



AKKODIS TECHNOLOGIES SPAIN S.L.



Estado de Información No Financiera

Ejercicio fiscal 2023

Índice de contenidos

1. Introducción	4
1.1. Mensaje del presidente	4
1.2. Innovación para un futuro sostenible	6
2. Nuestra organización y estrategia	7
2.1. Quiénes somos	7
2.2. Modelo de Negocio	8
2.2.1. Nuestros Servicios	9
2.2.2. Sectores	10
2.2.3. Prácticas tecnológicas	12
2.3. Objetivos y estrategias	13
2.4. Entorno empresarial y tendencias de futuro	15
3. Gobierno corporativo y políticas	16
3.1. Órganos de gobierno y estructura	17
3.2. Gestión de riesgos y oportunidades	19
3.3. Lucha contra la corrupción y el soborno	20
3.4. Respeto a los Derechos Humanos	23
3.5. Principales políticas	24
3.6. Premios y reconocimientos	24
4. Personas y talento	25
4.1. Cultura dinámica y de emprendimiento	25
4.2. Empleo de Calidad	25
4.3. Organización del trabajo	30
4.4. Seguridad y salud	31
4.5. Relaciones sociales	33
4.6. Formación y desarrollo profesional	33
4.7. Diversidad e inclusión	36
5. Comprometidos con la sociedad	38
5.1. Diálogo y comunicación con los grupos de interés	38
5.2. Alianzas para multiplicar el impacto	40
5.3. Gestión responsable de la cadena de suministro	41
6. Nuestros clientes	43
6.1. Calidad y satisfacción del cliente	43
6.2. Ciberseguridad y privacidad de la información	45

7. Cuidamos el medioambiente	46
7.1. Gestión del impacto ambiental.....	46
7.2. Cambio climático.....	49
7.3. Otros aspectos ambientales.....	50
8. Sobre este informe	51
9. Anexos	51
9.1. Anexo I: Cuestiones económicas	51
9.2. Anexo II: Índice de contenidos Ley 11/2018. Indicadores GRI	52
9.3. Anexo III: Informe de verificación independiente.....	58

1. Introducción

1.1. Mensaje del CEO

En medio de grandes desafíos globales, el año 2023 ha sido, para Akkodis Technologies Spain, un año lleno de retos y de logros extraordinarios, que han fortalecido nuestra posición en el mercado. La creación de Akkodis a partir de la integración de Akka Technologies y Modis Consulting ha sido un hito crucial que nos ha posicionado como un actor relevante en el mercado de la consultoría en tecnología e ingeniería.

Efectivamente la consolidación en un solo portfolio de actividades que abarcan todas las áreas de la ingeniería junto con tecnologías digitales nos ha permitido trabajar con mayor confianza en nuestra misión: acelerar la innovación en los sectores en los que operamos para construir un mundo más inteligente y sostenible.

No hay duda de que el contexto vivido estos dos últimos dos años ha estado marcado por una serie de conflictos geopolíticos y desafíos económicos que han impactado profundamente en la escena mundial, y que han aumentado las incertidumbres en el mercado. Sin embargo, gracias a nuestra particular visión de la consultoría dedicada a la innovación, hemos sido capaces de aumentar notablemente nuestra presencia en el mercado ibérico con tasas de crecimiento orgánico muy superiores a las medias del mercado de consultoría.

Y ahora es el momento de seguir mirando hacia el futuro y plantearnos nuevos retos y ambiciones que nos permitan aumentar nuestro impacto en la sociedad:

- acelerando la innovación que necesitan todos nuestros clientes, con especial foco en áreas de Smart Industry y Sostenibilidad
- priorizando el crecimiento sostenible de nuestra empresa mediante la apuesta por los servicios de alto valor añadido
- comprometidos en proporcionar un ambiente de trabajo inclusivo, colaborativo y en constante evolución, donde las habilidades de nuestros empleados sean reconocidas y valoradas
- y convirtiendo a Akkodis en la empresa más atractiva para el talento tecnológico

En Akkodis seguiremos apostando por enfrentar los desafíos del futuro y seguir construyendo un mundo más inteligente y sostenible.

1.2. Innovación para un futuro sostenible

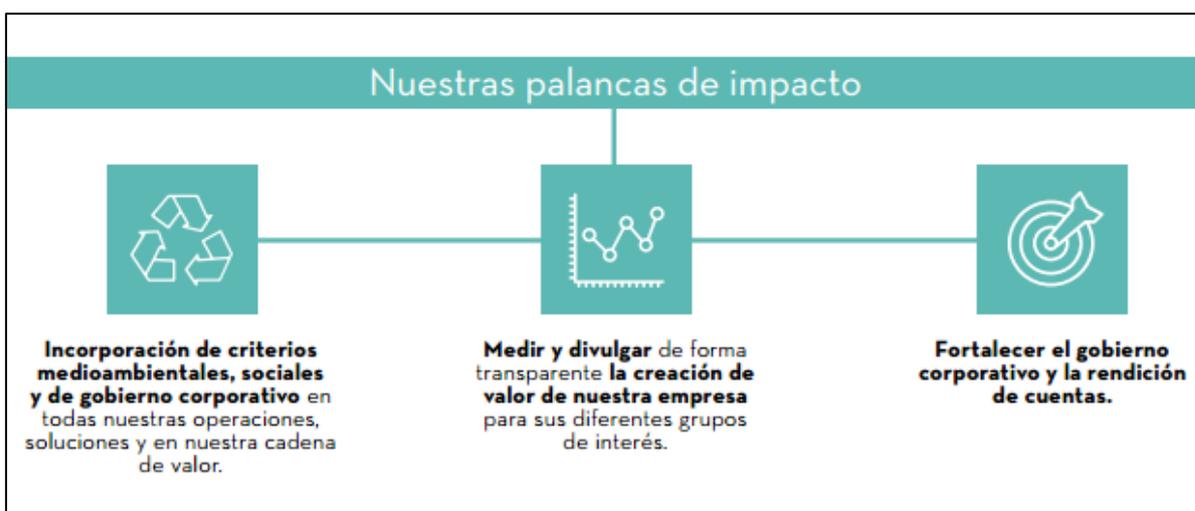
En Akkodis Technologies Spain, estamos comprometidos con la sostenibilidad empresarial como parte integral de nuestra visión y operaciones. Como líder en el campo de la ingeniería digital y la *Smart Industry*, trabajamos para desarrollar soluciones inteligentes y sostenibles que hacen del mundo un lugar mejor para todos. Reconocemos la importancia de adoptar prácticas responsables que promuevan el bienestar social, la protección del medio ambiente y una gobernanza transparente y ética. Nuestro compromiso se extiende más allá de las fronteras de nuestras operaciones, abrazando el desafío global de alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible establecidos por la Agenda 2030 de las Naciones Unidas.

Como proveedores de servicios de ingeniería y consultoría técnica a nivel global, entendemos que nuestras acciones tienen un impacto significativo en las comunidades en las que operamos y en el planeta en su conjunto. Es por eso por lo que hemos integrado los principios de sostenibilidad en cada aspecto de nuestro negocio, desde la planificación estratégica hasta la ejecución diaria.

Guiados por una cultura de inclusión y diversidad, combinamos las mejores tecnologías y conocimientos intersectoriales para impulsar una innovación con propósito hacia un futuro más sostenible. Queremos construir un futuro innovador y diverso, inspirar a nuestros empleados, clientes y socios para que marquen la diferencia y, por esta razón, trabajamos con organizaciones que se identifican con nuestra cultura centrada en las personas y nuestra mentalidad tecnológica.

A través de este informe, compartimos nuestras iniciativas, logros y desafíos en materia social, ambiental y de gobernanza, y reafirmamos nuestro compromiso de contribuir positivamente al logro de los objetivos de desarrollo sostenible de la Agenda 2030.

En Akkodis Technologies Spain, estamos comprometidos con la construcción de un futuro más sostenible para las generaciones venideras.



2. Nuestra organización y estrategia

2.1. Quiénes somos

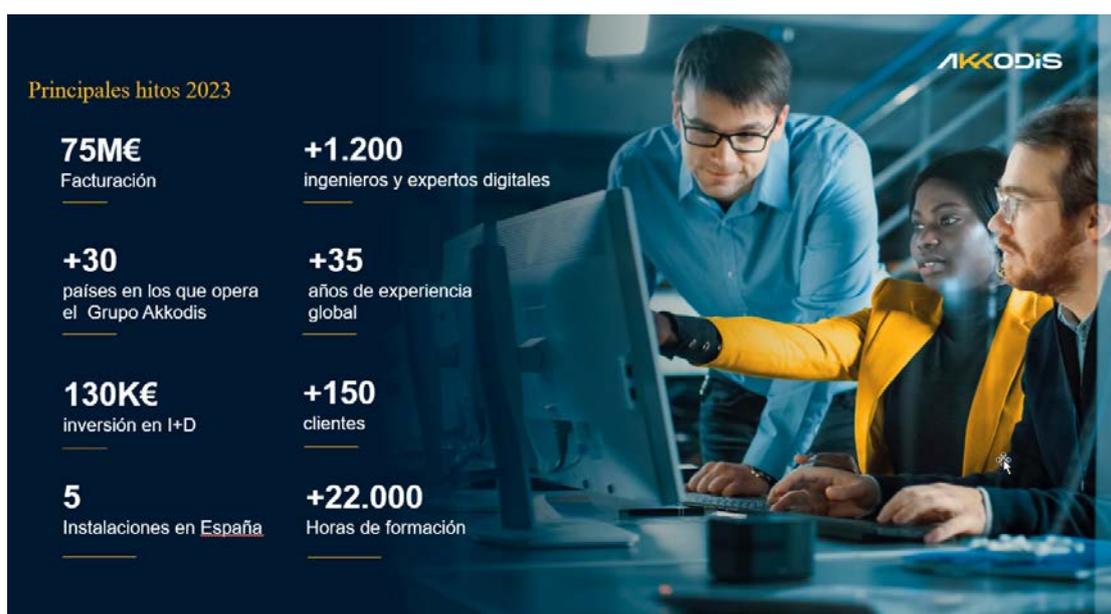
Akkodis Technologies Spain S.L. es una filial del grupo Akkodis Group AG, una empresa global de innovación, tecnología e ingeniería líder de la *Smart Industry* que ofrece servicios de ingeniería y consultoría técnica en más de 30 países.

Con más de 50.000 ingenieros y expertos digitales con una sólida experiencia intersectorial, contribuimos al proceso de innovación y transformación digital de las industrias y el desarrollo de soluciones para afrontar los más complejos retos globales que en el contexto actual se plantean. Somos parte del Grupo Adecco, empresa líder en soluciones de recursos humanos y una gran potencia global con un ecosistema interconectado de servicios y marcas que se complementan con nosotros.

En España, Akkodis Technologies Spain S.L. cuenta con una plantilla de más de 1.200 profesionales a la vanguardia de la tecnología que trabajan para hacer realidad proyectos de gran dificultad en los siguientes sectores tecnológicos clave: Aeroespacial y Defensa, Energía y Sostenibilidad, Ferroviario, Automoción, Tecnologías de la Información y la Comunicación, Banca, Industria y Logística y Ciencias de la Vida y la Salud.

Los empleados de Akkodis Technologies Spain pueden trabajar en modalidad de teletrabajo o bien desde las instalaciones de nuestros clientes, desde centros de coworking o desde cualquiera de nuestras cinco instalaciones en Madrid (Sede), Barcelona, Pamplona, Bilbao o nuestro *Smart Mobility Lab* de Abrera) lo que da a nuestra empresa una cobertura amplia sobre toda la península Ibérica. Contamos también con una sucursal en Lisboa (Portugal). Aunque disponemos de cinco delegaciones, nuestros empleados están repartidos en 4 centros de trabajo Madrid (Sede central), Barcelona, Pamplona y Bilbao.

Contamos con una cartera diversificada de más de 150 clientes y un alto grado de recurrencia y fidelización en los clientes principales. Desarrollamos nuestra actividad en toda la península ibérica.



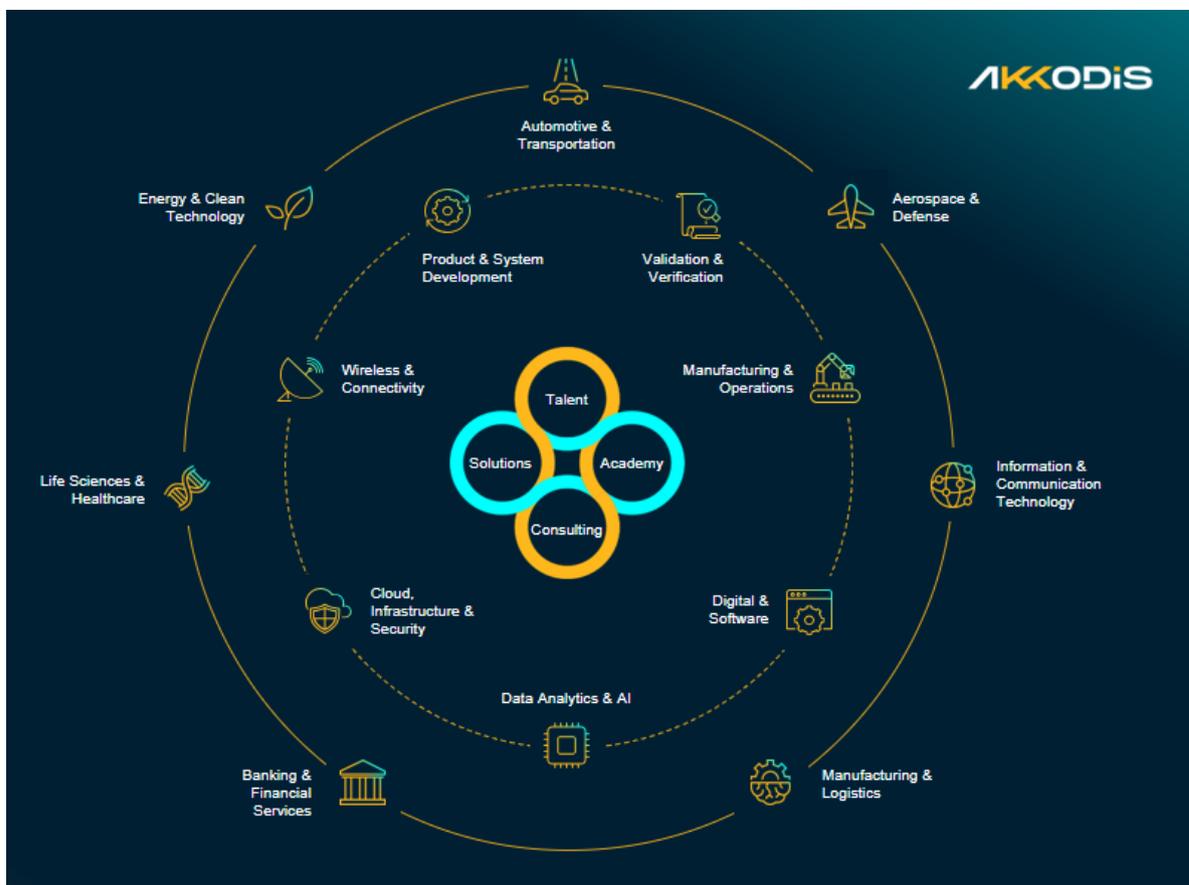
-Ilustración 1- Principales hitos 2023 Akkodis Technologies Spain

2.2. Modelo de Negocio

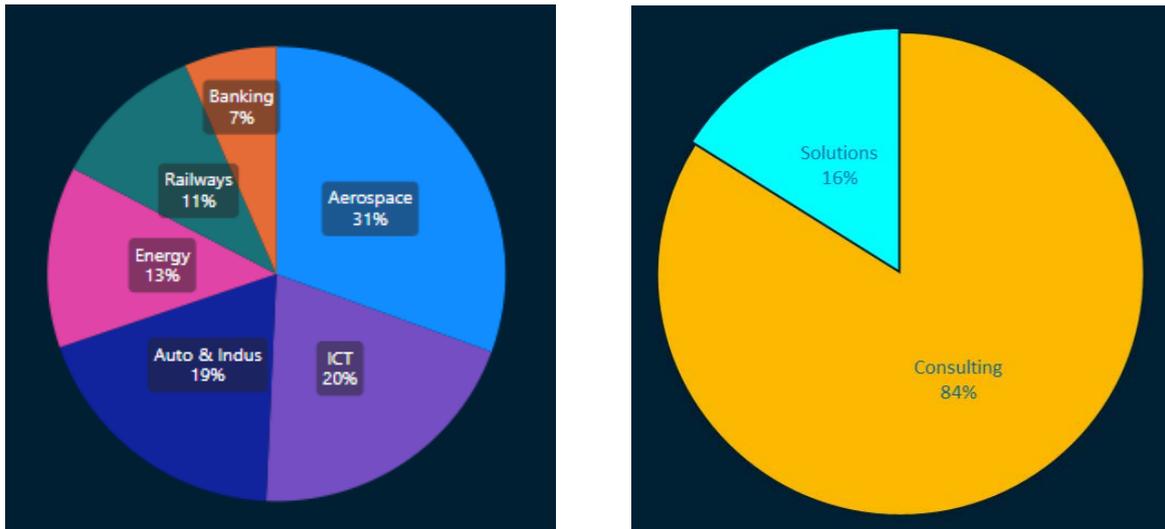
En Akkodis trabajamos para hacer posible que nuestro talento y nuestros clientes crezcan más allá de sus límites. Nos esforzamos para mejorar continuamente y en ese proceso está siempre presente la innovación como seña de identidad propia. Tenemos un sólido modelo de negocio que ofrece soluciones *near-shore* y *off-shore*, escalable y con alcance global.

Conducimos el cambio con nuestra visión estratégica de 360° y tecnología de vanguardia, posicionándonos junto a nuestros clientes a lo largo de toda la cadena de valor (diseño y desarrollo de proyectos y productos; industrialización; servicio al cliente) en siete industrias, siete prácticas tecnológicas y cuatro líneas de servicio para cubrir una amplia gama de necesidades de nuestros clientes: desde la gestión y la formación del talento hasta la consultoría y las soluciones para llevar a cabo la ejecución de proyectos innovadores.

Ayudamos a nuestros clientes a replantear sus procesos de desarrollo de productos y de negocio, mejorar la productividad, minimizar el tiempo de comercialización y dar forma a un mañana más inteligente y sostenible.



-Ilustración 2- Visión estratégica 360° Akkodis Technologies Spain



-Ilustración 3- Repartición (% ingresos) actividades Akkodis Technologies Spain 2023 por sector y servicio

2.2.1. Nuestros Servicios

Como líder de la *Smart Industry*, ayudamos a nuestros clientes a impulsar su transformación digital trabajando en cuatro líneas de servicios para cubrir una amplia gama de necesidades que abarcan desde la gestión y la formación del talento hasta la consultoría y las soluciones para llevar a cabo la ejecución de proyectos innovadores.

Consultoría

Los servicios de consultoría de Akkodis incluyen a nuestros profesionales altamente cualificados en el diseño, la ejecución y la entrega de soluciones innovadoras para las organizaciones.

Aprovechamos nuestros amplios conocimientos del sector empresarial para ofrecer una *expertise* en función de las necesidades de cada organización, contribuyendo a ampliar sus capacidades, acelerando la innovación en sus equipos y agilizando el tiempo de comercialización de sus productos.

Nuestro marco de consultoría abarca todo el proceso completo de gestión del proyecto: el diseño, el desarrollo, la validación, la implantación y el seguimiento y soporte posterior, de modo que la organización pueda aprovechar al máximo nuestros recursos dependiendo de las necesidades del proyecto:

- Servicios de consultoría
- Servicios para proyectos
- Servicios gestionados
- Servicios de transformación *Smart Industry*

Soluciones

Combinamos lo mejor de las Tecnologías de la Información (TI), la digitalización y la ingeniería para ofrecer una amplia gama de servicios especializados basados en nuestro profundo conocimiento de los sectores clave y la tecnología.

Además, para satisfacer las necesidades de nuestros clientes, adaptamos tanto las modalidades de entrega (local, *near-shore* y *off-shore*) como los modelos de colaboración.

Asimismo, contamos con laboratorios de investigación e innovación donde nos adelantamos a los avances tecnológicos que están por llegar.

Entre nuestras propuestas destacamos:

- Servicios para proyectos específicos
- Servicios gestionados
- Propiedad intelectual e innovación

Talento

Facilitamos y proporcionamos el talento que necesitan nuestros clientes. Contamos con una red interna multinacional de más de cinco millones de candidatos cualificados.

Atraemos y seleccionamos el mejor talento en TI e ingeniería para proporcionar a nuestros clientes los mejores candidatos con los siguientes beneficios:

- Reducción de los plazos de selección.
- Disminución de los costes de adquisición de talento.
- Selección del mejor candidato para cada posición.
- Aumento del rendimiento del equipo de RRHH del cliente externalizando del proceso de reclutamiento.
- Alcance global en el nicho de mercado de las TI y la ingeniería.

Academy

Nuestros servicios de *re-skilling* y de mejora continua permiten reducir las necesidades de formación y preparan a los empleados para el puesto de trabajo del mañana, garantizando la mejora de las capacidades de los equipos y el aprendizaje y crecimiento continuo de los nuevos talentos.

Con formaciones para más de 7.000 personas al año, nuestros servicios de Academy están liderados por expertos del campo de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y la *Smart Industry*. A través de nuestros programas, potenciamos el desarrollo de *soft* y *hard skills*, así como de competencias sectoriales, técnicas y tecnológicas.

Para ayudar a nuestros clientes a construir un equipo con las habilidades necesarias para triunfar en el futuro, ofrecemos los siguientes servicios:

- Revisamos la estrategia de formación del talento para adaptarlo a las necesidades del mercado.
- Perfeccionamos el plan de formación de *upskilling* y *reskilling*, aplicando una combinación de sesiones teóricas y de proyectos prácticos.
- Analizamos las políticas locales para encontrar financiación externa en caso necesario.
- Evaluamos a los candidatos que se ajustan a tu perfil y les ayudamos en su progreso.
- Acreditamos sus competencias tecnológicas con certificaciones externas.
- Garantizamos su integración en el departamento o equipo de proyecto adecuado.

2.2.2. Sectores

Desarrollamos nuestra actividad en los siguientes sectores:

Automoción y transporte

Trabajamos con los principales fabricantes de automóviles del mundo para ofrecer soluciones innovadoras y dar un impulso a la economía digital. ofrecemos soluciones que permiten la

conectividad del automóvil mediante el desarrollo de infraestructuras, la monitorización inteligente, el “IoT” (internet de las cosas) y arquitectura en la nube. También estamos reforzando la ciberseguridad y el desarrollo de aplicaciones “end-to-end”. Todo esto nos posiciona a la vanguardia del desarrollo de software para la asistencia en conducción, llevando los ADAS hacia el futuro.

Aeroespacial y defensa – espacio, tierra y naval

Tanto la industria aeroespacial como la de defensa se enfrentan a la necesidad urgente de acelerar los ciclos de diseño y desarrollo para responder a la creciente demanda. El profundo conocimiento del sector que posee el equipo tecnológico de Akkodis ayuda a las empresas y proveedores de la industria aeronáutica a implantar los cambios requeridos en la cadena de suministro/producción y a adoptar la tecnología más avanzada sin causar una disrupción en los procedimientos operativos: líneas de producción automatizadas; mantenimiento predictivo basado en el IoT; sistemas de vuelo autónomos. Estas son solo algunas de las tecnologías que prometen transformar el mundo de la aeronáutica y que ayudamos a implantar para que se puedan aprovechar de manera efectiva.

Energía y tecnología limpia

El cambio climático, la crisis sanitaria y los conflictos mundiales están impulsando grandes transformaciones en el sector energético. La aplicación de tecnologías basadas en la Inteligencia Artificial para predecir el consumo y la demanda será crucial para construir una industria preparada para las crisis. Brindamos soluciones inteligentes para lograr los objetivos medioambientales y responder a las demandas del cliente, que abarcan desde la digitalización de las redes eléctricas para el envío automatizado, el análisis de datos para la predicción del riesgos y consumo, el análisis de los contadores inteligentes para adaptarse a las demandas de los consumidores hasta el desarrollo de soluciones para apilar múltiples flujos de valor (*value stacking*), que ofrecen servicios energéticos de forma simultánea.

Banca y servicios financieros

El sector bancario se enfrenta a la creciente competitividad de los gigantes tecnológicos y las empresas que desarrollan tecnología financiera. A causa de los sistemas heredados y la presión de la normativa, las instituciones tradicionales se están esforzando por desarrollar soluciones bancarias inteligentes para seguir siendo competitivas. Es esencial adoptar tecnologías emergentes, pero esta estrategia debe armonizarse con la reinención de los sistemas centrales ya existentes. Ofrecemos soluciones que incluyen desde la migración, manipulación, normalización y almacenamiento de datos hasta la automatización de procesos, Inteligencia Artificial, desarrollo de *machine learning* y software integrado,

TIC

El sector de las TIC está impulsando cambios transformacionales en las vidas de las personas, el trabajo y la sociedad, siendo el software que hay detrás cada vez más sofisticado. Con una evolución de lo digital que avanza a un ritmo vertiginoso, los desarrolladores tienen que equilibrar la creciente complejidad tecnológica y la reducción de los ciclos de vida de los productos, sin dejar de prestar atención a la seguridad. Ahí es donde Akkodis entra en juego. Ofrecemos un servicio completo, desde el desarrollo *backend* hasta el de interfaces y experiencias de usuario innovadoras que abarcan el ciclo completo de desarrollo. Todo ello basado en modelos sólidos que permiten a nuestros clientes y socios construir sus propias soluciones de nueva generación.

Industria y logística

La industria 4.0 está en marcha y para sobrevivir en el panorama digital actual cada eslabón en la cadena de suministro debe estar optimizado. La resistencia en la cadena de suministro se está convirtiendo rápidamente en el centro de atención de los fabricantes que necesitan satisfacer las demandas fluctuantes y responder a las futuras crisis. La tecnología que puede recopilar y analizar la enorme cantidad de datos disponibles es crucial. La predicción de retrasos a través de los datos del tráfico y del tiempo, la demanda de los clientes mediante su comportamiento de compra y los riesgos para la salud y la seguridad mediante el diagnóstico de vehículos harán posible una cadena de suministro optimizada y preparada para el futuro.

Trabajamos para ofrecer soluciones de fabricación tales como herramientas digitales para la visibilidad y la trazabilidad de los datos en tiempo real, así como sistemas de ejecución de fabricación (MES).

Ciencias de la vida y la salud

A medida que la industria de la salud y de ciencias de la vida entra en una nueva era de colaboración impulsada por la tecnología y los datos, sus actores deben aprender a desenvolverse en nuevas presiones competitivas y normativas.

Desde Akkodis, ofrecemos a los proveedores y suministradores de servicios sanitarios la gestión de los asuntos reglamentarios, servicios de farmacovigilancia y el desarrollo de programas de apoyo a pacientes. También ofrecemos toda la gama de servicios de TI para el sector de la asistencia sanitaria.

2.2.3. Prácticas tecnológicas

Preparamos a las organizaciones globales para liderar el futuro con nuestra experiencia y conocimiento en tecnología, innovación y transformación digital. Somos expertos en siete prácticas tecnológicas a través de las que damos respuesta a los retos empresariales aprovechando el poder de lo digital.

Desarrollo de sistemas y productos

Diseño y desarrollo de componentes de productos, productos y sistemas integrados en todos los sectores, desde la creación del concepto hasta su introducción en el mercado.

Validación y verificación

Incluye la realización de pruebas físicas, el desarrollo de modelos de simulación, la elaboración de la documentación y las publicaciones técnicas necesarias, etc., para garantizar el rendimiento deseado del producto/sistema y el cumplimiento de la normativa.

Manufactura y operaciones

Racionalización y optimización de la logística de la cadena de suministro y de las operaciones de la línea de fabricación, junto con la automatización de los procesos de la cadena de valor para crear operaciones eficientes, más sostenibles e inteligentes.

Digital y software

Desarrollo y aplicación optimizada de software novedoso desde el nivel micro (dispositivos integrados) al macro (aplicaciones de software para casos de uso empresarial clave) y soluciones para grandes empresas con el fin de integrar digitalmente múltiples facetas de la empresa, incluidos los servicios de gestión de las mismas.

Data Analytics e Inteligencia Artificial

Ampliación de la cobertura de la recopilación y consolidación de datos de forma estructurada para crear motores de análisis fáciles de usar a todos los niveles y generar perspectivas empresariales; y/o creación de plataformas inteligentes, sistemas que aumenten la inteligencia derivada de los datos, potenciando así la empresa y ayudando a amplificar el impacto empresarial.

Cloud, infraestructura y seguridad

Desarrollo, despliegue, integración y mantenimiento de hardware informático y plataformas en la nube, incluido el diseño de redes para conectar esta infraestructura a sistemas infra y *front-end*/terminales remotos (normalmente en las instalaciones de la empresa), así como garantizar la protección/integridad de dispositivos, datos y redes.

Wireless y conectividad

Creación de una red de objetos inteligentes y conectados de forma inalámbrica que se comunican e interactúan con su entorno interno y externo gracias a la tecnología móvil de nueva generación y que resuelven sus problemas de rendimiento y consumo energético.

2.3. Objetivos y estrategias

Como parte del grupo Akkodis, Akkodis Technologies Spain sigue su estrategia global:

- Ser líder en servicios para la *Smart Industry*
- Atractivo para los talentos: impulsar la revolución digital
- Redefinir las industrias para un mañana sostenible
- Balance de mix de ventas
- Dependencia limitada del cliente

En línea con nuestro objetivo principal de consolidarnos como líderes destacados en el ámbito de la innovación, la tecnología y la ingeniería a nivel global, hemos establecido un plan de expansión que se basa en las siguientes directrices estratégicas de desarrollo:

- **Servicios y talento tecnológicos digitales de valor añadido e ingeniería de sistemas** con el fin de focalizarnos en servicios sostenibles y de alto valor
- **Foco en desarrollo de clientes estratégicos** con el fin de tener masa crítica en cada uno de nuestros clientes
- **Capacidad y vocación para desarrollar todos los modelos de colaboración:** tanto modelos de consultoría como soluciones para adaptarnos mejor a las necesidades de nuestros clientes
- **Desarrollo de actividades *near-shore* para Centroeuropa** permitiéndonos crecer realizando servicios para entidades del grupo con la misma calidad, pero un coste menor y ayudándoles por lo tanto a mejorar sus márgenes

Para ejecutar esta estrategia de expansión, nos respaldamos en nuestras ventajas competitivas fundamentales, las cuales nos distinguen en el mercado y nos permiten proporcionar un valor adicional a nuestros clientes. Algunas de estas fortalezas incluyen:

1. **Experiencia técnica:** contamos con un equipo de profesionales altamente capacitados y con experiencia en una amplia gama de disciplinas técnicas, lo que nos permite ofrecer soluciones innovadoras y de alta calidad a nuestros clientes.

2. **Adaptabilidad:** tenemos la capacidad de adaptarnos rápidamente a los cambios en el mercado y las necesidades del cliente lo que facilita que podamos ofrecer soluciones personalizadas y flexibles.
3. **Enfoque en la innovación:** tenemos un fuerte compromiso para estar a la vanguardia de la tecnología y la innovación, con el objetivo de desarrollar soluciones creativas y disruptivas para nuestros clientes.
4. **Calidad del servicio:** nos esforzamos por ofrecer un servicio excepcional centrado en la satisfacción del cliente y la entrega oportuna de proyectos.
5. **Visión global:** Con su nuestro alcance global, tenemos la capacidad de ofrecer servicios de ingeniería y consultoría técnica en todo el mundo, lo que nos permite atender las necesidades de clientes internacionales.
6. **Compromiso con la sostenibilidad:** estamos comprometidos con la sostenibilidad empresarial e integramos prácticas responsables en todas nuestras operaciones para contribuir positivamente al desarrollo sostenible y la responsabilidad corporativa.

El siguiente gráfico ilustra el mapa de procesos de Akkodis Technologies Spain. Este gráfico proporciona una visión general de cómo se estructuran y relacionan los diferentes procesos dentro de nuestra organización. Al mapear nuestros procesos, buscamos optimizar la eficiencia, mejorar la calidad y garantizar la satisfacción del cliente en cada etapa. Este enfoque nos permite mantenernos ágiles y adaptativos en un entorno empresarial dinámico y un mercado en constante evolución.



-Ilustración 4- Mapa de Procesos Akkodis Technologies Spain

2.4. Entorno empresarial y tendencias de futuro

En un entorno empresarial en constante cambio y evolución, es esencial para nosotros comprender y anticiparnos a los factores y tendencias que pueden influir en el desarrollo, evolución y crecimiento de nuestra organización.

Externamente, varios aspectos juegan un papel crucial. En primer lugar, la rápida evolución tecnológica es un factor fundamental. Como empresa centrada en la innovación tecnológica, nos enfrentamos a la necesidad constante de mantenernos actualizados con los avances en campos como la inteligencia artificial, el Internet de las cosas, la realidad aumentada y la computación en la nube. La capacidad de adaptarse y adoptar nuevas tecnologías de manera ágil y eficiente será vital para mantener nuestra posición en el mercado y seguir siendo altamente competitivos.

Además, los cambios en la demanda del mercado son otro factor significativo. Conforme las necesidades y expectativas de los clientes evolucionan, debemos estar atentos a estas tendencias y ofrecer soluciones innovadoras y personalizadas que satisfagan estas demandas cambiantes. Esto podría implicar desarrollar nuevos productos o servicios, así como ajustar los existentes para mantener su relevancia y atractivo para los clientes.

Las regulaciones gubernamentales también son un factor relevante para seguir muy de cerca. Las leyes y normativas en áreas como la privacidad de datos, la seguridad cibernética y la protección del medio ambiente pueden tener un impacto significativo en las operaciones y estrategias de la empresa. Es crucial poder afrontar las demandas de estos cambios regulatorios y asegurar el cumplimiento con todas las normativas aplicables.

La globalización es otro factor para considerar. Si bien ofrece oportunidades de expansión y acceso a nuevos mercados, especialmente en una compañía con visión y alcance global como la nuestra, también presenta desafíos en términos de competencia y adaptación a diferentes culturas y regulaciones. Debemos poder navegar por este entorno global de manera efectiva para aprovechar las oportunidades que ofrece y mitigar los riesgos asociados.

Internamente, Akkodis cuenta con una serie de fortalezas que la posicionan favorablemente en el mercado. Su capacidad de innovación es una de ellas. Al ser una organización centrada en la tecnología y la innovación, Akkodis tiene la ventaja de contar con un equipo talentoso y altamente capacitado que puede desarrollar soluciones creativas y disruptivas para sus clientes. Esta capacidad de innovación le permite diferenciarse en el mercado y ofrecer un valor añadido a sus clientes.

Además, la eficiencia operativa es otra fortaleza interna clave de Akkodis. Mediante la optimización de los procesos internos y la gestión eficaz de nuestros recursos, la empresa puede reducir costos, mejorar la calidad y aumentar la satisfacción del cliente. Esto no solo contribuye a su éxito a corto plazo, sino que también sienta las bases para un crecimiento sostenible y rentable en el futuro.

Comprender y abordar de manera proactiva estos factores y tendencias externos e internos, es vital para estar mejor preparados para afrontar los desafíos y capitalizar las oportunidades del futuro, manteniendo nuestra posición como líder en el sector de la ingeniería y la consultoría técnica.

3. Gobierno corporativo y políticas

Nuestros valores

Akkodis es un grupo empresarial global. Dada la extensión de la empresa y la variedad de actividades que llevamos a cabo, se ha establecido un marco común que define la identidad corporativa, basado en cuatro pilares fundamentales:

Honestidad	Respeto	Equidad	Inclusión
Decimos lo que hacemos, hacemos lo que decimos. Ser honesto significa ser responsable, abierto, confiable y sincero; estar comprometido con mantener los más altos estándares de integridad.	Trata a los demás y a tu entorno como te gustaría que te trataran a ti mismo. El respeto implica aceptar a los demás tal y como son, incluso cuando son diferentes a ti o no estás de acuerdo con ellos. El respeto en tus relaciones construye confianza, seguridad y bienestar.	Trata a las personas con justicia y no dejes que tus sentimientos personales sesguen tus decisiones sobre los demás. La equidad implica dar a todos una oportunidad y actuar sin discriminación; comprender que lo que es justo para una persona puede no serlo para otra.	Es responsabilidad de todos crear un entorno acogedor y seguro en el que la diversidad sea abrazada y en el que todas las personas puedan ser su mejor versión, florecer y crecer. En Akkodis creemos firmemente que la diversidad y la inclusión son clave para impulsar la innovación y el éxito a largo plazo.

En Akkodis Technologies Spain estamos alineados con estos valores del grupo. Además, hemos definido cuatro valores específicos:

- Compromiso con la excelencia
- Orientación al cliente
- Impulsados por la eficiencia
- Las personas en el corazón de nuestra actividad

Misión

Co-creamos y facilitamos soluciones que ayudan a resolver grandes desafíos, desde acelerar la transición hacia la energía limpia y la movilidad verde, hasta mejorar la centricidad del usuario y el cliente. Impulsados por una cultura de inclusión y diversidad, nuestros 50,000 expertos tecnológicos en 30 países combinan tecnologías de alcance mundial y conocimientos intersectoriales para impulsar la innovación con propósito para un mañana más sostenible. Estamos apasionados por Ingeniar un “Futuro Más Inteligente Juntos”.

Visión

Akkodis ha establecido una visión estratégica para el año 2025 que busca:

- Alcanzar ingresos superiores a los seis mil millones de euros, mantener un margen EBITDA de dos dígitos y posicionarse entre los dos principales actores en los mercados tecnológicos globales clave, liderando así los Servicios de Industria Inteligente.
- Ser un destino atractivo para el talento, impulsando la revolución digital.
- Redefinir industrias para promover un futuro sostenible.
- Equilibrar la mezcla de ventas y reducir la dependencia de clientes limitada.
- Dependencia limitada de los clientes.

3.1. Órganos de gobierno y estructura

Akkodis Technologies Spain S.L. forma parte del grupo Akkodis Group AG con sede en Suiza. Es una sociedad limitada con sede central en Madrid e integrada en el Grupo Adecco, líder mundial en servicios de recursos humanos. El Grupo Adecco posee el 100% del capital de la empresa desde el 23 de febrero de 2022.



-Ilustración 5- Estructura de gobierno corporativo

Akkodis Technologies Spain, S.L.U. se constituyó como Sociedad Limitada Unipersonal el 28 de julio de 2005 con la denominación social de Aeroconseil Ibérica, S.L.U. Durante el ejercicio 2016 la Sociedad cambió su denominación social a Akka Technologies Spain, S.L.U., así como su domicilio social y fiscal, estando actualmente situado en la calle Martínez Villergas, 52 de Madrid. Durante el ejercicio 2022, la Sociedad volvió a cambiar su denominación Social a Akkodis Technologies Spain, S.L.U.

Akkodis tiene su origen como marca comercial el 1 de abril de 2022, tras la unión de dos empresas propiedad de Grupo Adecco: la empresa de servicios de ingeniería y consultoría técnica AKKA Technologies y el proveedor de ingeniería digital Modis Ltd. para formar un leader de la *Smart Industry*. Con la integración de ambas, se crea Akkodis Group AG que se ha consolidado como la segunda empresa mundial en el mercado de la investigación y el desarrollo de ingeniería (ER&D). En el caso de España, la fusión de Modis España y de Akka España, se produce el 30 de junio de 2022.

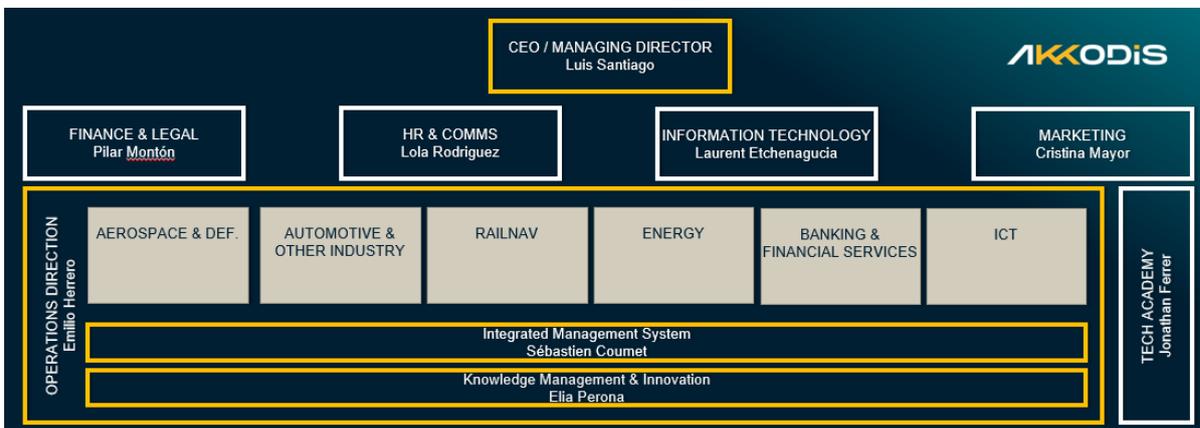
Como empresa miembro de Adecco Group, actuamos conforme a la siguiente estructura del Grupo a nivel global:



-Ilustración 6- Gobierno ESG Akkodis Spain

A nivel local, en Akkodis Technologies Spain S.L., actuamos con la máxima responsabilidad para asegurar la sostenibilidad y creación de valor a largo plazo para todos nuestros grupos de interés.

Los miembros del Comité de Dirección, formado por tres hombres y dos mujeres, son directores con categoría de director senior y pertenecen a las diversas áreas de la compañía, por lo que es posible mantener una supervisión continua de toda la organización en cada uno de los procesos desarrollados. En las reuniones periódicas del Comité, se ponen en común aspectos relativos a las diferentes materias en relación con el control interno. Todas las personas incluidas en este Comité desarrollan actividades de supervisión y control de procesos en sus áreas reportando al CEO de la compañía, quien a su vez reporta directamente a la dirección internacional de Akkodis Group.



-Ilustración 7- Organigrama Akkodis Technologies Spain

Akkodis Technologies Spain cuenta con un conjunto de normas, principios y procedimientos que regulan la estructura y el funcionamiento de sus órganos de gobierno. Su objetivo es establecer mecanismos de control para asegurar el correcto desempeño de la dirección ejecutiva y el cumplimiento normativo, y fomentar la transparencia y la eficacia.

El Consejo de Administración, máximo órgano de gobierno corporativo de la compañía a nivel global, se encarga de elaborar, desarrollar y supervisar con transparencia la estrategia, las operaciones y la gestión de la empresa. Además, supervisa la labor de la dirección de la

compañía, a la cual se le ha delegado la autoridad para administrar las operaciones diarias. El Consejo se reúne una media de tres veces al año. En sus reuniones se tratan todos los temas relevantes en relación con la actividad de la Compañía: estratégicos, de negocio, etc. Estos temas se comunican con la correspondiente antelación en el orden del día.

El Consejo de Administración de Akkodis está integrado por tres consejeros, todos ellos profesionales con alta cualificación y honorabilidad profesional y personal, con capacidades y competencias en distintos ámbitos y sectores de interés para el Grupo, y con procedencia de distintos países. Los consejeros cuentan con distintos perfiles académicos y una destacada trayectoria profesional.

Todos los miembros del Consejo de Administración, tanto los profesionales internos como los externos a la organización, deben actuar de acuerdo con el Código de Conducta del Grupo. Esto implica adherirse estrictamente a las políticas relacionadas con los conflictos de intereses, la confidencialidad y la conducta ética.

A 31 de diciembre de 2023 el Consejo de Administración estaba formado por dos hombres y una mujer:

- Presidente y Consejero Delegado Solidario.
- Secretario y Consejero Delegado Solidario.
- Consejero.

Nos esforzamos especialmente en promover un entorno ético y relaciones de confianza con los grupos de interés. Velamos por cumplir tanto los requisitos normativos legales de cada país en el que operamos, como las normas acordadas a nivel internacional.

Tenemos claro que la base sobre la que construimos la confianza son la ética, los derechos humanos y un gobierno corporativo sólido. Estos elementos impulsan nuestro crecimiento futuro, nos diferencian en el mercado y protegen a nuestros profesionales, clientes, marca y resultados.

En el transcurso de 2023, y considerando que somos una empresa recién establecida, no se ha constituido un Comité de *Compliance* local en funcionamiento. Está previsto que se establezca en el año 2024.

3.2. Gestión de riesgos y oportunidades

Abordar tanto los riesgos como las oportunidades establece una base para aumentar la eficacia de nuestro sistema de gestión de calidad, lograr resultados mejorados y prevenir efectos negativos.

El sistema de gestión de riesgos de nuestra matriz el Grupo Adecco aplica a todas las sociedades que formamos parte del grupo. La identificación y evaluación de los riesgos se realiza a nivel transversal para todos los países y para cada uno de los procesos de la compañía.

Es competencia del comité de cumplimiento del grupo Adecco - asistido por los departamentos de cumplimiento *Risk Management* y *Assurance*- aprobar las políticas de control y gestión de riesgos locales, revisar controles y seguimiento de planes de acción,

supervisar la eficacia del sistema de control y gestión de riesgos, revisarlos periódicamente (al menos anualmente) y presentar los resultados. Los procedimientos de control y gestión de riesgos se desarrollan y complementan con políticas específicas.

Los factores de riesgo a los que está sometido el grupo Adecco están recogidos en las matrices de riesgos y controles. Entre ellos figuran:

- **Riesgos regulatorios** derivados de cambios normativos establecidos por los distintos reguladores o de cambios en la normativa social medioambiental o fiscal.
- **Riesgos de entorno económico**, relativos a la exposición de los resultados y el patrimonio de Adecco a variaciones en el entorno económico político y social.
- **Riesgos de negocio**, establecidos como la incertidumbre en cuanto al comportamiento de las variables inherentes a los negocios de Adecco tales como las características de la demanda el capital humano y la aparición de nuevos productos.
- **Riesgos operacionales**, referidos a las pérdidas económicas directas o indirectas ocasionadas por procesos internos inadecuados, pérdida del enfoque estratégico, errores humanos o como consecuencia de ciertos sucesos externos. Los riesgos operacionales incluyen, también, los riesgos legales y de fraude y los relacionados con la pérdida de capital humano del grupo
- **Riesgos reputacionales**, que incluye el potencial impacto negativo asociado a cambios en la percepción de Adecco por parte de sus distintos grupos de interés.
- **Riesgos de sistemas / seguridad de la información**: referidos a fallos tecnológicos, ciberataques, cortes en comunicaciones y los asociados a las tecnologías de la información y a la ciberseguridad, así como a los retos de digitalización.
- **Riesgos penales.**

La gestión de los riesgos recae sobre la alta dirección que identifica y evalúa los riesgos relevantes y determina cómo responder a ellos.

Cada año, realizamos un análisis teniendo en cuenta los problemas externos e internos que son relevantes para nuestro propósito y dirección estratégica y que afectan a nuestra capacidad para lograr los resultados previstos (*Proceso de Gestión AKSP-P11*). Este análisis nos ayuda a tomar las acciones adecuadas para mitigar amenazas y promover oportunidades que puedan impactar en el logro de los objetivos.

Este análisis abarca las siguientes partes: mercado, competencia, oportunidades, principales temas estratégicos, principales temas operativos y riesgos.

También permite a la organización determinar los factores que podrían causar que sus procesos y su sistema de gestión de calidad se desvíen de los resultados planificados, establecer controles preventivos para minimizar los efectos negativos y aprovechar al máximo las oportunidades a medida que surjan.

3.3. Lucha contra la corrupción y el soborno

La reputación es uno de nuestros activos más valiosos. Por lo tanto, construimos nuestro negocio con el compromiso de comportarnos de manera responsable, ética y de conformidad con la ley y las políticas internas.

Todas las empresas del Grupo Adecco cumplimos con una serie de Políticas del Grupo establecidas a nivel internacional corporativo, las cuales están publicadas en la intranet Global accesibles para todas las empresas del grupo en el mundo.

El Grupo basa sus políticas relativas a la ética y la integridad en su Código de Conducta, la política de Prevención de Soborno y Corrupción y la Política de Conflicto de Intereses. A su vez, el Grupo dispone de otra serie de políticas y procedimientos como medidas adicionales para prevenir sobornos y luchar contra la corrupción, entre los que destacamos los siguientes:

- Política de Blanqueo de Capitales,
- Política de Regalos, Cortesías, Donaciones y Patrocinios.
- Política de Conflicto de intereses
- Política de la Competencia y Antimonopolio
- Política de Reclutamiento y Contratación
- Política de Viajes y Gastos de representación
- Política de reacción en situaciones de crisis.

Tenemos una actitud de tolerancia cero hacia el soborno y la corrupción en todas sus formas. No ofrecemos, otorgamos ni toleramos pagos ilegales u otros beneficios para influir en alguien para que nos brinde una ventaja comercial inadecuada. Tampoco permitimos que otros ejerzan tal influencia indebida sobre nosotros. Buscamos evitar incluso la mera aparición de una influencia indebida. Nuestro programa global de prevención de corrupción y soborno establece nuestros estándares y procedimientos, incluida la formación en todo el Grupo para garantizar el cumplimiento. No permitimos ningún tipo de discriminación que se realice contra cualquier empleado, colaborador, candidato o persona que proporcione servicios en nombre del Grupo, independientemente del tipo de relación que tenga con la empresa.

Esperamos el mismo compromiso con el comportamiento legal y ético de nuestros socios comerciales. Nos esforzamos por seleccionar cuidadosamente a terceros y comprometerlos con altos estándares éticos, sociales y ambientales. Lo hacemos para garantizar que no formemos parte de las actividades, dondequiera que se realicen, que no cumplan con nuestros altos estándares de conducta y que puedan exponernos a nosotros y a nuestras partes interesadas a riesgos.

Formación en *Compliance* y Seguridad de la Información

Proporcionamos formación inicial a todas las personas trabajadoras que se incorporan sobre las políticas del Grupo y los principios de nuestro código ético. Incluimos formación sobre *Compliance* adaptada a los riesgos y controles identificados en nuestro negocio a disposición de todos los empleados de Akkodis a través de módulos de formación obligatoria online.

Los cursos de formación obligatoria en *Compliance* y Seguridad de la Información están diseñados para ofrecer a los consultores y managers las herramientas necesarias para realizar adecuadamente sus tareas sin comprometer la seguridad de la empresa. Estos cursos se imparten en línea a través de plataformas online como *Metacompliance*, *Elevate* y TAG-U, lo que brinda flexibilidad y accesibilidad a todos los empleados. El objetivo principal de estos cursos es garantizar que todos los miembros del equipo estén debidamente capacitados en cuestiones de cumplimiento y seguridad, lo que contribuye a proteger los activos y la reputación de la empresa.

En 2023, estos cursos se realizaron de manera continua, de enero a diciembre, integrándose incluso en la incorporación de nuevos empleados. En cuanto a los requisitos de participación, aplica a todos los empleados, ya que esta capacitación es fundamental para el desempeño efectivo de sus roles y responsabilidades dentro de la organización.

Tabla 1: Formación impartida en *compliance* y seguridad de la información (en horas).

Categoría Profesional	Compliance	GDPR	Seguridad de la información
Administrativos	337	85	305
Directivos y mandos intermedios	137	86	283
Técnicos especialistas	3.874	950	6.600
Total	43.48	1.121	7.188

Mantenemos una estructura de denuncia y un marco de investigación de la integridad y cumplimiento para responder adecuadamente a cualquier posible mala conducta o casos de incumplimiento. Por ello, tenemos a disposición de todos nuestros empleados, clientes, proveedores, trabajadores y partes interesadas un Canal Ético donde nos pueden hacer llegar información relativa a posibles incumplimientos en los que la Compañía puede verse involucrada. Dicho canal es gestionado por un proveedor externo, y se comunica a la plantilla mediante la formación inicial, así como en el módulo de formación online “Código de Conducta Adecco”. Para las comunicaciones que las personas ajenas a la compañía, nuestro Canal Ético se encuentra publicado en la web corporativa, de forma que esté disponible para todas las partes interesadas.

Tenemos una política sobre la gestión de los casos abiertos en el canal de denuncias referidas al departamento de *Compliance* del Grupo Adecco una vez registradas y categorizadas a nivel internacional que incluye los siguientes pasos:

1. Apertura del dossier
2. Investigación
3. Entrevistas y documentación en caso de ser relevante
4. Actualización y seguimiento del caso
5. Revisión desde Corporativo y cierre del expediente en caso de finalización del proceso.

Durante el año 2023 no han existido denuncias en materia de soborno y corrupción.

Respeto a aportaciones, donaciones a fundaciones, asociaciones o entidades sin ánimo de lucro, no se han realizado durante el año 2023

Auditoría Interna Grupo

En 2023, Akkodis Technologies Spain ha sido evaluado en detalle por parte del grupo Adecco con los siguientes objetivos:

- Evaluación de las medidas de desempeño locales e impulsores clave
- Identificación de los riesgos relevantes impactando la actividad de información financiera
- Evaluación del diseño y funcionamiento de los procesos y controles, incluyendo el cumplimiento de las políticas de grupo y sus principios de contabilidad

Esta auditoría ha llevado a definir un plan de acción de mejora de los controles existentes que se desplegará durante 2024.

3.4. Respeto a los Derechos Humanos

No transigimos en el incumplimiento de ninguna ley ni normativa vigente. Las expectativas de la conducta comercial de una empresa no solo quedan limitadas por las leyes y normativas nacionales, sino, cada vez más, también por estándares y convenios internacionales. Nos enorgullece el hecho de que, en 2003, el grupo Adecco fue la primera empresa de nuestro sector en firmar el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, donde se establecen diez principios fundamentales en las áreas de derechos humanos, trabajo, medioambiente y anticorrupción.

Como organización miembro del Grupo Adecco, adoptamos algunas de las normas internacionales más representativas apoyando de forma sistemática la Declaración Universal de los DDHH, la Declaración de la OIT relativa a los principios de derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento junto con los principales convenios laborales. La Declaración tripartita de principios sobre empresas multinacionales y la política social, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos y las líneas directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales son también nuestro referente.

Como compañía tecnológica que desea promover el desarrollo sostenible, justo e inclusivo, fomentamos y respetamos los Derechos Humanos como parte fundamental de los valores que sustentan nuestra cultura corporativa y nuestro compromiso con la sociedad. Creemos que el respeto de los Derechos Humanos es una de las contribuciones más fundamentales que las organizaciones pueden hacer a para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas.

Tenemos un enfoque de tolerancia cero en cuanto al trabajo infantil, el trabajo forzoso, la esclavitud y el tráfico de personas en todas nuestras operaciones, transacciones comerciales y relaciones profesionales. Respetamos el derecho de los individuos a asociarse libremente y a la negociación colectiva.

En Akkodis Technologies Spain disponemos de los instrumentos y canales adecuados para garantizar el respeto de los Derechos Humanos en el desarrollo de nuestra actividad. Esto incluye, nuestro Código de conducta, Política de Derechos Humanos y laborales, Código de conducta de terceros, Política de protección de datos o nuestros principios para el uso ético de la IA. Además, los Derechos Humanos forman parte integral de nuestro marco de gestión de riesgos, ética, *compliance* y auditoría.

Con el fin de cumplir con estos principios, todos los empleados firman el Código Ético y todos los proveedores, socios y terceras partes se comprometen a cumplirlo.

Todos y cada uno de nuestros empleados desempeña un papel fundamental a la hora de crear una cultura de trabajo inclusiva donde se trate a las personas con respeto y dignidad. Creemos en el talento, no en las etiquetas, y nos centramos en las competencias diversas y únicas que aportan nuestras personas.

Tenemos una política de tolerancia cero con respecto a cualquier tipo de discriminación ilegal que se realice contra cualquier colega, colaborador, candidato o persona que proporcione servicios en nombre de Akkodis, independientemente del tipo de relación que tenga con la empresa. Esto incluye (pero no se limita a) cualquier tipo de discriminación por género, orientación sexual/LGBTQIA+/identidad de género o expresión de género, estado familiar/marital, embarazo, edad, raza, etnia, cultura, nacionalidad, contexto u origen social o económico, casta, religión/creencias, opinión política, apariencia física, discapacidad (visible o no), o cualquier característica contemplada en las leyes vigentes bajo las que opera el Grupo

Adecco. No toleramos ningún tipo de acoso sexual, laboral, escolar, telefónico o cibernético, ni intimidación alguna en nuestro ámbito laboral.

Nuestro Canal Ético, publicado en la web corporativa y disponible para todas las partes interesadas, permite también reportar cualquier denuncia de posibles casos de vulneración de derechos humanos relacionados con nuestras actividades.

En el curso del año 2023 no se han recibido ninguna denuncia ni se tiene constancia de que se hayan producido.

3.5. Principales políticas

El Grupo Adecco ha elaborado y formalizado diversas políticas y procedimientos aplicables a todas las empresas del grupo como son:

- Código de Conducta
- Política de Ética y *Compliance*
- Prevención de Soborno y Corrupción
- Gestión de Informes de Integridad y Cumplimiento
- Conflictos de Interés
- Competencia y Antimonopolio

Adicionalmente, el Grupo Akkodis ha definido una serie de políticas adicionales aplicables a todas las entidades del grupo y disponibles en la Intranet del Grupo Akkodis:

- Carta de IT firmada por cada empleado
- Política de Seguridad Global
- Política de Privacidad
- Información general de seguridad
 - Directrices para redes sociales
 - Directrices contra fraudes corporativos
- *Metacompliance*

Por nuestra parte, desde Akkodis Technologies Spain, hemos establecido las siguientes políticas locales disponibles en la Intranet de Akkodis Spain:

- Política de Calidad y Medioambiente
- Política de Salud y Seguridad Laboral
- Política de Contratación
- Política de Responsabilidad Social Corporativa y Confidencialidad
- Política de Independencia, Imparcialidad e Integridad
- Protocolo para Prevención del Acoso
- Política de Comunicación

Todas las políticas y procedimientos son actualizados de forma periódica y revisados en los correspondientes Comités.

3.6. Premios y reconocimientos

Durante el 2023, Akkodis Technologies Spain ha recibido como reconocimiento el Premio CEO del Año Líder en *Smart Industry* e Innovación otorgado a nuestro CEO Luis Santiago Fernández del Valle por el diario La Razón.

4. Personas y talento

4.1. Cultura dinámica y de emprendimiento

Nuestro equipo es el pilar de nuestro éxito. Por eso promovemos una cultura empresarial en la que se valora el talento y se fomenta la inclusión y la diversidad; un entorno del que todas las personas se sientan parte.

Somos una organización con una cultura dinámica y de emprendimiento formada por más de 50.000 profesionales en todo el mundo y más de 1.200 en España. Compartimos la pasión por el talento y la tecnología y miramos el mundo de una forma diferente. Atraemos y empoderamos a equipos diversos e inclusivos en las áreas de tecnología e ingeniería ofreciendo las mejores oportunidades de carrera y desarrollo personal.

4.2. Empleo de Calidad

En Akkodis, estamos comprometidos con el bienestar y desarrollo integral de nuestros trabajadores. Nuestro objetivo es generar empleo de calidad, con vocación de desarrollo en un entorno de trabajo seguro. Priorizamos el respeto, la equidad, la diversidad y la participación de nuestros empleados en todas las facetas de la empresa

La totalidad de la plantilla de Akkodis Technologies Spain se distribuye en la península ibérica (España y Portugal).

La Dirección del Área de Recursos Humanos tiene la responsabilidad de la gestión de las personas que conforman su plantilla de estructura y está organizada en las siguientes áreas:

- **Talent Acquisition:** se dedica a seleccionar al personal idóneo para la organización, utilizando estrategias de reclutamiento y evaluación de candidatos.
- **Human Resources (HQ) Operations:** despliega una amplia gama de funciones que abarcan el ciclo completo de vida del empleado. Estas responsabilidades incluyen la gestión integral de la contratación, *onboarding* y *offboarding*, así como la implementación de procesos de automatización para optimizar la eficiencia operativa. Además, el equipo de *HR Operations* se encarga de mantener relaciones laborales sólidas, generar informes detallados y llevar a cabo revisiones salariales, entre otras tareas cruciales para el funcionamiento efectivo del departamento de Recursos Humanos.
- **Health and Safety (H&S):** asume un papel crucial en la organización al gestionar la prevención de riesgos laborales y salvaguardar la integridad física y mental de los empleados. Esta función se extiende a garantizar el cumplimiento riguroso de las regulaciones legales pertinentes y los plazos establecidos en relación con los accesos a las instalaciones del cliente. A través de una supervisión meticulosa y la implementación de prácticas y políticas adecuadas, el departamento de Health and Safety se compromete a crear un entorno laboral seguro y saludable, priorizando la protección de todos los involucrados en las operaciones de la compañía.
- **Talent, Diversity and Inclusion:** desempeña un papel fundamental en la promoción de la diversidad, la equidad y la inclusión en el entorno laboral. Sus responsabilidades abarcan varios ámbitos clave, incluyendo formación, desarrollo, bienestar y comunicación interna. En cuanto a la formación, el departamento se encarga de diseñar, gestionar e implementar programas transversales de formación, así como de atender a las peticiones individuales de formación relacionadas con las necesidades del negocio. Esto incluye tanto la identificación de áreas de desarrollo como la ejecución de programas específicos para fomentar la diversidad y la inclusión en todos los niveles de la organización.

En el ámbito del desarrollo, el departamento supervisa el plan de carrera de los empleados, así como el ciclo de talento, que incluye entrevistas anuales de seguimiento y diseño de planes de desarrollo individualizados. Además, se encarga de implementar programas específicos de desarrollo, como entrenamiento para managers, *onboarding* y *mentoring*, con el objetivo de potenciar el crecimiento profesional y personal de los colaboradores.

El bienestar de los empleados es otra prioridad del departamento, que lleva a cabo encuestas de *engagement* para evaluar el nivel de satisfacción y compromiso de la plantilla. Además, promueve iniciativas como Akkodis Sports y Gympass para fomentar un estilo de vida saludable y equilibrado entre los empleados.

Por último, el departamento de *Talent Diversity and Inclusion* gestiona la comunicación interna en la empresa, garantizando que se promueva una cultura inclusiva y se compartan de manera efectiva los valores y objetivos relacionados con la diversidad y la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo

A continuación, se exponen los principales datos cuantitativos de la plantilla:

- **TABLA A. Número total de empleados por país a 31 de diciembre de 2023.**

País	Hombre	Mujer	Total
España	950	337	1.287
Portugal	8	1	9
Total	958	338	1.296

- **TABLA B. Número total de empleados por sexo, edad y clasificación profesional a 31 de diciembre de 2023.**

Clasificación profesional y edad	Hombre	Mujer	Total
Directivos y mandos intermedios	43	21	64
Menores de 30 años	7	3	10
Entre 30 y 50 años	31	16	47
Mayores de 50 años	5	2	7
Administrativo	23	48	71
Menores de 30 años	12	22	34
Entre 30 y 50 años	11	25	36
Mayores de 50 años	0	1	1
Técnicos	892	269	1161
Menores de 30 años	424	120	544
Entre 30 y 50 años	415	135	550
Mayores de 50 años	53	14	67
Total	958	338	1296

- TABLA C. Distribución de empleados por sexo, edad y clasificación profesional a 31 de diciembre de 2023.

Clasificación profesional y edad	Hombres	Mujer	Total
Directivos y mandos intermedios	3,32%	1,62%	4,94%
Menores de 30 años	0,54%	0,23%	0,77%
Entre 30 y 50 años	2,39%	1,23%	3,63%
Mayores de 50 años	0,39%	0,15%	0,54%
Administrativo	1,77%	3,70%	5,48%
Menores de 30 años	0,93%	1,70%	2,62%
Entre 30 y 50 años	0,85%	1,93%	2,78%
Mayores de 50 años	0,00%	0,08%	0,08%
Técnicos	68,83%	20,76%	89,58%
Menores de 30 años	32,72%	9,26%	41,98%
Entre 30 y 50 años	32,02%	10,42%	42,44%
Mayores de 50 años	4,09%	1,08%	5,17%
Total	73,92%	26,08%	100,00%

- TABLA D. Número total de modalidades de contrato de trabajo a fecha 31 de diciembre de 2023.

Distribucion por tipo de contrato	Técnicos			Administrativos			Directivos y mandos intermedios			Total
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	
Menores de 30 años	424	120	544	12	22	34	7	3	10	588
Indefinido	421	118	539	12	21	33	7	3	10	582
Tiempo Completo	415	118	533	11	21	32	7	3	10	575
Tiempo Parcial	6	0	6	1	0	1	0	0	0	7
Temporal	3	2	5	0	1	1	0	0	0	6
Tiempo Completo	3	2	5	0	1	1	0	0	0	6
Tiempo Parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Entre 30 y 50 años	415	135	550	11	25	36	31	16	47	633
Indefinido	411	135	546	10	25	35	31	16	47	628
Tiempo Completo	403	132	535	10	25	35	31	16	47	617
Tiempo Parcial	8	3	11	0	0	0	0	0	0	11
Temporal	4	0	4	1	0	1	0	0	0	5
Tiempo Completo	4	0	4	1	0	1	0	0	0	5
Tiempo Parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mayores de 50 años	53	14	67	0	1	1	5	2	7	75
Indefinido	52	14	66	0	1	1	5	2	7	74
Tiempo Completo	50	14	64	0	1	1	5	2	7	72
Tiempo Parcial	2	0	2	0	0	0	0	0	0	2
Temporal	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Tiempo Completo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tiempo Parcial	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Total	892	269	1161	23	48	71	43	21	64	1296

- TABLA E. Distribución de modalidades de contrato de trabajo a fecha 31 de diciembre de 2023.

Distribución por tipo de contrato	Técnicos			Administrativos			Directivos y mandos intermedios			Total
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	
Menores de 30 años	27,65%	7,90%	35,55%	0,48%	1,83%	2,31%	0,77%	0,39%	1,16%	39,02%
Indefinido	27,36%	7,80%	35,16%	0,48%	1,83%	2,31%	0,77%	0,39%	1,16%	38,63%
Tiempo Completo	27,07%	7,80%	34,87%	0,48%	1,83%	2,31%	0,77%	0,39%	1,16%	38,34%
Tiempo Parcial	0,29%	0,00%	0,29%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,29%
Temporal	0,29%	0,10%	0,39%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,39%
Tiempo Completo	0,19%	0,10%	0,29%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,29%
Tiempo Parcial	0,10%	0,00%	0,10%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,10%
Entre 30 y 50 años	33,91%	12,81%	46,72%	0,58%	2,41%	2,99%	2,60%	1,93%	4,53%	54,24%
Indefinido	33,43%	12,81%	46,24%	0,58%	2,31%	2,89%	2,60%	1,93%	4,53%	53,66%
Tiempo Completo	33,04%	12,33%	45,38%	0,58%	2,31%	2,89%	2,60%	1,93%	4,53%	52,79%
Tiempo Parcial	0,39%	0,48%	0,87%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,87%
Temporal	0,48%	0,00%	0,48%	0,00%	0,10%	0,10%	0,00%	0,00%	0,00%	0,58%
Tiempo Completo	0,48%	0,00%	0,48%	0,00%	0,10%	0,10%	0,00%	0,00%	0,00%	0,58%
Tiempo Parcial	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Mayores de 50 años	5,01%	1,06%	6,07%	0,00%	0,10%	0,10%	0,39%	0,19%	0,58%	6,74%
Indefinido	4,82%	1,06%	5,88%	0,00%	0,10%	0,10%	0,39%	0,19%	0,58%	6,55%
Tiempo Completo	4,62%	1,06%	5,68%	0,00%	0,10%	0,10%	0,39%	0,19%	0,58%	6,36%
Tiempo Parcial	0,19%	0,00%	0,19%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,19%
Temporal	0,19%	0,00%	0,19%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,19%
Tiempo Completo	0,10%	0,00%	0,10%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,10%
Tiempo Parcial	0,10%	0,00%	0,10%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,10%
Total	66,57%	21,77%	88,34%	1,06%	4,34%	5,39%	3,76%	2,50%	6,26%	100,00%

- TABLA F: Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial.

Clasificación profesional y género	Técnicos			Administrativos			Directivos y mandos intermedios			Total
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	
Menores de 30 años	212,14	60,04	272,18	6,00	11,01	17,01	3,50	1,50	5,01	294,20
Indefinido	210,64	59,04	269,68	6,00	10,51	16,51	3,50	1,50	5,01	291,19
Tiempo Completo	207,64	59,04	266,67	5,50	10,51	16,01	3,50	1,50	5,01	287,69
Tiempo Parcial	3,00	0,00	3,00	0,50	0,00	0,50	0,00	0,00	0,00	3,50
Temporal	1,50	1,00	2,50	0,00	0,50	0,50	0,00	0,00	0,00	3,00
Tiempo Completo	1,50	1,00	2,50	0,00	0,50	0,50	0,00	0,00	0,00	3,00
Tiempo Parcial	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Entre 30 y 50 años	207,67	67,56	275,23	5,50	12,51	18,01	15,51	8,01	23,52	316,77
Indefinido	205,67	67,56	273,23	5,00	12,51	17,51	15,51	8,01	23,52	314,27
Tiempo Completo	201,67	66,06	267,73	5,00	12,51	17,51	15,51	8,01	23,52	308,76
Tiempo Parcial	4,00	1,50	5,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	5,50
Temporal	2,00	0,00	2,00	0,50	0,00	0,50	0,00	0,00	0,00	2,50
Tiempo Completo	2,00	0,00	2,00	0,50	0,00	0,50	0,00	0,00	0,00	2,50
Tiempo Parcial	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Mayores de 50 años	26,53	7,01	33,53	0,00	0,50	0,50	2,50	1,00	3,50	37,53
Indefinido	26,02	7,01	33,03	0,00	0,50	0,50	2,50	1,00	3,50	37,03
Tiempo Completo	25,02	7,01	32,03	0,00	0,50	0,50	2,50	1,00	3,50	36,03
Tiempo Parcial	1,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00
Temporal	0,50	0,00	0,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,50
Tiempo Completo	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Tiempo Parcial	0,50	0,00	0,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,50
Total	446,33	134,61	580,94	11,51	24,02	35,53	21,52	10,51	32,03	648,50

- Tabla G: Número de despedidos por sexo, edad y clasificación profesional a 31 de diciembre de 2023.

Edad y clasificación profesional	Hombre	Mujer	Total
Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos	1	1	2
Menores de 30 años	1	1	2
Entre 30 y 50 años	0	0	0
Mayores de 50 años	0	0	0
Administrativos	0	3	3
Menores de 30 años	0	1	1
Entre 30 y 50 años	0	2	2
Mayores de 50 años	0	0	0
Operarios	36	6	42
Menores de 30 años	6	2	8
Entre 30 y 50 años	24	4	28
Mayores de 50 años	6	0	6
Total:	37	10	47

- Tabla H: Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional.

Clasificación profesional y edad	2022			2023		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Directivos y mandos intermedios	59.734,70 €	66.633,92 €	62.086,71 €	66.915,12 €	69.336,91 €	67.764,32 €
Menores de 30 años	47.933,50 €	48.000,00 €	47.950,13 €	48.632,00 €	42.805,60 €	46.689,87 €
Entre 30 y 50 años	55.336,59 €	65.891,66 €	59.206,78 €	63.405,94 €	73.019,20 €	66.901,67 €
Mayores de 50 años	98.327,53 €	89.350,26 €	95.335,11 €	128.045,64 €	98.842,26 €	119.701,82 €
Técnicos	31.146,83 €	29.324,44 €	30.655,18 €	32.992,69 €	33.606,83 €	33.133,19 €
Menores de 30 años	25.871,64 €	24.555,71 €	25.509,28 €	28.344,70 €	28.166,62 €	28.307,98 €
Entre 30 y 50 años	34.124,08 €	32.173,17 €	33.582,51 €	37.242,00 €	36.914,66 €	37.158,53 €
Mayores de 50 años	35.201,84 €	33.550,40 €	34.943,80 €	39.481,60 €	46.378,44 €	40.876,47 €
Administrativos	27.000,00 €	27.429,08 €	27.364,07 €	27.441,72 €	26.842,48 €	27.013,69 €
Menores de 30 años	19.666,67 €	21.888,89 €	21.333,33 €	24.977,33 €	22.324,93 €	23.126,82 €
Entre 30 y 50 años	38.000,00 €	30.095,24 €	30.885,71 €	30.354,18 €	31.340,31 €	31.069,13 €
Mayores de 50 años		*	*		*	*
Total	32.983,90 €	31.949,17 €	32.668,42 €	34.178,50 €	34.832,38 €	34.346,58 €

* No se aporta el dato por motivos de confidencialidad al ser una única persona.

- Tabla I: Brecha salarial por sexo y categoría profesional

Clasificación profesional	Brecha salarial entre mujeres y hombres
Directivos y mandos intermedios	-3,62%
Técnicos	-1,86%
Administrativo	2,18%
Global de la Compañía	-1,91%

La brecha salarial negativa con -1,91%. Se ha calculado en base a la diferencia existente entre el salario medio de los hombres y las mujeres, como porcentaje del salario medio de los hombres. Es importante tener en cuenta que se han tomado como referencia el salario fijo y el salario variable a 100% de cumplimiento de objetivos, es decir, bajo la hipótesis de igual nivel de desempeño.

Respecto a la desconexión laboral, actualmente no existen políticas específicas que la regulen, pero estamos trabajando en su elaboración.

El número de personas con algún tipo de discapacidad asciende a 9,47 personas de media durante el año 2023, lo que supone el 0,73% respecto a la totalidad de la plantilla.

- **Remuneración media de los consejeros y directivos**

Los miembros del Consejo de Administración no han devengado remuneración alguna en los ejercicios 2023. Al 31 de diciembre de 2023 la Sociedad no tenía obligaciones contraídas en materia de pensiones y de seguros de vida respecto a los miembros anteriores o actuales del Consejo de Administración, ni tiene obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía. Asimismo, al 31 de diciembre de 2023 no existían anticipos ni créditos concedidos a los miembros del Consejo de Administración, ni había obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

La Sociedad considera personal de alta dirección a aquellas personas que ejercen funciones relativas a los objetivos generales de la Sociedad, tales como la planificación, dirección y control de las actividades, llevando a cabo sus funciones con autonomía y plena responsabilidad, sólo limitadas por los criterios e instrucciones de los titulares jurídicos de la Sociedad o los órganos de gobierno y administración que representan a dichos titulares. Dado que las decisiones estratégicas y las operaciones de negocio son instruidas y controladas por el grupo internacional, la Sociedad no mantiene en su plantilla ningún empleado que pueda ser considerado como alta dirección según la definición anteriormente expuesta.

Durante el ejercicio 2023 ninguna persona física ha representado a la Sociedad en órganos de administración, ya que no ha sido persona jurídica administradora en ninguna sociedad.

Durante el ejercicio 2023 no se han satisfecho primas de seguros de responsabilidad civil de los administradores por daños ocasionados en el ejercicio del cargo

4.3. Organización del trabajo

Apostamos por la flexibilidad y la conciliación como medidas para mejorar la calidad de vida de nuestros profesionales y atraer talento.

Damos posibilidad a todos los empleados de Akkodis Technologies Spain de elegir su horario de entrada es flexible entre las 7:00 horas y las 9:30 horas y el horario de salida entre las 15:00 horas y las 18:00 horas. Son los propios empleados y sus managers quienes deciden como adaptar y planificar sus jornadas, de manera que tanto los intereses de los profesionales como sus necesidades productivas puedan satisfacerse.

Otra medida que se ha consolidado en 2023 has sido el modelo del teletrabajo para los trabajadores de estructura y colaboradores. Akkodis ofrece un total de 1.780 horas anuales de teletrabajo, la distribución depende mucho del proyecto que se esté realizando o de la época

del año, pero normalmente se distribuyen en dos días a la semana para los directores y mandos intermedios y en tres días para resto de la plantilla. En cuanto a los colaboradores y en función del proyecto, el teletrabajo puede oscilar desde ningún día hasta la totalidad del tiempo.

Los trabajadores a tiempo completo realizan 40,5 horas semanales, excepto desde el 15 de julio y durante agosto, que realizan 34,5 horas semanales. Disponen entre 23 días y 25 días de vacaciones. Los días 24 y 31 de diciembre no son laborables.

En las oficinas de España, el cien por cien de los trabajadores se acogen a los convenios de Ingeniería y Consultoría, mientras que los empleados en Portugal están sujetos a la legislación nacional del país.

De forma trimestral desde nuestra mutua de accidentes, se realiza un análisis de siniestralidad. Dada nuestra actividad no se identifican puestos de trabajo catalogados como de alto riesgo de accidentes o enfermedad relacionados con la actividad.

Tabla K: Accidentes de trabajo, frecuencia, gravedad en 2023

Tipo	Hombre	Mujer	Total
Número de Accidentes	11	1	12
Índice de Frecuencia	0.63	0	0.3.
Índice de Gravedad	0.03	0	0.03
Enfermedades Profesionales *	-	-	0
Índice de Frecuencia	-	-	0
Índice de Gravedad	-	-	0

* Nota: No se incluyen las Enfermedades Profesionales en el cálculo de los índices

**Se usan las fórmulas de cálculo de los índices del instituto nacional de seguridad social

De los 12 accidentes laborales sufridos en 2023, 4 fueron durante la jornada laboral y 8 en itinere.

En 2023 hemos tenido 47.141,3 horas de absentismo de debido a incapacidad temporal, accidentes, maternidad y paternidad, frente a las 27.264,8 horas registradas en 2022.

En 2022 éramos 800 empleados y en 2023 se sufrió un incremento de 500 empleados, lo que puede significar un aumento de absentismo. En 2023 también se ha incrementado los días presenciales en la oficina.

4.4. Seguridad y salud

Estamos comprometidos con proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de lesiones y deterioro de la salud relacionados con el trabajo para todos nuestros empleados y personas que interactúen en nuestras instalaciones.

Nuestra apuesta por la salud integral de nuestros profesionales está avalada por el certificado ISO 45001. Por ello a través de nuestra Política de Seguridad y Salud en el trabajo se definen los siguientes puntos:

- Establecer, monitorizar y controlar objetivos de SST (teniendo en cuenta los requisitos de todas las partes interesadas relevantes)
- Proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para todos nuestros empleados y las personas que interactúen en nuestras instalaciones (en particular eliminando peligros y reduciendo riesgos)
- Analizar deficiencias, incidencias, riesgos potenciales o sugerencias de mejora para su posible tratamiento
- Establecer un proceso de mejora continua
- Cumplir con todos los requisitos de SST de todas las partes interesadas (reglamentarios, legales, del cliente ...)

En nuestra empresa, la implementación de una modalidad preventiva propia representa un compromiso fundamental con la seguridad y el bienestar de nuestros trabajadores. Significa que no solo cumplimos con los estándares mínimos establecidos por la normativa vigente, sino que vamos más allá, diseñando y aplicando estrategias específicas y personalizadas para prevenir riesgos laborales. Esta modalidad nos permite anticiparnos a posibles incidentes, identificar áreas de mejora y promover una cultura organizacional enfocada en la prevención.

Se identifica que el riesgo principal se concentra en el entorno de oficina. Por el carácter de nuestras operaciones, gran parte de nuestras actividades se desarrollan en un ambiente de oficina, donde los riesgos asociados se relacionan principalmente con la ergonomía y el estrés laboral. Por lo tanto, hemos implementado medidas específicas para abordar estas áreas de riesgo, incluyendo programas de ergonomía, capacitación en manejo de estrés, protocolos de seguridad cibernética y medidas de prevención de accidentes en el lugar de trabajo.

Si bien reconocemos que el riesgo general en nuestra empresa se concentra principalmente en el entorno de oficina, también somos conscientes de la existencia de riesgos puntuales más críticos que requieren una atención especial (acceso a taller, trabajos en altura...). A pesar de que estos riesgos son menos frecuentes que los asociados con el entorno de oficina, comprendemos su gravedad y hemos implementado medidas adicionales de prevención y control para garantizar la seguridad de nuestros empleados en estas situaciones. Nuestro compromiso es abordar tanto los riesgos generales como los puntuales de manera integral, garantizando un ambiente de trabajo seguro y protegiendo la salud y el bienestar de todos nuestros colaboradores.

En 2023, se han realizado un total de 5995h de formaciones de PRL repartidas de la manera siguiente:

Tipo de Formación	Unidades	Horas/ Formación	Total horas de Formación/Curso
Oficina/PVD	371	6	2226
Nivel Básico de 30h	104	30	3120
Nivel Básico de 50h	1	50	50
Nivel Básico de 60h	5	60	300

Curso De Riesgo Eléctrico	19	6	114
Curso De Radiaciones Ionizantes/No Ionizantes	8	10	80
Curso FOD	13	5	65

Nota: Aunque no se dispone este año de la clasificación por categorías profesionales, el año que viene se incluirá esta información con este desglose.

4.5. Relaciones sociales

En Akkodis, el diálogo social se organiza mediante la interlocución con los sindicatos y los órganos de representación de cada centro de trabajo según corresponde a lo dispuesto en la legislación. Promovemos una relación activa y colaborativa entre la empresa y sus trabajadores, reflejada a través de la representación de estos últimos en diversos centros de trabajo. En concreto, en Madrid, Barcelona (Cataluña) y Pamplona (Navarra), se cuentan con un delegado de personal y comités de empresa, respectivamente, elegidos en 2013 y 2018, que continúan desempeñando sus funciones con dedicación y compromiso. Sin embargo, en Bilbao (País Vasco), actualmente no se cuenta con representantes de los trabajadores.

Durante el año 2023, se ha dedicado esfuerzo a la elaboración del Plan de Igualdad. Recientemente, se ha constituido una Comisión de Igualdad para elaborar un Plan de Igualdad que refleje la realidad y los valores de la empresa. Se acuerda que esta comisión se reúna cada seis meses, una vez elaborado el plan, para su revisión y actualización periódica.

Además, de manera trimestral, se remite la información obligatoria a los Comités de Empresa, incluyendo copias básicas de documentos como TC1, TC2, y reportes de bajas, entre otros. Se llevan a cabo reuniones adicionales cuando surgen temas relevantes o cuando son solicitadas por alguna de las partes.

Cabe destacar que en cada centro de trabajo existe un Comité de Seguridad y Salud, el cual se reúne trimestralmente para presentar informes sobre las actividades realizadas, como encuestas psicosociales o mejoras en las instalaciones, y para escuchar y considerar las propuestas provenientes de la parte social, asegurando así un entorno laboral seguro y saludable para todos los colaboradores.

Garantizamos el derecho de nuestros profesionales a pertenecer a la organización sindical de su preferencia. El 100% de los empleados están cubiertos en los acuerdos de negociación colectiva.

4.6. Formación y desarrollo profesional

En Akkodis apostamos por la formación y desarrollo profesional de nuestros empleados. Contamos con un Plan de Formación anual que marca las directrices de la gestión de formación y desarrollo del talento dentro de la organización señalando varios pasos claves para garantizar su efectividad y adaptabilidad a las necesidades de los empleados.

En la etapa inicial, se determinan las necesidades específicas tanto del mercado como estratégicas, las habilidades a formar se transforman en programas transversales que afectan a diferentes poblaciones. Si una habilidad no está cubierta por los programas transversales, se implementan programas técnicos para expertos en tecnología o personal y programas personalizados para managers y personas clave.

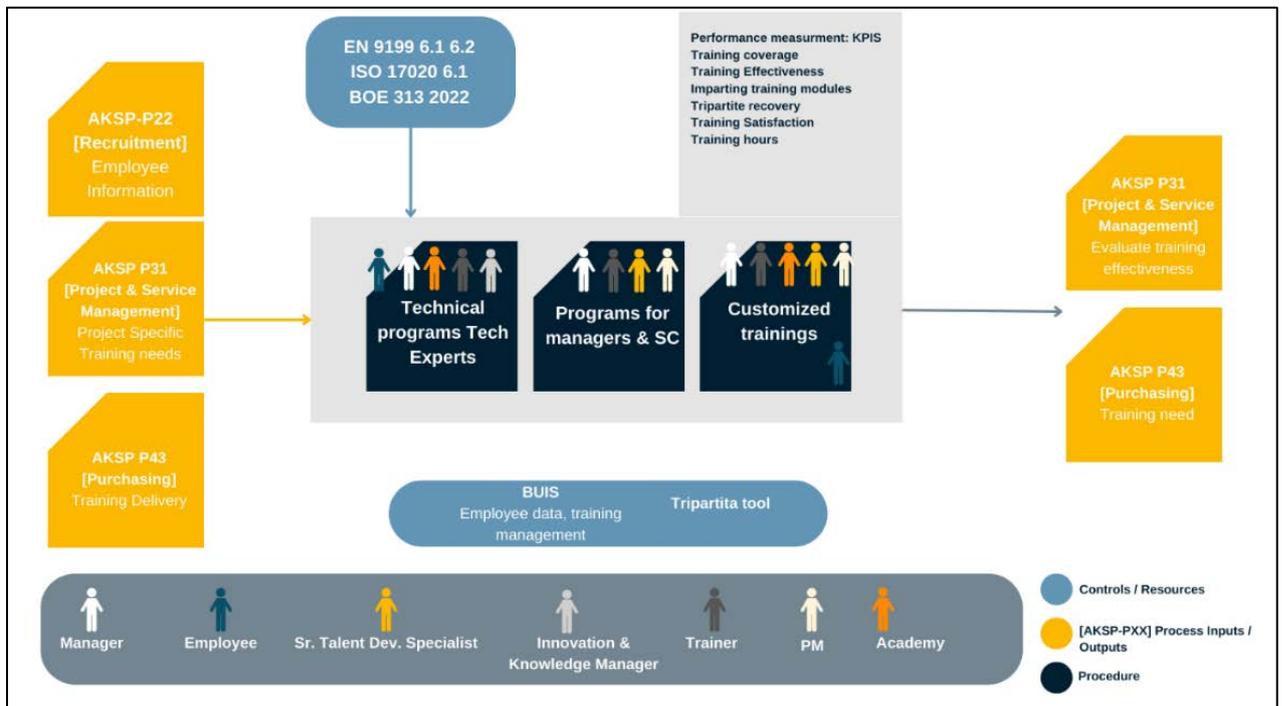
Una vez identificados los requisitos de la formación, se procede a su configuración. Dependiendo de la naturaleza de la formación, puede estar gestionado por equipos específicos, como el equipo de expertos técnicos internos, programas transversales técnicos, programas para managers y personal clave, o formaciones de cumplimiento obligatorio a nivel global. Si se requiere un entrenamiento externo, se activa un proceso de compra gestionado por el Especialista Senior en Desarrollo de Talento.

Los programas de formación transversales son definidos por los responsables de cada área y comunicados a los managers a través de correo electrónico y a los empleados mediante el boletín de noticias. Para la organización de las formaciones internas, se busca primero un formador interno, y en caso de necesidad, se lanza un proceso de compra para encontrar un proveedor externo.

Una vez definidos los contenidos y objetivos de las formaciones, se procede a la planificación logística que incluye la gestión de la ubicación, recursos online y acceso a las formaciones. La comunicación y gestión de solicitudes de los empleados se realiza a través de nuestra plataforma interna de gestión BUIS o formularios externos. La aprobación de los managers y el departamento de recursos humanos es necesaria para la inscripción de los empleados en las formaciones.

Al finalizar cada formación, se recopila la documentación correspondiente y se valida la asistencia. Los empleados tienen la oportunidad de evaluar su satisfacción a través de encuestas. La efectividad de la formación se evalúa anualmente, con la posibilidad de crear un plan de acción para mejorar futuras formaciones en caso de necesidad.

En el siguiente gráfico se explica el proceso de formación y cómo se actúa con cada necesidad formativa.



-Ilustración 8- Flujo del proceso de formación Akkodis Technologies Spain

Tabla K: Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.

Clasificación Profesional	Comunidad de liderazgo	Digital Boost	Idiomas	Otras técnicas	PDD-PDM	Total
Administrativos	5	242	115	286	---	648
Directivos y Mandos Intermedios	----	49	114	16	825	1004
Técnicos especialistas	1509	6541	5453	907	---	14410
Total	1514	6832	5682	1209	825	16062

La inversión total en formación realizada durante 2023 asciende a 135.237,2€, dirigidos a todos los empleados de Akkodis Technologies Spain en un total de 16062 horas.

Compliance y cursos obligatorios

Todos los empleados deben completar un número determinado de cursos obligatorios de Compliance.

Desarrollo profesional

El proceso de evaluación anual es fundamental en el Ciclo de Revisión de Talento y Compensación de Akkodis, ya que establece las bases para la revisión del desempeño y el desarrollo profesional de los empleados.

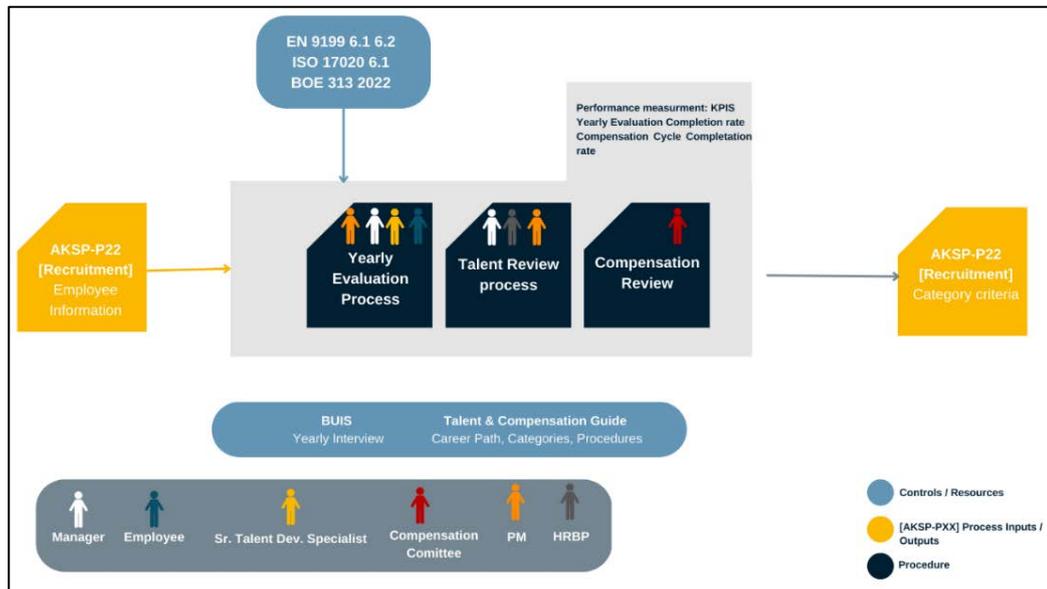
Comienza con la planificación, donde se determina la frecuencia de las evaluaciones en función de la fecha de contratación del empleado, realizándose mensual o anualmente según el caso. Durante esta etapa, se prepara la evaluación anual, que incluye la revisión del desempeño y la creación de un plan de desarrollo, siendo obligatoria para avanzar en la Trayectoria Profesional Interna de Akkodis.

La preparación implica que los empleados completen su evaluación anual y su licencia de carrera en BUIS, mientras que los managers completan la plantilla de revisión del desempeño fuera de BUIS. La evaluación la realiza el manager, que evalúa el desempeño del empleado según la evaluación del trabajo, valores y objetivos del año anterior, y proyectos profesionales. Se considera la competencia necesaria para el puesto, y se discuten las necesidades de formación. En el caso de expertos técnicos, se realiza una evaluación de competencias técnicas para determinar la posible promoción del empleado.

Tras la evaluación, se llega a conclusiones donde se definen acciones correctivas si es necesario, y se establecen los indicadores para consolidar la categoría actual o pasar a la siguiente. Los managers validan y entregan la evaluación, y en caso de cambio de categoría o salario, se inicia el proceso de revisión del talento. Además, se realiza una revisión del desempeño cada tres meses, donde se evalúa el potencial, el rendimiento y las posibles promociones, especialmente para expertos técnicos y personal de staff.

El proceso de revisión de compensación comienza tras la revisión del talento, para evaluar las propuestas de promoción y validar las promociones finales. Esto ocurre cada tres meses con aquellos que han sido evaluados en los últimos tres meses. Incluye etapas de planificación, preparación, evaluación, conclusiones y validación final por parte del comité de

compensación. Las promociones son comunicadas al empleado y actualizadas en el sistema, garantizando así un proceso transparente y equitativo.



-Ilustración 9- Flujo del proceso del desarrollo profesional Akkodis Technologies Spain

4.7. Diversidad e inclusión

En Akkodis creemos firmemente que la diversidad y la inclusión son clave para impulsar la innovación y el éxito a largo plazo. Es responsabilidad de todos crear un entorno acogedor y seguro en el que la diversidad sea abrazada y en el que todas las personas puedan ser su mejor versión, florecer y crecer.

En Akkodis Technologies Spain disponemos de un Protocolo contra el acoso laboral para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades de todos sus trabajadores. En virtud de este protocolo, la dirección se compromete a investigar todas las denuncias sobre acoso, para lo cual se establece un procedimiento para la resolución de los citados conflictos. Este procedimiento, redactado de conformidad con las recomendaciones incluidas en el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo, suscrito el 26 de abril de 2007, garantiza el derecho a la intimidad y la confidencialidad de los temas tratados y de las personas que intervienen

A efectos prácticos de concreción, se observarán especialmente las siguientes medidas:

- **Respeto:** se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo
- **Comunicación:** no se admitirán actitudes tendentes al aislamiento o la reducción de la normal comunicación entre los trabajadores. Se velará por la integración de todos los trabajadores durante toda su vida laboral en la Empresa, sin obstaculizar las normales posibilidades de comunicación de ninguno de ellos con el resto.
- **Reputación:** se prohíbe toda actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de cualquiera de los trabajadores.
- **Discreción en la repreensión:** las comunicaciones tendentes a rectificar la conducta de un trabajador o llamarle la atención por su mal, bajo o inadecuado desempeño laboral, se harán de forma reservada.

- **No arbitrariedad:** se prohíbe toda asignación o distribución de trabajo arbitraria o abusiva, así como la obstaculización al trabajador de la realización de un trabajo apropiado.
- **Uniformidad y equidad:** la aplicación de los mecanismos de control del trabajo y de seguimiento del rendimiento será uniforme y equitativa.
- **Prohibición de comportamientos sexuales:** Se prohíben terminantemente actitudes libidinosas no deseadas por el destinatario, ya sea a través de actos, gestos o palabras.
- **Evitar hostigamiento:** Se prohíben en particular las actitudes de hostigamiento por razón, directa o indirecta, de género.
- **Oportunidades de formación y promoción:** se velará porque todos los trabajadores, en igual situación de mérito, nivel y capacidad, tengan asimilables oportunidades de formación y promoción laborables.

Durante el año 2023 y principios del 2024 no se ha recibido ninguna denuncia al respecto, por lo que no se ha tenido que activar el protocolo de acoso.

Accesibilidad

Promovemos la accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Los principios sobre accesibilidad física incluyen la eliminación de barreras arquitectónicas como derecho para promover la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad.

Cumplimos con las normas legales de accesibilidad establecidas en todas nuestras delegaciones (incluida sede central).

Promovemos también la accesibilidad digital que consideramos clave, y se ha integrado desde el principio en el proyecto web de Akkodis aplicando las directrices WGAC 2.1 AA. Hay que tener en cuenta que la Accesibilidad Digital es un tema complejo de abordar en varias fases del proyecto:

1. Diseño UX/UI: contraste, efectos visuales.
2. Desarrollo: HTML semántico para la interacción con el teclado.
3. Contenido: texto alternativo, transcripción de audio, subtítulos...

Partiendo de esta base, se ha evaluado Akkodis.com en mayo de 2023 (versión en inglés del sitio web). Toda la información de la auditoría está disponible en este sitio web: www.akkodis.com/en/accessibility. No obstante, hay que tener en cuenta lo siguiente:

- No se han evaluado las otras versiones del sitio web (ES, IT, FR, NL y DE). A pesar de que su creación ha partido de la página web en inglés, algunas características podrían no estar perfectamente implementadas (por ejemplo: la voz en off en los botones no se ha traducido)
- El sitio web ha crecido con muchas páginas / secciones nuevas, que todavía no están optimizadas. No obstante, se ha hecho un esfuerzo para que todas las secciones de Búsqueda de Empleo e *Insights/News* sí lo estén.
- En lo que respecta al contenido en vídeo en todos los idiomas distintos al inglés, las traducciones y subtitulación están todavía pendientes.

5. Comprometidos con la sociedad

En un entorno en constante evolución, Akkodis se compromete con el bienestar colectivo y con la promoción del desarrollo sostenible. Nos esforzamos por prever futuros escenarios para descubrir oportunidades que promuevan el progreso social y económico del futuro.

A través de nuestras alianzas e innovaciones, queremos contribuir a fortalecer las comunidades, reconstruir la economía global para el éxito compartido y crear un futuro más inclusivo y equitativo. Medimos nuestro impacto en parte por el beneficio que aportamos a nuestros profesionales, socios y comunidades de todo el mundo. Combinando el talento y la especialización de nuestros equipos con las tecnologías más innovadoras, ayudamos a las personas y a las organizaciones a prosperar en la economía digital a través de nuestra actividad de consultoría.

El Grupo Adecco reconoce la importancia de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, y destaca el papel crucial que el mundo del trabajo y de la innovación desempeña en su consecución. En este sentido, el Grupo ha realizado un exhaustivo trabajo de identificación y revisión de los ODS enfocándose en los objetivos en los que pueden tener un mayor impacto, como desbloquear el potencial futuro, facilitar el acceso al trabajo y promover el desarrollo económico, el bienestar y la seguridad, mientras contribuyen directa e indirectamente a muchos otros ODS. Asimismo, se ha realizado un análisis de materialidad a nivel corporativo para identificar y priorizar los asuntos materiales y relevantes para el Grupo.

A nivel local, Akkodis Technologies Spain trabaja para tener un estudio de materialidad específico para la organización en el año 2024.

Nuestra principal contribución a la sociedad es preparar a las organizaciones globales para liderar el futuro y resolver retos globales con nuestra experiencia y conocimiento en innovación, transformación digital y gestión del talento.

5.1. Diálogo y comunicación con los grupos de interés

Mantenemos un diálogo abierto y permanente con todos sus grupos de interés, para poder satisfacer sus necesidades, gestionar sus expectativas y ofrecer las mejores soluciones del mercado como se refleja en el siguiente cuadro:

Grupos de interés	Necesidades y expectativas	Comunicación
Grupo Adecco	<ul style="list-style-type: none"> -Logro de objetivos económicos anuales -Cumplimiento de las políticas del Grupo -Alineación con la estrategia del Grupo -Sinergias 	Mensualmente se reporta cierre financiero al Grupo Adecco, en el sistema de consolidación. Presupuesto se hace una vez al año. Forecast trimestral.

Grupo Akkodis	<ul style="list-style-type: none"> -Logro de objetivos económicos anuales -Cumplimiento de las políticas del grupo -Alineación con la estrategia y visión del grupo -Crecimiento sostenible -Diversificación 	<p>Todos los informes financieros reportados al Grupo Adecco son previamente revisados por el Grupo Akkodis.</p> <p>Reporte mensual de desempeño (MPR)</p>
Clientes	<ul style="list-style-type: none"> -Cumplimiento de los requisitos -Servicio de calidad -Cumplimiento de plazos -Buena relación calidad-precio -Valor añadido -Fiabilidad -Desarrollo a largo plazo de relaciones basadas en la confianza y el respeto mutuo -Coordinación eficiente en seguridad y salud en el trabajo 	<p>Propuestas de negocio, visitas comerciales, reuniones de seguimiento, encuestas de satisfacción, informe de sostenibilidad anual.</p>
Proveedores incluidos colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> -Claridad de requisitos y expectativas -Transparencia y simetría en la formación de una asociación -Relación operativa y económica fluida -Coordinación eficiente en seguridad y salud en el trabajo (cuando necesiten acceder a las instalaciones de Akkodis) 	<p>Requerimos que nuestros proveedores se adhieran, a nivel global al cumplimiento del Código de Conducta de Terceros del Grupo que describe los estándares que han de cumplir con respecto a los principios generales de negocios, integridad y ética, normas laborales y sociales, medio ambiente, sistemas de gestión relacionados y diligencia del grupo.</p>
Autoridades Regulatoras	<ul style="list-style-type: none"> -Cumplimiento de las normas y regulaciones -Comunicación de prácticas irregulares en el mercado 	<p>Con Hacienda y Seguridad Social a través del sistema automático de notificaciones y escritos de respuesta a estas notificaciones, en los casos en los que es necesario.</p> <p>Auditorías regulares por las entidades reguladoras para nuestras distintas certificaciones</p>
Empleados de Akkodis (incluido el Comité de Empresa, Comités de Seguridad y Salud Laboral...)	<ul style="list-style-type: none"> -Valores compartidos de la empresa -Empleos interesantes -Desarrollo profesional (oportunidades de crecimiento, proyectos interesantes) -Estabilidad -Buen ambiente de trabajo -Buena comunicación y participación en las decisiones de la empresa -Conciliación entre trabajo y vida personal 	<p>Reuniones del Comité de Empresa, negociación colectiva, evaluación de desempeño, programas de formación, escucha activa, gestión de incidencias</p> <p>Townhalls globales grupo (Akkodis y Adecco) con todos los empleados</p> <p>Reuniones mensuales de comunicación con cada equipo</p> <p>Newsletters regulares</p> <p>Reglas de seguridad y salud en el trabajo</p>

Otros Empleados (Clientes, Proveedores, Autoridades Reguladoras)	-Coordinación eficiente en seguridad y salud en el trabajo (acceso rápido) -Medidas y material de seguridad y salud en el trabajo adecuados (EPI, buen ambiente de trabajo, conciencia de riesgos...)	Comunicaciones de reglas de seguridad, salud y confidencialidad en vigor en cada emplazamiento
Servicio Interno y Externo de Seguridad y Salud en el Trabajo y Compañía de Seguros de Accidentes	-Gestión eficaz de seguridad y salud en el trabajo -Cumplimiento legal en seguridad y salud en el trabajo	Reporte de los accidentes

Cuadro 1: Relación con los grupos de interés de Akkodis Technologies Spain

5.2. Alianzas para multiplicar el impacto

Establecemos alianzas para hacer frente a retos complejos con una amplia cartera de ofertas, lo que permite que nuestros clientes progresen mucho más y ofrezcan soluciones empresariales innovadoras.

A escala global, Akkodis colabora con las principales empresas tecnológicas para ofrecer productos y soluciones inteligentes listos para comercializarlos, de forma que se encuentren a la vanguardia del progreso y preparados para el futuro.

Aprovechamos el potencial de los expertos más reconocidos para colaborar en proyectos de transformación digital en todos los sectores, impulsando el crecimiento a través de la educación, los programas de consultoría y el desarrollo de soluciones.

Nuestras principales alianzas a nivel global son:

AWS

Desde 2013 somos socios de AWS y rápidamente obtuvimos la categoría de socio de nivel avanzado. Nuestros servicios se centran en la seguridad, la integración, la disponibilidad y el coste, asegurando que las soluciones implementadas satisfagan al máximo las necesidades y expectativas de los clientes.

Microsoft

Desde 2017, somos un partner galardonado de Microsoft con un acreditado historial de entrega de soluciones de Microsoft adaptadas exactamente a los requisitos del cliente. Ofrecemos nuestra experiencia en Microsoft a través de múltiples vías gracias a nuestras líneas de servicio Talento, Academy y Consultoría.

Salesforce

Somos un *Salesforce Summit Partner*, el rango más alto del *Salesforce Partner Program*. Nuestra alianza nació en 2014 y desde entonces ha crecido exponencialmente. Nuestros servicios se basan en la gran red de aplicaciones de Salesforce, donde hemos sido altamente reconocidos por nuestros conocimientos, experiencia y calidad. Apoyamos a más de 50

clientes y les proporcionamos un portafolio de servicios y soluciones 360° para impulsar el crecimiento organizacional y mejorar el rendimiento. Nuestra práctica ofrece un enfoque industrializado basado en herramientas y cuenta con más de 150 consultores de Salesforce.

MIT

Nos sentimos orgullosos de ser miembro del programa estrella del Massachusetts Institute of Technology (MIT) *Initiative on the Digital Economy (IDE)*, un centro de investigación que explora los efectos de la economía digital en la universidad MIT Sloan School of Management. Hemos formado un equipo con MIT IDE para participar activamente en los proyectos de investigación, en eventos y en iniciativas educativas. Colaboramos en el liderazgo de pensamiento y en la investigación académica aplicada en múltiples ámbitos de la tecnología inteligente, tales como las interfaces humanas/con IA, las sociedades respaldadas por los datos, y la tecnología como medio para mejorar nuestras vidas, impulsando juntos la innovación.

Equipo Mercedes-AMG Petronas de Fórmula 1

Nos hemos unido al equipo Mercedes-AMG Petronas de Fórmula 1 como socio oficial para aportar nuestra experiencia pionera en ingeniería y TI e impulsar la innovación dentro del equipo y contribuir a la mejora de su rendimiento.

Akkodis proporciona al equipo Mercedes-AMG Petronas la tecnología y el talento en ingeniería digital, trabajando juntos para impulsar el desarrollo en sostenibilidad y eficiencia en los próximos años.

5.3. Gestión responsable de la cadena de suministro

Nuestro alcance global como filial del Grupo Adecco implica la colaboración con diversos socios de todo el mundo. La relación con los proveedores, colaboradores y aliados estratégicos resulta fundamental para nuestro adecuado funcionamiento. La confianza mutua es esencial ya que nos ayuda a mitigar los posibles riesgos y a establecer relaciones sólidas entre terceros y partes interesadas.

Todas las personas que tienen una relación contractual con Akkodis Technologies Spain, continua o discontinua, y en particular nuestros proveedores y subcontratistas deben adoptar los mismos patrones de comportamiento ético, integridad y sostenibilidad que adoptamos internamente.

Impulsamos una cultura de compras responsables con el objetivo de construir una cadena de suministro sostenible e inclusiva, además de eficiente y competitiva. Nos apoyamos en nuestro Procedimiento de Compras y en nuestro sistema de homologación de proveedores, que hemos reforzado desde nuestra integración con el grupo Adecco, para que nuestros profesionales puedan aplicar los más altos estándares a la hora de seleccionar y trabajar con terceros, aplicando en particular los principios básicos de ESG.

Homologación de proveedores

Al iniciar la relación contractual con nuestros proveedores, realizamos un análisis integral, con el fin de determinar si nuestra cadena de suministros cumple con los estándares de excelencia esperados por el Grupo. Los proveedores del grupo pasan un proceso de homologación en el que se incluye la necesidad de evidenciar cumplimientos legales y reglamentarios en materia de medio ambiente, entre otros.

Para mejorar la transparencia en toda nuestra cadena de suministro, requerimos que nuestros proveedores críticos y subcontratistas se adhieran, a nivel global al cumplimiento de nuestro documento CSR, que describe los estándares que han de cumplir con respecto a los principios generales de negocios, integridad y ética, normas laborales y sociales, medio ambiente, sistemas de gestión relacionados y diligencia del grupo.

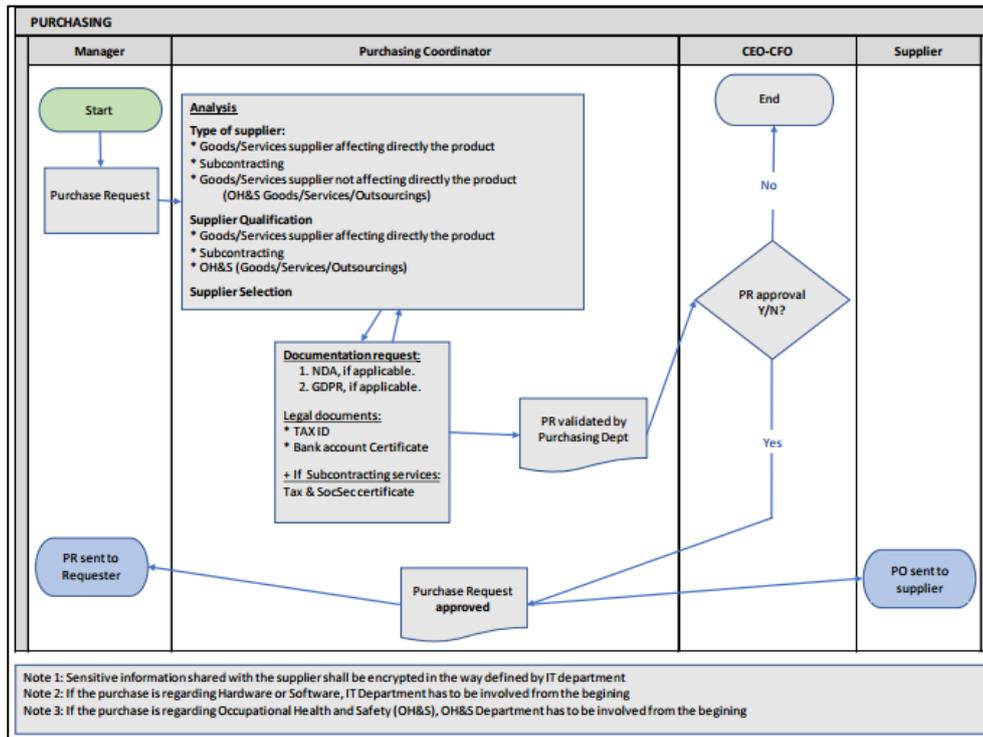
Adicionalmente, en el proceso de homologación de estos proveedores, solicitamos que se adhieran al Código de Conducta, a la política anticorrupción y soborno y solicitamos que nos complimenten un cuestionario sobre protección de datos. Adicionalmente, tanto para proveedores críticos, subcontratistas y resto de proveedores solicitamos una homologación financiera donde se les requiere Certificado de titularidad bancario, CIF y Certificados de estar al corriente de pago (en Hacienda y Seguridad Social).

En los casos donde la relación contractual requiera tratamiento de datos, además, requerimos la firma de nuestros documentos GDPR y NDA. La homologación tiene una vigencia de dos años. Pasado este periodo, procedemos a realizar el proceso de re-homologación.

Los criterios de homologación se adaptan al tamaño y capacidad del proveedor, con el objetivo de fomentar que también las organizaciones de menor tamaño puedan formar parte de nuestra cadena de valor y contribuir así al desarrollo local.

Evaluación a proveedores.

La evaluación es un proceso sistematizado mediante el procedimiento “AKSP-43-2_Supplier Assessment Sheet”, un formulario detallado en el cual el proveedor es analizado integralmente para la prestación del servicio que va a realizar o como suministrador de bienes. El proceso de evaluación da como resultado una calificación numérica, sobre la cual trabajamos con nuestros proveedores para conseguir la mejora continua de su desempeño. Los proveedores son evaluados anualmente por el comprador o *requester*.



-Ilustración 10- Procedimiento de compras Akkodis Technologies Spain

El 43.07% del gasto generado por Akkodis Technologies Spain durante 2023 ha ido destinado a proveedores locales en España. Por la naturaleza de nuestra actividad, nuestros principales proveedores son de tecnología, material de oficina y servicios relacionados con nuestra Si bien en 2023 no se ha realizado ninguna auditoría a proveedores, Akkodis Technologies Spain pone en sus condiciones generales de compras una cláusula sobre posibles auditorías en caso de necesidad. Adicionalmente, cualquier *manager* puede solicitar una auditoría si percibe cualquier problema, riesgo, disminución de la calidad o si tiene dudas sobre la capacidad del proveedor para cumplir la especificación/ contrato (en particular las cláusulas ESG)

6. Nuestros clientes

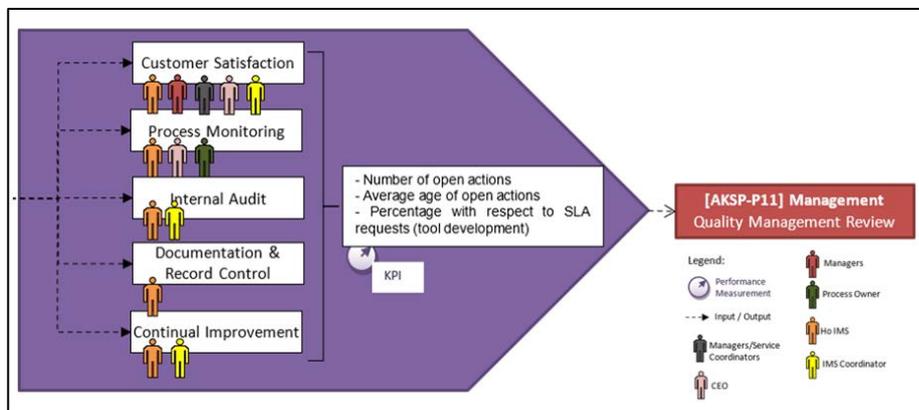
Como líder en el campo de las tecnologías de la información, la ingeniería digital e I+D, trabajamos con empresas que aspiren a desarrollar soluciones inteligentes y sostenibles que hacen del mundo un lugar mejor. A través de nuestras cuatro áreas de servicio (Consultoría, Soluciones, Talento y Academy) y diversas líneas de negocio, utilizamos la tecnología y el talento de nuestro equipo para transformar industrias y ofrecer soluciones a los retos globales más complejos creando valor y un impacto positivo en todos sus grupos de interés. Tenemos pasión por diseñar con nuestros clientes un futuro más inteligente.

La satisfacción de clientes, la excelencia en el desarrollo de proyectos y servicios y el compromiso de proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de daños y deterioro de la salud, constituyen los ejes estratégicos en el desarrollo de nuestras actividades. Por esta razón, se ha implantado un sistema integrado de gestión conforme a las normas ISO 9001, ISO 45001 y EN 9100 con el compromiso de trabajar para garantizar la satisfacción de los clientes.

6.1. Calidad y satisfacción del cliente

Nuestro compromiso con la calidad, la transparencia y la integridad es fundamental en la relación con nuestros clientes. Por eso, con el propósito de mejora continua y de aumentar la satisfacción de nuestros clientes y partes interesadas, realizamos un seguimiento de ésta para conocer en qué grado se han cumplido sus requisitos y expectativas.

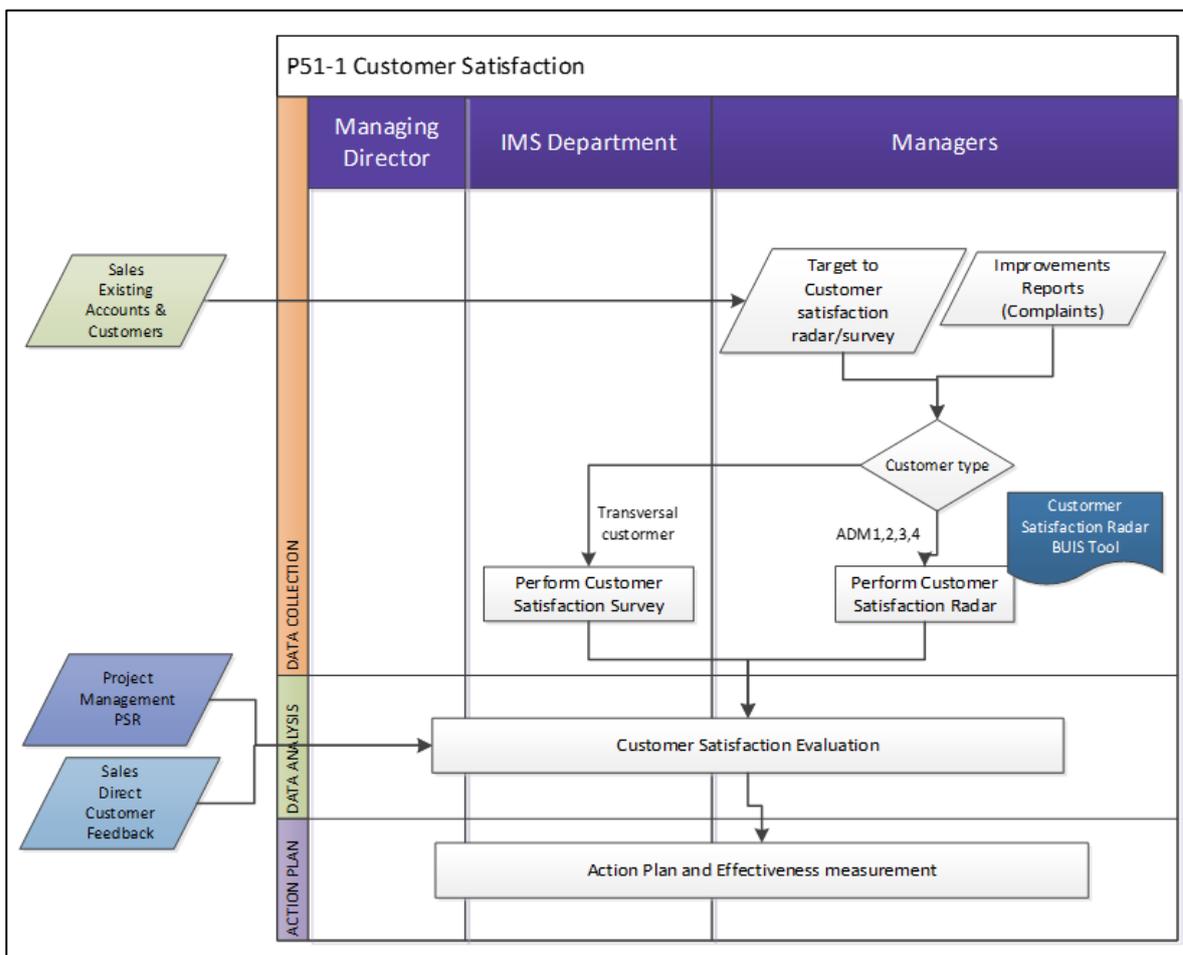
Dentro de nuestra metodología de trabajo, contamos con procedimientos de gestión que establecen las responsabilidades, los flujos de trabajo y las acciones que nos permiten implementar y monitorizar la calidad de nuestros servicios y evaluar la efectividad de los resultados para mejorar continuamente la efectividad de nuestro Sistema de Gestión Integrado.



-Ilustración 11- Procedimiento de Medición y Mejora de la Eficiencia Akkodis Technologies Spain

Cada cliente tiene asignado un coordinador responsable de todas las actividades que le repercuten, desde la identificación de necesidades hasta la ejecución de los proyectos.

Para conocer el grado de satisfacción de los clientes con respecto a la calidad del servicio prestado tenemos dos canales principales tal y como aparecen descritos en el diagrama siguiente: un radar de satisfacción mensual por servicio que estamos prestando y una encuesta anual para clientes transversales o claves en la organización de nuestros clientes:



-Ilustración 12- Procedimiento Satisfacción del Cliente Akkodis Technologies Spain

Estos dos canales nos permiten obtener un profundo conocimiento de la opinión y preocupaciones del cliente, así como de sus necesidades futuras. El proceso busca medir su grado de satisfacción con la calidad del servicio en cada fase, identificar oportunidades de mejora, incrementar el valor entregado y afianzar el valor de nuestra marca.

El radar de satisfacción mensual recopila información sobre su satisfacción en relación con los siguientes aspectos: Calidad, Planificación, Adaptabilidad, Autonomía, Gestión y Control, Proactividad/Innovación. Pide además el nivel global de satisfacción con el servicio como propuestas de mejora del mismo. Según el nivel de satisfacción acciones se lanzan a nivel del servicio o de la compañía llegando a poder tratarse como queja cliente en caso de niveles bajos y por lo tanto seguido por el departamento de calidad.

Realizamos encuestas de satisfacción anual mediante la metodología Net Promoting Score para nuestros de los clientes transversales y de mayor relevancia.

Los resultados de estas encuestas son revisados para facilitar la mejora continua del servicio, identificando las áreas de interés y las oportunidades de mejora a través de sesiones de seguimiento. El proceso de experiencia del cliente es clave para nuestra nueva estrategia cuyo objetivo es crear valor 360º para nuestros grupos de interés.

En base a las respuestas obtenidas, se elabora un informe de satisfacción de clientes compartido con los directores para lanzar planes de acción específicos si es necesario. También se comparte con la dirección para lanzar acciones generales estratégicas para la empresa.

Entre los aspectos más valorados por nuestros clientes destaca la calidad de nuestros servicios y vuestra orientación al cliente.

Reclamaciones

En relación con la prestación de servicios y relaciones con nuestros clientes, estamos comprometidos con la máxima excelencia en nuestras prácticas de negocio, asegurando con rigor a través de procesos legales y operativos, los compromisos adquiridos en nuestros proyectos y servicios. Todo ello nos lleva a alcanzar los mejores resultados, ya que tenemos una relación constante con nuestros clientes, que nos permite prever y resolver de manera ágil cualquier situación para evitar y reducir las reclamaciones.

En el caso de que esas surjan disponemos de un proceso de gestión de reclamaciones que nos permite tratar cualquier insatisfacción analizando las causas raíces de la misma y proponiendo planes de acción correctiva para eliminarlas y que no se vuelva a reproducir.

Somos también muy exigentes con nuestros plazos de respuesta ya que aplicamos la regla de los 2/2/2: 2 días para acusar recepción de una queja, 2 semanas para acordar las causas raíces y el plan de acción y 2 meses para cerrarlo y medir su eficacia.

En 2023 solo recibimos una reclamación que cerramos de manera satisfactoria para el cliente.

6.2. Ciberseguridad y privacidad de la información

Dada la naturaleza de nuestro negocio, para Akkodis es muy importante la protección de los archivos de información de cualquier amenaza, ya sea interna o externa, deliberada o accidental, que suponga un riesgo para la confidencialidad, integridad o disponibilidad de la información.

Por ello Akkodis ha desarrollado un plan de aseguramiento de la seguridad de la información

Este plan asegura la seguridad estándar de cualquier información gestionada por Akkodis. Además de estas medidas, se han desplegado medidas adicionales avanzadas para los servicios siguientes:

- Servicios que gestionan información clasificada por el sector de defensa (Nacional, unión europea u OTAN)
- Servicios que implican prototipo o información clasificada como sensible del cliente
- Servicios cuyos clientes nos han transmitido requisitos específicos de seguridad avanzados no cubiertos por nuestras medidas estándares

La seguridad de la información estándar esta principalmente asegurada por los servicios IT del grupo certificados ISO27001 con el siguiente alcance: entrega y gestión de sistemas de

información que apoyen las actividades operativas del Grupo Akkodis y de las empresas asociadas, incluidas las siguientes actividades:

- Soporte al usuario final (suministro de hardware y software a los usuarios finales, resolución de incidentes de los usuarios finales, gestión de acceso para los sistemas de información Akkodis)
- Apoyo a los equipos comerciales (diseño de soluciones de TI durante la fase de preventa o realización del proyecto)
- Garantizar la continuidad de los sistemas de TI (garantizar la disponibilidad de la red global de Akkodis, supervisión de la conexión de las entidades Akkodis a la red Akkodis, garantizar la disponibilidad de los centros de datos Akkodis)

Además, Akkodis Technologies Spain es un participante TISAX* (*Trusted Information Security Assessment Exchange*) lo que le asegura un nivel de protección muy alto tanto para la información como los prototipos de cliente que gestiona

Los resultados están disponibles en la plataforma siguiente: <https://portal.enx.com/en-US/TISAX/tisaxassessmentresults>

*TISAX and TISAX results are not intended for the general public. TISAX is a registered trademark and governed by ENX Association

7. Cuidamos el medioambiente

Somos conscientes de que cada negocio, de hecho, cada persona, tiene una huella de carbono. Y estamos decididos a minimizar lo más posible el impacto de nuestra organización. Es por eso, que a nivel internacional el Grupo Adecco participa en el *Carbon Disclosure Project* [CDP] con el objetivo es trabajar de manera más eficiente para mejorar nuestro planeta y el de las personas que vivimos en él.

La actividad de Akkodis no tiene un impacto ambiental significativo, sin embargo, la actividad de la organización se realiza en base a principios de sostenibilidad ambiental y financiera, asegurando la continuidad del negocio, en un entorno saludable y con el menor impacto posible para los recursos naturales.

Por ello no se identifican como asuntos materiales para la organización temas como por ejemplo la contaminación, la gestión de residuos, el desperdicio de alimentos, entre otros.

7.1. Gestión del impacto ambiental

Política ambiental

Como empresa miembro del Grupo Adecco, la dirección de la compañía asume la necesidad de mantener un entorno adecuado para el desarrollo de los trabajadores, candidatos, clientes y sociedad en general. Para ello mantiene integrada en la ejecución de sus actividades la protección del medio ambiente, con el objetivo de minimizar el impacto, tanto directo como indirecto, que pueda tener en el entorno la actuación de la compañía, incluyendo las actuaciones de los suministradores que interactúan con la organización. Por ese motivo, en el Grupo Adecco nos comprometemos a:

- Mejorar continuamente, introduciendo los cambios y acciones necesarios para un adecuado desempeño ambiental de nuestra actividad.

- Velar por el cumplimiento de la legislación y reglamentación ambiental vigente y otros requisitos que en el Grupo Adecco suscribamos relacionados con nuestros aspectos ambientales.
- Proteger el medio ambiente, incluyendo el compromiso de prevenir y reducir la contaminación mediante un uso sostenible de los recursos disponibles. Para ello se realizan acciones como el uso adecuado de la energía utilizando iluminación LED, o lanzamiento de programas de reciclaje y sensibilización sobre el manejo de residuos.
- Implantar y mantener un Sistema de Gestión Ambiental estructurado y documentado, que incluya el establecimiento de objetivos de mejora alineados con la presente política, su seguimiento y consecución, así como su revisión periódica.
- Sensibilizar y formar a nuestras personas en materia de medio ambiente, para promover los entornos favorables tanto dentro como fuera de la organización. Concienciar al personal mediante programas de sensibilización y formación ambiental.

Mención al principio de precaución

El Grupo Adecco, consciente de la importancia que la actividad preventiva supone en materia de Medio Ambiente, mantiene un seguimiento de los aspectos ambientales derivados de su actividad. Por ello, y dados los aspectos ambientales identificados como propios de la compañía, las medidas protectoras adoptadas a este respecto son:

- Mantenimiento preventivo exhaustivo de nuestras instalaciones, más allá de lo reglamentario: climatización, electricidad, protección contra incendios, etc.
- Formación de acogida en materia medio ambiental.
- Evaluaciones periódicas de emergencias basadas en simulacros.

Sistema de Gestión Ambiental

La actividad de la organización no tiene un impacto ambiental significativo, por ello no tiene activos ni provisiones o contingencias de naturaleza medioambiental que se encuentren directamente relacionados con el patrimonio, los estados financieros y los resultados de la empresa. Sin embargo, toda actuación que pueda tener impacto ambiental, por mínimo que fuera, se realiza de forma responsable.

Akkodis Technologies Spain está asegurado por “Allianz Global Corporate” englobado dentro de la póliza del grupo Akkodis. Esta póliza cubre daños ambientales accidentales hasta 2.000.000€ por demanda al año.

Identificación de los impactos principales sobre el medioambiente

Por el tipo de actividad que desempeña, Akkodis Technologies Spain no tiene impacto relevante sobre el medioambiente

No obstante, lo analiza cada año a través de los ejes relevantes siguientes:

- Consumos: electricidad, combustible y papel.
- Generación de residuos: Residuos de Aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE's).
- Emisiones de CO2.

Consumos:

Indicador	Consumo 2023
Consumo de electricidad de las oficinas	384.670 kWh
Consumo combustible: diesel flota	13.454 litros

Consumo combustible: gasolina flota	2497 litros
Consumo papel trabajos administrativos	79,7 kg

Nota: El agua consumida es gestionada por las entidades arrendadora de las instalaciones en las cuales se encuentran las oficinas de la compañía, por lo que cada empresa arrendadora asume de manera directa este suministro. Akkodis Technologies Spain no dispone por lo tanto del dato de consumo en concreto. A notar que este consumo solo cubre baños de zonas comunes y consumo personal de los empleados. Sabiendo que la mayor parte de los empleados trabaja en las instalaciones de cliente, no se trata de una cantidad relevante.

Desde 2020, Akkodis transformó su gestión global en oficina Paperless dejando el consumo de papel y de impresión a actividades residuales como se puede notar en la tabla de consumos. Disponemos de contratos para la gestión integral de las impresoras de todos los centros (esta gestión cubre el alquiler, suministro y retirada del tóner para su gestión, y el mantenimiento de las impresoras). Akkodis Technologies Spain no dispone por lo tanto del dato de consumo y residuo generado en concreto.

Residuos:

Los principios de sostenibilidad ambiental y financiera se fundamentan en un consumo responsable de recursos para impactar lo menos posible en el medio natural, generar la menor cantidad de residuos posible y su gestión que contribuya a un menor impacto en el entorno.

Los residuos relevantes derivados directamente de nuestra actividad se encuentran en la tabla siguiente:

Indicador	Peso retirado 2023
Residuos de Aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE's)*	650 kg

* principalmente PCs y pantallas

Para la gestión de residuos, todas las oficinas y comedores cuentan con contenedores de reciclaje específicos para cada tipo de residuo, entre los cuales se distinguen:

- Papel/Cartón.
- Plástico.
- Orgánico.
- Resto de residuos.

Los residuos se depositan finalmente en contenedores de las entidades arrendadoras que lo gestiona directamente con el municipio. La cantidad de estos residuos siendo no relevante respecto a otros tipos de residuos, Akkodis Technologies Spain no vio la utilidad de monitorizarlo

Desde 2020 hasta la fecha, Akkodis Technologies sustituye la iluminación de fluorescentes por iluminación LED a medida que lleguen al final de su vida útil. En 2023 no se sustituyó ningún fluorescente.

Emisiones:

A continuación, se presentan los datos relacionados con la huella de carbono de la compañía, siendo clasificados en Alcance 1, 2 y 3.

Tal y como establece el Ministerio para la Transición Ecológica, entendemos por tipos de alcance:

- **Alcance 1:** emisiones directas de GEI (emisiones de fuentes que son propiedad o están controladas por la compañía).
- **Alcance 2:** emisiones indirectas de GEI asociadas a la generación de electricidad adquirida y consumida por la compañía.
- **Alcance 3:** otras emisiones indirectas, como por ejemplo viajes de trabajo a través de medios externos.

Alcance	Emisiones 2023 (tCO2e)
Alcance 1: Flota de coches de la compañía	39.59
Alcance 2: Por consumo eléctrico	104.64
Alcance 3: Viajes gestionados por empresa de viaje	Dato en curso de consolidación con nuestros proveedores de viajes

Nota: fuente utilizada: calculadora MITECO v28 2022

7.2. Cambio climático

Aunque actualmente estamos desplegando el departamento de medio ambiente en nuestra empresa, aún no hemos implementado la medición de la huella de carbono por varias razones.

En primer lugar, queremos asegurarnos de que contamos con los recursos adecuados y el personal capacitado para llevar a cabo esta tarea de manera precisa y efectiva. Además, estamos en proceso de establecer los sistemas y protocolos necesarios para recopilar datos precisos sobre nuestras emisiones de carbono y evaluar su impacto en el medio ambiente.

Consideramos que es fundamental desarrollar una estrategia integral de sostenibilidad antes de comenzar a medir nuestra huella de carbono, para poder identificar áreas de mejora y establecer objetivos realistas y significativos en nuestro compromiso con la reducción de emisiones y la mitigación del cambio climático. Cuando establezcamos una base sólida en nuestro departamento de medio ambiente y estemos preparados para asumir este desafío, mediremos nuestra huella de carbono como parte de nuestro compromiso con la responsabilidad ambiental y la sostenibilidad empresarial.

Establecer objetivos de medio ambiente para una empresa es fundamental para promover la sostenibilidad y la responsabilidad ambiental. Como empresa se está trabajando en definir unos objetivos que tengan como principal foco:

- **Reducción de emisiones de gases de efecto invernadero**
- **Eficiencia energética:** Implementar medidas para reducir el consumo de energía en las instalaciones de la empresa, como la mejora en la gestión de la iluminación, la calefacción y el aire acondicionado, la adopción de equipos más eficientes y el fomento de prácticas de conservación de energía entre los empleados.
- **Conservación de recursos naturales:** Establecer objetivos para reducir el consumo de agua, promover la gestión sostenible de los recursos hídricos y minimizar el uso de recursos no renovables, como el papel y los materiales de embalaje.
- **Gestión de residuos:** Establecer metas para reducir la generación de residuos sólidos, fomentar la reutilización y el reciclaje, y gestionar de manera responsable los residuos generados por las operaciones de la empresa.

- Cumplimiento normativo y certificaciones ambientales:** Establecer metas para cumplir con la legislación ambiental aplicable y obtener certificaciones reconocidas que demuestren el compromiso de la empresa con la sostenibilidad y la protección del medio ambiente.

7.3. Otros aspectos ambientales

Contaminación

La actividad de la organización no tiene consecuencias que puedan afectar a las contaminación acústica ni lumínica de manera significativa.

Biodiversidad

Por la actividad de la organización, no existe un impacto directo en el ecosistema que requiera actuación directa para minimizarlo. La actividad de Akkodis se lleva a cabo en núcleos urbanos, que, independientemente de su tamaño, no se encuentran en áreas protegidas.

Certificaciones

Todos los edificios donde se localizan nuestras instalaciones, constan con la certificación energética.

Para reducir la huella de carbono de todos los países de la Unión Europea, se están implementando una serie de políticas para fomentar el ahorro energético, entre ellas la rehabilitación de las viviendas.

BREEAM® (*Building Research Establishment Environmental Assessment Methodology*) es un sistema británico que evalúa la sostenibilidad de un edificio en diferentes categorías, como la energía, el agua, los materiales, la gestión del edificio y el entorno. El edificio de Madrid dispone de esta certificación.



8. Sobre este informe

El presente Estado de Información No Financiera forma parte del Informe de Gestión de las Cuentas Anuales de Akkodis Technologies Spain, S.L. publicado en mayo de 2024 y correspondientes al ejercicio fiscal 2023, comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023.

El informe se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y diversidad aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados por la que se modifican 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.

Este informe refleja la información sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal y en relación con los derechos humanos relevantes para la compañía en la ejecución de sus actividades propias del negocio. Para la elaboración del presente Estado de

Para la elaboración del presente Estado Información no Financiera se ha tomado como marco de referencia una selección de indicadores, o parte de su contenido, establecidos en la guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de *Global Reporting Initiative* (GRI), estándar reconocido internacionalmente, siguiendo los principios y contenido definidos por la versión de la guía más actualizada, *GRI Standards 2021*.

El ciclo de elaboración del informe es anual si bien éste es el primer informe elaborado por Akkodis Technologies Spain S.L. debido a que se trata de una entidad de nueva constitución tras la fusión de AKKA Technologies con la empresa de soluciones tecnológicas Modis en 2022.

El presente estado de información no financiera ha sido sometido a un proceso de revisión externa independiente realizado por AENOR. El informe de verificación correspondiente se adjunta como anexo.

Para cualquier pregunta sobre el informe o sus contenidos puede dirigirse a la dirección de correo electrónico spain.EINF@akkodis.com

9. Anexos

9.1. Anexo I: Cuestiones económicas

A continuación, se presentan los principales resultados económicos del ejercicio 2023, en euros:

	2023	2022
Beneficios obtenidos antes de impuestos	5.835.714	2.638.760
Gasto por Impuesto sobre Sociedades	1.499.352	502.806
Resultado después del impuestos	4.336.362	2.135.954
Subvenciones públicas recibidas	-	-

Facturación de la actividad ordinaria y desglose por actividad	2023	2022
Total	74.922.997,00	57.29.099,33
Automotive & Transportation	23.433.626,80	17.698.018,57
Aerospace & Defense	23.099.536,37	19.778.055,44
Energy & Clean Technology	8.246.473,45	7.358.712,96
Information & Communication Technology	15.295.719,86	9.242.686,72
Banking & Financial Services	4.847.640,52	3.651.625,64

9.2. Anexo II: Índice de contenidos Ley 11/2018. Indicadores GRI

Contenidos de la Ley 11/2018 EINF		Estándares GRI	Página informe	Comentarios/ Razón de la omisión
Información General				
Modelo de negocio	Descripción del modelo de negocio.	GRI 2-1, GRI 2-6, GRI 2-7, GRI 2-22, GRI 102-15	7-14	
	Presencia geográfica.		7	
	Objetivos y estrategias.		13, 14	
	Principales factores y tendencias que afectan a la evolución futura.		15	
General	Marco de <i>reporting</i> y verificación independiente	GRI 1, GRI 2-5	51, 57	
Enfoque de gestión	Descripción de las políticas y principales riesgos e impactos derivados de las actividades del grupo, así como la gestión de los mismos.	GRI 3-3, GRI 102-15	19-22	
Información sobre cuestiones ambientales				
Gestión ambiental	Efectos de la actividad de la empresa en el medioambiente, la salud y la seguridad	GRI 2-27, GRI 308-2	46, 47	
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.	GRI 3-3	46, 47	

	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.	GRI 2-12	47	
	Aplicación del principio de precaución.	GRI 2-23	47	
	Provisiones y garantías para riesgos ambientales.	GRI 2-27	47	
Contaminación	Medidas para prevenir la contaminación.	GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3	46, 47	La actividad de la compañía no tiene consecuencias que puedan afectar a la contaminación de manera significativa.
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención y gestión de residuos.	GRI 301-2, GRI 302-2, GRI 306-2	48	
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 306-2	48	La actividad de la compañía no está asociada a desperdicio de alimentos.
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua.	GRI 303-1	47, 48	Debido a que los edificios donde se encuentran ubicadas las oficinas son alquiladas, no se dispone de esta información.
	Consumo de materias primas.	GRI 301-1, GRI 301-3	47-49	
	Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables.	GRI 302-1, GRI 302-4, GRI 302-5	47	No se utilizan energías renovables.
Cambio Climático	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI).	GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3	48	
	Medidas para adaptarse al Cambio Climático.	GRI 102-15, GRI 103-2, GRI 305-5	49	
	Metas de reducción de emisiones GEI.	GRI 103-2	49	No hay metas de reducción establecidas voluntariamente.
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.	GRI 304-3	50	La actividad de la compañía no tiene un impacto directo en el ecosistema que requiera

	Impactos causados por la actividad.	GRI 304-2	50	una actuación directa para minimizarlo
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal				
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	GRI 2-7, GRI 401-1, GRI 405-1	25-30	Prácticamente la totalidad de la plantilla se encuentra en España.
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.			
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.			
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.			
	Remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 2-21, GRI 405-2	28,29	
	Brecha salarial.			
	Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.			
	Remuneración media de los consejeros y directivos, desagregada por sexo			
	Medidas de desconexión laboral.		30	En 2023 no se disponía de una política como tal, se está trabajando de cara a 2024 en la implantación de la política
	Empleados con discapacidad.	GRI 405-1	29	
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo.	GRI 403-2	30	

	Número de horas de absentismo.	GRI 403-2		
	Medidas para facilitar la conciliación.	GRI 401-3		
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	GRI 403-2	30, 31	
	Indicadores de siniestralidad desagregados por sexo.			
	Enfermedades profesionales.			
Relaciones Sociales	Organización del diálogo social.	GRI 403-1	32, 33	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo.	GRI 2-30		
	Balance de los convenios colectivos en el campo de la salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1, GRI 403-4		
Formación	Políticas de formación.	GRI 404-2	33-35	
	Horas totales de formación por categorías profesionales.	GRI 404-1		
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	GRI 405-1, GRI 406-1	36, 37	
Igualdad	Medidas de igualdad entre hombres y mujeres.			33, 36
	Planes de igualdad.			
	Medidas para promover el empleo.			
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.			
	Política contra la discriminación y gestión de la diversidad.			
Información sobre el respeto de los derechos humanos				

Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de debida diligencia.	GRI 2-23, GRI 2-26, GRI 2-27, GRI 407-1, GRI 408-1, GRI 409-1	22, 23, 24	
	Medidas de prevención y gestión de los posibles abusos cometidos.			
	Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos.			
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de la OIT.			
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno				
Corrupción y soborno	Medidas para prevenir la corrupción y el soborno.	GRI 2-23, GRI 2-26, GRI 205-2	20-22, 41	
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.			
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	GRI 201-1		
Información sobre la sociedad				
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	GRI 203-1, GRI 203-2, GRI 413-1	51, 52	
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio			
	Relaciones con las comunidades locales y modalidades de diálogo con estos.	GRI 2-29, GRI 413-1	38, 39 y 40	
	Acciones de asociación o patrocinio.	GRI 201-1, GRI 2-28	39, 40	
Subcontratación y proveedores	Inclusión de cuestiones ESG en la política de compras.	GRI 308-1, GRI 414-1	40-42	

	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.			
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.			
Consumidores	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores.	GRI 416-1, GRI 417-1	42-46	
	Sistema de gestión de reclamaciones y quejas recibidas.	GRI 418-1		
Información fiscal	Beneficios obtenidos por país.	GRI 201-1	51, 52	
	Impuestos sobre beneficios pagados.			
	Subvenciones públicas recibidas.	GRI 201-4		

9.3. Anexo III: Informe de verificación independiente