícita de sus empleados, por lo que el Grupo espera que todos sus trabajadores actúen lícita, ética y profesionalmente en el desempeño de sus funciones.

El compromiso de cumplir la legislación en todos los ámbitos en cada uno de los lugares donde se desarrolle su actividad es una premisa inexcusable y de relevancia esencial para mantener y mejorar la confianza con los ciudadanos y la sociedad.

En todos los comportamientos profesionales, los empleados del Grupo se esfuerzan por hacer no solo lo que es legal, sino lo que es correcto, y guardan un estricto respeto a los derechos humanos y libertades públicas. En consecuencia, Grupo Aire cuenta con un código ético y de conducta, cuyo objeto es establecer las pautas generales de conducta y los principios éticos que deben orientar la forma de actuar de todos los que componen el Grupo, tanto en el cumplimiento de las funciones que les son propias como en las relaciones comerciales y profesionales.

La guía de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) para la sostenibilidad corporativa define las características que el Grupo se esfuerza en alcanzar y con la que se encuentran alineadas sus principales políticas y procedimientos.

En relación con los principios del pacto mundial de las Naciones Unidas y sus objetivos de desarrollo sostenible, el Grupo entiende que la sostenibilidad es imprescindible para lograr el éxito corporativo a largo plazo y generar valor en toda la sociedad.

Grupo Aire asume los siguientes principios del pacto mundial que derivan de declaraciones de Naciones Unidas en materia de derechos humanos, trabajo, medioambiente y anticorrupción y que gozan de consenso universal:

- No utiliza, ni apoya el uso de trabajo infantil.
- No utiliza, ni auspicia el uso de trabajos forzados a los empleados.
- Establece un entorno laboral seguro y saludable, toma las medidas adecuadas para prevenir accidentes y lesiones. Se evalúan todos los riesgos que no hayan podido evitarse. Se planifican acciones encaminadas a eliminar o reducir los riesgos identificados. Las instalaciones son correctas respecto a la prevención de riesgos laborales.

- Respeta el derecho de sus empleados a formar sindicatos, y que estos puedan elegir un sindicato de su elección. El Grupo garantiza que los representantes de personal no sean discriminados y puedan tener acceso al resto de empleados en el lugar de trabajo.

- No efectúa, ni auspicia ningún tipo de discriminación por razón de raza, origen, nacionalidad, religión, discapacidad, sexo, orientación sexual, participación sindical, orientación política, ideológica, categoría laboral o edad. El Grupo no permite comportamientos, gestos y lenguaje que atenten a la dignidad o integridad de las personas.

- No utiliza, ni apoya castigos corporales, coerción mental o física, ni abusos verbales.

- Los trabajadores de Grupo Aire disponen de al menos un día libre durante cada período de siete días de trabajo. Las horas extraordinarias se pagan según convenio y son siempre voluntarias para los trabajadores.

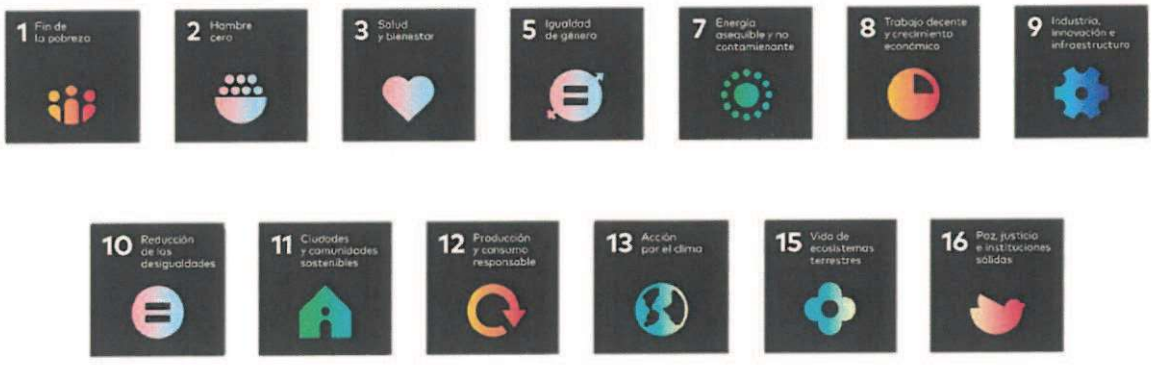
- El salario pagado cumple las exigencias legales de salario mínimo por puestos de trabajo. Grupo Aire cumple todas las obligaciones de carácter laboral y de seguridad social establecida en la legislación vigente.

- Controla el cumplimiento de la normativa sociolaboral y de prevención de riesgos laborales por parte de los proveedores y subcontratas relevantes.

La Agenda 2030 de las Naciones Unidas tiene como objetivo proteger el planeta y garantizar que la totalidad de la sociedad alcanza la paz y la prosperidad para el año 2030.

Los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) han sido, desde su aprobación en 2015, un hito con el que el Grupo está totalmente comprometido para responder a los desafíos locales y globales actuales, desde la reducción de la pobreza y las desigualdades, a la lucha contra el cambio climático o la promoción de la diversidad y el progreso de la sociedad.

Guiados por este desafío, el Grupo Aire quiere ser parte de este movimiento imparable aportando su semilla para crear un planeta más sostenible. Por ello, Grupo Aire ha integrado en su estrategia empresarial de manera clara estos retos, que además son plenamente compartidos e impulsados por todas las personas en las diferentes unidades que integran el mismo. Los ODS implementados por el Grupo han sido los siguientes:



Siguiendo esta premisa, el Grupo Aire ha identificado los siguientes ODS como los más relevantes para su negocio y ha llevado a cabo una evaluación de las acciones para contribuir a su consecución ya sea de forma prioritaria o secundaria:

ODS Prioritarios

Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna.

Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.

Reducir la desigualdad en y entre los países.

Garantizar modalidad de consumo y producción sostenibles.

Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.

Grupo Aire no ha identificado durante el ejercicio anual terminado al 31 de diciembre de 2021 ningún riesgo relevante de un posible incumplimiento de los derechos humanos en las actividades, directas o indirectas, de la organización.

Durante el ejercicio anual finalizado al 31 de diciembre de 2021 no se ha recibido ninguna denuncia por vulneración de los derechos humanos.

Modelo de cumplimiento

Lucha contra la corrupción y el soborno

El Grupo tiene como compromiso irrenunciable defender y promover en todo momento el cumplimiento de la legalidad vigente por todas las personas que componen la organización. El Grupo se compromete a actuar en todo momento de acuerdo con la legislación vigente y las prácticas éticas internacionalmente aceptadas, con total respeto hacia los derechos humanos y las libertades públicas.

La sociedad del Grupo, Aire Networks del Mediterráneo, S.L.U. dispone de un modelo de cumplimiento y prevención de riesgos penales en España, que constituye un elemento clave para lograr una buena gestión del riesgo de que pueda cometerse una actuación irregular en la organización.

El modelo de cumplimiento y prevención de riesgos penales es parte estratégica de la cultura corporativa de Aire Networks del Mediterráneo, S.L.U. El Grupo está firmemente comprometido con los principios de integridad y cumplimiento en el desarrollo de todas sus actuaciones.

La política de cumplimiento y prevención de riesgos penales no sólo refleja el deber de conformidad de acuerdo con el marco normativo vigente, sino que Aire Networks del Mediterráneo, S.L.U. ha dado un paso decidido y apuesta por una línea de cumplimiento en base a unos principios éticos acordes a las buenas prácticas, transparencia, y honestidad que deben regir toda relación entre la empresa, empleados, clientes y proveedores. Los principios fundamentales que deben regir la actualización de todo el personal son:

- Cumplimiento de la legalidad y de la normativa interna: el respeto a la ley y la tolerancia cero hacia la comisión de actos ilícitos constituye uno de los principios fundamentales, por lo que todo el personal tiene como deber prioritario e inexcusable el de observar tanto la legislación vigente como la normativa interna de la organización que le resulte de aplicación en el ejercicio de sus funciones y responsabilidades profesionales.

- Independencia y transparencia en las relaciones con terceros: independencia y transparencia son valores irrenunciables para Aire Networks del Mediterráneo, S.L.U., por lo que todo el personal actuará siempre con imparcialidad, manteniendo un criterio independiente y ajeno a cualquier presión externa o interés particular.

En este sentido, la organización cuenta, además, con procedimientos y protocolos adecuados a su actividad y estructura, en orden de prevenir de forma razonable los distintos riesgos vinculados a nuestra actividad y negocio.

- Respeto a la imagen y reputación de Aire Networks del Mediterráneo, S.L.U.: la sociedad considera el respeto a la imagen y reputación de la organización como uno de sus activos más valiosos, que contribuye a generar una percepción de empresa íntegra y respetuosa con el mercado y sus grupos de interés. El personal debe poner el máximo cuidado y la debida diligencia en preservar la imagen y la reputación de Aire Networks del Mediterráneo, S.L.U. en todas sus actividades profesionales, incluyendo las intervenciones públicas.

- Deber de denunciar posibles conductas ilícitas: al objeto de prevenir o, en su caso, detectar cualquier conducta irregular que pudiera producirse, todo el personal tiene el deber de informar y denunciar los posibles riesgos o incumplimientos de la normativa interna de la organización y/o de cualquier actuación que pudiera ser considerada antijurídica o delictiva de la que se tenga conocimiento o sospecha, a través del canal de ética, comunicación y denuncias de Aire Networks del Mediterráneo, S.L.U. En caso de verificarse dichas conductas ilícitas, la sociedad deberá aplicar, de forma proporcionada y justa, las sanciones disciplinarias correspondientes.

- Supervisión y seguimiento continuos: todo el personal, y en especial aquellos que ejerzan cargos de responsabilidad, deben promover y participar en los procesos que se establezcan al afecto en materia de autocontrol y verificación de las políticas, procedimientos y protocolos de Aire Networks del Mediterráneo, S.L.U.

La organización velará por que el órgano de control cuente con medios suficientes para poder dar efectivo cumplimiento de sus deberes de supervisión, vigilancia y control.

En la realización de sus funciones, los profesionales del Grupo deberán tener en cuenta que no está permitido el ejercicio de ninguna acción, función o actividad donde concurran situaciones en las que pueda considerarse que existe conflicto de interés y actuarán de forma ética y profesional, comprometiéndose a no realizar ninguna práctica que de alguna manera resulte o pueda resultar en una vulneración de leyes o normativas aplicables relacionadas con la corrupción. Asimismo, todas las decisiones tomadas por los trabajadores de Grupo Aire deben estar fundadas en el interés de la compañía y no en intereses personales.

Aire Networks del Mediterráneo, S.L.U. cree en una gestión responsable a todos los niveles en el desarrollo de su actividad, por ello el plan de prevención de riesgos penales, así como los protocolos de actuación compliance, políticas de cumplimiento y prevención de riesgos penales y código ético han sido elaborados siguiendo las directrices establecidas en las normas ISO 19600 y UNE 19601 que ha permitido establecer un sistema de gestión de compliance (SGC), ayudando a mejorar la gestión de los recursos y servicios y a ofrecer una mayor garantía de confianza y seguridad ante los clientes y proveedores.

Como parte de este compromiso de integridad y cumplimiento, Aire Networks del Mediterráneo, S.L.U. tiene habilitado un canal de denuncias a través del correo electrónico canaldenuncias@airenetworks.es con el fin de permitir que cualquiera de sus empleados, proveedores, clientes o terceros ajenos no vinculados a Aire Networks del Mediterráneo, S.L.U. puedan poner en conocimiento cualquier duda o consulta de carácter ético, así como cualquier irregularidad de potencial trascendencia, indicios o sospechas de un comportamiento contrario a la legalidad o que pueda implicar la materialización de un riesgo de carácter penal.

Las denuncias serán recibidas y tramitadas por los miembros de la unidad de cumplimiento de Aire Networks del Mediterráneo, S.L.U., adoptándose todas las medidas necesarias para preservar la identidad y garantizar la confidencialidad de los datos correspondientes a las personas afectadas por la información suministrada, especialmente la de la persona que hubiera puesto los hechos en conocimiento. No obstante, aquellas denuncias realizadas de forma anónima también podrán ser tramitadas cuando sean comunicadas con un contenido mínimo y de buena fe.

Aire Networks del Mediterráneo, S.L.U. no tomará represalias contra cualquiera que de buena fe (i) emita cualquier duda o consulta ética, (ii) ponga en conocimiento de la empresa una posible vulneración de la normativa interna, (iii) informe de un posible comportamiento contrario a legalidad y/o, en su caso, que pueda implicar la materialización de un riesgo penal, o (iv) colabore en su investigación o ayude a resolverla. No obstante, esta garantía no alcanzará a quienes actúen de mala fe con ánimo de difundir información falsa o de perjudicar a sus clientes, proveedores, empleados o compañía.

Durante el ejercicio finalizado al 31 de diciembre de 2021 no se ha producido ninguna sanción ni denuncia relevante vinculada con los ámbitos descritos en el presente apartado.

Impacto positivo en la sociedad

Colaboración con la sociedad

Grupo Aire otorga especial importancia a la consecución de objetivos de carácter social, pues entiende que es necesario dar respuesta a las expectativas que la sociedad y la gente que le rodea tienen del Grupo.

Por este motivo, el Grupo apuesta por que la actividad que desarrolla tenga repercusiones positivas sobre la comunidad en la que opera, estableciendo una buena relación con el entorno mediante diversas iniciativas activas para la búsqueda constante de estos fines tan importantes.

En este contexto, como organización en crecimiento continuo con la posibilidad de impactar en vidas positivamente, el Grupo es consciente de la responsabilidad social. Entre otras acciones, Grupo Aire ha estado trabajando para alinear el negocio principal con campañas filantrópicas en beneficio de aquellos que lo necesitan.

Grupo Aire mantiene relaciones con los actores de las comunidades locales debido al férreo compromiso de apoyar activamente a la comunidad local donde se ubican sus instalaciones llevando a cabo un volumen de contratación significativa de mano de obra local.

Asociaciones y patrocinios

Grupo Aire forma parte de la sociedad y a ella destina gran parte de sus esfuerzos, participando y colaborando en todos aquellos proyectos, tanto culturales como benéficos, que potencien el esfuerzo, la creatividad y la superación personal.

Además, el Grupo participa y contribuye activamente con la comunidad mediante el desarrollo de iniciativas de colaboración con grupos o entidades sin ánimo de lucro, así como mediante aportaciones dinerarias o donaciones a los mismos. Entre las citadas iniciativas cabe destacar la campaña de recogida de juguetes por parte de los empleados del Grupo. Adicionalmente, se ha realizado una donación en especie de alimentos al Banco de alimentos por importe de 3.500 euros.

Las distintas sociedades del Grupo son miembro de diferentes asociaciones relacionadas con su actividad. En este sentido, destacan las siguientes asociaciones en las que participa:

- ASLAN: Asociación que aglutina desde fabricantes a proveedores de servicios Cloud.
- ASOTEM: Asociación de Operadores de Telecomunicaciones Empresariales.
- FECEMINTE: Federación Catalana de Empresas de Telecomunicaciones.
- AOTEC: Asociación Nacional de Operadores de Telecomunicaciones y Servicios de Internet.
- ACUTEL: Asociación de Operadores de Telecomunicaciones Locales de Andalucía.

Clientes

Grupo Aire pone todo su esfuerzo en lograr la satisfacción del cliente en el proceso completo de desarrollo del producto, desde el concepto inicial, pasando por el proceso de instalación y soporte técnico bajo los máximos estándares de calidad.

En este contexto, la vocación del Grupo está dirigida a la búsqueda permanente de la excelencia en la atención al cliente, comprometiéndose y esforzándose por conocer cada día mejor sus necesidades con el fin de ofrecerle soluciones y productos que se adapten a sus demandas y que cumplan con sus expectativas.

Grupo Aire cuenta con un procedimiento operativo en el que se establece una sistemática para la recepción, atención, enfoque y solución de reclamaciones y quejas que puedan presentar los clientes. Una vez recibidas las incidencias por parte de los clientes, los agentes hacen un seguimiento individual de las mismas, y los departamentos involucrados en la

cuestión gestionan la incidencia hasta la resolución de la misma. Tras la resolución, internamente el Grupo propone soluciones como formación interna al equipo para evitar futuras reclamaciones, definición de los productos, y revisiones por parte del departamento de calidad y IT sobre los sistemas afectados.

Las quejas o reclamaciones son consideradas, en su caso, como no conformidades detectadas por el cliente. Del estudio de estas por parte de los departamentos implicados, y en función de su importancia o reiteración, el Grupo desarrolla acciones de mejora para evitar que vuelvan a ocurrir.

El número de reclamaciones recibidas durante el ejercicio finalizado al 31 de diciembre de 2021 de clientes y admitidas a trámite por Grupo Aire ha sido de un total de 48.874, de las cuales un 49% se debe a averías, un 27% a gestión de cliente, un 12% a consultas sobre servicios y por último un 12% a otro tipo de consultas relacionadas con el negocio.

Grupo Aire no tiene actualmente multas ni sanciones por incumplimiento de la normativa relacionada con aspectos de seguridad y salud de los consumidores.

Subcontratación y proveedores

El Grupo tiene como objetivo fundamental construir una base sólida de proveedores homologados para satisfacer las demandas y expectativas de los clientes. El Grupo a través de una gestión de compras, eficiente y transparente, busca continuamente identificar y mitigar los riesgos sociales y medioambientales inherentes en toda la cadena de suministro.

Grupo Aire, evalúa los potenciales nuevos proveedores con los que trabajar, teniendo en cuanta las certificaciones de calidad de los mismo, el prestigio y experiencia en el sector productos certificados y también la calidad del servicio y/o producto

El Grupo realiza evaluaciones de los proveedores para asegurar la calidad. Debido al elevado número de proveedores, se realiza evaluación de aquellos considerados principales, es decir, aquellos proveedores que van a tener una relación directa con el servicio que se les ofrece a los clientes. Se tendrán en cuenta variables como las incidencias y los problemas ocasionados, el tiempo de resolución ante incidencias, los plazos de entrega de producto/servicio y la relación calidad/precio.

Las principales compras a proveedores se corresponden a consumos derivados del uso de datos, líneas telefónicas, tráfico de red y contrataciones de capacidad de banda o establecimiento de las mismas que son utilizados por el Grupo para las prestaciones de su servicio a terceros.

Las compras efectuadas por el Grupo durante el ejercicio 2021 se han realizado en su práctica totalidad en el mercado nacional.

Información fiscal

La estrategia fiscal del Grupo tiene como objetivo fundamental asegurar el cumplimiento de la normativa tributaria y de todas las obligaciones fiscales en cada una de las jurisdicciones en las que opera, todo ello en el marco del respeto de los principios corporativos de integridad, transparencia y consecución de interés social. En este sentido, Grupo Aire se compromete a mantener una relación de cooperación con las distintas administraciones públicas, comprometiéndose al pago responsable de los impuestos y respetando en todo caso la normativa tributaria local donde Grupo Aire desarrolla su actividad.

Los principios que rigen la estrategia fiscal del Grupo y las buenas prácticas que se derivan de los mismos, son los siguientes:

- Adopción de las medidas necesarias para garantizar la reducción de riesgos fiscales significativos y la prevención de las conductas susceptibles de generarlos, mediante el establecimiento de una política de supervisión, vigilancia y control de la actividad tributaria.

- Implementación de sistemas eficaces de información y control interno de riesgos fiscales, contemplando medidas para mitigarlos y estableciendo reglas internas de gobierno corporativo en esta materia.
- Relación con las administraciones tributarias basada en los principios de buena fe, colaboración y transparencia.
- Información al órgano de administración del Grupo de las políticas fiscales aplicadas y las consecuencias fiscales de las operaciones o asuntos que deban someterse a su aprobación cuando estas constituyan un factor relevante.

El resultado consolidado antes y después de impuestos del ejercicio finalizado al 31 de diciembre 2021, así como los impuestos pagados y devengados se distribuye de la siguiente forma:

	Miles de euros			
	Resultados antes impuestos	Resultados después impuestos	Impuestos devengados	Impuestos pagados
España	(1.211)	(1.187)	24	(2.950)
Portugal	80	193	113	(4)
TOTAL	(1.131)	(994)	137	(2.954)

Durante el ejercicio anual terminado al 31 de diciembre de 2021 el Grupo ha aplicado deducciones por valor de 288 miles de euros y ha incorporado al resultado del ejercicio subvenciones por valor de 28 miles de euros.

Hechos posteriores

Los administradores de la Sociedad dominante no son conocedores de acontecimientos significativos posteriores al cierre que pudiesen afectar a la información contenida en el presente estado de información no financiera.

Anexo

Contenidos del estado de información no financiera

Contenidos del Estado de Información No Financiera				
Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Capítulo de referencia
Modelo de negocio	Descripción del modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio, que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	GRI 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios GRI 102-4 Localización de las actividades GRI 102-6 Mercados servidos GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave GRI 102-7 Dimensión de la organización	Modelo de negocio Principales servicios Razón de ser Empresas del Grupo Principales magnitudes COVID 19 Aspectos materiales y Grupos de interés Gobierno corporativo y gestión del riesgo Contribución al desarrollo sostenible
Información sobre cuestiones medioambientales	Políticas	Políticas que aplica, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI103-2 El enfoque de gestión y sus componentes GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Contribución al desarrollo sostenible Aspectos medioambientales
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución	Contribución al desarrollo sostenible Aspectos medioambientales Principio de precaución

Contenidos del Estado de Información No Financiera				
Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Capítulo de referencia
	General	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave GRI 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales GRI 102-31 Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	Contribución al desarrollo sostenible Aspectos medioambientales
		Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución GRI 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales GRI 102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos	Contribución al desarrollo sostenible Aspectos medioambientales
		Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	Contribución al desarrollo sostenible Aspectos medioambientales
		Aplicación del principio de precaución	GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución	Contribución al desarrollo sostenible Aspectos medioambientales Principio de precaución
		Provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental (CCAA)	Contribución al desarrollo sostenible Aspectos medioambientales Principio de precaución
	Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 302 y 305) GRI 302-4 Reducción del consumo energético	Contribución al desarrollo sostenible Aspectos medioambientales

Contenidos del Estado de Información No Financiera				
Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Capítulo de referencia
		atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	GRI 302-5 Reducciones en los requerimientos energéticos de los productos y servicios GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	Uso sostenible de los recursos
	Economía Circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 306)	Contribución al desarrollo sostenible Economía circular: Prevención y gestión de residuos
	Uso sostenible de los recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-1 Interacción con el agua como recurso compartido GRI 303-3 Extracción de agua GRI 303-5 Consumo de agua	Contribución al desarrollo sostenible Uso sostenible de los recursos
		Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 300) GRI 301-3 Productos y embalajes recuperados	Contribución al desarrollo sostenible Uso sostenible de los recursos
		Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables	GRI 102-2 Enfoque de gestión (con visión al GRI 302 Energía) GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización (energía procedente de fuentes renovables y no renovables) GRI 302-4 Reducción del consumo energético GRI 302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	Contribución al desarrollo sostenible Uso sostenible de los recursos
	Cambio Climático	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Contribución al desarrollo sostenible

Contenidos del Estado de Información No Financiera				
Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Capítulo de referencia
			GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	Cambio climático
		Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático	GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 300) GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	Contribución al desarrollo sostenible Cambio Climático
		Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin.	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 305-5 Reducción de las emisiones GEI)	Contribución al desarrollo sostenible Cambio Climático
	Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad e impactos causados por las actuaciones u operaciones en áreas protegidas	GRI 304 Biodiversidad	Contribución al desarrollo sostenible Biodiversidad
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	Políticas	Políticas que aplica la sociedad, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI103-2 El enfoque de gestión y sus componentes GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión GRI 102-35 Políticas de retribución	Cuestiones sociales y relativas al personal

Contenidos del Estado de Información No Financiera				
Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Capítulo de referencia
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades de la sociedad, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo la sociedad gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	Cuestiones sociales y relativas al personal
	Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 102-7 Dimensión de la organización GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores GRI 405-1. b) Empleados por categoría laboral, sexo y grupo de edad	Cuestiones sociales y relativas al personal Empleo
		Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	Empleo
		Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	No incluido en GRI: prevé el número total de empleados por contrato (indefinido/temporal y completo/parcial) por sexo y región, pero no el promedio por edad y clasificación profesional (recálculo de 102-8).	Empleo Organización del trabajo
		Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1.b) Número total y la tasa de rotación de personal durante el periodo objeto del informe, por grupo de edad, sexo y región (solo lo relativo a despidos)	Empleo

Contenidos del Estado de Información No Financiera				
Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Capítulo de referencia
			No incluido en GRI: Número de despidos por clasificación profesional	
		Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	Se debe informar sobre la remuneración media por sexo, edad y clasificación profesional y su evolución (comparación con el último año). Para su cálculo, deberán tomarse en cuenta el total de percepciones salariales en dinero efectivo y remuneraciones en especie, por lo que para el cálculo deberá tenerse en cuenta los beneficios a los que hace referencia el GRI 401-2.	Empleo
		Brecha Salarial	*OCDE: La brecha salarial de género se define como la diferencia entre los ingresos medios de hombres y mujeres en relación con los ingresos medios de los hombres	Empleo
		Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local (se utiliza este indicador, ya que a medida que se avanza en la carrera profesional, pueden incidir diversos factores en la definición de la retribución de cada persona).	Empleo
		La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	GRI 102-35 Políticas de retribución GRI 102-36 Proceso para la determinación de la retribución (para el enfoque de gestión) GRI 201-3 Obligaciones derivadas de planes de beneficios sociales y otros planes de jubilación No incluido en GRI: Información desagregada por sexo.	Empleo
		Implantación de medidas de desconexión laboral	No incluido en GRI	Organización del trabajo

Contenidos del Estado de Información No Financiera				
Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Capítulo de referencia
		Empleados con discapacidad	GRI 405-1. b) Porcentaje de empleados por categoría laboral: diversidad (iii. Grupos vulnerables).	Accesibilidad
	Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	GRI 102-8. c) El número total de empleados por tipo de contrato laboral (a jornada completa o a media jornada) y por sexo. No incluido en GRI el tipo de pausas y descansos en la jornada laboral	Organización del trabajo
		Número de horas de absentismo	GRI 403-2 Tipos de accidentes y ratios de accidentes laborales, enfermedades profesionales, días perdidos, y absentismo, y número de fallecimientos relacionados (apartado a) GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral	Organización del trabajo
		Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	GRI 401-3 Permisos parentales No incluido en GRI: enfoque de gestión sobre otras medidas de conciliación	Organización del trabajo
	Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo GRI 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes 403-3 Servicios de salud en el trabajo 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo 403-6 Fomento de la salud de los trabajadores 403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	Seguridad y Salud

Contenidos del Estado de Información No Financiera				
Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Capítulo de referencia
		Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-2 Tipos de accidentes y ratios de accidentes laborales, enfermedades profesionales, días perdidos, y absentismo, y número de fallecimientos relacionados (apartado a) GRI 403-3 Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad GRI 403- 9 Lesiones por accidente laboral GRI 403-10 Dolencias y enfermedades laborales	Seguridad y Salud
		Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-2 Tipos de accidentes y ratios de accidentes laborales, enfermedades profesionales, días perdidos, y absentismo, y número de fallecimientos relacionados (apartado a) GRI 403-3 Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad	Seguridad y Salud
	Relaciones Sociales	Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés (relativo a sindicatos y negociación colectiva) GRI 403-1 Representación de trabajadores en comités de salud y seguridad conjuntos	Relaciones sociales
		Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 102-41 Acuerdos de negociación colectiva No incluido en GRI: desglosado por país	Relaciones sociales
		Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 Representación de trabajadores en comités de salud y seguridad conjuntos	Relaciones sociales

Contenidos del Estado de Información No Financiera				
Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Capítulo de referencia
			GRI 403-4 Temas de salud y seguridad laboral tratados en acuerdos formales con la representación legal de los trabajadores	
	Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 404-Formación y enseñanza) GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas	Formación
		Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1 Horas medias de formación anuales por empleado No incluido en GRI: horas totales de formación.	Formación
	Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación)	Accesibilidad
	Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades)	Igualdad
		Planes de igualdad	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación)	Igualdad
		Medidas adoptadas para promover el empleo	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 401 Empleo) GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	Igualdad

Contenidos del Estado de Información No Financiera				
Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Capítulo de referencia
		Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación)	Igualdad
		La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación)	Igualdad
		Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación) GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Igualdad
Información sobre el respeto de los derechos humanos	Políticas	Políticas que aplica la sociedad, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión GRI 412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	Derechos Humanos
	Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 412 Evaluación de Derechos Humanos)	Derechos Humanos
		Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 412 Evaluación de Derechos Humanos) GRI 412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	Derechos Humanos
		Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	GRI 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas (denuncias recibidas y resolución)	Derechos Humanos

Contenidos del Estado de Información No Financiera				
Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Capítulo de referencia
			GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 412 Evaluación de Derechos Humanos) GRI 411-1 Derechos de los pueblos indígenas GRI 419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	
		Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 406 No discriminación; 407 Libertad de asociación y negociación colectiva; 408 Trabajo Infantil; 409 Trabajo forzoso u obligatorio y 412 Evaluación de Derechos Humanos)	Derechos Humanos
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	Políticas	Políticas que aplica la sociedad, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Lucha contra la corrupción y soborno
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades de la sociedad, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo la sociedad gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave GRI 102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos	Lucha contra la corrupción y soborno

Contenidos del Estado de Información No Financiera				
Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Capítulo de referencia
	Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 205 Anticorrupción) - Si la entidad presenta el 205-2, también cubre con este indicador este requisito de la ley	Lucha contra la corrupción y soborno
		Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 205 Anticorrupción)	Lucha contra la corrupción y soborno
		Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 205 Anticorrupción)	Lucha contra la corrupción y soborno
Información sobre la sociedad	Políticas	Políticas que aplica la sociedad, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI103-2 El enfoque de gestión y sus componentes GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Lucha contra la corrupción y soborno
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades de la sociedad, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo la sociedad gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	Colaboración con la sociedad
		Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y desarrollo local	GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	Colaboración con la sociedad

Contenidos del Estado de Información No Financiera				
Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Capítulo de referencia
		Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio	GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	Colaboración con la sociedad
		Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	GRI 102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés (relativo a comunidad) GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	Colaboración con la sociedad
		Acciones de asociación y patrocinio	GRI 102-12 Iniciativas externas	Asociaciones y patrocinios
	Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 103-3 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 308 y GRI 414)	Subcontratación y proveedores
		Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 102-9 Cadena de suministro GRI 103-3 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 308 y GRI 414) GRI 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales GRI 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Subcontratación y proveedores
		Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de valor y acciones desarrolladas	Subcontratación y proveedores
	Consumidores	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 416 Salud y Seguridad de los Clientes)	Clientes

Contenidos del Estado de Información No Financiera				
Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Capítulo de referencia
			GRI 416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios GRI 416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios GRI 417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	
		Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas (denuncias recibidas y resolución GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 416 Salud y Seguridad de los Clientes) GRI 418-1 Denuncias substanciales relacionadas con brechas en la privacidad de los clientes y pérdidas de datos de clientes.	Clientes
	Información fiscal	Beneficios obtenidos por país	GRI 207-1 Enfoque fiscal	Información fiscal
		Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 207-1 Enfoque fiscal	Información fiscal
		Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	Información fiscal