



ÍNDICE DE CONTENIDO

1.	AECOM ESPAÑA EN CIFRAS	1
	CARTA DE LA DIRECCIÓN	
	SOBRE AECOM ESPAÑA	
3		5
	3.1.1 Actividades principales	
	3.1.2 Mercados principales y presencia geográfica	
	3.1.3 Estructura organizativa	
	3.1.3.1 Transportes (Transportation)	
	3.1.3.2 Arquitectura y Diserio (Buildings + Places)	11 15
3		
_		
4.	ESTUDIO DE MATERIALIDAD	18
4	1 Proceso interno de análisis y consultas	18
4		
4	3 CANALES DE COMUNICACIÓN CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS	20
4		
	4.4.1 Análisis en relación con la Taxonomía de la UE	
	4.4.2 Aproximación al análisis de doble materialidad	
	4.4.3 Resultado de las consultas respecto a los potenciales impactos de AECOM España	
4		
4	6 ALINEAMIENTO CON LA ESTRATEGIA DE LEGADOS SOSTENIBLES	27
5.	POLÍTICAS Y GESTIÓN DE RIESGOS	31
5	1 POLÍTICAS Y COMPROMISOS	31
5		
5	3 Proceso de Debida Diligencia	35
	5.3.1 Gestión de riesgos y oportunidades	38
	5.3.2 Mecanismos de denuncia y reclamaciones	39
	5.3.3 Casos de vulneración de derechos humanos	41
	5.3.4 Reconocimientos y certificaciones	4



6. RESULTADOS FINANCIEROS Y DESEMPEÑO ECONÓMICO	42
7. RESULTADOS NO FINANCIEROS Y DESEMPEÑO ESG	43
7.1 LIDERAZGO AMBIENTAL	43
7.1.1 Gestión de impactos en el medio ambiente y Responsabilidad ambiental	4:
7.1.2 Respuesta al cambio climático y descarbonización	
7.2 IMPACTO SOCIAL	
7.2.1 Impacto, valor social y participación en comunidades	
7.2.2 Seguridad, salud y bienestar	
7.2.3 Personas. Thrive with AECOM	
7.3 CULTURA DE GOBERNANZA	71
7.3.1 Estructura organizacional, programa gobernanza	7
7.3.2 Ética e integridad profesional. Gestión responsable de la cadena de valor	75
7.3.3 Gestión de riesgos, incluidos riesgos ESG	79
APÉNDICE A.	
APÉNDICE B.	
	82
APÉNDICE CÍNDICE DE CONTENIDOS REQUERIDOS POR LA LEY 11/2018, DE 28 DE DICIEMBRE, EN MATE DIVERSIDAD	
	87
APÉNDICE DINFORME	
APÉNDICE E FIRMAS DE FORMULACIÓN AECOM DEL EINF CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO ANUAL TE	ERMINADO A 30 DE SEPTIEMBRE DE 2022

AECOM

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Presencia de AECOM en el mundo a fecha octubre de 2022.	
Figura 2. Líneas de negocio de AECOM España	
Figura 3. Organigrama de AECOM España	
Figura 4. Principales líneas de negocio, estructuras de soporte y otras unidades operativas de AECOM España en cifras	
Figura 5. Enfoque de capitales en el modelo de negocio y creación de valor de AECOM España	
Figura 6. Representación del modelo de negocio y creación de valor de AECOM España	
Figura 7. Proceso de análisis interno y estudio de materialidad (adaptado de GRI 3: Material Topics 2021).	
Figura 8. Contribución de los servicios de AECOM España a los ODS.	
Figura 9. Beneficios sociales para empleados en AECOM España	63
Figura 10. Beneficios de retribución flexible en AECOM España	64
ÍNDICE DE TABLAS	
Tabla 1. AECOM España en cifras	
Tabla 2. Líneas de negocio en AECOM España	7
Tabla 3. Principales canales de comunicación con los grupos de interés y sus características	
Tabla 4. La actividad de AECOM como ejemplo de actividad de bajo impacto ambiental según la Taxonomía Extendida	
Tabla 5. Relación entre los riesgos y la doble materialidad en las actividades de bajo impacto ambiental, entre ellas, AECOM	
Tabla 6. Potenciales impactos negativos analizados en el estudio de materialidad	
Tabla 7. Potenciales impactos positivos analizados en el estudio de materialidad	
Tabla 8. Temas materiales para AECOM España, resultado del estudio de materialidad	
Tabla 9. Líneas de actuación y objetivos en la implementación de la estrategia ESG en AECOM España	
Tabla 10. Políticas, procedimientos, guías internas y otras iniciativas en AECOM España	
Tabla 11. Gestión de riesgos y oportunidades en AECOM España	37
Tabla 12. Resultados financieros y desempeño económico	42
Tabla 13. Medidas y desempeño para la gestión de impactos ambientales	45
Tabla 14. Medidas y desempeño para la respuesta al cambio climático	47
Tabla 15. Medidas y desempeño para el impacto social en comunidades	51
Tabla 16. Medidas y desempeño en seguridad, salud y bienestar	54
Tabla 17. Medidas y desempeño en equidad, diversidad e inclusión	64
Tabla 18. Medidas y desempeño en el programa de gobernanza	
Tabla 19. Medidas y desempeño en ética e integridad profesional; cadena de valor	76
Tabla 20. Medidas y desempeño en gestión de riesgos	70



1. AECOM España en cifras

GRI 2-1, 2-6, 2-7

Como una de las firmas de consultoría e ingeniería de infraestructuras, urbanismo y medio ambiente más grandes del mundo, **AECOM SPAIN DCS, S.L.U.** (en adelante, AECOM España, fruto de la fusión de AECOM INOCSA y AECOM URS), como parte de la multinacional AECOM (en adelante AECOM Corporación¹), entiende la urgencia y magnitud de los desafíos que enfrenta nuestra sociedad y la responsabilidad de responder con un impacto duradero. Es por ello que potenciamos nuestras similitudes y aprovechamos nuestras diferencias para construir una organización y comunidad de alcance internacional.

668 personas empleadas;

300 proyectos cada año

Proyectos en 22 países en el mundo

3M€resultado en FY22

Personas empleadas

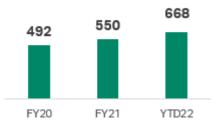


Tabla 1. AECOM España en cifras

	FY22	F	Y21
G(0) ^C	AECOM Spain DCS (fusión de AECOM INOCSA y AECOM URS)	AECOM INOCSA	AECOM URS
Resultados de Explotación (EBITDA) (millones de euros)	3,021	2,072	0,835
Resultado Neto o del Ejercicio (millones de euros)	1,183	1,439	0,626
Capital Social (millones de euros)	0,315	0,315	0,080
Deuda Financiera no Corriente o Pasivo no Corriente (millones de euros)	2,937	2,143	0,008
Deuda Financiera Corriente o Pasivo Corriente (millones de euros)	21,080	13,460	3,026
Activos totales (capital financiero) (millones euros)	35,788	23,708	5,161
Activo no Corriente (millones euros)	1,645	1,537	0,247
Activo Corriente (millones euros)	34,143	22,171	4,914
Plantilla final (personas empleadas)	668	444	106

Crecimiento



¹ Para facilitar la lectura, en las ocasiones en las que se hace referencia solo a "AECOM" se entiende que corresponde a AECOM Corporación

AECOM España está integrada en AECOM Corporación, que es la principal empresa de infraestructuras del mundo, que ofrece servicios profesionales durante todo el ciclo de vida del proyecto, desde la planificación, el diseño y la ingeniería hasta la consultoría y la gestión de la construcción. Nos asociamos con nuestros clientes, en los sectores público y privado, para resolver sus desafíos más complejos y construir legados sostenibles para nuestras futuras generaciones. En proyectos que abarcan sectores como el transporte, el urbanismo, la energía y el medio ambiente, nuestros equipos están impulsados por un propósito común de conseguir un mundo mejor. AECOM Corporación forma parte de la lista Fortune 500, con unos ingresos de 13.148 millones de dólares durante el año fiscal 2022.

Somos conscientes de los factores y tendencias en el entorno que influyen en la evolución de la empresa, como son los compromisos adquiridos en materia de lucha contra el cambio climático y penetración de energías renovables, mejoras en la eficiencia en el uso de los recursos naturales y materiales, incorporando enfoques de economía circular o la restauración de la estructura y funcionalidad de los ecosistemas, incluyendo los servicios ecosistémicos que proporcionan, así como el impacto social que estos cambios pueden producir. Estas tendencias influyen, y lo harán más en el futuro, a nivel de cumplimiento normativo, pero sobre todo a nivel estratégico, no solo en las decisiones sobre nuestras operaciones sino en el tipo de servicios que ofrecemos a nuestros clientes.



Figura 1. Presencia de AECOM en el mundo a fecha octubre de 2022.

2. Carta de la Dirección

GRI 2-22



Es un placer dar a conocer nuestra primera Memoria de Sostenibilidad de AECOM España que, iunto con el primer Informe Ambiental, Social y de Gobernanza (ESG) de AECOM Corporación publicado en 20212, actualizado en 20223 y nuestra estrategia ESG (SUSTAINABLE LEGACIES, en adelante "Legados Sostenibles") durante el presente año fiscal, marca un importante paso adelante en nuestro camino hacia la sostenibilidad. Además de establecer ambiciosos objetivos, en este documento contamos cómo estamos adoptando medidas para conseguir un mundo mejor. Esta Memoria de Sostenibilidad detalla cómo se implementa, de forma particular en España, la estrategia de la compañía a nivel

global, cumpliendo además con los requisitos de reporte que legalmente nos aplican⁴.

Esta Memoria es por tanto un ejercicio de transparencia y divulgación de información no financiera, y formaliza nuestro compromiso de comunicar regularmente nuestras acciones en materia de ESG y el progreso que estamos logrando en este ámbito. Sobre esta base, incorporamos y utilizamos el marco y estándares GRI (Global Reporting Initiative) para garantizar los principios de precisión, equilibrio, claridad, comparabilidad, integridad, contexto de sostenibilidad, puntualidad y verificabilidad en la divulgación de información no financiera.

Liderazgo en ESG. Como empresa líder de consultoría de infraestructuras y medio ambiente en el mundo y en España, nos corresponde también tomar el liderazgo en asuntos ESG, para contribuir con legados de impacto positivo v duradero. Tenemos la responsabilidad de integrar criterios ESG en todo lo que hacemos, asociándonos con nuestros clientes y colaboradores para resolver desafíos a través de la innovación y fomentando una cultura en la que las personas puedan trabajar en proyectos que brinden un alto valor ambiental y social. Nuestros profesionales, en la actualidad más de 660, están decididos a ofrecer Legados Sostenibles, porque están comprometidos con la idea de que su trabajo puede contribuir

positivamente al mundo y a la sociedad, a corto, medio y largo plazo.

Nuestros Clientes. Un obietivo clave de nuestra estrategia ESG es garantizar que el trabajo que hacemos junto con nuestros clientes deje un impacto positivo y duradero en las comunidades locales en las que se ejecutan los proyectos que desarrollamos, así como en nuestro planeta. El desempeño en materia ESG es cada vez más una prioridad para nuestros clientes en todos los mercados. Como ejemplo, la campaña global Race to Zero moviliza una coalición de iniciativas líderes de cero emisiones netas entre las que está Pledge to Net Zero, de la que AECOM Corporación es miembro fundador-, que representan, a fecha de elaboración de esta Memoria, a 1.049 ciudades, 67 regiones, 5.235 empresas, 441 de los mayores inversores y 1.039 instituciones de educación superior comprometidos a lograr cero emisiones netas de carbono en 2050 y fortalecer la resiliencia de las comunidades para adaptarse al cambio climático.

Estos actores, y todos los que se sumarán en un futuro próximo, necesitan un asesor de confianza que les ayude a avanzar en estas iniciativas, y están recurriendo a nosotros, en busca de orientación. Nuestra reputación respalda su elección porque les estamos ayudando a lograr sus ambiciones ESG, no sólo en planes de descarbonización, sino

también en proyectos dedicados a proporcionar infraestructuras más seguras y resilientes, edificaciones más sostenibles y que generan más valor a las comunidades locales o a meiorar ecosistemas naturales. sus funciones ecológicas y los servicios ecosistémicos que suministran y que todos necesitamos. Somos una de las empresas de servicios ambientales más grande y diversa del mundo, pero también una de las más grandes en España. Somos una de las principales empresas de diseño de infraestructuras v edificación con criterios de sostenibilidad, que ofrece complejas habilidades técnicas y décadas de experiencia para proporcionar soluciones holísticas, innovadoras y que crean valor ambiental v social.

Retos y oportunidades. El mundo continúa enfrentando desafíos sin precedentes como el cambio climático, la pandemia de coronavirus y enfrentamientos bélicos que acrecientan la desigualdad y la injusticia social. A través de estos desafíos, el equipo de AECOM España se ha mantenido fiel a los valores de nuestra empresa, poniendo mayor énfasis y enfoque en integrar el desarrollo sostenible y la resiliencia en todo nuestro trabajo, contribuyendo al impacto positivo social y ambiental. Los equipos de RSC y *Green Team* están activamente canalizando diversas iniciativas en este sentido, que son

² AECOM 2021 ESG Report

³ AECOM 2022 ESG Report

⁴ Ley 11/2018, de 28 de diciembre

Memoria Sostenibilidad 2022 AECOM España

ahora más necesarias que nunca para responder a esos desafíos.

Además, estamos asistiendo a un alineamiento entre el liderazgo político a nivel europeo y nacional y los objetivos de nuestros grupos de interés en materia ESG, que es clave para abordar estos desafíos de manera conjunta. Ejemplos de ello son el Pacto Verde Europeo, la estrategia renovada de finanzas sostenibles de la UE y el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia del Gobierno de España, que fomentan e inciden en la aplicación de criterios sostenibles en las actividades económicas para meiorar nuestra resiliencia v avanzar en la transición hacia la descarbonización como continente y como país. Anticipamos que el debate en curso sobre las necesidades de infraestructura a largo plazo en todos los sectores clave (energía, interconexión, transporte v aqua entre otros), el impacto de la aplicación del Reglamento de Taxonomía de la UE sobre actividades sostenibles y la creciente presión global para pasar de las conversaciones a la acción sobre asuntos ambientales, sociales y de buen gobierno, llevarán este énfasis aún más leios.

Mientras tanto, como parte de nuestra anticipación y constante actualización en cuestiones regulatorias y técnicas, nuestros profesionales expertos ya están desarrollando soluciones que contribuyan a afrontar estos desafíos y ayudar a los clientes a tomar decisiones informadas basadas en análisis de riesgos y oportunidades

(climáticos, físicos y de transición, vulnerabilidad, dependencia de los ecosistemas, etc.).

Cultura de gobernanza. La cultura de la compañía funciona en AECOM como elemento de cohesión entre diferentes profesionales, líneas de negocio y geografías. Todos nos sentimos parte de un mismo proyecto que es capaz de generar valor a largo plazo. La transparencia, el código de conducta, la formación interna, la estructura de toma de decisiones. la participación de toda la plantilla o los mecanismos de interacción con el equipo gestor, entre otros, nos permiten conocer riesgos de gobernanza y transformarlos en oportunidades. Durante este año fiscal hemos fortalecido nuestro sistema de gobernanza constituvendo la Comisión de Sostenibilidad. que vela por implementación de la estrategia ESG global en España. Así, garantizamos que la supervisión e incorporación de criterios de sostenibilidad está expresamente integrada en los niveles más altos de toma de Además de decisiones. reportar directamente al Comité de Dirección, en cuyas reuniones se ha incorporado un punto recurrente en el orden del día relativo a los criterios ESG, incluve representación de diferentes departamentos v líneas de negocio, y están disponibles para resolver inquietudes que puedan surgir en esta materia y coordinados con el resto de fuera geografías de España. Para

asegurarnos de que estamos colaborando a nivel mundial y llevando lo mejor de la compañía a todas y cada una de las oportunidades, formamos parte del Consejo Global ESG de AECOM para aprovechar al máximo la experiencia de nuestros profesionales de la sostenibilidad y líderes en la organización.

Tomando medidas. Estov orgulloso de nuestros logros y esfuerzos continuos para liderar el cambio hacia un futuro más sostenible v equitativo. Continuamos intensificando iniciativas de inclusión v diversidad v fomento del bienestar entre las personas que formamos parte de AECOM. además de proporcionar herramientas y capacitación para crear un entorno de trabajo más seguro. Hemos renovado nuestro Plan de Igualdad, el registro retributivo está funcionando para minimizar riesgos sobre brecha salarial v la formación en seguridad v salud continúa siendo una pieza clave v periódica para seguir meiorando nuestro desempeño en este sentido. Estas iniciativas respaldan nuestros esfuerzos para fomentar altos niveles continuos de compromiso de la plantilla; de hecho, en la encuesta a las personas empleadas realizada en junio de 2022, el 74% señalaron que recomendarían AECOM España como un excelente lugar para trabaiar, v el 76% manifiesta que sus opiniones e ideas son respetadas v valoradas, y se sienten incluidos en AECOM.

Además, AECOM Corporación ha sido la primera empresa del sector de la ingeniería

A = COM

en haber establecido a nivel global objetivos de reducción de emisiones aprobados por la iniciativa *Science Based Targets* (SBTi), diseñados para cumplir con los objetivos del Acuerdo de París sobre el cambio climático. A través de ésta y otras iniciativas empresariales, hemos anunciado objetivos aún más ambiciosos como parte de nuestra estrategia renovada de Legados Sostenibles, que incluyen compromisos para convertirnos en cero emisiones netas de carbono en los Alcances 1, 2 y 3 en 2030. AECOM España está contribuyendo a la consecución de estos objetivos.

Nuestro enfoque en el futuro inquebrantable para seguir haciendo nuestra la estrategia global de Legados Sostenibles. Continuaremos desarrollando soluciones de infraestructura con conciencia ambiental v social y seremos referentes en sostenibilidad para nuestras comunidades. clientes. empleados е inversores. Estamos entusiasmados por lo que deparará el futuro para AECOM v por compartir nuestra historia de sostenibilidad con vosotros en esta Memoria.

Firma Javier Camy

AECOM

3. Sobre AECOM España

GRI 2-7

AECOM España es una de las empresas de ingeniería, arquitectura y urbanismo y consultoría de medio ambiente más grande de España. Operamos en España y Portugal, como una única unidad de negocio, además de en proyectos internacionales, como parte de nuestra matriz, AECOM Corporación.

En 1965 comenzó a operar en España la primera de las compañías que hoy en día forman parte de AECOM España. Fruto de la fusión a fecha 30 de septiembre de 2022 de AECOM INOCSA y AECOM URS, que venían ya operando conjuntamente, combina la experiencia en ingeniería y arquitectura de infraestructuras con la consultoría de medio ambiente en la amplia gama de sectores en os que ambas venían trabajando.

Nuestros más de 660 empleados – incluyendo arquitectos, ingenieros, diseñadores y científicos – han ayudado a darle forma al mundo que nos rodea, construyendo una sólida reputación basada en nuestro historial de ofrecer excelencia técnica a nuestros clientes.

En proyectos que abarcan transporte, urbanismo, energía y medio ambiente, nuestros equipos están impulsados por un propósito común para ofrecer un mundo mejor.

3.1El negocio de AECOM España

3.1.1 Actividades principales

GRI 2-6

AECOM España proporciona servicios a sus clientes públicos y privados, y de una amplia gama de sectores, en tres líneas de negocio principales. Además de éstas, AECOM tiene un equipo técnico de soporte (GDS) y otras unidades operativas y funcionales (cumplimiento normativo, equipo legal, comunicaciones y marketing, recursos humanos, calidad, seguridad y salud y finanzas).

TRANSPORTES (Transportation). Un equipo multidisciplinar de expertos en las áreas de transporte, movilidad, agua, planificación y financiación de proyectos para diseñar y gestionar infraestructuras seguras, fiables, sostenibles y resilientes.

ARQUITECTURA Y DISEÑO (Buildings + **SOSTENIBILIDAD Y** Places). Creatividad y **MEDIO AMBIENTE** estrategia, arte y (Environment & tecnología para Sustainability). diseñar edificios con Especialización técnica y soluciones valor añadido para asegurar funcionales. el desempeño y la gestión inspiradoras y de riesgos ambientales y sostenibles. sociales en proyectos,

Figura 2. Líneas de negocio de AECOM España

3.1.2 Mercados principales y presencia geográfica

GRI 2-1, 2-6

Nuestra sede española en Madrid ofrece un servicio integral desde la concepción a la finalización del proyecto, permitiendo a nuestros clientes tanto públicos como privados mantener su nivel de competitividad en los mercados globales y alcanzar sus objetivos. Nuestro enfoque holístico hacia el cliente se basa en la innovación constante. Disponemos de herramientas únicas a la vanguardia de la tecnología que nos permiten garantizar la calidad de los proyectos en que participamos

Además de la sede de Madrid, con 602 personas empleadas, AECOM España tiene oficinas en Barcelona (30 personas), Bilbao (7 personas), Zaragoza (9 personas empleadas) y oficinas de proyecto en Jaén (7 personas), Cáceres (6 personas), Huesca (5 personas) y Valencia (2 personas). Esta potencia desplegada en el territorio nos permite dar cobertura no solo a proyectos en España y Portugal sino a proyectos en ámbitos internacionales, principalmente en Europa, Oriente Medio y América.

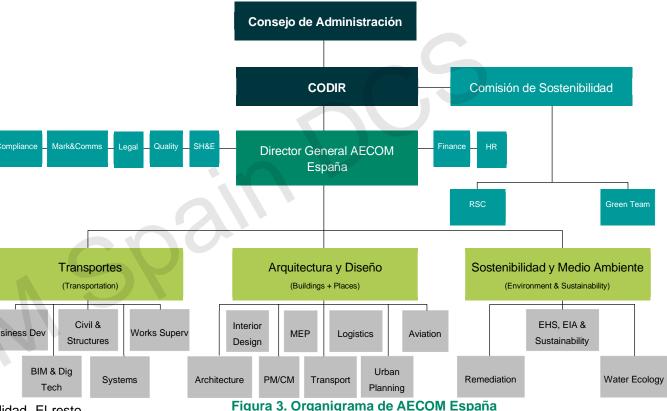
3.1.3 Estructura organizativa

GRI 2-1, 2-6, 2-9

AECOM España ha funcionado operativamente como una unidad en el año fiscal 2022, aunque la fusión efectiva de INOCSA y URS se ha producido a 30 de septiembre de 2022.

La toma de decisiones se realiza en último término desde la Dirección de AECOM Corporación, pero la estructura organizativa en AECOM España responde al siguiente organigrama. El máximo órgano de gobierno es el Consejo de Administración cuyas funciones ejecutivas de dirección se delegan en los miembros del Comité de Dirección (CODIR). Respondiendo a la estrategia de Legados Sostenibles⁵ de AECOM, y por acuerdo del CODIR de 28 de febrero de 2022, se integra en el organigrama la Comisión de Sostenibilidad con funciones de supervisión y coordinación de la implementación de la estrategia ESG de la compañía en España. El CODIR tiene la responsabilidad última de la gestión de asuntos ESG. Define el enfoque estratégico de AECOM Corporación a Business Dev aplicar en España. A partir de esta misma fecha, el CODIR acordó incluir de manera general un punto específico en el orden del día de sus reuniones ordinarias para tratar de temas ESG. Los grupos de RSC y Green Team dependen

directamente de personas que integran la Comisión de Sostenibilidad. El resto de los miembros de la Comisión representan las unidades de RRHH, Compliance, Sostenibilidad y SHE. La Comisión de Sostenibilidad es responsable de la implementación de la estrategia ESG de AECOM Corporación (Legados Sostenibles) por parte de AECOM España.



Los responsables de las líneas de negocio y sus áreas operativas son responsables de implementar medidas estratégicas en las operaciones técnicas y comerciales del día a día. La sostenibilidad es materia transversal que hemos internalizado en los procesos de negocio, además de tener una línea de negocio enteramente dedicada a ofrecer estos servicios a nuestros clientes.

⁵ Estrategia global ESG de AECOM: Legados Sostenibles



Tabla 2. Líneas de negocio en AECOM España

Transportes (Transportation)	Arquitectura y Diseño (Buildings + Places)	Sostenibilidad y Medio Ambiente (Environment & Sustainability)
Sentamos las bases del crecimiento de mañana, trabajamos para desplazar a la gente de manera rápida, segura y sostenible.	Ya sea ayudando a diseñar edificios comerciales en un espacio abierto o resorts vacacionales, nuestros arquitectos, ingenieros y diseñadores tienen en cuenta cada zona y las necesidades específicas del cliente junto con los requisitos técnicos y de presupuesto, los mecanismos financieros, la implementación, mantenimiento y gerencia del proyecto y los impactos a largo plazo del proyecto en la comunidad.	Nuestros servicios ambientales ayudan a los clientes públicos y privados de todo el mundo a equilibrar el progreso con la protección del entorno, reduciendo o eliminando los riesgos ambientales y proporcionando soluciones que garanticen la sostenibilidad.
	Servicios:	
- Control y supervisión de obras - Asistencia técnica - Diseño (diseño preliminar, proyecto constructivo) - Estudios de viabilidad - Ingeniería de túneles - Planificación/ingeniería	Diseño (concepto, preliminar, proyecto constructivo) Gerencia de diseño y coordinación multidisciplinar Control y supervisión de obras Estudios de viabilidad Asistencia técnica Análisis de consultoría e informes Certificación sostenible Gerencia BIM	- Evaluación de impacto y permisos ambientales - Due Diligence y compra/venta de activos - Cambio Climático - Financiación Sostenible - ESG y RSC - Construcción Sostenible - Acústica y calidad del aire - Medio Marino, ecología acuática y biodiversidad - Análisis de riesgos para salud humana y ecosistemas - Estudios hidrogeológicos - Suelos y aguas subterráneas y remediación del subsuelo - Desmantelamiento industrial - Seguridad y Salud - Soluciones digitales - Formación y guías metodológicas - Dirección, supervisión ambiental y Project management
	Áreas / Sectores:	
- Autopistas y carreteras - Ferrocarriles - Infraestructuras del agua - Transporte urbano - Aviación - Sistemas - Estructuras y puentes	- Arquitectura del transporte (aviación, ferroviaria) - Comercial - Ocio y hospitalidad - Logística e industrial - Residencial y hotelero - Planificación urbana y paisajismo - Consultoría de oficinas - Diseño de interiores - Gerencia de proyectos y de costes - Diseño sostenible - MEP Personas empleadas ⁶ :	- Energías renovables y convencionales - Química y Farmacéutica - Industria manufacturera - Infraestructuras - Arquitectura y urbanismo - Tecnología y comunicaciones - Industria logística - Agua - Organismos públicos ambientales - Minería, recursos naturales y agricultura - Banca, inversión y financiación
209	227	121

⁶ Personas adscritas a las tres líneas de negocio principales. No se contabilizan aquí las personas adscritas a los servicios de soporte y unidades funcionales descritas en el texto.

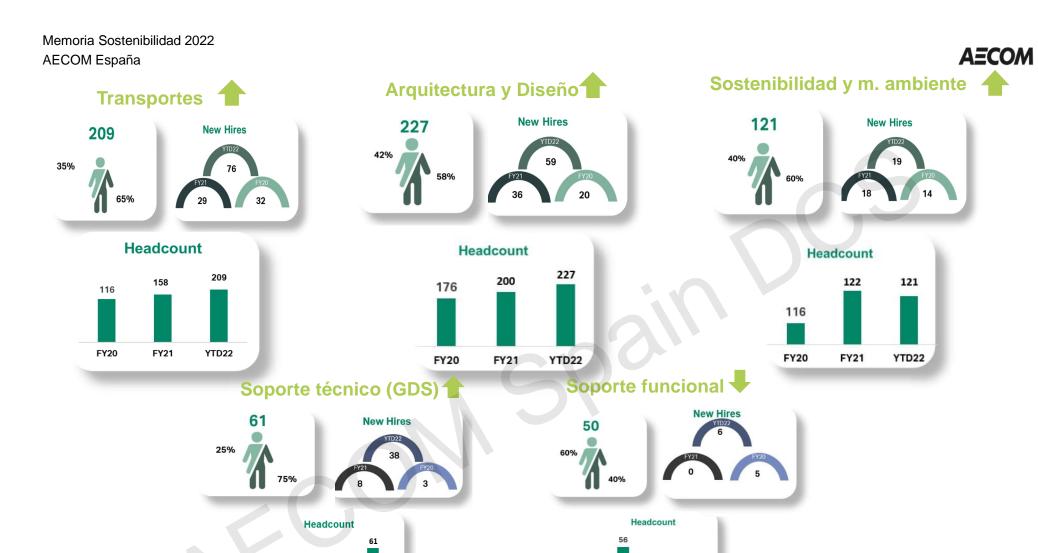


Figura 4. Principales líneas de negocio, estructuras de soporte y otras unidades operativas de AECOM España en cifras⁷

FY20

FY21

YTD22

FY21

⁷ Número de personas empleadas (*Headcount*), desglose de género para el ejercicio 2022 y nuevas contrataciones (*New Hires*) por ejercicio fiscal (FY); para el 2022 se muestra como cifra hasta la fecha de fin del ejercicio (YTD).

3.1.3.1 Transportes (Transportation)

+60 proyectos ferroviarios y de transporte

+40 años de experiencia

+278 km de túneles diseñados

+3.500 km de autopistas y carreteras



Movemos a las personas de manera rápida, segura y sostenible. El crecimiento de la población, la falta de recursos naturales y espacio desencadenan la creciente necesidad de infraestructuras seguras, fiables, sostenibles y resilientes. Nuestro equipo multidisciplinar de expertos en las áreas de transporte, movilidad, agua, planificación y financiación de proyectos combina sus conocimientos para proporcionar a nuestros clientes públicos y privados el nivel de experiencia que se adapte a sus necesidades. Podemos ofrecer nuestra experiencia global y aplicarla de manera local.

Con décadas de experiencia entregando proyectos innovadores de infraestructura civil a lo largo de diversos países y continentes, estamos dirigiendo la nueva oleada de alta velocidad segura y eficiente por medio de redes ferroviarias que promueven comunidades habitables reduciendo la congestión de tráfico, apoyando la independencia de la energía y teniendo en cuenta el cambio climático global. Conectamos comunidades a través de nuestro trabajo en proyectos emergentes de alta velocidad.

Además de ser líderes en alta velocidad, ofrecemos experiencia en dirección de proyectos, hidrología, hidráulica y drenaje, túneles, movimiento de tierras, sistemas ferroviarios, puentes y estructuras, ingeniería mecánica, eléctrica y de tuberías (MEP) y arquitectura del transporte.

VARIANTE DE OURENSE

Ourense, España

AECOM España ha realizado para la Dirección General de Carreteras del Ministerio de Fomento la redacción del Proyecto Básico y de Construcción Variante de Ourense. Tramo: Enlace con la N-120 en su p.k. 573,8 - Enlace con la N-525 en su p.k. 241,2.

Las actuaciones a las que se refiere el proyecto se sitúan en Orense y tienen como finalidad el diseño de un baipás para evitar el paso urbano de la carretera N-525, reduciendo así la congestión y la contaminación. Se trata de un proyecto con sección de autovía, con mediana reducida y velocidad de proyecto de 80 km/h.

El trazado tiene su origen en el enlace de Eirasvedras, donde existen actualmente dos calzadas separadas, bajo el paso superior la carretera del ramal de la N-120 que da acceso a Ourense a través de a la calzada unidireccional de la N-120. Las dos nuevas calzadas, de la variante que se proyecta, conectan con las existentes del citado enlace de manera que se da continuidad a la N-120 hacia la N-525 y viceversa.



CONSULTORÍA DIGITAL DE IMPLEMENTACIÓN BIM PARA ADIF

España

Servicios de consultoría para implementación BIM, soporte técnico y formación del Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (ADIF) en España. Este sistema permitirá una mayor colaboración e integración del ciclo de vida de los activos, además de liderar la transformación digital que aplicará los procesos más avanzados de digitalización al desarrollo, mantenimiento y operación de las infraestructuras. AECOM España ofrecerá a Adif la posibilidad de definir la estrategia, los procesos y los procedimientos relacionados con la tecnología BIM, teniendo un flujo de trabajo para el proyecto y la gestión de activos desarrollando un marco digital de toma de decisiones.



NBK 207

Suecia

AECOM España está realizando el diseño constructivo del tramo ferroviario de alta velocidad de 28 kms entre Gryssjön y Robertsfors (NBK207). Este proyecto está englobado en el programa "North Bothnia" licitado por Trafikverket, administración de transportes de Suecia. El alcance del mismo abarca servicios de infraestructura civil (geotecnia, trazado, estructuras, interfaz con sistemas), así como medio ambiente, paisajismo y soporte digital especializado, entre otros.

Gracias a esta nueva línea ferroviaria, se acortarán los tiempos de viaje, se dispondrá de un sistema de transporte más seguro y se reducirá el impacto climático, aumentando en gran medida la capacidad de viajar y transportar mercancías en toda Suecia.





3.1.3.2 Arquitectura y Diseño (Buildings + Places)

+200 profesionales del diseño en España

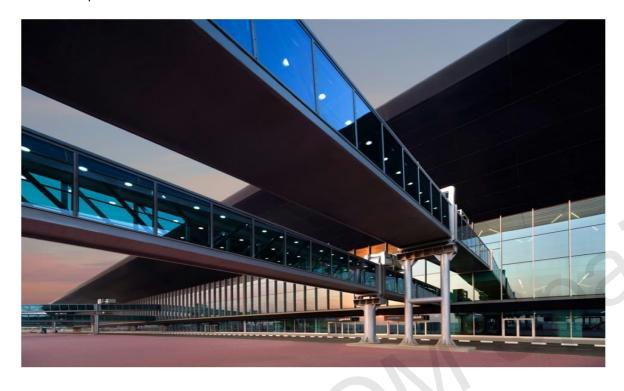
110 arquitectos (equipo propio de sostenibilidad en edificación con 15 expertos en España en LEED, WELL, BREEAM, CEEQUAL y CRREM. Primer edificio certificado en 2009)

70 expertos en instalaciones y eficiencia energética



Damos forma al mundo circundante. Combinamos arte y tecnología para crear edificios tan variados como rascacielos, aeropuertos, hoteles, centros comerciales o edificios residenciales. Nuestros diseños integran la necesidad de nuestros clientes de dar forma a sus mundos con soluciones funcionales e inspiradoras. Ya sea para una sede corporativa de varias hectáreas, una gran área comercial o un resort, nuestros expertos equilibran las restricciones del sitio y las necesidades del cliente, así como los requisitos técnicos y presupuestarios, mecanismos financieros, efectos en la comunidad a largo plazo, implantación, mantenimiento y gestión del proyecto.

Nuestra meta es darle vida a la idea del cliente, mejorar su marca y tener una repercusión positiva en las comunidades. El enfoque multi-disciplinar de AECOM España aúna a las mentes más creativas y estratégicas para crear un entorno de trabajo donde se pueda colaborar de manera activa con los clientes, combinando el buen diseño con los requisitos operativos.



BANCO SANTANDER

Mönchengladbach, Alemania

El nuevo complejo de edificios de Banco Santander en Mönchengladbach tiene espacio para 1.800 empleados, ya que alberga cinco de las unidades de negocio de soporte de Santander. Con un enfoque de dentro hacia fuera, llevamos a cabo entrevistas a todos los niveles para ver cómo integrar las necesidades de los usuarios. AECOM España diseñó el espacio de trabajo de acuerdo con esto, centrándose en un medio abierto y flexible que se puede adaptar a estilos de trabajo definidos. Un uso del espacio y unos edificios más eficientes deberían dar lugar a mayor productividad y menor consume de energía. AECOM España trabajó de cerca con Santander, asegurándose de que los servicios de consultoría, arquitectura y planificación ofrecidos cumplían al cien por cien con los requisitos. Gracias a las reuniones periódicas y a los talleres se pudo tomar decisiones de manera rápida para el avance del proyecto.

AEROPUERTO INTERNACIONAL DE KUWAIT, TERMINAL 4

Kuwait, Kuwait

Esta terminal de soporte de pasajeros busca ofrecer capacidad adicional a 4,5 millones de pasajeros al año, dando apoyo al actual edificio de la terminal T1. Los sistemas de la Terminal 4 están completamente integrados con el resto de las instalaciones del Aeropuerto Internacional de Kuwait. El alcance de los trabajos de este proyecto incluye todas las fases del diseño de un edificio de una terminal (55.000m²), un nuevo aparcamiento (650 plazas), además de todas las carreteras de acceso, servicios y edificios auxiliares. Además de la entrega de todas las fases del diseño, se creó información detallada para los trabajos in situ, las necesidades de los accionistas y los procesos de licitación. AECOM España pudo encargarse de la difícil coordinación entre todas las partes, incluyendo al contratista, cliente final, sub-consultores, socio local y las autoridades relevantes en un tiempo récord: 21 meses del diseño conceptual a la operación.

OFICINA MICROSOFT

Barcelona, España

Con el fin de ayudar a Microsoft a conseguir adaptarse a las necesidades cambiantes de sus clientes, incluyendo la implementación de una forma de trabajo ágil y más colaborativa, les ofrecimos un diseño de interiores que creaba un entorno de trabajo dinámico para sus empleados con zonas de reunión informales, salas multi-uso y salas de formación, apoyando la política corporativa de mesas limpias y facilitando el movimiento de los empleados dentro de la oficina. Tanto empleados como visitas entran al corazón del edificio al llegar, que se ha mejorado visualmente con un mosaico hexagonal en colores como tributo al arquitecto Antonio Gaudi.



3.1.3.3 Sostenibilidad y Medio Ambiente

+40 años dedicados al medio ambiente

+120 especialistas ambientales

+600 km² de terrenos recuperados

+5.000 auditorías e informes de EHS y DD



Más calidad de vida. La combinación de la especialización técnica con la amplia experiencia en cientos de proyectos ambientales, nos permiten proporcionar un servicio de alto valor añadido a nuestros clientes públicos y privados. Prestamos un servicio integrado de alto valor técnico que nos permite resolver desafíos complejos a lo largo del ciclo de vida de un proyecto: planificación, permisos, diseño e ingeniería, desarrollo, operación, remediación, desmantelamiento y restauración. Las relaciones de confianza establecidas con nuestros clientes a lo largo de los años junto con nuestra vocación de servicio nos permiten contar con más de un 90% de clientes recurrentes.



PROTECCIÓN DE LAS AGUAS EN CENTRALES ELÉCTRICAS

España

AECOM España lleva trabajando codo con codo con las eléctricas españolas desde 1978 para equilibrar la relación entre la calidad del agua y la operación de las centrales eléctricas. Nuestro grupo de científicos (limnólogos) estudian las propiedades del agua analizando datos hidrológicos, las características de los compuestos físico-químicos y los seres vivos, que juegan cada uno un papel fundamental en la protección y conservación de los recursos hídricos. También contamos con un laboratorio propio físico-químico y biológico en Barcelona.

AEROPUERTO DE ADOLFO SUÁREZ-MADRID BARAJAS

Madrid, España

Para asegurar que el Aeropuerto de Adolfo Suárez-Madrid Barajas opera de acuerdo con altos estándares de protección medioambiental, AECOM España trabaja con el aeropuerto implantando y manteniendo un Sistema de Gestión Medioambiental de acuerdo con ISO 14001. Además, presta apoyo al cumplimiento de la certificación ACA (Reducción Nivel 2) y proporciona un Servicio de Control de Empresas (SERCOM) y de Vigilancia Ambiental.

VERTEDERO DE LINDANO DE BAILÍN

Bailín, España

Entre 1984 y 1992, se vertió lindano –un tipo de pesticida- y otros contaminantes orgánicos persistentes (COP) derivados de la producción de lindano, en el vertedero de Bailín (Huesca), situado aguas arriba del río Gállego, cuyas aguas sirven para regar campos de cultivo y como fuente de agua potable para las localidades de la zona.

Desde 2008, AECOM España está realizando trabajos de caracterización y remediación en el emplazamiento, con el fin de reducir el riesgo de afección al cauce del río Gállego. Frente a la complejidad geológica de la zona y la mezcla de contaminantes presentes en el acuífero, nuestro equipo multidisciplinar emplea metodologías y técnicas de remediación innovadoras. El proyecto está cofinanciado por la UE y LIFE+ DISCOVERED.









3.2 Modelo de Negocio y creación de valor

GRI 2-23, 3-3

Inspirado en nuestra estrategia de <u>Legados Sostenibles</u> y en la necesidad de aportar soluciones que contribuyan a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), el modelo de negocio de AECOM España es un modelo centrado en la creación de valor interno y externo.

La actividad de AECOM España parte de la necesidad que tienen nuestros clientes, y por tanto también, la Sociedad en general, de diseños, soluciones constructivas, evaluaciones de riesgos, etc. Para llevarla a cabo utilizamos aportaciones de los diferentes capitales del entorno, interno o externo:

- La participación de los capitales humano e intelectual, son fundamentales para desarrollar nuestro trabajo con los requerimientos de calidad y nivel técnico que nos imponemos.
- No menos importantes son las redes de intercambio de conocimiento que fomentamos y en las que participamos activamente.
- Pero también es necesario el empleo de capitales financiero e industrial, sin los que el desarrollo de nuestra actividad carecería de recursos materiales suficientes.
- No olvidamos ni damos por hecho que el capital natural es imprescindible: son aquellos escenarios naturales en los que se desarrollan en un alto porcentaje nuestros proyectos, además de los servicios de los ecosistemas (recursos y procesos de los ecosistemas naturales que proporcionan beneficios a la sociedad y contribuyen al bienestar) con los que contamos, por ejemplo, para el suministro de materias primas, la contribución natural a la descontaminación en los procesos de remediación que llevamos a cabo o, simplemente para respirar en entornos saludables.



Figura 5. Enfoque de capitales en el modelo de negocio y creación de valor de AECOM España

Somos conscientes de que estos capitales son piezas clave para nuestro negocio y de que con cada uno de los proyectos en los que intervenimos, todos ellos se conservan, mejoran, crecen y se refuerzan, generando valor que retorna a todos los activos que conforman dichos capitales. Además, y en conjunto, el resultado de nuestro trabajo facilita las soluciones que la sociedad necesitaba.

Este entendimiento, que es de por sí una realidad asimilada en el seno de la compañía, se ha querido verificar y enriquecer con matices en un ejercicio recomendado por y de acuerdo con los principios GRI (*Global Reporting Initiative*). Así, se ha realizado una consulta a los expertos (técnicos y consultores) y representantes de todas las unidades técnicas y de gestión de AECOM España, a través de un taller en modalidad híbrida (presencial y online) llevado a cabo en abril de 2022 (40 personas convocadas, 34 respuestas recibidas).



Un 40% de los consultados está de acuerdo en que la actividad de AECOM España está dedicada a resolver necesidades de los clientes y de la Sociedad, a lo que se añaden matices como la minimización de riesgos ambientales, sociales y económicos (26%), dar respuesta a requisitos legales (19%) y proporcionar soluciones innovadoras (15%), todas ellas complementarias y no mutuamente excluyentes.

En el enfoque de capitales, aunque de forma mayoritaria los consultados opinan que todos ellos son necesarios, destaca la opinión de que el capital humano (26%), el intelectual (24%) y el relacional (18%) son imprescindibles y contribuyen en gran medida al modelo de creación de valor de AECOM España.

Las personas consultadas coinciden en que la actividad fundamental de la compañía es el desarrollo de proyectos, que aporta además y por este orden:

- valor añadido a través de la transformación de ideas, servicios o activos,
- la seguridad que proporciona colaborar con nosotros por la calidad que garantizamos,
- que tiene mucho que ver con la multidisciplinariedad
- y capacidad de innovación que ofrecemos;
- todo esto no está en conflicto con la obtención de rentabilidad y beneficios, necesaria para seguir operando y creando valor.

Así, como resultado del desempeño de nuestra actividad y en opinión de las personas consultadas, los capitales empleados crecen y se fortalecen. De nuevo con especial importancia en el capital humano (26%), al que devolvemos formación y capacitación, pero también el financiero (20%) y el intelectual (19%), aportando de forma global soluciones (44%), crecimiento (37%) y oportunidades (19%) a la Sociedad en general.

La siguiente figura presenta el modelo de negocio y un esquema de la apuesta de AECOM España por la creación de valor, en base a los resultados del taller realizado.





Figura 6. Representación del modelo de negocio y creación de valor de AECOM España.



4. Estudio de materialidad

4.1Proceso interno de análisis y consultas

GRI 3-1

El análisis interno de aspectos ambientales, sociales y de gobernanza relevantes para la estrategia de la compañía y para los grupos de interés no es una novedad en la forma de proceder de la empresa. Partimos, de hecho, de un elevado conocimiento de la incorporación de estas cuestiones en la estrategia y gestión empresarial, ofreciéndolo como parte de nuestros servicios a nuestros clientes. Por eso también hemos sido capaces de concretar la aplicación de la estrategia de Legados Sostenibles de AECOM Corporación en el negocio en España.

El proceso comienza con la comprensión del contexto en el que AECOM España desarrolla su actividad, del que emana el modelo de negocio y creación de valor arriba presentado. A este análisis se suma el resultado de evaluar las respuestas en el proceso de consultas, acerca de la influencia, opinión y expectativas de los grupos de interés y de los riesgos y potenciales impactos negativos y positivos a los que está expuesto y genera la actividad de AECOM España, así como de la información obtenida de las encuestas realizadas a los clientes.

Las consultas internas, (un total de 40 personas consultadas, con un 85% de participación efectiva a través de talleres), se han realizado durante el mes de abril de 2022. A los talleres han asistido los miembros del Comité de Dirección y representantes del equipo directivo de RRHH, Finanzas, SHE, Comunicación Corporativa y Marketing, Legal, Compliance, Riesgos, Compras, Calidad, RSC, Green Team, Operaciones, Comisión de Sostenibilidad y las unidades técnicas de negocio, además de los representantes de los trabajadores, buscando la participación activa también de los centros de trabajo minoritarios (Barcelona, Bilbao, Zaragoza).

Este taller sirvió además para testear los temas materiales (aquellos que han resultado priorizados del análisis de impactos) para la compañía en España y su alineación con los identificados a nivel corporativo global. Las encuestas a los grupos de interés externos se vienen realizando con regularidad desde años fiscales anteriores, teniéndose en cuenta para este ejercicio de reporte las recibidas durante los dos años fiscales previos (2020 y 2021) y el primer semestre del presente año

fiscal 2022, con un total de 82 respuestas analizadas. También se han tenido en cuenta los asuntos incluidos en los estándares GRI por tema, en ausencia por el momento del estándar específico del sector (grupo 4: servicios de consultoría entre, otros), que no ha sido publicado aún.

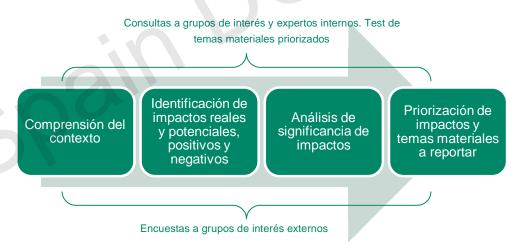


Figura 7. Proceso de análisis interno y estudio de materialidad (adaptado de GRI 3: Material Topics 2021).

Finalmente, los temas materiales a tratar, resultado del proceso de análisis descrito y a propuesta de la Comisión de Sostenibilidad, fueron aprobados por el Comité de Dirección en julio de 2022.

A=COM

4.2 Nuestros grupos de interés

GRI 2-28, 2-29

Del amplio espectro de grupos de interés identificados, el análisis de su capacidad de influencia ha resultado en la priorización de aquellos con más intereses legítimos y con más potencial para influir en las decisiones. En AECOM España consideramos que esta clasificación es por definición dinámica (cambiante a

Con la implementación de nuestra estrategia ESG, aportando legados sostenibles, AECOM España escucha a clientes y comunidades para impulsar soluciones que creen valor a largo plazo.

lo largo del tiempo) y no debe ser rígida (los clientes pueden ser externos o internos, la Administración puede actuar como cliente además de como regulador, las personas empleadas son, para determinadas unidades de negocio, también clientes, etc.). Por este motivo, la identificación y análisis de grupos de interés ha de emplearse como un medio (más que un fin), y por tanto en continua revisión, para la correcta gestión de los respectivos canales de comunicación, además de para el propio estudio de materialidad.

Clientes: Para AECOM España los clientes se sitúan en el centro. La reputación, basada en la excelente calidad de los servicios que entregamos es nuestra mejor carta de presentación.

Dirección corporativa (accionistas): AECOM Corporación es una compañía que cotiza en la Bolsa de Nueva York. AECOM España entiende y asume como propias las directrices corporativas, que incluyen la atención a las inquietudes de los

accionistas.

Todos los clientes son tratados con la máxima importancia, sean privados o públicos, sean externos o internos. Somos conscientes de su alta exigencia y expectativa, y mantenemos diálogo constante durante el desarrollo de cada uno de sus proyectos.

La relación de la Dirección y las diferentes unidades y líneas de negocio de AECOM España con la dirección corporativa en las oficinas centrales en EEUU es constante y fluida, existiendo grupos de trabajo sobre todos los aspectos relevantes que inciden en el desarrollo de la estrategia a todos los niveles.

Administración como regulador: Las diferentes administraciones marcan una parte importante de la actividad de AECOM España, con diferentes requerimientos legales en la tramitación de los proyectos en los que trabajamos, dependiendo del ámbito territorial de aplicación. Pero también con el desarrollo de políticas que influirán en el marco regulatorio a corto, medio y largo plazo.

Uno de los valores añadidos que frecuentemente aporta AECOM España a sus clientes es la larga trayectoria de relación con las diferentes Administraciones como autoridad competente. La relación es bidireccional cuando el legislador somete a consultas planes, programas y líneas de actuación de políticas, hecho relevante en lo que respecta al manejo de sus expectativas.

Personas empleadas: La plantilla de AECOM España es uno de los principales activos de la compañía, ligado al conocimiento técnico y experiencia que acumulamos.

Subcontratistas y proveedores de suministros: en todos los casos AECOM España entiende que este grupo de interés es fundamental como socios para que los proyectos y servicios consigan los objetivos esperados.

Sociedad, incluyendo futuras generaciones: Proporcionar soluciones para la Sociedad se sitúa en la base del modelo de negocio de AECOM España, por lo que es necesario mantenerse en una escucha continua y adelantarse a las necesidades.

Asociaciones, foros empresariales y colegios profesionales: la participación de AECOM España en estos grupos es activa y dinámica, siendo una de las líneas que la conectan con la sociedad y sus necesidades.

Cuidar de nuestro capital humano es esencial y forma parte de la cultura de AECOM España. Para la formación a todos los niveles, el establecimiento de objetivos y oportunidades, y la promoción del bienestar, el diálogo y comunicación bidireccional son asuntos prioritarios para conocer y gestionar las expectativas, directamente o a través del Comité de Empresa.

La relación con subcontratistas y proveedores es cuidada desde el inicio, con procedimientos de compra exhaustivos y que aseguran que los estándares de calidad y de desempeño ambiental, social y de gobernanza de AECOM España se trasladan y mantienen en nuestra cadena de suministro.

Mantenernos actualizados en las macro-tendencias, riesgos identificados a nivel mundial, pero también europeo y nacional, es uno de los trabajos de base para el desarrollo de nuestra actividad. Además, desarrollamos herramientas para dar voz a la sociedad y a las comunidades afectadas por nuestros proyectos.

Los canales de comunicación con este grupo de interés son promovidos desde todas las líneas de negocio, instando a una participación que proporciona resultados a ambas partes (Asociación Española de Túneles y Obras Subterráneas-AETOS; Asociación Científico-Técnica del Hormigón Estructural-ACHE; Asociación Técnica de la Carretera-ATC; Cámara de Comercio de EEUU en España; TECNIBERIA; ULI-Urban Land Institute).



4.3 Canales de comunicación con nuestros grupos de interés

GRI 2-29

Estos son los canales de comunicación fomentados y empleados con cada uno de los grupos de interés identificados como relevantes. Muchos de los canales permiten la comunicación bidireccional, fundamental para AECOM Corporación y AECOM España no sólo para divulgar información o emitir posicionamientos, sino para recoger respuestas o capturar posturas que provienen de los grupos de interés.

Tabla 3. Principales canales de comunicación con los grupos de interés y sus características

Grupo de interés	Canales	Comentarios
Clientes	Contacto directo personal o en reuniones en diferentes formatos Reuniones y grupos de trabajo (clientes internos, otras unidades de negocio y/o geografías en AECOM) Foros y jornadas Plataformas de compras de clientes Web de AECOM - https://aecom.com	La comunicación se produce en el desarrollo de proyectos, a través de los Jefes de Proyecto y en el desarrollo de negocio a través de los Gestores de cuenta. Tras cada proyecto se facilita al Cliente una encuesta para evaluar su experiencia en términos de capacidades y conocimiento, excelencia, solvencia y profesionalidad, multidisciplinariedad y fiabilidad puestos a disposición del proyecto por parte de AECOM España. Además, los requisitos de los Clientes son cada vez más exigentes en materia de sostenibilidad. Estos requisitos se incorporan a los que ya forman parte de nuestras políticas y procedimientos (particularmente nuestro marco de riesgos ESG), para asegurar que no incurrimos en riesgos adicionales no controlados.
Dirección corporativa (accionistas)	 Página web corporativa Presentaciones de resultados periódicas Reuniones y grupos de trabajo temáticos 	Siendo AECOM España parte de AECOM Corporación, los objetivos se desarrollan, aprueban y actualizan a ese nivel, y se trasladan después a cada geografía, incluida España. El Comité de Dirección y los altos ejecutivos son responsables de contribuir a la difusión de los mismos en AECOM España. Igualmente sucede con las declaraciones de valores y misión, estrategias y políticas. A lo largo de este documento mostramos cómo implementamos y hacemos nuestra la Estrategia de Legados Sostenibles de AECOM Corporación, incluida la actualización de objetivos ESG de la estrategia 2.0
Administración como regulador	- Contacto directo - Foros y jornadas	En el desarrollo de proyectos a todos los niveles (central y local) y a nivel general en encuentros temáticos de carácter más horizontal.
Personas empleadas	Redes sociales internas e intranet Grupos de trabajo Town Halls periódicos con la Dirección Comunicaciones internas por correo electrónico Seminarios técnicos internos para compartir conocimiento Iniciativas para la participación y la cohesión de equipo Buzones de sugerencias físicos y a través de email Boletín de noticias corporativo	Entre las iniciativas que AECOM España organiza y que fomentan la participación de la plantilla en general destacan los retos lanzados entre las personas trabajadoras para la mejora del bienestar, hábitos saludables de nutrición y deporte, jornadas de teambuilding, encuentros de Navidad o primavera, carreras populares con objetivo solidario, campañas de colaboración con organizaciones sociales o ambientales en la comunidad (que a su vez sirven para la cohesión de equipos), etc. Además, cada comunicación corporativa recuerda y fomenta el uso de los buzones de sugerencias o de resolución de inquietudes, abiertos para contactar con el Director General de las sociedades de AECOM en España, la Comisión de Sostenibilidad, los grupos de RSC y Green Team, a nivel AECOM España, y para asuntos de conducta ética a nivel global (AECOM E&C Hotline)
Sociedad, incluyendo futuras generaciones	 Redes sociales y página web corporativa https://aecom.com Notas de prensa en los medios de comunicación Eventos y jornadas informativas 	AECOM España participa en jornadas dirigidas a estudiantes de secundaria, bachillerato y universidades organizadas en el marco de nuestra política de RSC. Hemos querido darle relevancia también en nuestra colaboración con proyectos dirigidos a la capacitación en el ámbito STEM entre mujeres estudiantes, con un gran elenco de ejemplos entre la plantilla de AECOM España.
Subcontratistas y proveedores de suministros	 Contactos directos y reuniones Plataforma de gestión de proveedores / subcontratistas Foros y jornadas (subcontratistas) 	La comunicación se produce a dos niveles: primero a nivel general y para mantener relaciones frecuentes y saludables; y segundo, para la participación en proyectos específicos. Las relaciones de comunicación se establecen desde la colaboración y beneficio mutuo.
Asociaciones, foros empresariales y colegios profesionales	- Foros y jornadas - Contactos directos - Boletines informativos - Grupos de trabajo	La comunicación es frecuente porque ambas partes estamos interesadas en colaborar, sea cual sea el canal y la motivación de la comunicación: en ocasiones a demanda y en otras de forma regular establecida.



4.4Los potenciales impactos de AECOM

GRI 102-15, 102-44, 304-2, 308-2, 413-2, 416-1

La identificación y análisis de impactos es un ejercicio habitual en el desarrollo de proyectos para nuestros clientes. Sin embargo, aplicarlo a nuestra propia actividad ha sido, lejos de lo que pueda parecer, todo un reto. El conocimiento técnico nos permite ser todo lo exhaustivos que nos pongamos como meta, y el abanico de tipos de impactos potenciales, ya sean negativos como positivos, es además amplio. No obstante, y como punto de partida, en nuestro sector contamos con pocos temas materiales sugeridos por otros marcos de reporte⁸ (*Sustainability Accounting Standards Board,* SASB) y contados impactos ambientales, que además son típicamente de pequeño alcance relativo.

En concreto, SASB propone para las empresas de nuestro sector en su estándar específico⁹ los siguientes temas:

- Seguridad de los datos: se nos confían datos de clientes y sus proyectos que, en su mayor parte, son confidenciales. Estos datos podrían quedar expuestos a través de violaciones de ciberseguridad, otras actividades maliciosas o por negligencia de la plantilla, con los correspondientes riesgos asociados. La percepción de estos riesgos y la eficacia de las medidas que se implementan para mitigarlos afectan a la reputación y a la capacidad para atraer y retener clientes.
- Diversidad y participación de la fuerza laboral: desarrollar una amplia base de personas empleadas que sean valoradas, respetadas y apoyadas desde la organización es esencial para nuestras perspectivas de crecimiento a largo plazo. El capital humano es la principal fuente de generación de valor, aportando conocimiento, talento, asesoramiento y diversas habilidades técnicas, hecho confirmado por la percepción mayoritaria entre los consultados de AECOM España. Por eso, han de promoverse altos niveles de diversidad entre todos los grupos y categorías profesionales, también en el área de gestión, lo que contribuye a atraer y desarrollar el mejor talento. Además, los altos niveles de

- compromiso de la plantilla, el trato justo y equitativo en la remuneración y en las oportunidades de desarrollo, que siempre son un aspecto a cuidar, contribuyen a aumentar la productividad y el rendimiento en todos los niveles de la compañía.
- Integridad profesional: el modelo de negocio depende del desarrollo de la confianza y lealtad del cliente. Para garantizar relaciones a largo plazo y mutuamente beneficiosas, buscamos proporcionar servicios que satisfagan los más altos estándares profesionales del sector. La detección y prevención de conflictos de intereses, sesgos o negligencia es desafiante. Capacitar adecuadamente a la plantilla, proporcionar asesoramiento y distribuir información libre de sesgos y errores, fortalece la licencia para operar de la compañía, así como la atracción y retención de clientes.

Este punto de partida se encuentra centrado en los aspectos sociales y de gobernanza. Por otro lado, los aspectos ambientales se encuentran definidos en nuestra estrategia <u>Legados Sostenibles</u> que, entre otras cosas, nos hace ser conscientes de ser parte de los "participantes en los mercados financieros" llamados a ser imprescindibles para transitar hacia una economía más sostenible por la Estrategia Renovada de Finanzas Sostenibles de la UE¹⁰ y una de sus piezas claves, el Reglamento sobre Taxonomía de la UE¹¹, que, por el momento, ha comenzado a desarrollarse en su lado más ambiental. Por la relevancia de este nuevo contexto regulatorio, no solo a nivel europeo sino mundial, se le ha dedicado el siguiente apartado para profundizar en lo que a la actividad de AECOM España aplica.

⁸ Ya se ha comentado que GRI aún no ha publicado el estándar de este sector, precisamente por no ser un sector prioritario en términos de impactos

⁹ SASB. 2018. Professional & Commercial Services. Sustainability Accounting Standard. Sustainable Industry Classification System® (SICS®) SV-PS. Prepared by the. Sustainability Accounting Standards Board. Industry standard version 2018-10.

¹⁰ CE, 2021COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSEJO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE LAS REGIONES Estrategia para financiar la transición a una economía sostenible. COM/2021/390 final

¹¹ REGLAMENTO (UE) 2020/852 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 18 de junio de 2020 relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles y por el que se modifica el Reglamento (UE) 2019/2088

4.4.1 Análisis en relación con la Taxonomía de la UE

En el contexto del Plan de Acción de la UE sobre Finanzas Sostenibles, el Reglamento sobre Taxonomía de la UE establece un sistema de clasificación en virtud del cual las actividades económicas se consideran «sostenibles desde el punto de vista medioambiental» en la UE.

Con los instrumentos de la Taxonomía aprobados hasta la fecha de elaboración de esta Memoria (Actos Delegados climático¹² y de divulgación¹³), la actividad de AECOM España no se encuentra identificada entre aquellas para las que ya existen criterios técnicos de selección, pero de acuerdo a la propuesta de la Plataforma de la UE sobre Finanzas Sostenibles lanzada en marzo de 2022 sobre la Taxonomía Extendida¹⁴, AECOM España estaría incluida entre las actividades de bajo impacto ambiental (LEnvI).

Esto no es excusa para no asumir nuestra responsabilidad y minimizar y gestionar adecuadamente nuestros potenciales impactos ambientales negativos, incluso si son bajos, así como el resto de impactos, los sociales y de gobernanza. La propia Plataforma está desarrollando una Taxonomía Social, con la misma estructura que la ambiental, que obligará a demostrar la contribución sustancial sobre aspectos relacionados con el impacto sobre la plantilla de trabajadores, los consumidores y usuarios finales, y la comunidad en general. En AECOM España lo aprovecharemos como oportunidad para el análisis *bottom-up* de la actividad y la gestión de riesgos.

Tabla 4. La actividad de AECOM como ejemplo de actividad de bajo impacto ambiental según la Taxonomía Extendida¹⁴

	Sector de los Servicios Profesionales, en el que se incluye la actividad de AECOM España
Definición Servicios de auditoría, arquitectura, consultoría técnica, legal, etc.	
Mencionado en el Acto Delegado sobre el Clima	No
Áreas de observación	Límites de la actividad, actividades críticas en la cadena de valor con impactos positivos o perjudiciales
Doble materialidad	Bajo impacto ambiental
	Materialidad financiera relacionada con riesgos de transición
Otros	Aquellos con un impacto positivo de la cadena de valor pueden considerarse servicios sostenibles, podrían ser incluidos en la
	Taxonomía Ambiental en el futuro

Traducido del Informe de la Plataforma de Finanzas Sostenibles sobre la Taxonomía Extendida (2022) – Tabla 6.214

especificación del contenido y la presentación de la información que deben divulgar las empresas sujetas a los artículos 19 bis o 29 bis de la Directiva 2013/34/UE respecto a las actividades económicas sostenibles desde el punto de vista medioambiental, y la especificación de la metodología para cumplir con la obligación de divulgación de información.

¹² REGLAMENTO DELEGADO (UE) 2021/2139 DE LA COMISIÓN de 4 de junio de 2021 por el que se completa el Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo y por el que se establecen los criterios técnicos de selección para determinar las condiciones en las que se considera que una actividad económica contribuye de forma sustancial a la mitigación del cambio climático o a la adaptación al mismo, y para determinar si esa actividad económica no causa un perjuicio significativo a ninguno de los demás objetivos ambientales.

¹³ REGLAMENTO DELEGADO (UE) 2021/2178 DE LA COMISIÓN de 6 de julio de 2021 por el que se completa el Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo mediante la

¹⁴ <u>Platform on Sustainable Finance, 2022. The Extended Environmental Taxonomy: Final Report on Taxonomy extension options supporting a sustainable transition</u>



4.4.2 Aproximación al análisis de doble materialidad

GRI 201-2

El hecho de ser calificada como actividad de bajo impacto ambiental no es tampoco excusa para no plantearse objetivos para la mejora en lo que respecta a los potenciales impactos ambientales detectados y a los riesgos que suponen. En este sentido, y como avance a lo que cada vez será en mayor medida una práctica común derivada de las obligaciones a imponer por la futura Directiva de Información Corporativa en Materia de Sostenibilidad (*Corporate Sustainability Reporting Directive*, CSRD¹⁵), se añade el concepto de doble materialidad al análisis realizado en una primera aproximación no sometida aún a consultas. Esto supone incluir a la evaluación de los potenciales impactos que generamos en el entorno, la del impacto que tienen los cambios en el entorno sobre nuestra actividad. Es decir, la de los riesgos, que fundamentalmente se traducen en oportunidades, que surgen del entorno hacia la compañía (incluidos los riesgos físicos y los de transición hacia una economía más sostenible,

que nos obligan a implementar cambios en el negocio).

Desde una perspectiva de doble materialidad, la Plataforma de la UE sobre Finanzas Sostenibles opina que las compañías con actividades de bajo impacto ambiental son típicamente resistentes a los riesgos de transición relacionados con el medio ambiente debido a su naturaleza de bajo impacto. La exposición del valor de la compañía a riesgos físicos o de dependencia, sin embargo, debe evaluarse caso por caso.

En nuestro caso, los riesgos y oportunidades climáticas impactan en nuestra oferta de servicios y las soluciones que proporcionamos a nuestros clientes. Los equipos de trabajo que se coordinan en materia de sostenibilidad están regularmente a la búsqueda de oportunidades para expandir nuestras capacidades y asesorar de forma holística a nuestros clientes en sus iniciativas climáticas en desarrollo.

Tabla 5. Relación entre los riesgos y la doble materialidad en las actividades de bajo impacto ambiental, entre ellas, AECOM

	Materialidad de impacto (en el entorno)	Materialidad financiera (impacto en el valor de la compañía)
Riesgos de transición (objetivos ambientales)	Bajo de manera genérica. En AECOM Corporación conocemos del incremento de presión regulatoria y gestionamos los riesgos derivados de una normativa más exigente, así como de la escasez de materias primas y recursos naturales, para minimizar los potenciales impactos negativos sobre el entorno de nuestra actividad, en su mayor parte en etapas aguas abajo en la cadena de valor (ver siguiente sección). Teniendo en cuenta que desarrollamos servicios y herramientas en línea con la transición a una economía descarbonizada (e.g. análisis de riesgos, diseño sostenible, ScopeX), y que los clientes confían en nosotros para incorporarlos a sus proyectos, hemos conseguido transformar estos riesgos en oportunidades.	Baja de manera genérica. Para AECOM Corporación y España, la materialidad financiera es positiva, teniendo en cuenta que los servicios derivados del análisis del impacto y los riesgos climáticos (servicios que proporcionamos a nuestros clientes) viene creciendo de forma acelerada y se espera continúe creciendo con el aumento de regulación al respecto (Leyes climáticas en España y a nivel europeo, Taxonomía de la UE, marcos e iniciativas de reporte específicas como el TCFD, etc). Hemos demostrado además ser un equipo sólido en esta materia, habiendo ganado proyectos emblemáticos (e.g. diseño de un tramo de ferrocarril de alta velocidad en Suecia) por nuestra fuerte propuesta en reducción de emisiones GEI desde el diseño.
Riesgos físicos y de dependencia (objetivos ambientales)	Bajo de manera genérica. Efectivamente, dada la naturaleza de nuestra actividad, en su mayor parte dependiente del talento, la experiencia y el conocimiento y no tanto de materias primas o recursos naturales (aunque más a lo largo de la cadena de valor), los impactos ambientales en términos de generación de GEI, vertidos o residuos, consumo de energía y agua, o alteración de ecosistemas naturales son genuinamente bajos y se pueden reducir hasta minimizarlos (jerarquía de mitigación de impactos, empleada por AECOM Corporación de forma general).	Necesita evaluación de forma genérica. Teniendo en cuenta que aplicamos al inicio de todas las oportunidades de nuevos proyectos el procedimiento de análisis de riesgos y el marco de riesgos ESG, el impacto financiero de los cambios en el entorno derivados de la crisis climática (e.g. menor disponibilidad de recursos naturales, materiales o mayor afección de los fenómenos meteorológicos esperados según los escenarios de calentamiento global del IPCC ¹⁶ , y su relación con el establecimiento de objetivos basados en la ciencia ¹⁷ de reducción de emisiones, escenarios 1,5°C, 2°C y 3°C) a las infraestructuras diseñadas por nosotros, es bajo. No obstante, son riesgos identificados, medidos y controlados por parte del Comité Global de ESG (AECOM a nivel corporativo), que es el órgano encargado de supervisar los riesgos asociados con nuestra cartera de proyectos.

Adaptado del Informe de la Plataforma de Finanzas Sostenibles sobre la Taxonomía Extendida (2022), en verde el resultado del análisis para AECOM

¹⁵ CE, 2021. Propuesta de DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO por la que se modifican la Directiva 2013/34/UE, la Directiva 2004/109/CE, la Directiva 2006/43/CE y el Reglamento (UE) n.º 537/2014, por lo que respecta a la información corporativa en materia de sostenibilidad. COM (2021) 189 final.

¹⁶ IPCC. 2022. Climate Change 2022: Impacts, Adaptation and Vulnerability. IPCC Working Group II Sixth Assessment Report (AR6)

¹⁷ Science-Based Targets Initiative. 2019. Foundations of Science-based Target Setting Version 1.0



4.4.3 Resultado de las consultas respecto a los potenciales impactos de AECOM España

GRI 2-29, 3-1

El empleo de los mencionados marcos de referencia para analizarnos como compañía por los potenciales impactos que generamos, sean estos negativos o positivos, se ha complementado con un análisis de tendencias del sector que, ya sean sociales, políticas, económicas o ambientales, nos indican posibles proyecciones del negocio a medio y largo plazo, y por lo tanto de impactos adicionales a sondear.

El resultado de los temas que deberían ser analizados se ha enfrentado al resultado del estudio de materialidad realizado a nivel global y a la selección de personas consultadas en el taller realizado en abril de 2022, en el que, de forma pormenorizada, se ha preguntado por un abanico significativamente amplio de potenciales impactos. El objetivo era capturar matices, perspectivas diferentes y una imagen más completa y precisa de la que partíamos.

El método, siguiendo el proceso recomendado por GRI, incluye para los impactos negativos el análisis del tipo de impacto, de su severidad (por escala, alcance y carácter irremediable) y probabilidad de ocurrencia y, combinadas ambas, de la significancia de cada uno de ellos. El resultado se enfrenta por una parte a la respuesta sobre relevancia del impacto de cada uno de los grupos representados por las personas consultadas, constituyendo el valor de relevancia interna y, por otra, al resultado de la percepción sobre la relevancia del impacto para los grupos de interés externos, ponderando en este caso según los resultados obtenidos del

análisis previo de grupos de interés (i.e. con más peso aquellos que resultaron con mayor poder, legitimidad y urgencia, clientes y dirección global corporativa).

En el caso de los impactos positivos generados por AECOM España, el método empleado para su análisis fue similar, incluyendo: la escala y el alcance que, combinados, proporcionan la significancia de cada uno de ellos. El resultado se enfrenta de la misma forma tanto a la relevancia interna obtenida para cada grupo de representantes, como a la relevancia externa, ponderando también según los resultados obtenidos del análisis grupos de interés.







Tabla 6. Potenciales impactos negativos analizados en el estudio de materialidad

Ámbito	Tema material	Potencial impacto negativo a analizar	Cód.
		Movimiento de tierras y ocupación de suelo en la ejecución de los proyectos que diseñamos (Cadena de valor)	A1
	Gestión de impactos en el medio ambiente	Consumo de recursos naturales en la ejecución de los proyectos que diseñamos (Cadena de valor)	A2
		Generación de emisiones, ruidos, vertidos y residuos en la ejecución de los proyectos que diseñamos (Cadena de valor)	А3
Proyectos desarrollados	Seguridad e integridad	Riesgo de vulnerabilidad de infraestructuras e interrupción de operaciones durante la ejecución de los proyectos que diseñamos (Cadena de valor)	S 3
	estructural	Incremento del riesgo para las personas (usuarios o sociedad) durante la ejecución de los proyectos que diseñamos (Cadena de valor)	S4
	Gestión de impactos en la sociedad	Riesgo de alteración del valor perceptual (paisaje, patrimonio, zonas verdes) en la ejecución de los proyectos que diseñamos (Cadena de valor)	S1
		Potencial segregación social por efecto barrera de infraestructuras diseñadas (Cadena de valor)	S2
	Seguridad, salud y bienestar de las personas	Riesgos de alterar el bienestar de la plantilla, potenciales efectos de la planificación de proyectos y la política de remuneración	S5
	empleadas	Riesgo de accidentes laborales	S6
Organización	Respuesta al Cambio climático	Riesgo de generación de emisiones GEI directas e indirectas no controladas (riesgo de incumplimiento de objetivos Cero Neto)	A4
	Ética del negocio e integridad	Riesgo de incumplimientos del código ético	G1
	profesional	Riesgo de desprotección de información y datos confidenciales	G2

Tabla 7. Potenciales impactos positivos analizados en el estudio de materialidad

	Ámbito	Tema material	Potencial impacto positivo a analizar	Cód.
	an en int ec	Responsabilidad ambiental (resiliencia en edificios, infraestructuras y ecosistemas)	Mejora de ecosistemas (remediación, restauración y diseño e implementación de Soluciones Basadas en la Naturaleza). Incorporación de criterios ambientales en las estrategias de nuestros clientes Diseño con criterios de sostenibilidad (edificios e infraestructuras). Mejoras con respecto a especificaciones técnicas en la práctica habitual del sector. Tratamiento integrado de factores agua-energía-suelo y clima	A5 A6
		Mejora del ciclo de vida de edificios e infraestructuras	Incorporación de enfoques de ciclo de vida y economía circular en el diseño de edificios e infraestructuras. Mejora de materiales y tiempos, con planificación que integra todas las áreas de trabajo (coordinación de diferentes áreas de diseño técnico, arquitectura y evaluación ambiental y social). Incorporación de procedimientos Safety in Design	A7
		Valor para la sociedad (cohesión y participación social)	Diseño de edificios e infraestructuras con criterios de integración y cohesión social. Desarrollo, difusión y empleo de herramientas para la participación de la sociedad en los proyectos que elaboramos (Plan Engage)	S 7
		Respuesta al Cambio Climático y descarbonización	Control y reducción de emisiones GEI de los clientes, proyectos de compensación y secuestro de carbono. Desarrollo, difusión y empleo de herramientas para el control y minimización de la huella de carbono en proyectos (ScopeX)	A8
		Seguridad, salud y bienestar de las personas empleadas	Implantación y mejora de programas de bienestar, diversidad e inclusión y flexibilidad horaria Seguridad en el trabajo, formación en Seguridad y Salud con programas obligatorios (Safety for Life, etc) AECOM University, formación técnica y seminarios internos. Capacitación y desarrollo de carreras profesionales en el seno de	S8 S9 S10
	Organización	Gobernanza y gestión de riesgos	la compañía Estructura organizacional para la toma de decisiones, incluyendo la mejora de la transparencia, procedimientos de evaluación del desempeño y beneficios Código de conducta e integridad profesional, procedimientos de gestión de riesgos y homologación de proveedores	G3 G4



4.5Priorización de temas materiales

GRI 2-29, 3-2, 3-3

Una vez identificados los principales riesgos e impactos que nos importan como compañía, porque importan también a los grupos de interés, y establecida su significancia, el proceso incluye un paso adicional para obtener los temas materiales, aquellos que pueden hacer cambiar las decisiones de la empresa. Así, se combinan los resultados de ambos tipos de impactos (positivos y negativos), ya que muchos forman parte del mismo tema, y se normalizan los resultados para poder hacerlos comparables entre sí, agregables y relativos a las dimensiones medias del conjunto de datos. El valor agregado de significancia de cada uno de los temas se multiplica por los valores agregados de la relevancia interna y de la relevancia externa, respectivamente, incorporando en el último caso un multiplicador correspondiente a la importancia de cada uno de los temas obtenido bien en las encuestas a clientes bien en las directrices y estudio de materialidad de la dirección corporativa global.

Tabla 8. Temas materiales para AECOM España, resultado del estudio de materialidad

Ámbito	Tema material	Cód.	Descripción
Liderazgo Ambiental	Gestión de impactos en el medio ambiente y responsabilidad ambiental	A1, A2, A3, A5, A6, A7, S3, S4	Gestión ambiental y de impactos ambientales en el desarrollo de proyectos, ocupación de suelo, consumo de materiales y recursos naturales, emisiones, vertidos y residuos y conservación de ecosistemas naturales y servicios ecosistémicos. Responsabilidad ambiental, incluyendo la aplicación del marco de riesgos ESG a cada oportunidad de proyecto, apoyo a las estrategias de sostenibilidad de nuestros clientes. Mejora de ecosistemas (remediación y Soluciones Basadas en la Naturaleza). Diseño con criterios de sostenibilidad y enfoques de ciclo de vida; vulnerabilidad, integridad y seguridad estructural de edificios e infraestructuras.
	Respuesta al cambio climático y descarbonización	A4, A8	Respuesta al cambio climático, incluyendo gestión de riesgos y compromisos de reducción y compensación de emisiones. Control de la contribución al cambio climático (emisiones directas e indirectas) y contribución a la descarbonización por parte de nuestros clientes (estrategias y herramientas).
Impacto	Impacto, valor social y participación en comunidades	S1, S2, S7	Impacto social derivado de la ejecución de los proyectos desarrollados y participación de la sociedad en los proyectos (herramienta Plan Engage) y de AECOM en las comunidades locales. Soporte a la economía y capacidades locales en la cadena de valor y mejora del bienestar a través de nuestros valores.
Social	Seguridad, salud y bienestar	S5, S6, S9	Seguridad, salud y bienestar y respuesta COVID. Fomento del bienestar (iniciativa Be Well), incluyendo la planificación y las políticas de flexibilidad horaria. Política, procedimientos, formación, herramientas y recursos en materia de seguridad y salud ocupacional.
	Personas ED&I. Thrive with AECOM	S8, S10	Implantación y mejora de políticas de equidad, LGBTQ, diversidad e inclusión. Creación de oportunidades para todos. Inclusión desde las dimensiones del liderazgo, atracción y retención de talento y desarrollo de carreras. Políticas de remuneraciones y beneficios.
	Estructura organizacional para la toma de decisiones, programa gobernanza	G3	Programa de gobernanza y estructura de toma de decisiones que incorpora las opiniones de los grupos de interés.
Cultura de gobernanza	Ética e integridad profesional; gestión responsable de la cadena de valor	G1, G2, G4	Integridad profesional y código de conducta, confidencialidad y protección de datos, incluyendo gestión de riesgos y formación de la plantilla en la materia; homologación de proveedores.
	Gestión de riesgos, incluidos riesgos ESG	Interacción entre A, S y G	Marco de riesgos ESG



4.6Alineamiento con la estrategia de Legados Sostenibles

Los compromisos ESG se marcan en la estrategia global de Legados Sostenibles, que en 2022 ha sido actualizada (Legados Sostenibles 2.0) y dirige la asunción de objetivos por parte de todas las geografías AECOM, incluida España. Para establecer tales objetivos, en AECOM Corporación analizamos los principales riesgos para la economía y la sociedad a nivel global (e.g. Informe de Riesgos Globales 2022 del WEF), el contexto regulatorio continuamente cambiante, las tendencias en el sector, y escuchamos a clientes y comunidades para impulsar soluciones que creen valor a largo plazo y contribuir a una transición hacia la Sostenibilidad.

Tabla 9. Líneas de actuación y objetivos en la implementación de la estrategia ESG en AECOM España

Línea de actuación	Objetivos
	Empleo de la plataforma de AECOM ScopeX, en grandes proyectos con una reducción de al menos el 50% de carbono
Integrar el desarrollo	Alinearnos con las ambiciones de nuestros clientes, aumentando la profundidad y amplitud de nuestros servicios ESG y Sostenibilidad cada año
sostenible y la resiliencia en todo	Trabajar con clientes y socios para impulsar la innovación en cambio climático, diseño sostenible, valor social y gobernanza.
nuestro trabajo	Integrar objetivos de cero neto, resiliencia y valor social en nuestro programa de gestión de cuentas de clientes y en el trabajo por el que licitamos
·	Medir impactos clave como las emisiones de carbono, la resiliencia climática y el valor social en los proyectos de los clientes
	Ofrecer valor social a través de nuestro negocio, empoderando al personal y entregando proyectos que mejoren proactivamente los resultados de valor social para los individuos, las comunidades y la sociedad en general.
	Garantizar que nuestros equipos reflejen la diversidad de los clientes y las comunidades a las que servimos.
Mejorar los resultados sociales	Promover la equidad social, la diversidad y la inclusión en nuestra cadena de suministro y comunidades a través de asociaciones con empresas pequeñas.
	Realizar inversiones comunitarias estratégicas que tengan un impacto positivo en los clientes y la sociedad, incluso a través de oportunidades de inversión comunitaria impulsadas por los empleados.
	Garantizar que las mujeres representen al menos el 20% de los puestos de liderazgo sénior y al menos el 35% de la fuerza laboral general a corto plazo.

Línea de actuación	Objetivos			
	Lograr objetivos de diversidad específicos y culturalmente relevantes implementados dentro de cada región de nuestro negocio, mientras se invierte en grupos infrarrepresentados dentro de las regiones de nuestro negocio.			
	Tras alcanzarlo en 2021, mantener el "Net Zero" operativo.			
	Progresar hacia la consecución de nuestros objetivos aprobados por la <i>Science-Based Targets Initiative</i> en abril de 2022, y alcanzar las cero emisiones netas para 2040, según el siguiente plan:			
Lograr cero emisiones netas de	 Cero emisiones netas a lo largo de la cadena de valor (año base 2018). reducción a corto plazo del 60% de las emisiones absolutas de Alcance 1, 2 y del 50% de las emisiones absolutas de Alcance 3 (derivadas de la compra de bienes y servicios, bienes de capital y viajes de trabajo) para 2030 (año base 2018). 			
carbono	 reducción a largo plazo del 90% del total de emisiones de Alcance 1, 2 y 3 (derivadas de la compra de bienes y servicios, bienes de capital y viajes de trabajo) para 2040 (año base 2018). 			
	Crear nuestros propios proyectos de soluciones basadas en la naturaleza para neutralizar el 10% de emisiones restantes, llegando así a las cero emisiones netas en 2040			
	Aprovechar nuestro marco empresarial para evaluar continuamente el riesgo ESG en proyectos potenciales y evaluar el marco para garantizar la alineación continua con las mejores prácticas			
Mejorar la	Impulsar la responsabilidad y la promoción del liderazgo a través de objetivos / métricas ESG específicos en curso en los objetivos anuales			
gobernanza	Garantizar un fuerte compromiso de los empleados a través del cumplimiento del 100% de los programas de capacitación específicos de ética, cumplimiento, seguridad y ESG requeridos			
	Realizar un seguimiento e informar sobre los objetivos de desempeño ESG en línea con los principales puntos de referencia de la industria (SASB y TCFD)			
Fuente: AECOM Sustainable Legacies 2.0				

Los temas materiales resultado del estudio de materialidad están alineados con los expresados en nuestra estrategia de Legados Sostenibles a nivel global. La gestión de impactos, riesgos y oportunidades para cada tema material, se explica en los siguientes apartados a lo largo de esta Memoria. Como respuesta anticipada a la materialización de los riesgos identificados se han diseñado e implementado adaptaciones de procedimientos, nuevas medidas, actuaciones, iniciativas, etc., detalladas también en los siguientes apartados. En conjunto, son un paquete de actuaciones que nuestra estrategia ESG plantea en 4 pilares:





Integrar el desarrollo sostenible y la resiliencia en todo nuestro trabajo. Implica invertir en conocimientos, habilidades y herramientas, y medir el progreso. Hemos hecho que la capacitación ESG sea obligatoria para todos los empleados, estamos liderando un grupo de trabajo sobre medición y transparencia ESG para el grupo de trabajo de la Iniciativa de Mercados Sostenibles, e invertimos en el desarrollo de nuevos

procesos y plataformas digitales como ScopeX™, diseñadas para reducir los impactos de carbono en al menos un 50% en proyectos importantes, desde la planificación urbana hasta la gestión de activos. Para ayudar a los clientes a navegar por las demandas urgentes y cambiantes en este campo, hemos lanzado nuestra oferta global de asesoramiento ESG. Esto ofrece apoyo y orientación a lo largo de todo el ciclo de vida, desde la estrategia de toda la organización hasta el detalle de los servicios técnicos ESG a nivel de proyecto necesarios para cumplir con sus ambiciosas visiones. Desde AECOM España participamos en la iniciativa europea de Laboratorios de Capital Natural, con la que aportamos valor añadido a los esfuerzos de restauración ambiental y resiliencia de espacios naturales. Gracias a la experiencia adquirida en asesoramiento de impacto y riesgos ambientales y sociales durante más de 40 años en todos los sectores, AECOM España ofrece a sus clientes una sólida y amplia gama de servicios ESG y soporte a la financiación sostenible. Estos servicios van desde el desarrollo de estrategias ESG corporativas. su comunicación en reportes anuales, planes de descarbonización o de acción en los ámbitos de la biodiversidad, el aqua o lo social, hasta la evaluación de actividades empresariales, proyectos o transacciones financieras en línea con



principios reconocidos (Principios de Ecuador o de Préstamos Verdes o vinculados а Sostenibilidad), o con la compleja y creciente regulación europea (la Taxonomía de la UE, que clasifica actividades como sostenibles. ٧ el Reglamento de Divulgación en materia de Fianzas Sostenibles).



Mejorar los resultados sociales. Para ofrecer valor social a través de nuestro negocio, nuestros equipos deben reflejar la diversidad de los clientes y las comunidades a las que servimos. Establecimos un objetivo para garantizar que las mujeres comprendan al menos el 20% de los roles de liderazgo senior y al menos el 35% de la fuerza laboral general y estamos progresando hacia esto, con un 18% de mujeres en roles de liderazgo y un 33%

de nuestra fuerza laboral general siendo mujeres a nivel global. También hemos establecido una serie de objetivos de diversidad no de género este año, como relevantes para sus regiones y países específicos. Para asegurarnos de que estamos cumpliendo con nuestras ambiciones, hemos establecido un grupo de valor social global para apoyar las mejores prácticas y garantizar que cada región de nuestro negocio esté alineada con estas prácticas. Creamos y probamos un Panel de Valor Social en nuestro negocio del Reino Unido e Irlanda para medir y cuantificar los resultados del valor social. Esperamos expandir este panel a otras regiones en el futuro para medir mejor y mejorar el valor social en todas nuestras regiones. En España, destacan como buenas prácticas las siguientes, porque ofrecen valor social para las comunidades a través del modelo de negocio de AECOM, empoderan a su personal y reflejan las prioridades post-COVID de la sociedad:

El proyecto El Fanal, que se ha llevado a cabo desde 2018 en el Sector 6 de la Cañada Real en Madrid, uno de los asentamientos informales más grandes de Europa, donde viven 40.000 personas sin servicios públicos básicos (caminos pavimentados, escuelas, alcantarillado o sistemas de saneamiento). Gracias a la donación de horas de trabajo de un equipo de más de 30 profesionales de la arquitectura y otros especialistas de AECOM España, se han duplicado el

número de aulas acondicionadas en los espacios en los que la Asociación ΕI Fanal desarrolla su trabajo con familias. Se han celebrado además conciertos solidarios o concursos artísticos para levantar financiación y consequir materiales para las obras.



 En el proyecto Molar II, el equipo RSC de AECOM España colaboró con el Colegio de Odontólogos para la habilitación de un espacio en la fábrica de muebles de la Asociación del Fanal, el diseño, la elección y búsqueda de materiales y mobiliario, dando soporte en la fase de ejecución del mismo.



El programa Be well, con el que AECOM ESPAÑA ha sido ganador de los VII Premios Internacionales Empresa Saludable en la categoría Healthy Body. AECOM propone un modelo de fomento de hábitos saludables de coste 0 para la plantilla que, además, ha sido adoptado como mejor práctica internacional dentro del grupo, al haber logrado un impacto significativo en los principales



indicadores de salud, bienestar y compromiso de las personas empleadas. Retos steppers, difusión de menús saludables y otros hábitos de cuidado personal y estímulo intelectual componen este programa, en el que está participando toda la plantilla de AECOM España.



Lograr cero emisiones netas de carbono. Tras nuestro logro del cero neto operativo como AECOM Corporación en 2021, continuaremos manteniéndonos netos cero operacionalmente. Es importante para nosotros seguir la ciencia y, por lo tanto, la iniciativa *Science-Based Targets* ha aprobado nuestros objetivos de reducción de emisiones más ambiciosos para alcanzar el cero

neto basado en la ciencia para 2040. Esto incluye una reducción del 60% en las emisiones de Alcance 1 y 2 y una reducción del 50% de las emisiones de Alcance 3 para 2030, así como una reducción del 90% en las emisiones totales para 2040. Estamos progresando en las reducciones de emisiones de Alcance 1 y 2 en parte a través de una mayor proporción del uso de energía renovable a nivel global. Estamos implementando nuestro programa de Viajes con Propósito para reducir los viajes de negocios. También estamos desarrollando objetivos de reducción de carbono en asociación con nuestra cadena de suministro. Para finalmente neutralizar el carbono restante, también estamos desarrollando nuestros propios proyectos de soluciones climáticas naturales para el secuestro de carbono.







Mejorar la gobernanza. La gobernanza es la base para una gestión ESG corporativa y empresarial eficaz. Con este fin, hemos incorporado KPIs relacionados con ESG en la compensación de altos cargos para 2021-2022 a nivel global, e incorporado el desempeño de sostenibilidad en nuestras métricas financieras. Nuestro primer Informe ESG global se publicó en noviembre de

2021, complementado con el publicado en 2022 que incorpora los estándares de divulgación TCFD y SASB. También estamos revisando nuestro marco de relacionado con **ESG** riesgo (implementado en 2021) y desarrollando recomendaciones para las actualizaciones respectivas, incluida la forma en que podemos apoyar mejor a los clientes en la transición de los combustibles fósiles. La calificación global de Sustainalytics mejoró a 26.0 (desde 31.0), identificado como perfil con significativo bajo riesgo, y se actualizó en febrero de 2022 por MSCI, que mide la resiliencia frente a los riesgos ESG del sector a largo plazo, hasta AA (desde A). Las prácticas comerciales de AECOM España se basan en la integridad, la honestidad, la equidad y el cumplimiento las leyes vigentes. Hemos consagrado este enfoque fundamental nuestro Código de Conducta. Nuestros principios son consistentes con los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Declaración Universal de Derechos

Humanos de las Naciones Unidas, la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y las Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales. Seguimos trabajando en mejorar la transparencia, para la que esta Memoria es un ejemplo de contribución.





5. Políticas y gestión de riesgos

5.1 Políticas y compromisos

GRI 2-23, 2-24, 3-3

Como parte de una de las firmas de consultoría de infraestructura más confiable del mundo, AECOM España entiende la urgencia y magnitud de los desafíos que enfrenta nuestra sociedad y la responsabilidad de responder con un impacto

Como firma global de larga trayectoria, AECOM Corporación dispone de políticas y procedimientos que afianzan nuestros compromisos y garantizan que los riesgos ESG se identifican, analizan y gestionan de forma correcta. Las políticas y procedimientos, que se incluyen a continuación, estructuran la forma de proceder de la comunidad AECOM Corporación en el desarrollo de nuestra actividad. Son de directa aplicación en AECOM España. Están en constante actualización y forman parte del acervo de directrices que toda la plantilla tiene a su disposición, conoce y aplica, existiendo mecanismos internos para asegurar que los profesionales en AECOM España están actualizados con respecto a novedades.

Tabla 10. Políticas, procedimientos, guías internas y otras iniciativas en AECOM España

Ámbito	Políticas, modelos y áreas de acción	Descripción	Procedimientos internos, guías, procesos y otras iniciativas
Liderazgo Ambiental	Política de Sostenibilidad Ambiental	Enfoque de AECOM Corporación para lograr la mejor sostenibilidad medioambiental en toda su actividad para todas las partes interesadas.	 Cumplimiento de la normativa ambiental (S3EMIA-204-PR1) - Garantizar el cumplimiento de las leyes y reglamentos medioambientales aplicables Security and Resilience Policy (SR1-001-PL1) - Marco para la protección del personal, de los activos y de la marca Pledge to Net Zero
	Política de Compra Sostenible (P1-002-PL1)	Garantizar que las actividades de compra de AECOM Corporación se lleven a cabo de forma coherente con los valores corporativos, la ética y de manera sostenible.	- Criterios de evaluación de proveedores (S3EMIA-213-ATT1)
	Política Ambiental y de Seguridad y Salud (S1- 001-PL1)	Marco para salvaguardar a los empleados y a las partes interesadas de AECOM Corporación mediante una gestión eficaz de los riesgos y el compromiso con una Cultura del Cuidado.	 Requisitos mínimos globales de seguridad, salud y medio ambiente (S2-001-ATT3) Medios y métodos de construcción seguros para la salud y el medio ambiente (S3EMIA-209-ATT2)
		Políticas de atracción de talento, equidad, diversidad e inclusión, desarrollo del empleado, participación y retención del empleado, desconexión digital	 Manual del empleado en España (H3ES-001-PR1) - Orientación e información del empleado. Equiparación Fiscal - Reducción al mínimo de las desigualdades fiscales que pueden derivarse de aceptar un Traslado Internacional. Premios por servicio prolongado (H3EURI-004-PR1) - Proceso para la gestión de los premios por antigüedad AECOM España ha firmado en Septiembre de 2022 la Declaración de Apoyo al Empoderamiento Económico de la Mujer (Declaration of Support for Women's Economic Empowerment), como miembro de AmCham Spain y con la firme determinación de colaborar en el avance de la igualdad de género y diversidad. Política de desconexión digital específica para España, disponible en la intranet para todas las personas empleadas
	Política Ambiental y de Seguridad y Salud (S1- 001-PL1)	Marco para salvaguardar a los empleados y a las partes interesadas de AECOM Corporación mediante una gestión eficaz de los riesgos y el compromiso con una Cultura del Cuidado.	 Mantenimiento de lugares de trabajo libres de riesgos (S3EMIA-001-PR1) Evaluación y revisión de los riesgos de Seguridad, Salud y Medio Ambiente (SHE) por parte de los empleados (S3EMIA-209-PR1) Requisitos mínimos globales de seguridad, salud y medio ambiente (S2-001-ATT3) Listado de normas de seguridad para todos los empleados (S3EMIA-001-ATT1)



Ámbito	Políticas, modelos y áreas de acción	Descripción	Procedimientos internos, guías, procesos y otras iniciativas
			 Guía de las posibles consecuencias catastróficas o críticas de sucesos que deben considerarse en relación con el ámbito de trabajo de un proyecto (S2-001-ATT4) Enfoque para implementar el programa de seguridad basado en el comportamiento (S3EMIA_007_PR1) Uso de Equipos de Protección Individual (EPIs) (S3EMIA-201-PR1) y (S4EU-208-PR1) Medios y métodos de construcción seguros para la salud y el medio ambiente (S3EMIA-209-ATT2) Requisitos de formación y para definir los procedimientos para el seguimiento y la documentación de la formación de SH&E (S4EU-003-PR1) Requisitos de notificación e investigación de las observaciones y accidentes que se produzcan en las instalaciones permanentes y temporales de AECOM Corporación, que impliquen a miembros de nuestro personal o que se produzcan como consecuencia de nuestras actividades en Europa (S4EU-004-PR1) Procedimiento en pandemia (S1-001-FM2- Pandemic Plan)- Requisitos para la preparación y planificación ante posibles emergencias pandémicas que puedan ocurrir mientras el personal esté trabajando. Seguridad física y la resiliencia de todo personal, las oficinas, los bienes y las operaciones de AECOM Corporación (RS2-002-PR1). AECOM Corporación se compromete a proporcionar un lugar de trabajo seguro para todos los directivos, supervisores, empleados, proveedores, contratistas y visitantes mediante la aplicación de programas preventivos, procedimientos administrativos y controles de seguridad operativa. Proceso de seguridad en los viajes (SR1-002-WIR). Pasos necesarios para facilitar la seguridad y protección, la mitigación de riesgos y las estrategias de gestión de viajes cuando se viaja por negocios Criterios de evaluación de proveedores (S3EMIA-213-ATT1); de pias (S3EMIA-208-ATT3); de pias (S3EMIA-208-ATT3); de manos (S3EMIA-208-ATT1); parotección de los oídos (S3EMIA-208-ATT3); de pies (S3EMIA-208-ATT3); de manos (S3EMIA-208-ATT1); oraportec
	Impacto en la comunidad		- Corporate Responsibility - Blueprint for a Better World
Cultura de Gobernanza		Principales normas y reglas para la gobernanza de la compañía a nivel Global	Incluyendo las responsabilidades del Comité de Seguridad. Riesgos y Sustentabilidad
		Normas éticas generales que los empleados de AECOM Corporación y sus terceros deben cumplir. Orientación para detectar y prevenir las prácticas corruptas	Programa AECOM para el cumplimiento de la política anticorrupción, incluyendo formación obligatoria para todos los empleados. La Política incluye la identificación de actividades prohibidas (soborno, contratación o pagos a funcionarios, declaraciones falsas e influencias indebidas). Otras actividades requieren de un análisis de riesgos y diligencia debida (obsequios y reembolsos de gastos de viaje y tratos comerciales). La participación de terceros siempre incluye un análisis de riesgos de este tipo. Los empleados tienen el deber y la oportunidad de informar de cualquier situación sospechosa en este sentido, a través del canal ético de comunicación.
	Código de Conducta (EC1- 001-PL1)	Valores profesionales, éticos, financieros y sociales de AECOM Corporación.	- Informe, investigación interna y no represalia (EC1-001-PL2) - Gestión de regalos y entretenimiento (EC3EU-002-PR1) - Código de conducta del proveedor (EC2[EMEA]-001-PR1) - Otros procedimientos y guías: redes sociales (C1-002-WI1, C1-002-WI2, C1-002-PL1) - Electronic Industry Citizenship Coalition® Code of Conduct



Ámbito	Políticas, modelos y áreas de acción	Descripción	Procedimientos internos, guías, procesos y otras iniciativas
	Modelo de Prevención y Detección de Delitos (MPDD)	Ejecución del Modelo de Prevención y Detección de Delitos Penales en AECOM España	Elementos que integran el MPDD implantado en las sociedades de AECOM España: - Mapa de Riesgos Penales - Código de Conducta - Canal de Denuncias - Sistema Disciplinario - Organo de Cumplimiento Penal
	Declaración de Derechos Humanos Declaración de normas de esclavitud moderna Política antitráfico de personas y esclavitud moderna (EC1-008-PL1) Política de participación política	Derechos Humanos, tráfico de personas, esclavitud moderna, participación política	 Procedimiento y proceso GoNoGo (Q2[DCS]-121-PR1) - revisión y aprobación de las oportunidades de proyectos. Matriz de aprobación (R3EU-001-PL1) - Matriz para identificar los riesgos que requieren una mayor supervisión y aprobación debido a las posibles consecuencias negativas para nuestro negocio y reputación si no se gestionan adecuadamente Procedimientos correspondientes: EC1-008-PR1
	Integridad profesional y protección de datos: - Política de escritorio limpio (T1-402-PL1) - Política de uso aceptable del usuario final (T1-002-PL1) - Gestión de riesgos de privacidad de datos (L1-007-PL2) - Política de reclamaciones, incidentes y violaciones de privacidad (L1-007-PL4) - Aviso de privacidad global (L1-007-PL5) - Aviso de Privacidad del Empleado (L1-007-PL6) - Política de redes sociales (C1-002-PL1) - Insider Trading Policy (L1-006-PL1) - Gestión de proveedores	empresa, a sus empleados, clientes y otras partes, de la divulgación inapropiada de información confidencial, información restringida y altamente restringida. Requisitos para que todos los departamentos o propietarios de sistemas de AECOM Corporación garanticen que los controles de privacidad se integren en sus sistemas de Tl y en las políticas y procesos empresariales relacionados antes de recibir, recopilar, compartir, almacenar o procesar datos personales de los empleados y de terceros (sujetos de datos). Requisitos de la empresa para las notificaciones y respuesta ante quejas, incidentes y violaciones de la privacidad ("Aviso de privacidad") sobre las maneras en que AECOM Corporación recopila, utiliza, procesa y almacena la información personal.	 Normas y controles de clasificación de la información (T1-401-PR1) Estándar de gestión de incidentes de seguridad de la información (T1-200-PR1) para garantizar una respuesta rápida, eficaz y ordenada a los incidentes de seguridad de la información Procedimiento de gestión y retención de registros (Q1-004-PR1) Quejas, Incidentes y Violación de Privacidad – Plan de Acción (L1-007-FM3) Procedimiento de recogida y seguimiento de los comentarios de los clientes (Q1-441-PR) Cuestionario para terceras partes - Q2[EMEA]-141-FM3
	Política de gestión de riesgo (R1-100-PL1)	Política que establece el enfoque de AECOM sobre la gestión de riesgos para identificar, analizar y mitigar los principales riesgos para AECOM Corporación.	- Procedimiento de revisión de proyectos (R1-200-PR1)



5.2 Compromiso con la Agenda 2030 de Naciones Unidas

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) son ambiciosos y solo tendrán éxito a través de los esfuerzos combinados del gobierno, las empresas y la sociedad civil. AECOM apoya los ODS, y reconociendo la importancia de los objetivos, hemos vinculado nuestras áreas prioritarias para contribuir a su consecución. Nuestra estrategia ESG se alinea con los ODS, valorando el impacto que nuestras acciones tienen en cada uno de los 17 objetivos.

AECOM España aporta su conocimiento y experiencia en el diseño sostenible de proyectos de edificación e infraestructuras (**ODS 7, 9 y 11**), planes de descarbonización (**ODS 13**), fomento de la biodiversidad (**ODS 14 y 15**) y alineamiento de estrategias corporativas con los ODS, incluyendo el asesoramiento en operaciones financieras para la incorporación de criterios sostenibles (todos los ODS, **incluyendo las interacciones entre todos ellos**). Contribuye además al **ODS 8** creando empleo estable, ofreciendo contratación indefinida casi en su totalidad e incrementando la contratación en los rangos de edad más vulnerables (empleo más joven y más senior) que, junto con el impulso y compromiso de la inclusión laboral de personas con discapacidad dentro de nuestra cadena de suministro a través de diversas colaboraciones con Centros Especiales de Empleo, muestra nuestra contribución al **ODS 10**. Hemos desarrollado nuestra hoja de ruta de ED&I, incrementado la generación de empleo femenino y puesto en marcha un programa de desarrollo específico para mujeres de alto potencial "EMPOWER" para alcanzar roles de liderazgo, añadiendo el **ODS 5** a nuestras contribuciones directas. Nuestro sólido programa de bienestar "BeWell" para todas las personas empleadas, que engloba el bienestar físico, emocional y psicológico, financiero, social y planeta es una muestra de la contribución al **ODS 3**.



Figura 8. Contribución de los servicios de AECOM España a los ODS.



5.3 Proceso de Debida Diligencia

GRI 2-6, 2-12, 2-27, 3-3, 411-1, 412-1, 419-1

5.3.1 Gestión de riesgos y oportunidades

En AECOM España somos conscientes de que el comportamiento de las empresas para tener éxito en la transición hacia una economía climáticamente neutra y ecológica¹⁸ en consonancia con el Pacto Verde Europeo¹⁹ y para cumplir los ODS, incluidos sus objetivos relacionados con los derechos humanos y con el medio ambiente. Por eso, hemos integrado la sostenibilidad en los sistemas de gestión y gobernanza, también en términos de gestión de riesgos y de oportunidades para la resiliencia a largo plazo.

Nuestros sistemas de gobernanza y de gestión nos permiten emplear el proceso de debida diligencia para nuestra actividad y cadena de valor para identificar riesgos y efectos adversos en cuestiones de derechos humanos, como el trabajo forzoso, el trabajo infantil, la inadecuación de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, la explotación de los trabajadores, y repercusiones ambientales, como las emisiones de gases de efecto invernadero, la contaminación, la pérdida de biodiversidad y la degradación de los ecosistemas. Al marco de recomendaciones utilizado²⁰, durante este año fiscal la propuesta de Directiva sobre Debida Diligencia²¹ ha venido a establecer un marco horizontal para identificar, prevenir, mitigar y dar cuenta de sus efectos adversos sobre los derechos humanos y el medio ambiente, marco que adaptamos a nuestra actividad y aplicamos de manera anticipada.

- Integración en la política
- Detección, prevención y eliminación de efectos adversos reales y potenciales
- Procedimientos de denuncia

Crear un impacto neto positivo en las comunidades y el planeta es un requisito previo esencial para nuestra gente, y para la atracción y retención de talento.

Los criterios ESG son elemento central de nuestra estrategia *Think and Act Globally*, asegurando que actuamos de manera responsable y apoyamos a los clientes en la creación de un mundo mejor. Utilizando las mejores prácticas y el soporte de nuestros profesionales expertos técnicos y operativos en todas las geografías, hemos desarrollado a nivel global la Guía de Riesgos ESG, un sistema destinado a garantizar que nuestro trabajo esté alineado con nuestros compromisos, entre otros el compromiso con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Al establecer un marco empresarial para evaluar el riesgo ESG (nuestro marco de riesgos ESG), así como líneas rojas que no deben ser, queremos asegurarnos de llevar a cabo una diligencia debida efectiva, desarrollar procesos de mitigación apropiados según sea necesario y apoyar la toma de decisiones. Las personas de AECOM que participan



¹⁸ Reglamento (UE) 2021/1119 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 30 de junio de 2021, por el que se establece el marco para lograr la neutralidad climática y se modifican los Reglamentos (CE) n.º 401/2009 y (UE) 2018/1999 («Legislación europea sobre el clima»), que también incluye un objetivo vinculante que consiste en una reducción interna de las emisiones netas de gases de efecto invernadero de, al menos, un 55 % con respecto a los niveles de 1990, de aquí a 2030.

¹⁹ Comunicación de la Comisión «El Pacto Verde Europeo», COM(2019) 640 final

Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para «proteger, respetar y remediar» (2011), Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (actualización de 2011), así como la Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable (2018)

²¹ Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y por la que se modifica la Directiva (UE) 2019/1937. COM(2022) 71 final

en este tipo de toma de decisiones reciben capacitación regular sobre orientación de riesgos.

Las oportunidades de crecimiento a largo plazo con nuestros clientes, que se comprometen con objetivos ESG ambiciosos, son evidentes. Pero esperan y demandan socios y consultores que actúen de manera similar.

Por eso aplicamos mecanismos para gestionar los riesgos a los que estamos expuestos como organización (gestión del talento, gestión de compras y proveedores, gestión de operaciones, aplicación de código ético, etc..). Estos mecanismos están incluidos en el conjunto de procedimientos que estructuran nuestros compromisos (ver Sección 5.1) e incluyen el Respeto a la Diversidad e Inclusión, el valor de Salvaguarda, condiciones de trabajo y capacitación en seguridad y salud, la Libertad de Asociación y Negociación Colectiva, el sistema de gestión ambiental, el <u>Código de Conducta (EC1-001-PL1)</u> de AECOM, incluida la integridad profesional y el respeto a la privacidad de los datos, o la homologación de proveedores y subcontratas.

Según nuestra <u>Política de Compra Sostenible (P1-002-PL1)</u>, aplicamos el procedimiento de evaluación de proveedores Criterios de evaluación de proveedores (S3EMIA-213-ATT1) y el cuestionario para terceras partes (Q2[EMEA]-141-FM3). Los requisitos de sostenibilidad en la contratación incluyen aspectos ambientales, de seguridad y salud y una adhesión a nuestros valores de respeto por los Derechos Humanos, práctica ética y anticorrupción. Por lo tanto, nuestros proveedores y colaboradores superan un proceso de calificación previo con el que aseguramos que nuestros valores se transmiten a la cadena de valor.

Mejorar el enfoque de gobernanza: tomar decisiones informadas sobre la selección de proyectos.

Los impactos más relevantes se materializarían a través de los proyectos en los que nos embarcamos, incluido el trabajo que elegimos hacer y cómo lo hacemos. AECOM Corporación dispone de una herramienta *GoNoGo* para evaluar los riesgos inherentes y potencialmente derivados de cada una de las oportunidades. Mediante este proceso, cada proyecto es clasificado mediante su puntuación de riesgo ESG, que puede implicar desde una negativa a proseguir con la oportunidad si los riesgos son inaceptables para AECOM, a la revisión por parte de los diferentes comités geográficos de riesgo para implementar medidas de mitigación necesarias para reducirlos o eliminarlos.

El marco de riesgo ESG de AECOM Corporación, de aplicación global y, por ende, en España, se ha actualizado para aplicar las lecciones aprendidas del primer año de implementación y reflejar desarrollos significativos de políticas globales y nuevas mejores prácticas.





Tabla 11. Gestión de riesgos y oportunidades en AECOM España

Ámbito	у	ries	gc
identific	าล	do	

Mecanismo de gestión del riesgo

Transformando riesgos en oportunidades

Lic	ler	azç	30	an	nb	ier	ital
-----	-----	-----	----	----	----	-----	------

Potencial participación en provectos en sectores de riesgo

Potencial impacto a

hábitats protegidos o

entornos de alta

sensibilidad

AECOM Corporación apoya la consecución del Acuerdo Climático de París y Glasgow utilizado como guía de mejores prácticas.

Evitamos proyectos directamente asociados con la exploración, extracción, transporte, procesado de combustibles fósiles (carbón, petróleo y gas) en nuevas áreas de investigación.

Priorizamos proyectos para clientes con compromisos climáticos creíbles (cero neto, objetivos basados en La Hoja de Ruta de Cero Neto para 2050 de la Agencia Internacional de Energía se ha la ciencia, compromiso de cierre en línea con la hoja de ruta Net Zero de la AlE para 2050). Los nuevos proyectos de captura y almacenamiento de carbono o explícitamente dirigidos a ayudar al cliente a acelerar su transición a cero emisiones netas de carbono, actividades de remediación y de desmantelamiento de plantas son una excepción.

Del resto de oportunidades, sólo cuando nuestro trabajo es el de evaluación y mejora del desempeño ambiental, la aplicación de ciertas medidas de mitigación que no contribuyan a alargar la vida de la planta puede dar luz verde sobre estos proyectos.

v/o culturales.

Importancia Internacional, áreas legalmente protegidas de acuerdo con las categorías I- el alcance y el diseño. VI de la UICN.

hasta alta mar.

capacidad de recuperación y contradice directamente el propósito ESG de AECOM Corporación de proteger el medio ambiente, meiorar la sociedad y operar de manera responsable.

Los hábitats protegidos son aquellos a los que se les ha otorgado protección formal ya En proyectos que impliquen la recuperación de tierras pueden aplicarse circunstancias atenuantes. Nuestros sea por legislación o política en reconocimiento de su biodiversidad, valores geológicos ecólogos deben llevar a cabo la debida diligencia y la identificación de grupos de interés para revisar la información sobre los hábitats y las especies presentes en el área.

Las áreas de alta biodiversidad reconocida internacionalmente v/o ecosistemas/hábitats Aplicamos la jerarquía de mitigación para evitar, minimizar y compensar los impactos (a través del diseño, de alta sensibilidad incluyen las Reservas de la Biosfera de la UNESCO, Humedales de los métodos de construcción, la ubicación, etc.) y a través de la restauración o rehabilitación para informar

Existe una oportunidad si se puede ilustrar un impacto ESG neto positivo general del proyecto, por ejemplo, Las áreas protegidas también incluyen áreas marinas, desde emplazamientos costeros para proyectos de recuperación que eviten adquisición de terrenos y desplazamiento de comunidades, o en aquellos en los que ayudamos a nuestros clientes a identificar y mitigar los riesgos ESG, mejor si nuestra El impacto negativo en ecosistemas particularmente vulnerables compromete su participación se materializa en las primeras etapas del ciclo de vida del proyecto.

Mejorar el impacto social

Potencial participación en proyectos en sectores controvertidos

Convención sobre Municiones en Racimo, la Convención sobre la prohibición de las minas actividad, que contradice nuestros principios y valores. antipersonal y el Tratado sobre la no proliferación de las armas nucleares (TNP). Su producción contradice el compromiso de AECOM Corporación con los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, así como con su valor central de salvaguarda. Incluimos la participación indirecta (diseño, construcción y operación) de plantas de desarrollo, ensavo, producción o mantenimiento de bombas de racimo, minas terrestres, fósforo blanco, uranio empobrecido, armas biológicas, químicas o nucleares.

Evitamos proyectos de desarrollo de instalaciones productoras de tabaco o empresas tabacaleras en diversas etapas del ciclo de vida, incluida la realización de trabajos de consultoría ambiental para reducir su impacto

Armas consideradas controvertidas, sujetas a tratados internacionales como la No existen opciones para mitigar este riesgo. AECOM España no trabaja ni realiza negocio con este tipo de

Tabaco, por el impacto negativo en la salud, que contradice el compromiso de AECOM Existen muy pocas opciones para mitigar este riesgo, pero en circunstancias extremas el riesgo puede Corporación con la mejora de la sociedad, así como su valor central de Salvaguarda, mitigarse potencialmente apoyando a las empresas a desarrollar alternativas libres de humo.

Gestión de terrenos y personas vulnerables

Proyectos con necesidad de adquisición voluntaria u obligatoria de tierras que pueda Solo si se hace de manera correcta y justa de acuerdo con las leyes nacionales del país anfitrión y las manera desproporcionada por esta acción, de conformidad con la Declaración de las

conducir al desplazamiento físico v/o económico involuntario de las comunidades que normas sociales pertinentes establecidas por los financiadores internacionales de proyectos. Incorporando viven en o usan la tierra, sin una compensación justa y/o apoyo, como vivienda y tierra de los requisitos relacionados con las Normas de Desempeño 5 de la IFC - Adquisición de Tierras y reemplazo, apoyo para la restauración de los medios de vida y asistencia para la Reasentamiento Involuntario (o equivalente). Aplicación del consentimiento libre, previo e informado de reubicación. Merecen especial atención los impactos adversos de la adquisición de tierras conformidad con la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas. de proyectos en pueblos vulnerables y/o indígenas que puedan verse afectados de Incorporación temprana de servicios adicionales de gestión/mitigación, participación de nuestros expertos



Ámbito y riesgo identificado

Mecanismo de gestión del riesgo

patrimonio inmaterial o vivo.

Transformando riesgos en oportunidades

de tierras a gran escala en países de alto riesgo aumenta los riesgos.

Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas (DNUDPI). La adquisición en impacto social y relaciones tribales nativas. Planes de Acción de Reasentamiento y Plan de Restauración de Medios de Vida en línea con los estándares internacionales

Potencial patrimonio del Patrimonio Mundial de la UNESCO, así como en los sitios del Patrimonio Mundial de sobre el cultural

turismo sostenible y el desarrollo económico inclusivo. Forma parte integrante de la el alcance y el diseño. identidad cultural y de las prácticas sociales, religiosas y espirituales de las personas Evitamos proyectos que tienen impactos negativos directos o significativos en los sitios

El patrimonio cultural es importante para la cohesión social, la salud y el bienestar. Tiene Aplicamos la jerarquía de mitigación para evitar, minimizar y compensar los impactos (a trayés del diseño, un valor intrínseco como fuente de evidencia científica e histórica y un activo para el los métodos de construcción, la ubicación, etc.) y a través de la restauración o rehabilitación para informar Si podemos apoyar al cliente con servicios adicionales de nuestros expertos en Arqueología y Patrimonio

la Lista Tentativa, sus zonas de amortiguamiento y sus entornos. Los impactos directos incluyen impactos en el tejido físico, el entorno y el carácter, la autenticidad y la integridad de los sitios del Patrimonio Mundial, impactos directos en el ecosistemas. Esto incluye patrimonio cultural tangible significativo, pero también gestión del patrimonio.

Cultural para gestionar y mitigar los riesgos en línea con los estándares internacionales, especialmente si el Proyecto requiere financiación internacional (participación temprana para incorporar servicios adicionales de gestión/mitigación).

Si podemos apoyar al cliente con una Evaluación de Impacto del Patrimonio para los Sitios del Patrimonio Mundial, de acuerdo con la orientación del Consejo Internacional de Sitios y Monumentos. También acceso público, la experiencia del usuario, la sostenibilidad y los procesos de apovo a los podemos ayudar a los arqueólogos locales con capacitación en investigación de campo o aspectos de

Cultura de gobernanza

Potencial impacto sobre los Derechos Humanos y Seguridad y Salud

Ser coherentes con el Código de Conducta de AECOM Corporación, la Política Ambiental La capacidad de mitigar este riesgo depende del alcance del trabajo de AECOM. Por ejemplo, si el alcance integridad, al tiempo que priorizamos la seguridad y la protección en todo lo que hacemos, mitigar este riesgo es menor. AECOM Corporación no aprueba ni tolera la trata de personas ni ninguna otra forma de Nuestra participación al principio del ciclo de vida del proyecto también es fundamental para influir en el esclavitud moderna o trabajo forzado (Declaración de Derechos Humanos. Declaración cliente de normas de esclavitud moderna)

y de Seguridad y Salud y el respeto por los derechos humanos es parte del Valor de incluye la gestión de proyectos, entonces nuestra capacidad para mitigar este riesgo es significativa. Por Salvaguarda que respalda nuestro compromiso de operar de manera ética y con otro lado, si el alcance es proporcionar diseños arquitectónicos o de ingeniería, nuestra capacidad para

AECOM puede apoyar a los clientes en el desarrollo de políticas y procedimientos apropiados, desarrollo de capacidades para gestionar las brechas identificadas.

violaciones de derechos humanos. Evitamos también proyectos para clientes con para gestionar y mitigar aún más estos riesgos en línea con los estándares internacionales, especialmente

Evitamos provectos para clientes con evidencia válida de violaciones recurrentes de los derechos humanos, incluida la esclavitud moderna, regulaciones de trabajo infantil u otras Si podemos apoyar al cliente con servicios adicionales de nuestros expertos en sostenibilidad social y/o SHE evidencia válida de una cultura y/o sistema de gestión de seguridad y salud si el proyecto requiere financiación internacional. significativamente deficiente.

Riesao de eiecución de prácticas corruptas

ambiente, mejorar la sociedad y operar de manera responsable, así como el Código de relevantes, para evitar futuros incidentes de prácticas comerciales corruptas Conducta y la Política anticorrupción. Tales proyectos contradicen el compromiso de AECOM Corporación con el principio 10 del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. derivado de la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción: Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluida la extorsión y el soborno. Los controles anticorrupción de AECOM Corporación han sido reforzados en España con la implantación del Modelo de Prevención y Detección de Delitos Penales (MPDD), en el cual, además de identificarse los riesgos a los que nos enfrentamos en nuestra actividad empresarial (incluyendo el delito de corrupción en los negocios), establece los controles necesarios para mitigar tales riesgos.

Evitamos proyectos para clientes directos donde hay evidencia válida de casos recurrentes de corrupción.

La corrupción contradice el propósito ESG de AECOM Corporación de proteger el medio Identificar las medidas de mitigación del cliente, por ejemplo, políticas, procedimientos y capacitación

Fuente: Adaptado de AECOM ESG Risk Guidance



5.3.2 Mecanismos de denuncia y reclamaciones

No obstante, cuando, a pesar de todos los mecanismos interpuestos, un riesgo se sustancia, disponemos de mecanismos de denuncia y reclamaciones.

AECOM Corporación dispone de mecanismos de denuncia efectivos, que permiten a los trabajadores y otros grupos de interés externos notificar hechos en caso de detectar potenciales incumplimientos. Estos mecanismos son fundamentales para poder garantizar el cumplimiento del <u>Código de Conducta</u>, así como las normas que derivan del mismo.

Entre los métodos para realizar denuncias o plantear inquietudes en materia de Ética y Cumplimiento, la Línea de ayuda ética de AECOM (AECOM E&C Hotline) está disponible para los empleados de la Corporación, pero también para los clientes, socios, subcontratistas, y terceros que mantengan una relación comercial con la empresa, y sirve para reforzar el compromiso de AECOM de actuar de manera ética en cada decisión empresarial que se tome.

La Línea de ayuda ética de AECOM, entre otros idiomas, disponible en español, está gestionada por una empresa externa que garantiza la confidencialidad y el anonimato (en los países que así lo prevea la ley) de los denunciantes. Además del acceso a la línea de ayuda ética a través de la web, se puede acceder a ésta de manera telefónica (España: 900981016) 24 horas al día, los 365 días del año. Una vez analizadas las denuncias recibidas por la empresa gestora, estas son trasladadas al Departamento de E&C de la Corporación.

AECOM tiene el compromiso de no tomar represalias contra nadie que presente una denuncia honesta y sincera de un posible incumplimiento de la ley o de nuestro Código de Conducta y así lo manifiesta en la "Política de notificaciones, no represalias e investigaciones internas".

Durante el periodo de reporte de la presente Memoria (ejercicio fiscal 2022), confirmamos que en AECOM España no hemos recibido denuncia alguna en materia de Ética y Cumplimiento.

En cuanto a la **calidad de los proyectos** que ejecutamos, las opiniones de nuestros clientes son esenciales. Por ello, en AECOM Corporación y España, a cierre de cada proyecto se envía un cuestionario de satisfacción a los clientes para que evalúen la calidad técnica y de gestión del proyecto siguiendo nuestro procedimiento de *"Recopilación y seguimiento de Retroalimentación de los clientes"*. Este procedimiento describe el modo en que recogemos las opiniones de los clientes

externos sobre los servicios que presta y las analiza para determinar las tendencias, el rendimiento en relación con los indicadores clave de rendimiento y las oportunidades de mejora.

Todas las respuestas recibidas son analizadas por el Departamento de Calidad siguiendo el procedimiento "Recopilación y seguimiento de Retroalimentación de los clientes". En función de la evaluación recibida y de la probabilidad de que los clientes nos recomienden, se clasifica a los clientes entre Promotores (calificación de 9 ó 10 sobre 10), Pasivos (puntuación de 7 u 8 sobre 10) o Detractores (calificación de 6 o inferior en la probabilidad de recomendar), y se sigue con estos los resultados prestando especial atención a las áreas de mejora.

Durante el ejercicio fiscal 2022, en AECOM España se enviaron 62 encuestas a clientes de las que se recibieron 38 (60%) con el siguiente resultado:

- Clientes Promotores 28 (74%),
- Pasivos 8 (21%)
- Detractores 2 (5%)

Aspectos más valorados por los clientes de los proyectos ejecutados por AECOM España:

- Profesionalidad
- Experiencia técnica
- Calidad
- Escucha activa

En el caso de que, durante la ejecución de un proyecto o una vez terminado el mismo, recibamos alguna reclamación de un cliente que no pueda ser cerrada por el departamento técnico correspondiente en colaboración con el Departamento de Calidad; tal reclamación se **traslada al Departamento Legal** que da seguimiento a la misma y procede a informar a la compañía aseguradora. Según el procedimiento "Guía sobre responsabilidad profesional y notificación de reclamaciones", distinguimos internamente entre los siguientes tipos de reclamaciones:

- Tipo A: se ha iniciado un procedimiento judicial formal
- Tipo B: se ha recibido una reclamación por escrito con una demanda económica
- Tipo C: el cliente alude/alega una ejecución del proyecto inadecuada
- Tipo D: se identifica internamente una actuación inadecuada/deficiente



El Departamento Legal actualiza el estado de las reclamaciones con carácter mensual y procede a cerrarlas una vez se hayan resuelto, ya sea mediante, acuerdo con el cliente, laudo arbitral o resolución judicial.

Durante el ejercicio fiscal 2022, el Departamento Legal de AECOM España mantiene 6 reclamaciones activas en distinto grado de resolución. 2 reclamaciones (tipo C) abiertas en dicho ejercicio fiscal y 4 reclamaciones (tipo A) abiertas en ejercicios anteriores.

Para las cuestiones relacionadas con **seguridad y salud**, en AECOM Corporación disponemos de herramientas para informar de todas las observaciones, incidentes, inspecciones o acciones correctivas relacionadas con el entorno de trabajo y el desarrollo de los proyectos. Estas herramientas permiten a nuestros equipos registrar instantáneamente los peligros in situ o en la oficina, lo que nos ayuda a actuar sobre ellos antes de que afecten a una vida. Cada proyecto se inicia con una planificación de riesgos de seguridad y salud y medio ambiente (SHE) en la que se incluyen todos los requisitos legales, de AECOM Corporación y de nuestros clientes para asegurar que todos los trabajos se ejecutan en condiciones óptimas en esta materia:

- Vector EHS Management: plataforma que conecta todas las áreas de seguridad en un único panel de fácil utilización. Incluye un módulo de incidentes, que permite a nuestros empleados registrar, rastrear y analizar todos los incidentes en el lugar de trabajo, incluidos los cuasi accidentes, accidentes de vehículos y lesiones a los trabajadores.
- Lifeguard: herramienta en línea que permite a los empleados reportar cualquier situación o comportamiento inseguro sobre la seguridad, salud y medio ambiente, con el objetivo de establecer medidas y mejoras que favorezcan la creación de

espacios de trabajo más seguros y sostenibles, pudiendo compartir buenas prácticas y ejemplos de buena gestión.

Además, nuestro procedimiento **Safety in Design**, aplicado a todas las operaciones regionales, entre ellas las de AECOM España, obliga a la revisión de riesgos SHE para los grupos de interés en el emplazamiento y el entorno, en el diseño de instalaciones, estructuras y procesos, desde su concepción a la operación, mantenimiento y demolición. Este procedimiento se considera una medida enfocada a garantizar la seguridad, salud y bienestar del cliente y usuario de los diseños elaborados por AECOM.

En cuanto a la protección de datos, nuestra Política de reclamaciones, incidentes y violaciones de la privacidad asegura el mecanismo para que empleados, voluntarios, becarios, consultores y contratistas de la empresa (personal), así como los clientes, vendedores, proveedores, subcontratistas y empresas conjuntas (socios comerciales) puedan informar de cualquier queja, incidente y/o violación de la privacidad potencial o confirmada que afecte a los datos personales o a la información sanitaria protegida de un sujeto a la Oficina de privacidad de AECOM Corporación mediante diferentes vías.

Por último, AECOM España dispone de distintas pólizas de seguro en materia de responsabilidad ambiental y de responsabilidad civil (RC General y RC Profesional) que incluyen las coberturas establecidas por ley para hacer frente a potenciales reclamaciones por incumplimiento de normativa ambiental y cubrir reclamaciones derivadas de daños a terceros. Para el caso específico de la responsabilidad ambiental, AECOM Corporación tiene contratada una póliza de aplicación en España que cubre daños ambientales originados por contaminación generada por las operaciones, Además, dependiendo de la naturaleza de los proyectos a ejecutar, se contratan las pólizas de seguro ad-hoc para cubrir las responsabilidades específicas derivadas de cada proyecto.



5.3.3 Casos de vulneración de derechos humanos

En AECOM España no hemos registrado ningún caso directo o relacionado con el trabajo que desarrollamos en el que se haya constatado vulneración de los derechos humanos.

AECOM Corporación aboga por el respeto de los derechos humanos en todos los proyectos que llevamos a cabo, principio que está integrado en todo el modelo corporativo. Como parte del compromiso con la comunidad internacional y dentro del área de influencia de la compañía, AECOM Corporación garantiza el respeto de los derechos humanos individuales y el derecho laboral en todas las ubicaciones donde se realizan actividades laborales. Para ello, tomamos como base el marco legal de cada país. Esta responsabilidad, de acuerdo con lo establecido en el Código de Conducta, se transmite a todos los empleados de la compañía, que deben actuar en todo momento de acuerdo con estos principios.

En respaldo de este compromiso, la <u>Política antitráfico de personas y esclavitud moderna</u> establece la política de tolerancia cero con respecto al uso del trabajo forzoso, la trata de personas u otras formas de esclavitud moderna. Por lo que AECOM Corporación se compromete a no llevar a cabo actividades comerciales con subcontratistas, socios, proveedores o terceros a sabiendas de que incumplen estas leyes.

El compromiso de la compañía con el respeto de los derechos humanos se ve reforzado, además, por la adhesión de AECOM a los principales marcos internacionales, como son el Pacto Mundial de Derechos Humanos de la ONU y la Declaración Universal de Derechos Humanos. Las políticas y procedimientos mencionados proporcionan los mecanismos necesarios para evitar la discriminación en el empleo y la ocupación y permiten la abolición efectiva del trabajo infantil.

5.3.4 Reconocimientos y certificaciones

AECOM Corporación ha conseguido los siguientes reconocimientos durante el ejercicio 2022:

- Fortune 500: World's Most Admired Companies 2022 en el 1^{er} puesto para ingeniería y construcción
- Best Places to Work for LGBTQ+ Equality 2022, entre las compañías en cabeza, con el 100% de puntuación
- World's Most Ethical Companies 2022, por sexta vez reconocida por nuestro compromiso inquebrantable con la integridad empresarial

Sistema integrado de gestión. Con el objetivo de optimizar la gestión de la compañía y dar respuesta a sus necesidades estratégicas, hemos apostado por la adopción de sistemas de gestión que se adaptan a los requisitos de distintos estándares. De acuerdo con nuestros valores corporativos, AECOM España ha actualizado su Sistema de Gestión Integrado a los requisitos de las nuevas versiones de las normas ISO:

- UNE-EN ISO 9001: 2015. Sistemas de gestión de la calidad
- UNE-EN ISO 14001: 2015. Sistemas de gestión ambiental
- UNE-EN ISO/IEC 17020: 2004. Criterios generales para el funcionamiento de diferentes tipos de organismos que realizan la inspección
- UNE-EN ISO/IEC 17025: 2017. Requisitos generales para la competencia de los laboratorios de ensayo y calibración
- UNE-EN ISO 45001: 2018. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo



6. Resultados financieros y desempeño económico

GRI 2-1, 2-2, 201-01, 201-4, 203-01, 203-02, 207-04

Tabla 12. Resultados financieros y desempeño económico

	FY22 FY21		21
	AECOM Spain DCS (fusión de AECOM INOCSA y AECOM URS)	AECOM INOCSA	AECOM URS
Ventas netas (€)¹	61.869.565,12	38.172.249,32	11.589.723,78
Valor económico directo generado: ingresos (€)²	61.902.405,37	38.840.151,53	11.679.392,21
Beneficios (€)	1.182.708,37	1.438.673,85	626.168,41
Valor económico distribuido: costes operacionales (€)	58.881.203,19	36.773.493,75	10.854.069,76
Valor económico distribuido: salarios y beneficios de los empleados (€)³	24.881.925,48	17.887.929,83	3.640.841,50
Valor económico distribuido: pagos a proveedores de capital (€)	157.666,68	141.931,47	1.380,54
Valor económico distribuido: impuestos (€)⁴	775.416,13	565.746,02	191.964,13
Valor económico distribuido: inversiones en la comunidad (€) ⁵	1.817,80	1.670,00	0,00
Valor económico retenido (€) ⁶	1.182.708,37	1.438.673,85	626.168,41
Valor monetario de subvenciones para inversiones, subvenciones para investigación y desarrollo y otros tipos de subvenciones relevantes (€)	100.476,98	0,00	23.340,74

Otras aclaraciones:

- sobre la gobernanza fiscal y el marco de control: el área financiera de AECOM España cuenta con asesoría en materia fiscal y de auditoría de cuentas financieras.
- sobre el compromiso con las autoridades fiscales: AECOM España cumple estrictamente con las obligaciones fiscales y tributarias
- sobre los procesos para recoger y considerar inquietudes de los grupos de interés: las diferentes áreas de soporte de AECOM España gestionan directamente las dudas del personal sobre sus nóminas, los requerimientos de clientes para confirmar que estamos al corriente con las obligaciones tributarias. Participamos en jornadas de asociaciones sectoriales en materia fiscal. Ponemos a disposición de toda la plantilla, como parte del Programa de Asistencia a la Persona empleada una herramienta (ComPsych) que incluye la resolución de dudas en materia financiera y fiscal.
- Sobre los canales de comunicación con los grupos de interés: existen canales de comunicación directa, con directorios incluidos en los sistemas de comunicación. Existe un buzón de cuentas a pagar para proveedores.

¹ Las entidades españolas pertenecientes al grupo AECOM (AECOM INOCSA, S.L.U., AECOM URS ESPAÑA, S.L.U.) se han fusionado durante el ejercicio fiscal 2022 en AECOM Spain DCS S.L.U. No procede la consolidación

² Ingresos = Importe neto de la cifra de negocios + Otros ingresos de explotación.

³ Sueldos, salarios y asimilados.

⁴ Impuesto sobre beneficios. Todos pagados en España.

⁵ Donaciones. No incluye el valor económico de las acciones e iniciativas de RSC y Green Team desarrolladas y explicadas a lo largo del documento, que implican recursos aportados por AECOM España en forma de tiempo de los empleados.

⁶ Valor económico directo generado menos el valor económico distribuido.

Orrespondiente a la concesión de una ayuda en el marco de las acciones Marie Skłodowska-Curie (AMSC), Horizonte Europa, de la Comisión Europea, destinado a los doctorados y la formación postdoctoral.



7. Resultados no financieros y desempeño ESG

En los siguientes apartados se muestra cómo AECOM España gestiona los aspectos identificados como materiales en los ámbitos ambiental, social y de gobernanza, siguiendo una lógica tema material derivado del potencial impacto → medidas de gestión → objetivos → resultados de desempeño. La información sobre el desempeño a la que se refiere este EINF se refiere al ejercicio fiscal 2022 (FY22), que comprende desde el 1 de octubre de 2021 al 30 de septiembre de 2022. Los objetivos son los marcados por la Dirección corporativa en la estrategia Legados Sostenibles 2.0 (sección 4.6).

7.1 Liderazgo ambiental

GRI 2-27

En AECOM Corporación somos conscientes de la urgencia de los retos a los que se enfrenta nuestra sociedad y de nuestra responsabilidad de actuar de forma impactante y duradera. Lideramos el cambio hacia un futuro más sostenible. asociándonos con aquellos que quieren marcar una diferencia positiva en el mundo. Los riesgos específicos y potenciales impactos sobre el medioambiente se han identificado a lo largo de capítulos precedentes, en el estudio de materialidad. A continuación, se explican los esfuerzos de la compañía por mitigarlos y aportar un impacto positivo, ya sea a través de los proyectos desarrollados como a nivel corporativo y en la gestión de nuestras oficinas. A este respecto, en la Tabla 13 se incluyen medidas tomadas para la gestión de materias primas, residuos y eficiencia energética. Por el tipo de actividad, nuestro impacto ambiental directo, incluido el impacto acústico y lumínico, está calificado como bajo (como se ha discutido en la sección 4.4.1). Cabe decir que las oficinas de AECOM España se ubican en entorno urbano, evitando impactos sobre la biodiversidad, y en un edificio con certificado BREEAM (en el caso de la oficina principal, en Madrid), que asegura la reducción de consumo energético y emisiones. La información relativa a estas últimas se incluye en la sección 7.1.2.

En conjunto, se estima que más de la mitad de los recursos que empleamos en AECOM España para desarrollar nuestra actividad y llevar a cabo la gestión de nuestras oficinas se está dedicando a la prevención de riesgos ambientales, como se muestra en las siguientes secciones, teniendo en cuenta los recursos dedicados a mantener nuestro sistema de gestión ambiental, las optimizaciones de consumos que se gestionan desde el personal de servicios de soporte y SHE, las acciones que se aprueban en el seno de la Comisión de Sostenibilidad y la dedicación a los

proyectos del personal técnico experto en medio ambiente y sostenibilidad en las tres líneas de negocio.

7.1.1 Gestión de impactos en el medio ambiente y Responsabilidad ambiental

GRI 2-27, 301-1, 303-5, 304-3, 306-2, 306-3

Como consultora de infraestructuras, energía e industria líder a nivel mundial, gran parte de la actividad que realizamos contribuye a la transformación del entorno mediante el diseño de proyectos que buscan la optimización de los recursos, la reducción de los residuos generados y la preservación del mismo. Estas transformaciones aparte de perseguir una mejora de la calidad de vida de las personas, se focalizan en la reducción de los efectos que pueda suponer en el medio ambiente.

Nuestro Sistema de Gestión Ambiental está diseñado para ayudar a limitar el impacto de nuestra actividad en el medio ambiente. Forma parte del Sistema Integrado de Gestión, que abarca el enfoque de seguridad y salud, medio ambiente, calidad y riesgos. Contamos con la certificación UNE-EN ISO 14001: 2015. Sistemas de gestión ambiental.

En cada uno de los proyectos en los que AECOM España trabaja se analiza de manera continua y metódica todos los procesos y actividades para identificar, evaluar, y gestionar posibles impactos ambientales, directos e indirectos, derivados del mismo. Así, una vez identificados los impactos potenciales se pueden adoptar las prácticas necesarias para su minimización.

Durante el ejercicio fiscal 2022 (tampoco durante el 2021) AECOM España no ha identificado incumplimientos de las leyes o normativas en materia de medio ambiente.





Parte de las actividades que desarrolla AECOM Corporación y España, y especialmente las que tienen lugar aguas abajo en la cadena de valor, las de los clientes, requieren del uso de recursos naturales y otros servicios ecosistémicos, lo que implica un potencial impacto sobre el medio ambiente. Estamos comprometidos con la preservación y la reparación de la biodiversidad de aquellas zonas que se ven afectadas por nuestros proyectos. Por eso, la revisión del marco de riesgos ESG de AECOM en cada oportunidad incluye la evaluación del impacto a hábitats protegidos o entornos de alta sensibilidad (sección 5.3.1, Tabla 11).

Entre los servicios de AECOM España se incluyen la remediación de emplazamientos contaminados y el diseño de proyectos de restauración ecológica. En los primeros, aplicamos soluciones innovadoras y específicas para cada emplazamiento, con tratamientos físico-químicos y biológicos de descontaminación en suelos y aguas subterráneas de vertederos. Contamos con las certificaciones UNE-EN ISO/IEC 17020: 2004. Criterios generales para el funcionamiento de diferentes tipos de organismos que realizan la inspección y UNE-EN ISO/IEC 17025: 2017. Requisitos generales para la competencia de los laboratorios de ensayo y calibración.

Con respecto a los proyectos de restauración, además de incluirlos como parte de los servicios de evaluación de impacto ambiental, AECOM España forma parte del

equipo de AECOM a nivel europeo que promociona los <u>Laboratorios de Capital Natural</u>. Éstos son proyectos piloto en los que se diseña y monitoriza el proceso de restauración ecológica, con valor añadido en lo que respecta a la contabilidad de los servicios ecosistémicos, por ejemplo, la captura de carbono. Así facilitamos la comprensión, a través de valores cuantificables, de los beneficios sociales, ambientales y económicos que retornan al entorno y la sociedad en forma de capital natural.



En nuestros proyectos de diseño de edificación e infraestructuras, además, incorporamos criterios de sostenibilidad, entre los que destacan las soluciones basadas en la naturaleza (NbS), que replican estructuras y funciones de los ecosistemas naturales para promocionar los servicios y beneficios que éstos proporcionan. Estos diseños contribuyen a la resiliencia de ciudades y áreas, y a la continuidad de infraestructuras verdes. Buscamos también aumentar el ciclo de vida de las edificaciones a través del diseño, minimizando los potenciales impactos en la cadena de valor. De esta manera, cuidamos todos los detalles, eligiendo materiales de bajo impacto ambiental y de calidad, además de adaptar las infraestructuras al entorno para conseguir construcciones eficientes. Facilitamos certificaciones de sostenibilidad para los proyectos de nuestros clientes (LEED, BREEAM, WELL, Envision), asegurando la minimización de impactos y externalidades de los mismos sobre el medio ambiente.



Tabla 13. Medidas y desempeño para la gestión de impactos ambientales

Tema material: Gestión de impactos en el medio ambiente y responsabilidad ambiental	Gestión ambiental y de impactos ambientales en el desarrollo de proyectos, ocupación de suelo, consumo de materiales y recursos naturales, emisiones, vertidos y residuos y conservación de ecosistemas naturales y servicios ecosistémicos. Responsabilidad ambiental, incluyendo la aplicación del marco de riesgos ESG a cada oportunidad de proyecto, apoyo a las estrategias de sostenibilidad de nuestros clientes. Mejora de ecosistemas (remediación y Soluciones Basadas en la Naturaleza). Diseño con criterios de sostenibilidad y enfoques de ciclo de vida; vulnerabilidad, integridad y seguridad estructural de edificios e infraestructuras.
Medidas de gestión	Cumplimiento de la normativa ambiental según política y procedimientos. Sensibilización sobre impactos ambientales en el marco de la organización y del desarrollo de proyectos. Aplicación del marco de riesgos ESG de AECOM Corporación en el proceso GoNoGo de todas las oportunidades. Promoción del desarrollo de negocio e innovación en diseño sostenible y capital natural.
	Alinearnos con las ambiciones de nuestros clientes, aumentando la profundidad y amplitud de nuestros servicios ESG y Sostenibilidad cada año
Objetivo - Integrar el desarrollo sostenible y la resiliencia en	Trabajar con clientes y socios para impulsar la innovación en cambio climático, diseño sostenible, valor social y gobernanza
todo nuestro trabajo	Medir impactos clave como las emisiones de carbono, la resiliencia climática y el valor social en los proyectos de los clientes
	Integrar objetivos de cero neto, resiliencia y valor social en nuestro programa de gestión de cuentas de clientes y en el trabajo por el que licitamos
Progreso y actuaciones destacadas	 Aprovechamos la estrategia de Legados Sostenibles para crear ventajas competitivas e incrementar nuestra oferta de servicios clave. Estamos posicionados para crecer en servicios de asesoría ESG Gestión del talento y conocimiento en áreas de diseño sostenible y capital natural. Aplicación en proyectos. Creación de un equipo a nivel europeo para la promoción de Laboratorios de Capital Natural en el que AECOM España participa. Trabajos en curso para certificaciones de sostenibilidad de proyectos (BREEAM en uso). Green Team: evento de intercambio de esquejes con motivo del Día de la Tierra, apadrinamiento de colmenas ecológicas en el Bardal de Braojos, concurso de reciclaje por el Día Mundial del Reciclaje. Contribuimos al liderazgo de AECOM corporación en el grupo de trabajo de la Iniciativa de Mercados Sostenibles.

Tema material: Gestión de impactos en el medio ambiente y responsabilidad ambiental	Gestión ambiental y de impactos ambientales en el desarrollo de proyectos, ocupación de suelo, consumo de materiales y recursos naturales, emisiones, vertidos y residuos y conservación de ecosistemas naturales y servicios ecosistémicos. Responsabilidad ambiental, incluyendo la aplicación del marco de riesgos ESG a cada oportunidad de proyecto, apoyo a las estrategias de sostenibilidad de nuestros clientes. Mejora de ecosistemas (remediación y Soluciones Basadas en la Naturaleza). Diseño con criterios de sostenibilidad y enfoques de ciclo de vida; vulnerabilidad, integridad y seguridad estructural de edificios e infraestructuras.
	Más allá del cumplimiento y esfuerzos por reducir el consumo de recursos naturales y la generación de residuos resultado de nuestra actividad, nuestros servicios para ayudar a nuestros clientes a minimizar sus impactos ambientales son clave y han sido valorados como excelentes.

Resultados de desempeño*:	FY22	FY21			
Consumo total de agua (m³)*	1.166	897			
Información contextual: El agua consumida proviene de la red municipal de abastecimiento y no existen limitaciones más allá de las restricciones puntuales que pudieran surgir por mantenimiento o situaciones de sequía, de acuerdo a la política de los gestores de la red en cada caso. Las lecturas de agua se solicitan <i>directamente</i> al propietario del edificio donde AECOM España tiene oficinas. No existe otro consumo de agua al tratarse de una actividad de consultoría y no de producción de bienes y consumos. No hay vertidos de aguas residuales significativos.					
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos					
Residuos peligrosos*:	En las oficinas de Madrid y Barcelona contamos con concepequeño productor de residuos. Los residuos peligrosos generados, para lo que contamos con acreditación, sor asociados a una actividad de oficina (fuorescentes, equelectrónicos, tonner, baterías, etc.) y de almacén (trapo absorbentes, ropa protectora contaminada con sustano				

Resultados de desempeño*:	FY22	FY21	
Equipos eléctricos y electrónicos ⁽¹⁾ LER: 160213/160211/200135	2.428 kg	170 kg	
Tubos fluorescentes y otros residuos con mercurio LER: 200121	16 kg	37 kg	
Pilas con mercurio LER: 160603	0 kg	0 kg	
Acumuladores de NI-CD (Mezcla Acum. NI-CD y Pilas) LER: 160602	2 kg	8 kg	
Absorbentes, trapos, papeles, filtros de formol, pvc con hidrocarburos (BCN) LER: 150202	0 kg	0 kg	
Envases de vidrio y plástico de laboratorio (BCN) LER: 150110	44 kg	10 kg	
Líquidos tóxicos, reactivos, soluciones neutras no halogenadas (BCN) LER: 160506 ⁽²⁾	487 kg	90 kg	
Residuos NO Peligrosos*			
Pilas LER: 160604	86 kg	0 kg	
Metales LER: 200140	10 kg	0 kg	
Consumos de materias primas*			
Papel	341 Kg	275 Kg	
Tonner	21 Uds	51 Uds	
Consumo de combustible*			
Diesel	45.885,14 I	41.979,87 l	
Gasolina	1.195,14	1.161,47	
Incumplimientos o sanciones en materia ambiental	O	0	
Emisiones GEI	(ver Sección 7.1.2)		
Número total de casos significativos de incumplimiento de leyes y reglamentos, multas y/o sanciones no monetarias en materia de medio ambiente.	C	0	

Resultados de desempeño*:	FY22	FY21
reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de	Practicamos la separación de re normativa, reutilización de pape materiales reciclables en lo posi para la separación correcta y el etc.	l de impresora, empleo de ble, recordatorios y cartelería

- * Datos referentes a las oficinas de Madrid y Barcelona. El resto de los centros de trabajo representan menos de un 10% del total, por tanto, no se han incluido en los resultados del desempeño por no considerarse material. AECOM
- España no consume gas natural como combustible.

 (1) La diferencia se debe a que hubo un PC refreshment en AECOM generándose gran cantidad de residuos electrónicos debido a la sustitución de un número importante de ordenadores"

 (2) Diferencia debida al aumento de la actividad del laboratorio y el mayor número de determinaciones analíticas
- realizadas





7.1.2 Respuesta al cambio climático y descarbonización

GRI 302-1, 302-4, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4

Un aspecto clave de la estrategia ESG de AECOM Corporación es nuestra respuesta al cambio climático. No solo consideramos las implicaciones de las emisiones sobre el medioambiente, sino que también tenemos en cuenta los enormes impactos que el cambio climático puede tener en todas las comunidades a las que servimos.

El cambio que se debe hacer a nivel mundial está condicionado por los cambios que se realicen a nivel empresa, como se refleja en los objetivos del Acuerdo de París. En este acuerdo se exige la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero para alcanzar las emisiones "Net Zero" antes del año 2050 evitando así los peores impactos del cambio climático.

Uno de los objetivos de AECOM Corporación es descarbonizar nuestra cadena de valor y neutralizar los remanentes mediante la compensación de carbono. Reconocemos la necesidad de cumplir con toda la normativa medioambiental y realizar las inversiones necesarias en sistemas y tecnología para garantizar su cumplimiento. Estamos comprometidos con mejorar nuestra eficiencia energética, como medida para reducir las emisiones de CO₂.

Por ello, en las oficinas de Madrid el 100% de la electricidad suministrada al edificio es con garantía de origen renovable (eólica e hidroeléctrica). También llevamos a cabo una auditoría energética para dar cumplimiento al artículo 8 de la Directiva 2012/27/UE en 2016, actualizada en 2020, a partir de la que se pusieron en marcha medidas como la optimización de la potencia contratada en las oficinas, iluminación eficiente, mejoras en el uso de los equipos de ofimática o la regulación de la climatización.

En AECOM Corporación identificamos numerosos retos y oportunidades resultantes del cambio climático y hemos analizado cómo afectan a nuestra actividad como compañía (sección 4.4.2, Tabla 5).

Tabla 14. Medidas y desempeño para la respuesta al cambio climático

Respuesta al cambio climático y	Respuesta al cambio climático, incluyendo gestión de riesgos y compromisos de reducción y compensación de emisiones. Control de la contribución al cambio climático (emisiones directas e indirectas) y contribución a la descarbonización por parte de nuestros clientes (estrategias y herramientas)
	Cuantificación de emisiones GEI, establecimiento y cumplimiento de objetivos de reducción a nivel AECOM global.

Tema material: Respuesta al cambio climático y descarbonización	Respuesta al cambio climático, incluyendo gestión de riesgos y compromisos de reducción y compensación de emisiones. Control de la contribución al cambio climático (emisiones directas e indirectas) y contribución a la descarbonización por parte de nuestros clientes (estrategias y herramientas)
	Identificación y gestión de riesgos y oportunidades derivadas del cambio climático.
	Empleo de la plataforma de AECOM ScopeX [™] en grandes proyectos con una reducción de al menos el 50% de carbono a través del proceso de diseño.
Objetivo - Integrar el desarrollo sostenible y la resiliencia en todo nuestro trabajo	Integrar objetivos de "Net Zero", resiliencia y valor social en nuestro programa de gestión de cuentas de clientes y en el trabajo por el que licitamos
	Medir impactos clave como las emisiones de carbono, la resiliencia climática y el valor social en los proyectos de nuestros clientes
	Tras alcanzarlo en 2021, mantener el "Net Zero" operativo, a nivel de AECOM Corporación.
Objetivo - Lograr cero emisiones netas de carbono	Progresar hacia la consecución de nuestros objetivos aprobados por la Science-Based Targets Initiative en abril de 2022, y alcanzar las cero emisiones netas para 2040, según el siguiente plan: - Cero emisiones netas a lo largo de la cadena de valor (año base 2018). - reducción a corto plazo del 60% de las emisiones absolutas de Alcance 1, 2 y del 50% de las emisiones absolutas de Alcance 3 (derivadas de la compra de bienes y servicios, bienes de capital y viajes de trabajo) para 2030 (año base 2018). - reducción a largo plazo del 90% del total de emisiones de Alcance 1, 2 y 3 (derivadas de la compra de bienes y servicios, bienes de capital y viajes de trabajo) para 2040 (año base 2018). Crear nuestros propios proyectos de soluciones basadas en la naturaleza para neutralizar el 10% de emisiones restantes, llegando
	naturaleza para neutralizar el 10% de emisiones restantes, llegando así a las cero emisiones netas en 2040
Progreso y actuaciones destacadas	Contribución a los objetivos de descarbonización de AECOM corporación: - Avance de la iniciativa de AECOM Corporación ScopeX [™] - Consecución del cero neto operacional el FY21 - Establecimiento de objetivos de cero emisiones a través de la iniciativa <i>Science Based Targets</i> (SBTi), siendo una de las primeras compañías globales en hacerlo - Implementación de nuestra iniciativa de Viajes con Propósito



Resultados de desempeño *:	FY22	FY21	Comentarios
Valor bruto de emisiones directas de GEI (Alcance 1) (tCO₂eq)	120 (España)	112 (España)	Flota de vehículos exclusivamente. Variación anual en España posiblemente debida al aumento de los desplazamientos en coche por el aumento de la plantilla y mayor número de proyectos de campo.
Valor bruto de emisiones directas de GEI (Alcance 2) (tCO₂eq)	Market-based: - Madrid: 0 - Barcelona: 10,47 Location-based: - España (Madrid +Barcelona): 61,6	Market-based: - Madrid: 0 - Barcelona: 6,11 Location-based: - España (Madrid +Barcelona): 43,7	La electricidad contratada por el propietario (COLONIAL) en Madrid proviene en un 100% de energías renovables con garantía de origen (Iberdrola y CEPSA) y en Barcelona en un 27% (Endesa), aunque en este caso no es posible identificar qué parte cuenta con garantía de origen. El Factor de Emisión utilizado para las emisiones marketbased publicado por MITECO para Iberdrola, CEPSA y Endesa con garantía de origen 100% renovable es 0, y sin garantía de origen para Endesa es 0,258. El Factor de Emisión empleado para las emisiones location-based publicado por REE para el mix energético español en 2022 es 0,16 y 0,14 en 2021.
Valor bruto de emisiones directas de GEI (Alcance 3) (tCO ₂ eq)		No calculado en España	a
Reducción de emisiones GEI como consecuencia directa de iniciativas de reducción	Reconociendo que la mayoría de nuestras emisiones se encuentran en nuestra cadena de suministro, nos estamos comprometiendo con nuestros proveedores más importantes para comprender sus hojas de ruta de descarbonización		Medidas para reducir las emisiones en oficina: - Cambio a luces LED programada para FY23

Resultados de desempeño *:	FY22	FY21	Comentarios
	y realizar un seguimiento del progreso con respecto a nuestro objetivo de reducir aún más las emisiones de la cadena de suministro. Nuestra Política de Compra Sostenible garantiza que la reducción de emisiones sea una parte clave de nuestros procesos de incorporación de proveedores y otros procesos de adquisición. También estamos desarrollando iniciativas específicas dirigidas a nuestro negocio de gestión de la construcción, que incluyen el trabajo tanto con clientes como con proveedores. Para los viajes de negocios, estamos implementando nuestra guía Viaje con Propósito, enfocada al uso de las herramientas digitales frente a los viajes (de negocios y desplazamientos), y priorizando los modos de viaje sostenibles (por ejemplo, caminar, andar en bicicleta, transporte público y vehículos de cero emisiones) en los casos en los que sea necesario viajar.		Campaña del Green Team sobre eficiencia energética Estudio de temperaturas en la oficina programado para FY23 Cartelería y concienciación en la oficina
Consumo total de electricidad (MWh)	385 (Madrid+Barcelona)/ 344,4 (Madrid) 40,6 (Barcelona)	312 (Madrid+Barcelona)/ 288,3 (Madrid) 23,7 (Barcelona)	Incremento asociado al mayor número de empleados
Consumo total de calefacción (MWh)	En España la calefacción es eléctrica		No existe una diferenciación en los registros de control de consumos que nos permita separar el consumo de electricidad en calefacción
Información sobre metodologías de cálculo:	La metodología de cálculo es la misma para AECOM Corporación que para AECOM España al utilizar los dos la plataforma Figbytes para el cálculo de las emisiones GEI. Para Alcance 2 se emplean los factores de emisión publicados por MITECO y REE para la distribuidora y el mix energético español.		
Gases incluidos en el cálculo de emisiones de GEI	CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O, HFCs (Alcance 1) CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O (Alcances 2 y 3 y reducción de emisiones)		En los cálculos para AECOM España solo se incluye dentro del Alcance 2 el consumo de energía eléctrica
Año base para el cálculo de emisiones de GEI (Alcance 1) y justificación	FY2018 - En 2019, AECOM Corporación presentó sus primeros objetivos de reducción de emisiones a la Iniciativa <i>Science Based Targets</i> (SBTi) para su verificación. En el momento de la presentación, el ejercicio fiscal 2018 era el inventario de GEI más reciente preparado por AECOM Corporación. Como el ejercicio fiscal 2018 se considera un año operativo típico y fue anterior a la pandemia de COVID19, AECOM Corporación ha continuado considerando el		



Resultados de desempeño *:	FY22	FY21	Comentarios
	año fiscal 2018 como año de referencia. Junto con la presentación de objetivos actualizados SBTi para su verificación por este organismo a principios de 2022 (actualmente ya verificados), AECOM Corporación incluyó un inventario de referencia actualizado del FY2018 para tener en cuenta ajustes y cambios en la metodología de cálculo (ver siguiente apartado).		
Emisiones en el año base para el cálculo de emisiones de GEI (AECOM Corporación)	2	33.718 tCO₂eq (Alcance 104.307 tCO₂eq (Alcance 2,898,664 tCO₂eq (Alcance	2)
Contexto de cualquier cambio significativo que haya dado lugar a nuevos cálculos en el año base para el cálculo de emisiones de GEI (AECOM Corporación)	Alcance 1: Datos de entrada actualizados para los vehículos de la flota de la región de las Américas, lo que resulta en un aumento de las emisiones. Alcance 2: Ajuste a los datos estimados de gas natural para reflejar la metodología consistente aplicada en el FY20 y años posteriores Alcance 3: Las emisiones del año base para bienes y servicios comprados, bienes de capital y viajes de negocios en la presentación original del objetivo SBTi se basaron en una evaluación de emisiones utilizando la herramienta de GHG Protocol/Quantis Scope 3. Posteriormente, AECOM Corporación ha contratado la solución Trucost ESG Analysis de S&P Global para recalcular las emisiones de referencia y las emisiones anuales subsecuentes para estas categorías.		
Fuente de los factores de emisión y las tasas del potencial de calentamiento global (PCG) utilizadas o una referencia a la fuente del PCG (Alcances 1, 2 y 3).	Alcances 1 y 2: Los factores de emisión se derivan de la Base de Datos de Factores de Emisión (EFDB) de FigBytes, plataforma reconocida para el cálculo de GEI de organizaciones. El proceso general para la selección y aplicación del factor de emisión se detalla en el documento de Gestión del Factor de Emisión de FigBytes. AECOM Corporación elige cada año utilizar los factores de emisión más actualizados en EFDB de FigBytes. El factor de emisión (EF) utilizado en la ecuación abarca atributos y variables conocidos (por ejemplo, el poder calorífico de los combustibles, las incertidumbres, etc.) según corresponda para la fuente especificada. FigBytes aplica el potencial de calentamiento global (GWP) más reciente a los cálculos de emisiones. Alcance 3: Base de datos de factores de emisión de Trucost. Los factores de emisión específicos del sector y del proveedor se aplican según disponibilidad y según proceda		
Enfoque de reporte de emisiones	Control operacional		
Estándares, metodologías, suposiciones y/o herramientas de cálculo utilizados para emisiones directas de GEI (Alcances 1, 2 y 3).	de refrigerantes para el Al proveedores para el Alcan referentes al uso de comb consumo de energía elécti Alcance 3: Trucost de S&F	latos de actividad proporc sustibles de fuentes estaci cance 1 y consumo de en- ce 2) En AECOM España ustible de fuentes móviles rica suministrada por prov P Global se utiliza para bie	ionados por AECOM onarias y móviles y consumo ergía suministrada por se utilizan los datos

Resultados de desempeño *:	FY22	FY21	Comentarios
	función de los datos de gasto de toda la empresa AECOM global (en dólares estadounidenses). En AECOM España no hay un análisis específico del Alcance 3 incluyéndose en el cálculo general realizado para AECOM Global		
Estándares, metodologías, supuestos o herramientas de cálculo utilizados para el consumo energético dentro de la organización.	utilizando el área de oficina		las estimaciones se calculan
Fuente de factores de conversión utilizados para el cálculo de consumo energético dentro de la organización.	Factores de conversión es	tándar	
Reducción de consumo energético como consecuencia de iniciativas de eficiencia	•	nte, mejoras en el uso de l	potencia contratada en las los equipos de ofimática o la

^{*} Los datos presentados corresponden sólo a las oficinas de Madrid y Barcelona. El resto de los centros de trabajo representan menos de un 10% del total, por tanto, no se han incluido en los resultados del desempeño





7.2Impacto social

En AECOM Corporación creemos que las infraestructuras y las instalaciones energéticas e industriales tienen el poder de cambiar y elevar comunidades y mejorar la vida de las personas. En la implementación de nuestra estrategia de Legados Sostenibles hemos identificado acciones para apoyar este cambio. Queremos aportar por el valor social a través de nuestra empresa, capacitando al personal y realizando proyectos que mejoren proactivamente los resultados de valor social para las personas, las comunidades y la sociedad en general. Por eso, participamos en proyectos estratégicos para la comunidad (infraestructuras de transporte, industriales, energéticas y de edificación) con impacto positivo. Además, somos conscientes de que las personas son nuestro principal activo, ya que el futuro de la compañía depende en gran medida del compromiso y el trabajo de nuestros empleados.

7.2.1 Impacto, valor social y participación en comunidades

GRI 2-27, 203-1, 203-2, 411-1, 412-1, 413-1

El impacto derivado de los proyectos está relacionado con la magnitud del mismo. Participamos en un amplio espectro de proyectos, de los cuales muchos son a gran escala. Somos conscientes de que las acciones que realizamos pueden afectar a una gran cantidad de personas. Por eso cuidamos nuestros diseños, buscando infraestructuras modernas, sostenibles y confiables que puedan satisfacer las crecientes aspiraciones de las comunidades que se verán afectadas.

AECOM Corporación aplica políticas de respeto por los Derechos Humanos y para evitar el tráfico de personas y la esclavitud moderna que son de obligado cumplimiento para todos los empleados de la empresa a nivel global.

AECOM Corporación es una empresa mundial, y las leyes difieren entre las diversas ubicaciones en las cuales desempeñamos actividades comerciales. Donde sea que nos encontremos, debemos conocer y cumplir con las leyes y reglamentos que se aplican a nuestro negocio y los países en los que trabajamos. Muchos de nuestros clientes tienen también sus propios Códigos de conducta y pueden solicitar que los respetemos como parte de nuestro trabajo.

El objetivo de nuestra estrategia de Legados Sostenibles es, entre otros, garantizar que el trabajo que hacemos en asociación con nuestros clientes deje un impacto positivo y duradero para las comunidades y nuestro planeta. Para lograr esto,

debemos evaluar el riesgo ESG de los proyectos potenciales durante nuestros procesos formales de "Go/No Go" (fase de evaluación de la participación de AECOM España en licitaciones, proyectos y otras actividades empresariales).

Este proceso nos da la orientación para identificar proyectos con un riesgo ESG elevado o alto en la etapa Go/No Go. El proceso de riesgo ESG respalda la toma de decisiones y el desarrollo de medidas de mitigación adecuadas.

Además, con la plataforma digital <u>Plan Engage</u> buscamos crear un canal de participación de las comunidades potencialmente afectadas por los proyectos que diseñamos. Esta plataforma, aparte de agilizar la documentación ambiental, permite la participación de las partes interesadas durante el proceso de evaluación ambiental mediante la presentación de información altamente técnica en un formato comprensible a nivel usuario. Gracias a ello, se aceleran las revisiones públicas de proyectos de infraestructura que pueden conducir a mejores resultados para todas las partes.

Como centro de diseño disponemos de herramientas de desarrollo propio a la vanguardia de la tecnología para apoyar el desarrollo de proyectos que integren la sostenibilidad desde su origen. Es el caso de RailEST (una nueva herramienta de simulación de líneas ferroviarias) o de AECOMzero (herramienta de optimización para edificios de alta eficiencia y bajo carbono), que se enmarcan dentro de ScopeXtm, el flujo de trabajo desarrollado por AECOM Corporación para minimizar el impacto en carbono de todos nuestros proyectos.

La implicación comunitaria es la base del programa de **Responsabilidad Social Corporativa** al que se le da forma a través de los grupos de RSC y Green Team de AECOM España. Nuestra empresa y empleados tienen una larga historia contribuyendo a la sociedad y al medioambiente dando apoyo a obras y actividades altruistas en los lugares en los que llevamos a cabo nuestro trabajo y en los que vivimos, especialmente si son entornos menos favorecidos. Entre las actividades en las que colaboramos a nivel nacional:

El Fanal – La Cañada Real. Proyecto solidario de acondicionamiento de las instalaciones de la Asociación sin ánimo de lucro El Fanal, situada en la Cañada Real de Madrid. El objetivo de esta asociación es el desarrollo personal y social de familias en riesgo de exclusión social. Desde 2018, la plantilla voluntaria de los profesionales de AECOM España ha liderado el proyecto de arquitectura, diseño de interiores y construcción para esta comunidad en las afueras de la ciudad. El equipo de diseño buscó una adecuación inspiradora y acogedora del espacio de trabajo de los niños,



mediante la combinación del diseño de los espacios interiores y el uso de diferentes materiales. Se han celebrado además conciertos solidarios o concursos artísticos para levantar financiación y conseguir materiales para las obras.

- Molar II El equipo RSC de AECOM España colaboró con el Colegio de Odontólogos para la habilitación de un espacio en la fábrica de muebles de la Asociación del Fanal, el diseño, la elección y búsqueda de materiales y mobiliario, dando soporte en la fase de ejecución del mismo.
- Comunidades: Regalos de navidad, clases de idiomas para niños, trabajos en asilos, carreras solidarias o ferias de comida o actividades de reforestación o limpieza de entornos naturales - son algunos ejemplos de cómo apoyamos a los más necesitados. Nuestra implicación activa con las comunidades nos abre la mente a los retos del mundo.
- Bancos de sangre: Los empleados de AECOM España son donantes activos de sangre. Nuestras oficinas europeas organizan extracciones de sangre de manera habitual con la esperanza de poder salvar vidas.
- Miel ecológica: AECOM España, a través de la iniciativa del Green Team, ha apadrinado cinco colmenas de apicultura ecológica en el Bardal de Braojos de la Sierra, con el objetivo de promover la conservación de las abejas y su entorno. Además, se están organizando visitas para los empleados y sus familias para que así conozcan de primera mano la labor de los apicultores y el importante papel de las abejas en el medio ambiente.



Aparte de estas acciones, AECOM España no realiza patrocinios como tal.

Más allá de nuestras acciones RSC y Green Team, en AECOM España somos conscientes del valor generado para la sociedad en lo que respecta a las oportunidades de divulgación e intercambio de conocimiento que generamos a nivel comunitario. Valoramos la formación no solo como herramienta para fomentar el desarrollo de nuestros profesionales sino también como herramienta de progreso social. Porque todos los recursos que empleamos en formar a nuestros

profesionales son recursos que retornan a una sociedad más formada y capacitada. En especial, con respecto a las comunidades locales, el crecimiento de AECOM España supone un impacto directo positivo sobre el empleo local, con contrataciones de personal y servicios en el entorno de todas nuestras oficinas, incluidos los que tenemos contratados con Centros Especiales de Empleo que fomentan la inclusión laboral de personas con discapacidad de la zona, así como un impacto indirecto, con socios y proveedores de carácter local en los proyectos que llevamos a cabo.

Tabla 15. Medidas y desempeño para el impacto social en comunidades

Tema material: Impacto y participación en comunidades	Impacto social derivado de la ejecución de los proyectos desarrollados y participación de la sociedad en los proyectos (herramienta Plan Engage) y en las comunidades locales. Soporte a la economía y capacidades locales en la cadena de valor y mejora del bienestar a través de nuestros valores		
Medidas de gestión	Cumplimiento de la normativa en materia social según política y procedimientos. Sensibilización sobre impacto social en el marco de la organización y del desarrollo de proyectos. Identificación de oportunidades para la creación de valor social Cumplimiento del programa RSC		
Objetivo – Mejorar los resultados sociales	Ofrecer valor social a través de nuestro negocio, empoderando al personal y entregando proyectos que mejoren proactivamente los resultados de valor social para los individuos, las comunidades y la sociedad en general		
Tesuitaguos sociales	Realizar inversiones comunitarias estratégicas que tengan un impacto positivo en los clientes y la sociedad, incluso a través de oportunidades de inversión comunitaria impulsadas por los empleados		
Objetivo - Integrar el desarrollo	Trabajar con clientes y socios para impulsar la innovación en cambio climático, diseño sostenible, valor social y gobernanza		
sostenible y la resiliencia en todo nuestro trabajo	Medir impactos clave como las emisiones de carbono, la resiliencia climática y el valor social en los proyectos de los clientes.		
Progreso y actuaciones destacadas	Contribución a los objetivos de AECOM corporación: - Avance en la implementación de nuestra política global de creación de valor social - Desarrollo de estrategias de sostenibilidad con impacto en capital social, - Contribución a la implementación de herramientas de participación de la comunidad en proyectos, como el Plan Engage de AECOM Corporación.		
Resultados de desempeño:	FY22 FY21		
Número total de casos identificados de violaciones de los derechos de los pueblos	Todas las oportunidades son evaluadas mediante nuestro proceso GoNoGo, enfrentándolas con nuestra matriz de riesgos ESG	Todas las oportunidades son evaluadas mediante nuestro proceso GoNoGo, enfrentándolas con nuestra matriz de riesgos ESG	



Tema material: Impacto y participación en comunidades	Impacto social derivado de la ejecución de los proyectos desarrollados y participación de la sociedad en los proyectos (herramienta Plan Engage) y en las comunidades locales. Soporte a la economía y capacidades locales en la cadena de valor y mejora del bienestar a través de nuestros valores		
indígenas durante el periodo objeto del informe	y el procedimiento de evaluación de riesgos. Las oportunidades que acaban convirtiéndose en operaciones han pasado por dicha evaluación, y si han sido aprobadas es que no existen riesgos relacionados con la violación de derechos de los pueblos indígenas (0)	y el procedimiento de evaluación de riesgos. Las oportunidades que acaban convirtiéndose en operaciones han pasado por dicha evaluación, y si han sido aprobadas es que no existen riesgos relacionados con la violación de los derechos de los pueblos indígenas (0)	
Número total y porcentaje de las operaciones sometidas a evaluaciones de derechos humanos o evaluaciones del impacto en los derechos humanos por país.	Todas las oportunidades son evaluadas mediante nuestro proceso GoNoGo, enfrentándolas con nuestra matriz de riesgos ESG y el procedimiento de evaluación de riesgos. Las oportunidades que acaban convittiéndose en		
Número total de horas dedicadas a la formación en políticas o procedimientos sobre derechos humanos y aspectos de los derechos humanos relevantes para las operacione	 1 hora por empleado (100% de los empleados) - Formación (AECOM University): Annual Code of Conduct training (50 min) Documentación de AECOM al respecto: Code of Conduct Human Rights Statement Anti-human trafficking/ modern slavery Policy Employee Handbook 		





7.2.2 Seguridad, salud y bienestar

GRI 401-2, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10, 416-1, 416-2

En el núcleo de nuestros valores corporativos está la protección de nuestra gente y el fomento de una Cultura de Cuidado que promueva el bienestar de nuestros empleados, contratistas y socios comerciales. Protegemos a nuestra gente, nuestros proyectos y nuestra reputación esforzándonos por conseguir que los empleados no sufran ningún tipo de lesión o enfermedad, al tiempo que realizamos nuestro trabajo de forma responsable y sostenible.

Para asegurarnos del cumplimiento de nuestras políticas y procedimientos en la materia, evaluamos los riesgos y producimos planes detallados para controlarlos durante el diseño, planificación y ejecución del trabajo. Existe además un equipo de apoyo especializado en materia de seguridad y salud laboral, que interviene a nivel corporativo y a nivel de proyecto.

Aseguramos que todos los empleados vengan a trabajar cada día aptos y en condiciones para no ponerse en riesgo a sí mismos y a otros. Premiamos su excelencia y sus buenas prácticas en la materia. Además, animamos a todos los empleados a involucrarse en ayudar a controlar los posibles riesgos a los que estamos expuestos, entre ellos la elevada carga mental y exigencia que requiere el desarrollo de los proyectos en los que participamos. Toda la plantilla recibe formación en seguridad y salud laboral, con cursos obligatorios y específicos según su campo de trabajo.

<u>Safety for Life</u> es el programa interno integral de AECOM Corporación que impulsa a nuestros empleados hacia el compromiso de la empresa de lograr cero lesiones y/o enfermedades relacionadas con el trabajo; prevenir daños a la propiedad y al medio ambiente; y mantener un lugar de trabajo sostenible y respetuoso con el medio ambiente. Incluida en este programa, nuestra Cultura del Cuidado establece la expectativa de que cada empleado, contratista y socio comercial asuma la responsabilidad personal de mantener la seguridad de sus compañeros y de otras personas relacionadas con nuestro trabajo.

La seguridad requiere atención y un esfuerzo continuo. Utilizamos herramientas como IndustrySafe y Lifeguard, que permiten a los empleados informar de las observaciones, incidentes, inspecciones o acciones correctivas relacionadas con la seguridad en el marco de la organización y en el desarrollo de proyectos. Estas herramientas permiten que al registrarse riesgos in situ, se pueda actuar sobre ellos antes de que puedan afectar a alguien. Además, los conocimientos obtenidos de

nuestro análisis constituyen la base para modificar comportamientos, mejorar los programas de seguridad, la comunicación y la formación en materia de seguridad.

tener un impacto positivo, transformar la sociedad y hacer del mundo un sitio mejor. COLABORACIÓN EFECTIVA APTITUD PARA EL TRABAJO COMPROMISO Los Managers liderarán la seguridad Todo el equipo trabeja unido para crear Todos los empleados vienen a trabajar cada dia aptos y en condiciones para no continuamente, demostrando su un ambiente de trabajo seguro ompromiso con los estándares más altos ponerse en riesgo a sí mismos o a otros PARTICIPACIÓN INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Se anima a todos los empleados a Investigamos los incidentes y cuasi involuctarse en ayudar a controlar los accidentes para entender las causas raiz riesgos a los que estamos expuestos y actuar para prevenir la recurrencia. ORIENTACIÓN Y FORMACIÓN PRESUPUESTO + PERSONAL DE SEGURIDAD Se premia a los empleados por la excelencia en seguridad y se comparter las buenas prácticas. La gestión de la SSM se presupuesta en todo proyecto. El personal de SSM está totalmente LA BUENA PRÁCTICA DEL RECONOCIMIENTO PRE PLANIFICACIÓN Se premia a los empleados por la excelencia en Evaluamos los riesgos y producimos planes detaltados para controlarlos durante el diseño. seguridad y se comparten las buenas prácticas.

La Seguridad es fundamental para el objetivo de AECOM:

También nos comprometemos a fomentar el bienestar físico y mental de nuestros trabajadores. Ofrecemos un paquete de prestaciones completo y competitivo que favorece la salud y el bienestar económico de nuestra plantilla. Algunas de las prestaciones comunes ofrecidas a nuestros empleados son seguro médico, de accidentes, acceso a un plan de retribución flexible, a planes de previsión social empresarial y a cuentas de ahorro para la salud.

planificación y ejecución de trabajos

Además, proporcionamos a nuestros empleados herramientas para gestionar su bienestar físico, mental y financiero (por ejemplo, ComPsych), más allá de mantener y mejorar en lo posible lo establecido para permisos legales. De hecho, nuestro programa Be Well incluye:

 Servicio de nutrición con una nutricionista colaboradora para todos aquellos que ya están siguiendo un tratamiento o necesitan acudir por sufrir algún tipo de patología, intolerancia, alergia, etc. Los objetivos de este programa es la mejora de las patologías o problemas relacionados con la alimentación, incrementar la autoestima a través del bienestar físico y entender la importancia de una adecuada alimentación.



- Servicio de fisioterapia. Consultas personalizadas de fisioterapia realizadas en la sala médica que dispone la oficina de Madrid y en un centro de fisioterapia en Barcelona.
- Campañas de salud: *Ebook* nutricional e iniciativas deportivas (retos AECOM *Steppers* lanzados de forma periódica, carreras virtuales y otras).
- Salud mental y emocional: recursos para fomentar el bienestar emocional y mental, Programa de Asistencia al Empleado, e itinerarios formativos en la plataforma interna de formación corporativa AECOM *University*.
- Zumo de naranja en máquinas de vending y reparto de fruta: para mejorar los hábitos alimenticios de los empleados, que se añaden al trabajo especializado e individualizado de la nutricionista.

Por último, durante el ejercicio 2022 se ha creado a nivel AECOM Corporación y en particular para la zona de Europa occidental, incluida España, una red de Aliados en Salud Mental compuesta por personas de la plantilla voluntarias a las que se ha proporcionado formación específica para cuidar y servir de apoyo a los compañeros en cuestiones de bienestar emocional.

Tabla 16. Medidas y desempeño en seguridad, salud y bienestar

Tema material: Seguridad, salud y bienestar	Seguridad, salud y bienestar y respuesta COVID. Fomento del bienestar (iniciativa Be Well), incluyendo la planificación y las políticas de flexibilidad horaria. Política, procedimientos, formación, herramientas y recursos en materia de seguridad y salud ocupacional	
Medidas de gestión	Cumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud laboral según política y procedimientos. Sensibilización sobre impactos en esta materia en el marco de la organización y del desarrollo de proyectos.	
Objetivo - Mejorar los resultados sociales	Ofrecer valor social a través de nuestro negocio, empoderando al personal y entregando proyectos que mejoren proactivamente los resultados de valor social para los individuos, las comunidades y la sociedad en general	
Objetivo - Mejorar la gobernanza	Garantizar un fuerte compromiso de los empleados a través del cumplimiento del 100% de los programas de capacitación específicos de ética, cumplimiento, seguridad y ESG requeridos	
Progreso y actuaciones destacadas	Más allá del cumplimiento normativo, hemos desarrollado e implementado acciones dentro del programa Be Well, galardonado con los siguientes premios: - Empresa saludable 2020 (Categoria Healthy Body) - Mi empresa es saludable 2019 (Categoría Nutrición) Entre los beneficios ofrecidos a los empleados destacan:	

Tema material: Seguridad, salud y bienestar	Seguridad, salud y bienestar y respuesta COVID. Fomento del bienestar (iniciativa Be Well), incluyendo la planificación y las políticas de flexibilidad horaria. Política, procedimientos, formación, herramientas y recursos en materia de seguridad y salud ocupacional	
	 Programa de asistencia al empleado (servicio de asistencia psicológica, financiera, legal, etc) Servicio de fisioterapia Servicio de nutrición Webinars sobre salud mental Campañas periódicas de salud Promoción de los hábitos de vida saludables (inscripciones en carreras, fomento del deporte en equipo, etc) Red de Mental Health Allies (personal con formación en primeros auxilios psicológicos) 	

Resultados de desempeño:	FY22	FY21
Enfoque para la prevención y mitigación de impactos negativos significativos para la seguridad y salud en el trabajo	Profundamente arraigada en nuestro Sistema de Gestión de Seguridad, Salud y Medio Ambiente, la "cultura del cuidado – Culture of Caring" de AECOM Corporación establece las directrices para que cada empleado, contratista y socio comercial asuma la responsabilidad personal de mantener seguros a nuestros colegas y otras personas asociadas con nuestro trabajo. Ya estemos ubicados en el sitio de un proyecto, en la oficina o en el hogar, adoptamos la seguridad, salud y sostenibilidad como una opción de estilo de vida al mantener procedimientos y comportamientos de seguridad esenciales dondequiera que vayamos.	
Cómo facilitamos el acceso de los trabajadores a servicios médicos y de cuidado de la salud no relacionados con el trabajo, y su alcance.		
Programas voluntarios de fomento de la salud ofrecidos a los trabajadores para hacer frente a riesgos importantes para la salud no relacionados con el trabajo y cómo se facilita su acceso.	a salud ofrecidos a los ajadores para hacer frente a gos importantes para la salud elacionados con el trabajo y saludable en las oficinas) e iniciativas asociadas a fomentar la mental de los empleados (charlas sobre salud mental, asistentes de primeros auxilios en salud mental, Mental Moments). Además, existe un programa de asistencia al em	
Procesos de participación y consulta de los trabajadores para el desarrollo, la aplicación y la evaluación del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo, así como de los procesos	sulta de los trabajadores para participación y evaluación en SHE: - Comités de SHE (delegados de prevención) - Plataformas de reportes de observaciones de incidence SHE (Lifeguard e Industry Safe)	



Resultados de desempeño:	FY22	FY21
de comunicación de información relevante sobre salud y seguridad en el trabajo.	 Dirección de email (seguridad y en plataforma de formación de SHE Auditorías internas (Plan anual o Auditorías externas (Alcumus) 	(AECOM University)
Comité formal trabajador-empresa de salud y seguridad, descripción de sus responsabilidades, frecuencia de reuniones, autoridad de toma de decisiones y si los trabajadores están representados en dicho comité.	 Existe un Comité de SHE. Se realizan reuniones trimestrales entre los representantes de los trabajadores y los representantes de la empresa (delegados de prevención). Las funciones y responsabilidades son las siguientes: Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva: promoviendo y fomentando la cooperación de los trabajadores; opinando sobre las materias de consulta obligatoria para el empresario; vigilando y controlando el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales. Colaborar con el técnico de prevención y opcionalmente acompañarlo en sus visitas, comunicando toda la información que sea de interés en materia preventiva. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes. Representar y defender a los trabajadores en materia de seguridad y salud. 	
Número y tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral (para todos los empleados).	0	0
Número y tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (baja laboral) (sin incluir fallecimientos) (para todos los empleados)*	Lost Work Case Rate/LWCR (OHSA)= (Número de accidentes con baja laboral * 200.000) / (número total de horas trabajadas al año) Numero: 1 accidente Tasa:0,19	Lost Work Case Rate/LWCR (OHSA)= (Número de accidentes con baja laboral * 200.000) / (número total de horas trabajadas) Numero: 1 accidente Tasa: 0,21
	Índice de frecuencia/IF= (número de accidentes con baja	Índice de frecuencia/IF= (número de accidentes con baja laboral*1.000.000) /

Resultados de desempeño:	FY22	FY21
	laboral*1.000.000) / (número total de horas trabajadas al año)	(número total de horas trabajadas al año)
	Numero: 1 accidente Tasa AECOM España: 0,97	Numero: 1 accidente Tasa AECOM España:1,06
	Tasa hombres: 1,53 Tasa mujeres: 0	Tasa hombres: 1,69 Tasa mujeres: 0
Número y tasa de lesiones por accidente laboral registrables (para todos los empleados)*	Total Recordable Incident Rate/TRIR= (número total de accidentes*200.000/ (número total de horas trabajadas al año) Numero: 2 Tasa AECOM España:0,39 Tasa hombres: 0,61 Tasa mujeres: 0	Total Recordable Incident Rate/TRIR= (número total de accidentes*200.000/ (número total de horas trabajadas al año) Numero: 2 Tasa AECOM España: 0,42 Tasa hombres: 0,67 Tasa mujeres: 0
Número total de días de baja laboral (para todos los empleados)	Severity Rate/SR= (número total de días de baja laboral*200.000) / (número total de horas trabajadas al año) Numero: 27 días Tasa AECOM España:5,23 Tasa hombres: 8,26 Tasa mujeres: 0	Severity Rate/SR= (número total de días de baja laboral*200.000) / (número total de horas trabajadas al año) Numero: 2 días Tasa AECOM España:0,85 Tasa hombres: 1,35
*	Índice de gravedad/IG= (número total de días de baja laboral*1.000) / (número total de horas trabajadas al año) Numero: 27 días Tasa AECOM España:0,026 Tasa hombres: 0,041 Tasa mujeres:0	Índice de gravedad/IG= (número total de días de baja laboral*1.000) / (número total de horas trabajadas al año) Numero: 2 días Tasa AECOM España:0,002 Tasa hombres: 0,003 Tasa mujeres: 0
Principales tipos de lesiones por accidente laboral (para todos los empleados).	Debido al bajo número de accidentes laborales registrados no se puede establecer una tendencia en el tipo de lesiones derivadas de estos accidentes	
Número de horas trabajadas (para todos los empleados).	1.032.192	946.176



Resultados de desempeño:	FY22	FY21
Número de horas de absentismo (correspondientes a días de enfermedad no planificadas)	63.519	No disponible
Peligros laborales que presentan un riesgo de lesión por accidente laboral con grandes consecuencias.	Accidentes de tráfico, exposición a sustancias peligrosas, tropiezos, caídas y resbalones	
Cómo se determinan los peligros laborales que presentan un riesgo de lesión por accidente laboral con grandes consecuencias.	 Mediante Evaluaciones de Riesgo del puesto de trabajo. Todos los empleados de AECOM España tienen definido un puesto de trabajo en el que se incluye todas las actividades que realizan, los riesgos y medidas de control para eliminarlos / minimizarlos. Mediante Planes de seguridad, salud y medioambiente específicos (SHE Plan) del lugar de trabajo (trabajos de obra y oficina). En todos los proyectos y oficinas de AECOM España hay definido un SHE Plan específico en el que se detallan todas las tareas a realizar asociadas a ese proyecto/ oficina, evaluándose los riesgos implícitos y estableciendo determinadas medidas de control para eliminarlos/ minimizarlos. 	
Cuáles de estos peligros han provocado o contribuido a provocar lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias.	Ninguno	
Medidas tomadas o proyectadas para eliminar los peligros laborales que presentan un riesgo de lesión por accidente laboral con grandes consecuencias y minimizar riesgos mediante la jerarquía de control.	Formación específica sobre riesgos químicos para todo el porcenal involverado en estas energiciones.	
Indicar si las tasas de lesiones por accidente laboral se han calculado por cada 200.000 o 1.000.000 horas trabajadas.		
Indicar si se ha excluido a algún trabajador en las tasas de lesiones por accidente laboral, incluido el tipo trabajador y el motivo para la exclusión.	Se han excluido los accidentes in itinere y los Non Work Relate (OSHA)	
Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral (para todos los empleados).	0	0

Resultados de desempeño:	FY22	FY21
Número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables (para todos los empleados).	Sin registros	
Principales tipos de dolencias y enfermedades laborales (para todos los empleados).	Sin registros	
Peligros laborales que presentan un riesgo de dolencia o enfermedad.	Exposición a compuestos químicos	
Cómo se determinan los peligros laborales que presentan un riesgo de dolencia o enfermedad.	Mediante evaluaciones de riesgos específicas tanto del puesto d trabajo como de las tareas específicas de un trabajo concreto	
Cuáles de estos peligros han provocado o contribuido a provocar dolencias y enfermedades laborales.	Ninguno	
Medidas tomadas o proyectadas para eliminar los peligros laborales que presentan un riesgo de dolencia o enfermedad y minimizar los riesgos mediante la jerarquía de control.	 Campañas de concienciación sobre los riesgos asociados a cada trabajo Objetivos de reportes de observaciones para aumentar la Cultura de seguridad y el compromiso de todos los empleados Mediciones para el control de la atmósfera de trabajo Formación específica sobre riesgos y medidas de control asociadas 	
Indicar si se ha excluido a algún trabajador en los peligros laborales que presentan un riesgo de dolencia o enfermedad.	o No	
Información contextual necesaria para comprender cómo se han recopilado los datos sobre dolencias y enfermedades laborales, así como cualquier estándar, metodología o supuesto usado.	Se realizan Reconocimientos médicos obligatorios para los puestos en los que pueden darse posibilidades de padecer enfermedades profesionales a largo plazo. En estos reconocimientos médicos se evalúa la aptitud para el puesto de trabajo basado en una evaluación de riesgos específica. Se analiza el posible efecto sobre la salud derivada de la exposición a determinados riesgos que pueden generar enfermedades o dolencias a largo plazo	

^{*} Todos los accidentes los han sufrido hombres





7.2.3 Personas. Thrive with AECOM

GRI 2-7, 2-8, 2-19, 2-20, 2-30, 401-1, 401-2, 404-2, 404-3, 405-1, 405-2, 406-1, 412-2

Personas empleadas en el centro

En AECOM Corporación creemos que la diversidad de nuestros proyectos es un reflejo de la diversidad de nuestro equipo de personas, sin duda el activo más importante que tenemos. Por esta razón, **situamos a nuestros empleados en el centro** y nos seguimos esforzando cada día por mantener nuestros valores básicos de Equidad, Diversidad e Inclusión, dentro y fuera de la organización, así como aumentando la participación de la mujer, fomentando el desarrollo profesional, la conciliación entre la vida profesional y personal, y una cultura de seguridad, salud y bienestar, en el que cada persona pueda alcanzar su máximo potencial y ser la mejor versión de sí misma en el trabajo. Nuestro objetivo es garantizar que AECOM España siga siendo un lugar en el que nuestro talento prospere, a la vez que continuemos creciendo de forma sostenible.

- Equidad: permitimos la igualdad de acceso y oportunidades para todos.
 Reconocemos que no todos partimos del mismo lugar y que existen ventajas y barreras. Nuestro objetivo es corregir el desequilibrio, garantizando que todos tengan acceso a las mismas oportunidades de desarrollo profesional, avance en la carrera y oportunidades de negocio.
- Diversidad: reunimos una multitud de voces y perspectivas. Nos esforzamos por ser tan únicos como las comunidades a las que servimos. La diversidad de ideas, perspectivas y orígenes es fundamental para el éxito empresarial. Las formas en que nos diferenciamos (visibles e invisibles) alimentan la innovación y nos dan una ventaja competitiva.
- **Inclusión**: nos aseguramos de que se escuchen todas las voces. Fomentamos un entorno de respeto y pertenencia, en el que somos libres de ser nosotros mismos, todas las voces son bienvenidas y valoradas y se nos permite hacer nuestro mejor trabajo. Y es que creemos que cuando nos sentimos libres para ser nosotros mismos, prosperamos.

Asimismo, reconocemos que la diversidad de ideas y perspectivas nos convierte en una empresa mejor y más innovadora. Nuestro compromiso con la equidad, la diversidad y la inclusión nos permite anticiparnos mejor a las necesidades de nuestros clientes, comprender los retos a los que se enfrentan las comunidades a las que servimos, impulsar la innovación que hace avanzar a nuestro sector y hacer realidad nuestro propósito de ofrecer un mundo mejor.

Estrategia regional y hoja de ruta de Equidad, Diversidad e Inclusión

Contamos con una estrategia regional a nivel Europa de Equidad, Diversidad e Inclusión, que incluye una hoja de ruta a 3 años, que cuenta con el apoyo activo de los equipos de liderazgo senior, con el fin de garantizar que tengamos la estructura y gobernanza adecuadas para lograr una cultura inclusiva donde ED&I esté entretejida en todas las prácticas, procesos y oportunidades de toma de decisiones.

La estrategia abarca varios flujos de trabajo, cubriendo áreas clave como la atracción y selección de talento, la gestión del talento, la mejora de las habilidades de nuestros líderes y comunidades de gerentes, desarrollo y consolidación de buenas prácticas y procesos, la relación con los clientes, todo ello respaldado por comunicaciones inclusivas y con un fuerte enfoque en datos para garantizar que nuestro trabajo esté basado en la evidencia y en las métricas.

Estas iniciativas están respaldadas por el establecimiento de nuestros comités directivos de ED&I, tanto a nivel regional como global, con la finalidad y responsabilidad de cumplir con ED&I en toda la organización.

Nuestro objetivo para FY23 y en adelante, es dar un paso más e integrar la política global y regional de ED&I a nivel local, con el fin de pasar de una estrategia más táctica a una estrategia sostenida en el tiempo e integrada completamente en la estrategia del negocio.

En concreto, hemos introducido un nuevo modelo local para aumentar el compromiso, la participación y responsabilidad del negocio a nivel país, liderado por un Embajador local de ED&I, y con apoyo de los ED&I Champions, así como la dirección de Recursos Humanos y otros grupos de interés, con el objetivo de colaborar y trabajar en conjunto en las prioridades locales y asegurar que la estrategia ED&I a nivel local genere un cambio sostenible y significativo.

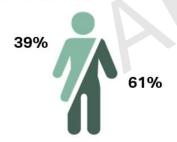
En AECOM España seguimos trabajando para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los procesos - selección, promoción interna, formación, conciliación, retribución y prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo (para el que existen los canales de comunicación creados y se está elaborando un protocolo como objetivo para el próximo ejercicio). A nivel de igualdad de género, estamos trabajando en una serie de medidas que quedarán plasmadas en el nuevo Plan de Igualdad como grupo de empresas (antiguas INOCSA y URS) para España y que servirá como herramienta estratégica destinada a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa y eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.



También nos esforzamos por identificar diferencias salariales y corregirlas en cada caso: en el ejercicio 2022 en AECOM España hemos conseguido reducir hasta el 6% la diferencia salarial entre mujeres y hombres a nivel general. Seguimos avanzando hasta conseguir la igualdad efectiva. Incluidos los puestos de liderazgo.

Existe segregación vertical (concentración de mujeres en puestos de baja responsabilidad) y segregación ocupacional femenina (concentración de mujeres en determinadas familias profesionales y ocupaciones), sin embargo, hay cada vez un mayor porcentaje de mujeres dentro de las nuevas incorporaciones.

La inclusión de las personas con diversidad funcional ayuda a impulsar nuestra revolución sostenible para nuestros empleados, comunidades y clientes. Por ello, AECOM Corporación ofrece diversos cursos de formación para empleados sobre la inclusión de la discapacidad en el lugar de trabajo. Entre las prácticas implementadas están los equipos adaptados, la posibilidad de utilizar animales de servicio en el lugar de trabajo, asignación de aparcamientos especiales, líneas de atención específica y otros servicios inclusivos. Los procesos de selección se basan en criterios de capacidad técnica y experiencia y, como actualmente AECOM España no llega a alcanzar en la plantilla el número de personas con discapacidad que exige la Ley, se han adoptado las medidas alternativas pertinentes de acuerdo a la misma (contratación de servicios con centros especiales de empleo) en los que trabajan personas con discapacidad y que nos ofrecen servicios necesarios para AECOM España: Mitie Facilites Services, S.A. es la empresa que se encarga de la limpieza de nuestras oficinas de Madrid; la Fundación Juan XXIII Roncalli, nos provee de varios suministros (catering, cestas para los empleados que tienen un bebé, flores para defunciones y diverso material de merchandising); Cemi Norte nos provee de los EPIS para los empleados; e Ilunion de las cestas de Navidad. De esta forma damos valor añadido a nuestras medidas de integración social contribuyendo al fin mayor de inclusión.



Plantilla por género FY22 Atracción y retención de talento diverso

La diversidad de nuestro talento es el reflejo de nuestros más de 660 empleados, incluvendo arquitectos, ingenieros. diseñadores y científicos, con una gran variedad de experiencia, edad y género.

En AECOM España contamos con una plantilla equilibrada, muy cerca de lo establecido por la Ley de Igualdad (Ley

Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), tanto a nivel del staff de España como en de la Dirección, ambas están distribuidas con un 39% de mujeres y un 61% de hombres.

En cuanto a la diversidad generacional, un 57,4% pertenecen a la Generación Y / Millenials (1981-1996), un 36,9% a la Generación X (1965-1980), un 3,6% a la Generación Z (a partir de 1996) y un 2,1% a la Generación Baby Boomers (1946-

A nivel de experiencia y antigüedad en AECOM España, el 55% de la plantilla tiene menos de 4 años de antigüedad, el 27% tiene entre 5 y 9 años de antigüedad, y un 18% tiene más de 10 años de antigüedad.

Sin duda, el talento diverso es una de las prioridades clave para el negocio, tanto a nivel de atracción de talento como de retención, con el fin de seguir creciendo de forma sólida y sostenible, así como continuar siendo una empresa competitiva dentro del sector conformada por los mejores profesionales, cualificados y motivados.

A nivel de Atracción de Talento, esta prioridad se ve claramente reflejada en los esfuerzos por buscar y contratar el mejor talento, representando un 21,5% de crecimiento anual de la plantilla. AECOM España ha pasado de ser 550 empleados a cierre de FY21, a 668 empleados a cierre de FY22.

Este fuerte crecimiento se ha traducido en un volumen total de 172 nuevas incorporaciones en FY22, es decir un promedio de 15 incorporaciones al mes.



Disponemos de una Política de Selección y Contratación, donde se define el proceso paso a paso, enfatizando nuestro compromiso con nuestros valores de equidad, igualdad e inclusión, y la adopción de un enfoque equitativo basado en los méritos para la selección y contratación, tanto permanente como temporal.

Todas nuestras iniciativas de reclutamiento están a la vanguardia de la equidad, diversidad e inclusión. En cuanto al FY22 destacamos entre otros:

Uso de lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo



- Objetivos de contratación por género: al menos un 35% de representación femenina en la plantilla y al menos un 15% en el equipo directivo.
- Colaboración con agencias de empleo inclusivas y comprometidas con nuestra política de ED&I. Nuestros contratos con agencias de contratación incluyen una cláusula que describe nuestras expectativas sobre su compromiso de ED&I para garantizar el cumplimiento a través de todos los aspectos de nuestro reclutamiento.
- Revisión de nuestra Propuesta de Valor para asegurarnos de que somos un empleador atractivo e inclusivo a todos los niveles.
- Creación de una guía completa de contratación para Managers acerca del proceso de selección, nuestros valores y nuestra Propuesta de Valor, pero sobre todo poniendo el énfasis en entender cuáles son los sesgos inconscientes que pueden interferir en el proceso y la toma de decisiones, así como sensibilizar en la posible adecuación de puestos para personas con discapacidad, ya sea física o mental.
- Lanzamiento del nuevo proyecto piloto a nivel regional de "Paneles diversos de entrevistas", en el que seguiremos trabajando e impulsando en este próximo FY23. Esta iniciativa se ha llevado a cabo con empleados voluntarios del ERG (*Employee Resource Group*) de la Red de Diversidad Étnica, con el objetivo de:
 - Aumentar la diversidad y pensar más ampliamente sobre a quién estamos incorporando.
 - Garantizar un proceso de selección más justo y mirar más allá de cualquier sesgo inconsciente.
 - Permite a los candidatos ver la compañía como un empleador que se preocupa activamente por la equidad, la diversidad y la inclusión.
 - Ayuda a los candidatos menos representados a sentirse más cómodos.
 - Establece el tono cultural adecuado para todos los candidatos desde el comienzo de su viaje en AECOM Corporación.

Todas las políticas, procesos e iniciativas mencionadas con anterioridad y en próximos apartados, están encaminados a proporcionar un entorno de trabajo inspirador y motivante, en el que los empleados se sientan cuidados, valorados y, sea cual sea su perfil – tanto si acaban de iniciar su carrera profesional como si cuentan con gran experiencia en el puesto – tengan la oportunidad de crecer y seguir desarrollándose a nivel profesional sacando lo mejor de sí mismos dentro de AECOM Corporación. Contamos además con una Política de Desconexión Digital, que reconoce, garantiza y regula mediante herramientas este derecho para todas las personas empleadas.

Nuestro enfoque de mejora continua, búsqueda de la excelencia, situando siempre al empleado en el centro, hace que la atención al clima laboral y la mejora de la experiencia del empleado sea fundamental para nosotros. Por este motivo, estamos constantemente recogiendo y analizando la respuesta de nuestros empleados: desde el proceso de selección (candidate interview feedback survey), en el momento de la incorporación a través de encuestas de bienvenida (a los 30 días y tras los primeros 90 días), durante el ciclo de vida del empleado en las encuestas de clima anónimas (semestrales), así como analizando las entrevistas de salida de todos los empleados que deciden dejar la Empresa. Creemos que todos damos lo mejor de nosotros mismos cuando creamos un entorno en el que nuestra gente se siente escuchada y sus preocupaciones son atendidas.

En la otra cara de la moneda, nos preocupa entender y gestionar las razones por las que una persona en la plantilla decide dejar la compañía. Medimos los patrones de rotación de nuestros empleados, las razones, los rangos de edad y puestos de trabajo en las que se producen, para mitigar riesgos y actuar en consecuencia. La tasa de rotación ha descendido ligeramente desde el FY21 hasta un 10,7%. No obstante, y según la encuesta más reciente (junio 2022) el 74% de la plantilla cree que AECOM España es un gran lugar para trabajar, el principal motivo de salida (42,2%) se debe a nuevas oportunidades de carrera.

Crecimiento profesional y desarrollo de carreras

Los datos muestran que el desarrollo profesional es esencial para atraer y retener el mejor talento. Por ello y en respuesta a los empleados, hemos lanzado en este FY22 la **nueva filosofía de Desarrollo de Carreras**, en la que lo que nos caracteriza es el enfoque con el que lo abordamos.

No importa el camino que exploren nuestros empleados, cada uno de ellos contribuye y ayuda a avanzar en las prioridades estratégicas para el negocio, incluyendo su aportación a la Estrategia de Legados Sostenibles, a las soluciones digitales para nuestros clientes y a seguir construyendo una cultura diversa e inclusiva. Con el apoyo y colaboración de sus Managers y Mentores, cada empleado puede crear la trayectoria profesional que mejor se adapte a sus capacidades, intereses y aspiraciones únicos.

Para ello, además de integrar los objetivos de desarrollo de carrera dentro de nuestro proceso de evaluación del desempeño (*Peformance & Rewards*), hemos creado una página en la intranet de la compañía dedicada al **Crecimiento Profesional y Desarrollo**, actuando como ventanilla única para todas las herramientas, recursos y materiales de formación, que se han creado para ayudar



tanto a nuestros empleados como managers a explorar sus intereses profesionales y personales, y aprovechar al máximo las oportunidades globales de AECOM Corporación. Además de las evaluaciones de desempeño anuales que conllevan el reconocimiento de méritos en cada caso y el establecimiento de nuevos objetivos anuales, contamos con 5 programas de desarrollo de talento integrados en nuestra gestión de personal, con los siguientes participantes por parte de AECOM España:

- ADVANCE programa de desarrollo de 2/2,5 años para graduados. En el FY22 han sido 34 las personas que están participando en el programa, en diferentes líneas de negocio.
- **ACCELERATE** programa de aceleración del desarrollo en el que están participando 20 personas de las tres líneas de negocio, a las que dan soporte líderes y expertos seleccionados.
- EVOLVE programa estructurado de 3 meses para empleados de alto rendimiento, en el que están participando 13 personas de las tres líneas de negocio
- MANAGERS MONDAY programa que ofrece a las personas que ocupan puesto de manager una experiencia de capacitación virtual dirigida por un instructor experto. 107 personas han participado en este programa durante este FY22.
- EFFECTIVE MANAGERS programa integral para impulsar el cambio cultural alineado con el nuevo marco de capacidades de liderazgo. 22 personas han participado en este programa durante el FY22.

Formación y Desarrollo

Valoramos la formación no solo como herramienta para fomentar el desarrollo de nuestros profesionales sino también como herramienta de progreso social. La formación que ofrece AECOM Corporación comienza desde el momento de la contratación, asegurándonos que nuestro personal de nueva incorporación tiene los conocimientos necesarios para empezar a desarrollar su actividad. Posteriormente y según las necesidades del puesto, se proporciona formación más personalizada, formando así profesionales en cada una de las áreas. Queremos que nuestros empleados tengan todas las herramientas a su disposición para sobresalir en su carrera.

En el ejercicio fiscal 2022, las personas empleadas en AECOM España han imputado a formación un total de 5.381 horas.

Combinamos el uso de diferentes metodologías para el mejor aprovechamiento y alcance de las actuaciones formativas, ya sean en modalidad de aprendizaje online o presencial. Entre la gran variedad de oportunidades de aprendizaje para ayudar a nuestro personal a incorporar nuevas habilidades, desarrollar las existentes y buscar oportunidades de crecimiento, destacan:

- Programas de Talento de Desarrollo profesional, para todos los niveles de la organización – desde los más juniors hasta el equipo de Líderes senior
 diseñados para mejorar las habilidades personales y profesionales de nuestra gente.
- Nuestra plataforma de aprendizaje digital, AECOM University:
 Contenidos de aprendizaje personalizados basados en las habilidades a
 desarrollar y los itinerarios formativos y de desarrollo de carrera que cada
 persona elija. La plataforma reúne accesos a una gran variedad de recursos
 de aprendizaje de proveedores, incluyendo LinkedIn Learning, Ted Talks,
 AutoDesk y Bentley.
- **Certificaciones**: AECOM Corporación ofrece una completa biblioteca para ayudar a prepararse para certificaciones externas.
- **Membresías**: Contamos con numerosas afiliaciones corporativas con beneficios empresariales e individuales, acceso a recursos, formación, etc.

Formación y Carreras inclusivas

Como parte de la hoja de ruta de ED&I de FY22, ligado al área de **Carreras Inclusivas**, AECOM Corporación ha puesto en marcha distintos programas y recursos formativos ligados a nuestra estrategia de ED&I:

- Lanzamiento del programa de Desarrollo de Liderazgo Inclusivo

Una de las prioridades estratégicas dentro de nuestro marco de ED&I ha sido la participación de nuestros 250 líderes senior a nivel Europa en el Programa de desarrollo de Liderazgo Inclusivo para desbloquear habilidades de liderazgo más amplias. En España, han participado 14 líderes, de los cuáles un 43% eran mujeres y 57% hombres. Además de las herramientas adquiridas, todos los participantes han finalizado la formación adoptando también el compromiso como líderes de continuar construyendo equipos más diversos y culturas inclusivas.

Formación y desarrollo en ED&I

Para garantizar que cumplimos con nuestros objetivos de ED&I, contamos con aproximadamente 40 cursos sobre la temática ED&I en AECOM University, así como



itinerarios de aprendizaje que se han creado internamente, con un foco específico en Liderazgo inclusivo, diseñados para generar confianza en nuestros lideres a la hora de liderar desde la inclusión y se refleje en sus comportamientos y acciones. Estos cursos se revisan periódicamente para garantizar que cumplan con los estándares y prácticas actuales en esta área.

Formación obligatoria para toda la plantilla en Sesgos inconscientes

Identificamos la necesidad de formar en "Sensibilización de los sesgos inconscientes" a toda la plantilla, con el objetivo de entender los procesos que subyacen a estos prejuicios, creando consciencia, y promover prácticas para crear un lugar de trabajo más inclusivo, diverso e innovador. Cabe destacar que esta formación está incluida dentro de la formación anual obligatoria y de cumplimiento ético que han de completar todos los empleados a nivel mundial y que se requiere un objetivo de finalización del 100% a nivel mundial.

Asimismo, todas las nuevas incorporaciones han de realizar esta formación como parte de su *Onboarding*, garantizando que todos los empleados que se unen a la organización entienden el nivel de importancia que AECOM Corporación atribuye a ED&I.

- Lanzamiento del **programa Global de Desarrollo de Gerentes** (*Effective Manager*)

Nuestro Programa Global de Desarrollo de Gerentes (GMDP) ofrece a los Managers una experiencia de formación virtual, dirigida por un instructor. El programa incluye evaluaciones, ejercicios prácticos previos y posteriores a las sesiones de formación, así como durante la sesión para desarrollar las habilidades de los managers y su aplicación en su día a día en el trabajo.

Uno de los módulos de esta formación se centra en la construcción de un equipo inclusivo, destacando el papel fundamental que tienen los managers, en el impacto que tiene en cómo pueden sentirse sus equipos en el lugar de trabajo, y cómo puede afectar directamente a los niveles de compromiso y rendimiento.

- Lanzamiento del programa **Empower**

Hemos lanzado este programa piloto con el fin de ofrecer un programa de desarrollo para mujeres de alto potencial para alcanzar roles de liderazgo.

Para acompañar el programa *Empower*, cuya duración es de 6 meses, se ha creado un marco interno envolvente y de patrocinio. La intención es que todas las

participantes se asocien con una persona directiva de la empresa como patrocinador y mentor, con el requisito de que haya asistido previamente al Programa de Desarrollo de Liderazgo Inclusivo.

Esta es otra de las iniciativas puestas en marcha en este FY22 para las promociones a roles seniors en AECOM Europa, con un enfoque inclusivo.

Freedom to Grow, Libertad para crecer.

En AECOM Corporación buscamos seguir rompiendo los estereotipos y prejuicios que podrían limitar el progreso profesional, haciendo de la sociedad un mundo mejor.

Dentro de nuestra estrategia de ED&I, esta filosofía define nuestra transformación cultural, a través del reconocimiento, respeto y apoyo de las diferencias de cada persona. Esta es la base de nuestro compromiso con el bienestar de nuestros profesionales y la búsqueda de un mejor equilibrio entre el trabajo y vida personal. Consiste en ayudar a nuestros profesionales a tener la libertad necesaria para encontrar el estilo de trabajo que más les convenga, de modo que alcancen su máximo potencial y sean la mejor versión de sí mismos en el trabajo.

Un claro ejemplo es la "libertad para romper el 9h a 17h". En la actualidad, casi el 100% de nuestra plantilla trabaja con horario flexible, a excepción de algunos puestos que, por requerimiento del cliente y naturaleza del puesto, deben mantener un horario más estándar. Se ha establecido una flexibilización de la jornada laboral, de forma que el trabajador pasa a desempeñar su jornada semanal, con libertad para elegir el horario de inicio (entre las 7h00 y las 10h00) y finalización de la jornada laboral (a partir de las 14h00), siempre que se cumpla el obligatorio horario de coincidencia (de 10h00 a 14h00) y descansos obligatorios por ley.

Otro ejemplo es la "libertad para elegir desde dónde trabajar". Hemos implementado la modalidad de trabajo híbrido, para fomentar con nuestro compromiso con la cultura de la flexibilidad y orientación al logro, respeto por el medioambiente, la diversidad y la inclusión, la mejora de la movilidad, una mayor competitividad y productividad laboral y apoyo a la conciliación personal y profesional.

Todo se basa en la **confianza**, elemento fundamental, que depositamos en nuestros profesionales y relación con el responsable directo apoyando a sus colaboradores para ser su mejor versión. Esto permite que cada persona se organice del mejor modo que considere, desde cualquier lugar, conciliando diferentes ámbitos de su vida y respondiendo a sus necesidades, las de su equipo y clientes.



AECOM Voices. Las Voces de AECOM.

Creemos que nuestras diferencias hacen que seamos una empresa mejor y más innovadora. Cuando hacemos espacio para que cada uno de nosotros sea escuchado, cuando se comparten las experiencias y perspectivas individuales, creamos una cultura más sólida y mejores resultados para nuestros clientes.

El establecimiento de nuestros **grupos ERG** (*Employee Resource Group*) son otra parte importante de nuestro marco estratégico de ED&I. Estos ERG son redes conformadas por empleados voluntarios, de distintas geografías de AECOM, para que las personas que comparten partes de su identidad, así como los aliados de esa comunidad, se unan y colaboren en la oportunidad de influir en el cambio organizacional. Los ERG proporcionan un entorno seguro y de apoyo, ofreciendo un espacio para que los compañeros discutan temas relacionados con la equidad, diversidad e inclusión relacionados con su entorno, ampliando horizontes e intercambiando conocimientos. Asimismo, permiten que los empleados sigan desarrollándose a nivel personal y generan un mayor sentido de pertenencia e inclusión dentro de nuestra diversidad de talentos que conforma AECOM. En la actualidad, AECOM cuenta con los siguientes ERGs para empleados:

 La red de **Diversidad Étnica** cuyo propósito es defender un lugar de trabajo equitativo donde los empleados étnicamente diversos y los futuros empleados tengan acceso a toda la gama de oportunidades y beneficios de desarrollo profesional y personal.

Además, nuestro fuerte compromiso con la igualdad de oportunidades y la no discriminación por raza se refleja en todas nuestras políticas y el manual del empleado. Por razones de confidencialidad y protección de datos, los sistemas de información de AECOM Corporación no reflejan la pertenencia a grupos étnicos o religiosos.

- La red de *Pride Europe*, diseñada para aquellos que se identifican como parte de la comunidad LGBTQ+, así como aliados. *Pride Europe* imagina un lugar de trabajo donde se aumente la visibilidad de los modelos a seguir para la comunidad LGBTQ +, empoderando a los empleados LGBTQ + para que traigan todo su ser al trabajo y experimenten una verdadera seguridad psicológica y un fuerte sentido de pertenencia a la compañía.

Nuestras políticas también reflejan nuestro fuerte compromiso con la comunidad LGTBIQ+. Ofrecemos prestaciones a las parejas de hecho del mismo sexo y tenemos una sólida política antidiscriminatoria. Más allá de estas medidas, para que nuestros empleados se sientan bienvenidos e incluidos, reconocemos y

contribuimos a las iniciativas de la comunidad LGTBIQ+. Además, con motivo del Mes del Orgullo, cada junio, a nivel global, celebramos una mesa redonda con nuestros compañeros y aliados LGTBIQ+, donde se comparten experiencias.

 La red de **Género**, impulsada por la transparencia, intereses y las necesidades de los empleados. Nuestra visión es continuar cerrando la brecha entre las historias de las personas y las estructuras y políticas de AECOM Corporación para que todos puedan prosperar independientemente del género.

Por último y en línea con nuestro propósito y fuerte compromiso en seguir desarrollando y fortaleciendo una cultura inclusiva dentro de la compañía, AECOM Corporación tiene previsto lanzar un ERG adicional de Discapacidad en el próximo FY23. Creemos que la inclusión de las personas con diversidad funcional ayuda a impulsar nuestra revolución sostenible para nuestros empleados, comunidades y clientes.

Además, a nivel España, ya estamos trabajando en un proyecto de colaboración con la Fundación Adecco que se llevará a cabo durante el FY23 a través de su "Programa #EmpleoParaTodos", ofreciendo no solo formación y sensibilización a todos los empleados de AECOM España, sino también ofreciendo un espacio socioeducativo para el desarrollo de competencias básicas de personas con discapacidad intelectual, con un enfoque integral (cognitivo, físico, psicológico y social) y doble objetivo:

- Sensibilización e inclusión de la diversidad, fomentando sociedades y entornos laborales inclusivos
- Desarrollo de competencias básicas de los beneficiarios del Programa #EmpleoParaTodos de la Fundación Adecco.

Beneficios para los empleados

Como parte del cumplimiento y respeto por la ley y las mejores prácticas para una operación responsable, consideramos relevante además la gestión de la política de remuneraciones y beneficios para nuestros empleados. Además de una amplia gama de beneficios, sobre los que además la plantilla mantiene poder de decisión, la política de remuneraciones es transparente y se basa en una valoración según el cargo o puesto a desempeñar, asegurando la equidad interna, a lo que se añade una recompensa en base al resultado de la evaluación del desempeño y dedicación. El Comité de Empresa es informado de los criterios a aplicar, y se mantienen reuniones trimestrales en las que se tratan asuntos en esta materia. Las revisiones salariales tienen que ver con la promoción por mérito o ajustes de mercado y con



incentivos a corto y largo plazo. El informe de brecha salarial se comunica al Comité de Empresa y Sindicatos.

Ofrecemos una amplia gama de programas de compensación y beneficios para satisfacer diversas necesidades de nuestros empleados y las de sus familias. Hemos creado un entorno en el que el empleado pueda disfrutar de un sólido programa de bienestar global y de beneficios competitivos para apoyarlo en su carrera y en su salud física y mental, algunos de ellos incluidos en el programa de bienestar (sección 7.2.2):

- Programa de asistencia al Empleado: EAP Totalmente confidencial y gratuito este programa provee de ayuda a los empleados y los miembros de su familia que convivan con él. A través de una llamada telefónica los empleados tienen a su disposición una gran variedad de personas expertas en diferentes áreas de su interés: salud y bienestar, abogados y regulación legal, familia y relaciones, trabajo y educación, finanzas e inversiones. Sesiones de media hora por caso y hasta de cinco sesiones en los del área de psicología (que según el caso pueden ser aumentados y/o presenciales).
- Página Wellbeing en nuestra intranet: Ofrece una serie de herramientas y recursos para el empleado a través de información diversa o webinars sobre salud mental.
- El manager directo: Animamos a los empleados a que se dirijan en primera instancia a su manager cuando tengan cualquier dificultad.
- Mental Health Allies/Wellbeing Ambassadors: Nuestros embajadores de bienestar están disponibles como uno de los primeros puntos de contacto para cualquier persona que está preocupada por su salud mental o la de los demás. Pueden ofrecer tranquilidad inmediata e indicar la fuente adecuada de avuda o apovo.
- Focus Friday: Iniciativa a nivel global que consiste en no agendar reuniones a nivel interno más tarde de las 12h de los viernes. El objetivo es focalizarnos en el trabajo personal sin interrupciones y evitar la multitarea.
- MyStrenath: Herramienta de bienestar que ofrece terapias clínicamente comprobadas que ayudan a mejorar y mantener la salud y el bienestar, incluyendo un programa computarizado de terapia cognitiva.
- Programas de reconocimiento personal: KUDOS. Este programa nos permite reconocer el trabajo, esfuerzo o compañerismo de otras personas mediante el envío de tarjetas virtuales a modo agradecimiento. También lo utilizamos cuando los empleados cumplen una antigüedad significativa (un

- año, tres años, cinco años, etc). Cada 5 años incluye también el envío de unos puntos canjeables por regalos que pueden elegirse en nuestra intranet.
- SIO: Servicio de información y orientación a las familias, completamente gratuito que cuenta con el apoyo multidisciplinar con algún miembro con discapacidad. El objetivo es mejorar la calidad de vida de los trabajadores y de sus familiares.



Seguro de vida

Ampliación del

permiso de lactancia

Con este seguro AECOM pretende proteger al núcleo familiar y amparar al tomador garantizando que se puedan afrontar las circunstancias difíciles con mayor seguridad.



Seguro médico subvencionado por AECOM

Además de subvencionar el seguro médico a sus empleados, Aecom, como empresa comprometida con la diversidad y en concreto con la discapacidad, ofrece seguro médico privado subvencionado 100% para los hijos de los empleados con cualquier porcentaje de discapacidad e independientemente



Plan de previsión social empresarial

Aportaciones mensuales a un plan de ahorro para el bienestar de los empleados de cara a



Con objeto de potenciar la conciliación en Aecom los empleados y empleadas pueden disfrutar de 4 semanas seguidas de permiso de lactancia, ampliando el permiso legal.



Seguro de accidentes

Para todos los empleados de Aecom, incluidos los becarios.



Regalo de canastilla para los recién nacidos

Celebramos los nacimientos de nuestros empleadas y empleados enviando una canastilla de bebé al domicilio de los nuevos padres o madres.

Figura 9. Beneficios sociales para empleados en AECOM España.

Retribución flexible. AECOM Corporación ofrece la posibilidad de redistribuir la compensación para cobrar de manera más eficiente. Esto se consigue a través de una plataforma de retribución flexible en la que los empleados pueden elegir el producto que deseen consiguiendo beneficios fiscales. Comprometidos con la sostenibilidad, AECOM España acaba de incorporar dos productos de movilidad sostenible para los empleados: un renting de coches eléctricos e híbridos y otra modalidad de alquiler puntual de coches sostenibles.





Figura 10. Beneficios de retribución flexible en AECOM España.

Tabla 17. Medidas y desempeño en equidad, diversidad e inclusión

Tema material: Personas. Thrive with AECOM	Implantación y mejora de políticas de equidad, LGBTQ, diversidad e inclusión. Creación de oportunidades para todos. Inclusión desde las dimensiones del liderazgo, atracción y retención de talento y desarrollo de carreras. Políticas de remuneraciones y beneficios				
Medidas de gestión	Cumplimiento de la normativa, nuestras políticas y procedimientos en la materia. Sensibilización sobre la importancia de los programas de inclusión y diversidad. Formación específica Encuestas de clima laboral y gestión en consecuencia				
	Garantizar que nuestros equipos reflejen la diversidad de los clientes y las comunidades a las que servimos				
	Promover la equidad social, la diversidad y la inclusión en nuestra cadena de suministro y comunidades a través de asociaciones con empresas pequeñas.				
Objetivo – Mejorar los resultados sociales	Garantizar que las mujeres representen al menos el 20% de los puestos de liderazgo sénior y al menos el 35% de la fuerza laboral general a corto plazo.				
	Lograr objetivos de diversidad específicos y culturalmente relevantes implementados dentro de cada región de nuestro negocio, mientras se invierte en grupos infrarrepresentados dentro de las regiones de nuestro negocio				

económico de la mujer en septiembre de 2022	destacadas - Cont - Parti	alor social tratación de servicios en Centros Especiales de Empleo icipación en los grupos ERG. Grupo de diversidad étnica, de ero y LGTBI. Programas de talento inclusivos (Empower, etc).
---	------------------------------	---

Resultados de desempeño*:	FY:		FY2	:1		
SOCIEDAD	AECOM E	ESPAÑA	AECC	M INOCSA	AECOM URS	
SOCIEDAD	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Número total de empleados por sexo	262	406	177	267	34	72
Número total de empleados con contrato	625		399		92	
laboral indefinido (total y por sexo).	242	383	154	245	32	60
Número total de empleados con contrato laboral temporal (total y por sexo).	43		45		14	
	20	23	23	22	2	12
Número total de empleados con contrato laboral a jornada parcial.	30		23		10	
Centro de trabajo Madrid	602		425		67	
Centro de trabajo Barcelona	3()	4		26	
centro de trabajo Jaén	7	,	7		C)



Resultados de desempeño*:	FY2	22		FY2	21	
SOCIEDAD	AECOM E	SPAÑA	AECC	M INOCSA	AE	COM URS
SOCIEDAD	Mujeres	Hombres	Mujeres	Mujeres Hombres		Hombres
Centro de trabajo Zaragoza	9		9 8		0	
Centro de trabajo Bilbao	7		0		6	
Centro de trabajo Cáceres	6		0		4	
Centro de trabajo Huesca	5		0		3	
Personas trabajando desde Valencia	2		-		-	
Descripción de la naturaleza y la magnitud del trabajo realizado por los trabajadores que no sean empleados.	Trabajos muy conc especialidades de l carecemos		Trabajos muy concretos y en especialidades de las que carecemos		N//	4
Número total de trabajadores que no son empleados y cuyo trabajo está controlado por la organización.	14	38	4	20	N/i	A
Tipos de trabajadores no contratados más comunes y su relación contractual.	que no tenemos/ pi	Puntas de trabajo/ especialidades que no tenemos/ proyectos específicos que no aportan valor añadido Puntas de trabajo/ especialidades que no tenemos/ proyectos específicos que no aportan valor añadido		especialidades que no tenemos/ proyectos específicos que no		A
Metodologías y supuestos para recopilar los datos.	La recopilación de nuestra plataforma es la cifra al final de	de base de datos	de los emplea			

Resultados de desempeño*:	FY22			FY2	1			
SOCIEDAD	AECOM E	SPAÑA	AECOM INOCSA AECOM U					
COCIEDAD	Mujeres	Hombres	Mujeres Hombres Mujeres Homb					
Fluctuaciones significativas en el número de trabajadores que no son empleados durante el período de referencia y entre períodos de referencia.	Promedio lineal en l	los meses de refe	erencia					
Fluctuaciones significativas en el número de empleados durante el período de referencia y entre períodos de referencia.	crecimiento del núm es la cifra al final de	Se observa un aumento del porcentaje de contratación permanente y claro crecimiento del número de mujeres en todos los departamentos. La medida utilizada es la cifra al final del periodo FY22. La fluctuación se debe al impulso de la política de gualdad en la compañía.						
Número total de empleados con horario no garantizado, y un desglose por género	40, que supone una de confluencia de 1	El horario para todos los empleados de AECOM España se basa en el horario flexi- 40, que supone una libertad para elegir la jornada laboral con una horquilla de horario de confluencia de 10h a 14h siendo el horario restante de libre disposición para los empleados siempre que el mismo se adecúe a los proyectos, los clientes y la línea de negocio.						
Número de em	oleados por catego	ría laboral:						
Administración	18		16		2			
Graduado	17		0		0)		
Interno	6		5		3	1		
Profesional	405	i .	260)	5 ⁻	1		
Especialista	108	}	87		2	!		
Técnico	29		22		34	4		
Managers (incluyen las personas con función de dirección)	85		54		14	4		



Resultados de desempeño*:	FY2	22		FY2	.1	
SOCIEDAD	AECOM E	SPAÑA	AECC	M INOCSA	AE	COM URS
OOOILDAD	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Número de emp	oleados por edad:					
Menores de 30 años	117	7	48	3	20	0
Entre 30 y 50 años	49:	3	341 72		2	
Mayores de 50 años	58	;	55	5	1.	4
Número de empleados por otros indicadores de diversidad (grupos minoritarios o vulnerables). Discapacitad	2	2	2	1	0	1
Promedio anual de contratos indefinidos por sexo	197	347	No verificado para el FY21			
Promedio anual de contratos temporales por sexo	14	18	No verificado para el FY21			
Promedio anual de contratos a jornada parcial por sexo	25	5	No verificado para el FY21			
Promedio anua	l de contratos inde	efinidos por edad				
Menores de 30 años	59		No	o verificado p	oara el FY21	
Entre 30 y 50 años	427		No verificado para el FY21			
Mayores de 50 años	58	1	No	o verificado p	oara el FY21	
Promedio anua	l de contratos tem	porales por edad	l:			
Menores de 30 años	20)	No	o verificado p	oara el FY21	

Resultados de desempeño*:	FY22		FY2	1		
SOCIEDAD	AECOM ESPAÑA				COM URS	
SOCIEDAD	Mujeres Hombres				Hombres	
Entre 30 y 50 años	11	No verificado para el FY21				
Mayores de 50 años	1	No verificado para el FY21				
Promedio anua	l de contratos a jornada parcial por	edad:				
Menores de 30 años	4	No	verificado p	ara el FY21		
Entre 30 y 50 años	22	No verificado para el FY21				
Mayores de 50 años	4	No verificado para el FY21				
Promedio anua	l de contratos indefinidos por cate	goría laboral:				
Administración	14					
Graduado	2					
Interno	0					
Profesional	320	No	No verificado para el FY21			
Especialista	97					
Técnico	24					
Managers	87					
Promedio anua	l de contratos temporales por cate	goría laboral:				
Administración	0					
Graduado	10					
Interno	1					
Profesional	19	No	verificado p	ara el FY21		
Especialista	1					
Técnico	1					
Managers	0					
Promedio anua	l de contratos a jornada parcial po	categoría lab	oral:			
Administración	4					
Graduado	0	NIs	vorificada	ore of EV24		
Interno	3	INO	verificado p	ala el F121		
Profesional	19					



Resultados de desempeño*:	FY22		FY21				
SOCIEDAD	AECOM ESP	AÑA	AECO	M INOCSA	AE	COM URS	
SOCIEDAD	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Especialista	0						
Técnico	3						
Managers	1						
Número de hor	as de formación por o	ategoría labo	ral:				
Administración	90						
Graduado	224						
Interno	68		No calculado para el FY21				
Especialista	681						
Profesional	3.430						
Técnico	192						
Managers	696						
Media de horas de formación al año por empleado	5.381 horas en total e horas de media por		No calculado para el FY21				
Formación en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	Code of conduct, Glob Sustainable Legacies				urity, Safety f	or life,	
Número total de horas – dedicadas a la formación en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	1.062 (1,6 horas /e (formación en Legado sesgos inconscientes conducta	s sostenibles, s y código de	No	verificado p	oara el FY21		
Porcentaje de empleados que reciben formación en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	100%		100%				
Porcentaje del total de	100% para todas la edad y sexos, sin		100% para too	das las clase distino		sexos, sin	

Resultados de desempeño*:	FY2		FY2	:1		
SOCIEDAD	AECOM E	SPAÑA	AECOM INOCSA AECOM			COM URS
SOCIEDAD	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
empleados por sexo y por categoría laboral que han recibido una evaluación periódica del desempeño y desarrollo profesional durante el periodo objeto del informe.			J'	5		
Número de despidos por sexo:	4	6	3	4	0	0
Número de despidos por edad:						
Menores de 30 años:	3		1		0	
Entre 30 y 50 años:	5		4 0			
Mayores de 50 años:	2		2		0	
Número de des	pidos por categoría	a laboral:				
Administración	1		0		0	
Graduado	1		0		0	
Interno	0		0		0	
Profesional	7		3		0	
Especialista	0		1		0	
Técnico	1		0		0	
Manager	0		1		0	
Programas de ayuda a la transición proporcionados para facilitar la empleabilidad		ı	Puntualmente			



Resultados de desempeño*:	FY22		FY21					
SOCIEDAD	AECOM ES	PAÑA	AECOM INOCSA AECOM UF					
OCOILDAD	Mujeres	Hombres	es Mujeres Hombres Mujeres Hom					
continuada y la gestión del final de las carreras profesionales por jubilación o despido.								
Proceso para determinar la remuneración.	según el cargo/pues jerarquización de pu contribución), 2) reco nuestro proceso con talento de acuerdo c	proceso de determinación de la remuneración está basado en: 1) una valoración egún el cargo/puesto a desempeñar, asegurando la equidad interna (evaluación y rarquización de puestos, agrupando job families, job profiles, job levels y nivel de intribución), 2) recompensa en base al desempeño y dedicación (a través de lestro proceso continuo de Performance & Rewards), 3) atraer y retener el mejor lento de acuerdo con los requisitos exigidos para el puesto y buscando siempre el quilibrio entre el benchmark externo y la equidad interna.						
Describir el proceso de diseño de las políticas de remuneración de la organización	través del Centro de sean competitivas co recompensar al pers rendimiento que proi El proceso de Deser toda la empresa, que la compensación de (merit increase / proi	El proceso de diseño de las políticas de remuneración es un proceso a nivel global, a ravés del Centro de Excelencia de Total Rewards, con el fin de ofrecer ofertas que sean competitivas con las de las empresas pares, atraer y retener talento clave y ecompensar al personal por completar con éxito las iniciativas basadas en el endimiento que promueven el crecimiento financiero y la estabilidad de la compañía. El proceso de Desempeño y Recompensas incluye un proceso de revisión salarial en oda la empresa, que proporciona un período común durante el año en que se revisa a compensación de los empleados elegibles, a través de: 1) revisiones salariales merit increase / promoción / ajuste de mercado), 2) Incentivos a corto plazo (annual bonus plan / annual incentive plan), y 3) incentivos a largo plazo (long term incentive						
Indicar si, en la determinación de la remuneración, participan consultores especializados y si son independientes a la dirección, de su máximo órgano de gobierno y de los altos ejecutivos.	La determinación de la remuneración e incentivos se gestiona a través de un departamento independiente (Total Rewards Centre of Excellence). A la hora de determinar la remuneración, cuentan con el dato de mercado a través de benchmark externos de distintos consultores especializados y relevantes del sector, así como el dato de equidad interna y rangos salariales según la jerarquía y valoración de puestos. Todas las subidas/promociones han de estar aprobadas no solo por varios aprobadores dentro del negocio, sino también por parte de Total Rewards. En cuanto a las nuevas incorporaciones, se tiene en cuenta el dato de equidad interna.							
Brecha salarial de género	6% (remuneración r – remuneración me remuneración me	dia mujeres) /			media homb jeres) / remu mbres			

Resultados de desempeño*:	FY2	22		FY	21			
SOCIEDAD	AECOM E	SPAÑA	AEC	OM INOCSA	AE	COM URS		
SOCIEDAD	Mujeres	Hombres	Mujere	s Hombres	Mujeres	Hombres		
Remuneración media de consejeros y directivos (de acuerdo a lo reportado en las cuentas anuales, no	los órganos de gobierno y administración. Dado que las decisiones estratégicas y operaciones de negocio son instruidas y controladas por el grupo internacional, la Sociedad no mantiene en su plantilla ningún empleado que pueda ser considerad como alta dirección según la definición anteriormente expuesta. La remuneración que perciben los consejeros se refiere a su puesto ejecutivo (de de la categoría managerial) y no a su cargo de consejeros.							
existen puestos de alta dirección) (€)	446.040,77	231.487,58	302.200	195.750	No verificado FY21	para el		
Remuneración media por categoría profesional (G):								
Administración	25.226	6,74						
Graduado	22.888	3,71						
Interno	10.730	0,67						
Profesional	39.223,31		١	No verificado	para el FY21			
Especialista	34.355,17							
Técnico	22.326,27							
Manager	79.353	3,18						
Remuneración media por sexo (€):	39.677,24	42.090,02	١	No verificado	para el FY21			
	media por edad (€):						
Menores de 30 años	25.910	0,17						
Entre 30 y 50 años	44.019	9,75	١	No verificado	para el FY21			
Mayores de 50 años	50.797	7,22						
Prestaciones habituales para los empleados a jornada	Todos los emplead salario bruto anual que esta cantidad s seguro	en caso de falleci	miento o inca	apacidad per	manente. En	el caso de		



Resultados de desempeño*:	FY22 FY		21			
SOCIEDAD	AECOM ESPAÑA		AECOM INOCSA		AECOM URS	
OOOILDAD	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
completa: seguro de vida.						
Prestaciones habituales para los empleados a jornada completa: asistencia sanitaria.	La empresa financia un seguro privado de salud para todos los empleados que lleven 2 años en la empresa y sean indefinidos. En el caso de que aún no reúnan dicho requisito, podrán optar a disfrutar del seguro privado de salud solicitándolo como retribución flexible en la plataforma de beneficios flexibles mediante el descuento en nómina de forma mensual					
Prestaciones habituales para los empleados a jornada completa: cobertura por incapacidad e invalidez.	Todos los empleados indefinidos tienen un seguro de vida que cubre el doble del salario bruto anual en caso de fallecimiento o incapacidad permanente. En el caso de que esta cantidad sea inferior a 60.000€, ésta será la cantidad que cubra dicho seguro					
Prestaciones habituales para los empleados a jornada completa: permiso parental.	Los hombres pueden disfrutar del permiso de paternidad en las mismas condiciones que las mujeres y además pueden disfrutar también de un permiso de lactancia mejorado en el disfrute de 4 semanas seguidas y a continuación del permiso de paternidad, al igual que las mujeres					
Prestaciones habituales para los empleados a jornada completa: previsión para la jubilación	Planes de pensiones con ING Direct y BBVA Plan de pensiones con ING ING Direct Plan de Pensiones con BBVA					
Otras prestaciones habituales para los empleados a jornada completa.	La empresa tiene un seguro de accidentes para todos los empleados desde el momento de su incorporación, independientemente del tipo de contrato, incluidos los becarios					
Medidas tomadas para determinar si a los trabajadores se	Las medidas tomadas para determinar si los trabajadores se les paga por encima del salario mínimo van en función de la experiencia y cualificaciones de las personas					

Resultados de desempeño*:	FY2	2	FY21			
SOCIEDAD	AECOM E	SPAÑA	AECOM INOCSA		AECOM URS	
OCCIED/ID	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
les paga por encima del salario mínimo						
Informar del salario mínimo que se utiliza	Las tablas salariale: de ingeniería y estu		son las que ma	irca el Conv	enio colectiv	o nacional
Porcentaje del salario con el que contribuye el empleado o el empleador.	300€ anuales aporti (para los empleados de AECOM INOCS/ cantidad que destin plan de pensiones r (para los empleados de AECOM URS). E puede aportar de su un 4% bruto anual	s procedentes A) y la misma e el empleado al más 1% más s procedentes El empleado	300€ anuales empleador	aporta el	La empresa misma canti destine el er plan de pene 1% más. El puede aport salario hasta bruto anual.	dad que mpleado al siones más empleado ar de su
Porcentaje del total de empleados cubiertos en los acuerdos de negociación colectiva. El artículo 21 del convenio aplicable a todos los empleados está dedicado a la prevención de riesgos laborales.	1009	100%		%	100)%
Número total de casos de discriminación durante el periodo objeto del informe.	0	0			0	
Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	AECOM España comunica cambios que puedan afectar a los trabajadores mediante reuniones regulares con el Comité de Empresa y mediante sesiones informativas periódicas para todas las personas empleadas (Town Hall), además de comunicaciones por correo electrónico, newsletter, póster, etc.					



Resultados de desempeño*:	FY22			FY2	21	
SOCIEDAD	AECOM E	SPAÑA	AECC	M INOCSA	Al	ECOM URS
OCCILDAD	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	Los plazos de com legalmente.	unicación se ajust	an, en el caso	de existir, a	lo estipulad	do
Número total de empleados que han tenido derecho a permiso parental, por sexo.	19	9	9	14	4	2
Número total de empleados que se han acogido al permiso parental, por sexo.	19	9	9	14	4	2
Número total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental, por sexo.	13	7	9	14	4	1
Número total de empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo, por sexo.	19	9	9	14	4	1

Resultados de desempeño*:	FY22		FY21				
SOCIEDAD	AECOM E	SPAÑA	AECOM INOCSA		AE	AECOM URS	
SOCIEDAD	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Número total de nuevas contrataciones de empleados durante el periodo objeto del informe, por grupo de edad y sexo:	67	105	35	48	1	2	
Tasa de nuevas contrataciones por sexo (% respecto del total de la plantilla):	10,0%	15,7%	7,9%	10,9	0,9%	1,9%	
Menores 30 años	4,2%	4,9%	2,7%	4,5%	0,9%	0	
Entre 30 y 50 años	5,5%	9,9%	5,2%	5,9%	0	1,9%	
Más de 50 años	0,3%	0,9%	0	0,5%	0	0	

^{*} Las celdas en gris son datos no calculados para el ejercicio fiscal anterior (FY21). Las personas con beca (incluidos como categoría "interno") se están incluyendo en todos los indicadores como parte de la plantilla. No disponemos de centro de trabajo en Valencia (las personas registradas tienen un acuerdo para teletrabajar desde allí).



7.3Cultura de gobernanza

Los valores de AECOM Corporación y que AECOM España asume como propios son:

- Protección. Funcionamos de manera ética y con integridad, y priorizamos a la vez la protección y la seguridad en todo lo que hacemos.
- Innovación. Pensamos sin límites y aceptamos nuevas ideas, dando forma a soluciones digitales para ayudar a los clientes a afrontar los retos actuales y futuros.
- Colaboración. Conectamos una experiencia inigualable a nivel mundial para anticipar y resolver los retos más apremiantes de nuestros clientes.
- Cumplimiento de lo prometido. Hacemos crecer nuestro negocio a través de un enfoque incesante del cliente, excelencia operativa y ejecución excepcional de proyectos.
- Sostenibilidad. Tomamos medidas para dejar un impacto positivo en el planeta, enriquecer las comunidades que alcanzamos y construir legados para las generaciones futuras.
- Prosperidad. Construimos equipos diversos, creamos un lugar de trabajo inclusivo y ofrecemos oportunidades en las que cada uno de nuestros empleados puede alcanzar su máximo potencial

Los principios, estándares y procedimientos que aplicamos están detallados y descritos en la sección 5.1.

7.3.1 Estructura organizacional, programa gobernanza

GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 2-15, 2-16, 2-17, 2-18, 202-2, 205-2, 405-1

Tabla 18. Medidas y desempeño en el programa de gobernanza

	Programa de gobernanza y estructura de toma de decisiones que incorpora las opiniones de los grupos de interés.
Medidas de gestión	Cumplimiento de la legislación española (Ley de Sociedades de Capital y demás disposiciones aplicables a las sociedades de responsabilidad limitada). Estatutos Sociales de cada sociedad. Aplicación de las políticas y procedimientos de AECOM Corporación.

	Gestión de la empresa sometida a la denominada "Matriz de Aprobaciones" de la compañía. Existencia de comités/comisiones que dan soporte al Comité de Dirección en diversas materias (Comité de Empresa, Comisión de Sostenibilidad, etc.) Creación de grupos de trabajo horizontales (ver procesos y explicaciones del desempeño más abajo en la tabla)
Objetivo – Mejorar la gobernanza	Aprovechar nuestro marco empresarial para evaluar continuamente el riesgo ESG en proyectos potenciales y evaluar el marco para garantizar la alineación continua con las mejores prácticas
Progresos y actuaciones destacadas	Contribución a los objetivos de AECOM corporación: - Reporte de la información no financiera - Creación de la Comisión de Sostenibilidad y un punto obligatorio en la orden del día de las reuniones del Comité de Dirección dedicado a asuntos ESG

Resultados de desempeño:	FY22	FY21		
Naturaleza de la propiedad y forma jurídica	Sociedad Limitada (SL) Uniperso			
Estructura de gobernanza incluidos los comités del máximo órgano de gobierno	El órgano supremo de la sociedad es la Junta General de Socios. La administración de la sociedad corresponde al Consejo de Administración (CdA), facultado a llevar a cabo cuantos actos y contratos sean necesarios o convenientes para la consecución del objeto social de la empresa. El CdA delega la función de dirección ejecutiva de la empresa en el Comité de Dirección (CoDir). El CoDir se reúne 1 vez al mes y toma decisiones colegiadas. En el FY22 se mantiene la estructura desde el FY21, aunque son distintas las personas que ostentan los cargos.			
Comités responsables de la toma de decisiones sobre temas económicos, ambientales y sociales	El Comité de Dirección (CoDir) es el responsable de la toma de decisiones sobre temas económicos, ambientales y sociales. Con fecha de 28.2.2022, se crea la Comisión de Sostenibilidad que apoya al CoDir en la toma de decisiones en materia de ESG.			
Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités según el nivel ejecutivo o no ejecutivo	El máximo órgano de gobierno es la Junta General de Socios. Al tratarse de una sociedad unipersonal, el Socio Único es URS EUROPE Ltd. En el Consejo de Administración (CdA) solo hay un cargo ejecutivo (Consejero Ejecutivo), que interviene además en la dirección ejecutiva de la empresa (CoDir). El resto de Consejeros y Secretaria son cargos no ejecutivos. Todos los miembros del Comité de Dirección (CoDir) tienen funciones ejecutivas (intervienen en la dirección de la empresa) No ha habido cambios con respecto a FY21			
Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités según la independencia.	No ha habido cambios con respecto a FY21 No hay consejeros independientes (sin cambios desde FY21)			



Resultados de desempeño:	FY22	FY21		
Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités según la antigüedad en el órgano de gobierno	En el Consejo de Administración (CdA): - Presidente Consejero (desde FY15) - Consejera/o (desde FY18 y 19, respectivamente) - Secretaria no Consejera (desde FY18) En el Comité de Dirección (CoDir): - Director General (desde FY17) - Directores de las Líneas de Negocio (desde FY17, FY15 FY19, respectivamente) - Directores de los Departamentos de RRHH y Finanzas (desde FY22 y FY20, respectivamente) - Secretaria (desde FY15)			
Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités según el número de cargos significativos y compromisos de cada persona y naturaleza de los compromisos.	En el Consejo de Administración (CdA), el Consejero Ejecutivo o Director General de las dos sociedades. El resto de Consejeros su apoderados. En el Comité de Dirección (CoDir), todos sus miembros (menos secretaria) son apoderados de ambas empresas.			
Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités, según sexo	En el Consejo de Administración (CdA): - 50% Mujeres / 50% Hombres (incluyendo a la Secretaria, sin cambios desde FY21) En el Comité de Dirección (CoDir): - 43% Mujeres / 57% Hombres (incluyendo a la Secretaria, 57% / 43% en FY21)			
Porcentaje de personas en los órganos de gobierno por grupo de edad.	EL 100% de los miembros están en el rango de 30 a 50 años			
Porcentaje de personas en los órganos de gobierno por otros indicadores de diversidad (grupos minoritarios o vulnerables).	Los órganos de gobierno están compuestos por las personas que diriger las diferentes líneas de negocio y departamentos de gestión (CoDir). E objetivo es que sea ejecutivo y por eso los cargos no responden a criterios de selección en los que se puedan incorporar factores de diversidad. Los cargos no son personalistas sino funcionales y, por tanto son ocupados por la persona que ostenta la dirección respectiva en cada momento.			
Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités según las competencias relevantes para los impactos de la organización relacionadas con temas económicos, ambientales y sociales.	El CoDir es el responsable de la toma de decisiones sobre temas económicos, ambientales y sociales. Esta toma de decisiones se realiza siguiendo el proceso establecido por la corporación en la Matriz de Aprobaciones. Las obligaciones derivadas de ésta en España son firmadas por el Consejo de Administración o sus apoderados. Con fecha de 28/02/2022, se crea la Comisión de Sostenibilidad que apoya al CoDir en la toma de decisiones en materia de ESG.			
Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités según la	El Consejero Ejecutivo representa los intereses de AECOM corporación y CoDir incluye a la Directora de Recursos Humanos, en este caso representando a los trabajadores.			

Resultados de desempeño:	FY22	FY21			
representación de los grupos de interés.					
Indicar si el presidente también es un ejecutivo o su función en la gestión, y cómo se previenen y mitigan los conflictos de intereses.					
Procesos de designación y criterios de selección del máximo órgano de gobierno y sus comités.	Los miembros del CdA son nombrados por el Socio Único de cada sociedad. El nombramiento de los miembros de CoDir tiene que ver con sus funciones: Director General, Directores de las Líneas de Negocio (Unidades Técnicas – B+P, Cl y MA) y principales Departamentos de soporte (RRHH y Finanzas), además de la Secretaria. Los criterios empleados siguen las Directrices internas de AECOM Corporación. No hay miembros independientes y en conjunto tienen conocimientos y experiencia en temas económicos, ambientales y sociales.				
Indicar si se tiene en cuenta la diversidad en la selección del máximo órgano de gobierno	Si. Diversidad en el CdA: - Género (50/50% incluyendo a la Secretaria) Procedencia (nacionalidad): uno de los miembros es de nacionalidad portuguesa.				
Describir cómo se delega en los altos ejecutivos y otros empleados la responsabilidad de gestionar los impactos de la organización en la economía, el medio ambiente y las personas.	CoDir. El CoDir, integrado por los Dir. Departamentos Soporte (Finanz. proceso de aprobación de riesgo Aprobaciones, que recientemen gestión de riesgos de ESG. Siguiendo dicha matriz, las apro distintos niveles geográficos/o identificado. Además, desde febrero 2022 soporte al CoDir en materia de E A nivel global de AECOM corp	Gestión y Dirección de la Empresa en el rectores de las Líneas de Negocio y as y RRHH), se rige por un exhaustivo os de negocio recogido en la Matriz de te ha incluido un capítulo especial de baciones correspondientes se elevan a corporativos en función del riesgo la Comisión de Sostenibilidad ofrece SG. poración se cuenta con el soporte de trabajo a nivel mundial de ESG.			
Indicar si quienes ocupan los cargos del nivel ejecutivo informan de forma directa al máximo órgano de gobierno (proceso y frecuencia de presentación de informes al máximo órgano de gobierno).	Director General de las sociedad es miembro permanente del CoD El CoDir eleva al CdA los docum el Informe de Gestión y las Cuen formulen y sometan a aprobaci	CdA y CoDir es directo y continuo. El des, además de ser integrante del CdA, bir. entos establecidos en la ley, incluyendo itas Anuales, para que estos últimos las ón del Socio Único. La frecuencia de ntos se hace siguiendo la normativa			



Resultados de desempeño:	FY22	FY21
Procesos de consulta entre los grupos de interés y el máximo órgano de gobierno sobre temas económicos, ambientales y sociales. Incluir si el máximo órgano de gobierno se compromete con las partes interesadas para apoyar estos procesos y cómo lo hace.	reuniones del CoDir con la dire global, clientes (también a través la Comisión de Sostenibilida Tecniberia). En las reuniones con el Comité o sus preguntas e inquietudes a la los ámbitos de decisión aprop AECOM corporación). Con el Comité de Empresa implicaciones para los trabajado de entidades INOCSA y URS, et aspectos que afectan a los trabaj la legislación aplicable, teniende Freedom to Grow de AECOM, trabajadores para elegir diferente organización del trabajo. La (sesiones informativas para los de este tipo de información.	deran representados y consultados en ección de AECOM corporación a nivel de de encuestas), el Comité de Empresa, id, asociaciones profesionales (e.g. de Empresa (trimestrales), éste traslada a Dirección, que resuelve y/o traslada a biados cuando procede (Dirección de se acuerdan además aspectos con res (horarios, calendario laboral, fusión c.). Los plazos para la comunicación de jadores son los que indica en cada caso o en cuenta además la aplicación del que se basa en la flexibilidad de los ye celebración periódica de Town Hall trabajadores) asegura la comunicación as opiniones de los grupos de interés de promover y mantener este tipo de
Indicar, si la consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales se delega, a quién se delega y cómo se facilitan los comentarios resultantes al máximo órgano de gobierno.	directamente al CoDir.	Comisión de Sostenibilidad reportan clientes se reportan por las Unidades I CoDir.
Funciones que desempeñan los altos ejecutivos y el máximo órgano de gobierno en el desarrollo, la aprobación y la actualización del objetivo de la organización, las declaraciones de valores o misiones, las estrategias, las políticas y los objetivos relacionados con temas económicos, ambientales y sociales	desarrollan, aprueban y actualiza cada geografía, incluida España. los altos ejecutivos son respons mismos en AECOM España. Igu de valores y misión, estrategias y mostramos cómo implementamo	e AECOM corporación, los objetivos se an a ese nivel, y se trasladan después a El CoDir (en representación del CdA) y ables de contribuir a la difusión de los almente sucede con las declaraciones y políticas. A lo largo de este documento os y hacemos nuestra la Estrategia de M Corporación, incluida la actualización a 2.0.
Medidas adoptadas para mejorar las competencias y la experiencia colectivas del máximo órgano de gobierno en materia de desarrollo	sesiones temáticas o de difusiór para todas las geografías, en la nuestra estrategia de Legados	le gobierno participan regularmente en n organizadas por AECOM corporación as que siempre se dedican espacios a s Sostenibles, además de recibir la forma obligatoria a todas las personas

oq	olectivamente, la	e raunion			
en AECOM. Colectivamente, las reuniones mensuales del CoDir han incorporado por acuerdo en fecha 28.02.2022 un punto en el orden del día dedicado a asuntos ESG. La Comisión de Sostenibilidad también se encarga de actualizar la información al respecto, también					
El CoDir (en representación del CdA) es responsable de conocer y tomar decisiones al respecto de la identificación de impactos, riesgos y oportunidades en temas económicos, ambientales y sociales. La aplicación del marco de riesgos ESG en el proceso GoNoGo, asegura evitar nuestra participación en aquellos proyectos a excluir según el proceso establecido (debida diligencia), en el que, dependiendo del tipo y nivel de riesgo resultante del análisis, se somete a distintos niveles de aprobación geográfica/corporativa siguiendo la Matriz de Aprobaciones de la compañía. Según extracto de acta CoDir (11.07.22): El CoDir es el órgano encargado de la evaluación y aprobación formal del EINF / Memoria de Sostenibilidad de AECOM España y de garantizar que se tratan todos los temas materiales. La Comisión de Sostenibilidad presenta la relación de temas materiales para AECOM España, como resultado del análisis de materialidad llevado a cabo tras el taller de consultas realizado y el análisis de alineamiento con la estrategia y estudio de materialidad de AECOM global. Esta relación de temas materiales queda aprobada.					
La consulta a grupos de interés se incluye en la identificación de impactos, riesgos y oportunidades en temas económicos, ambientales y sociales. Concretamente, la opinión y directrices de la Dirección corporativa (que ya incluye la de los accionistas) son el punto de partida, a las que se añaden la de los clientes (a través de requisitos específicos solicitados, principalmente). La opinión del resto de grupos de interés se incluye mediante el taller de consultas realizado para el análisis de materialidad.					
El proceso de Gestión de Riesgos queda sometido a la Matriz de Aprobaciones de la compañía. Las decisiones adoptadas sobre la gestión de la empresa (evaluación de oportunidades de negocio, proyectos y otras actividades empresariales) se elevan a distintos Comités de Riesgos geográficos/corporativos en función del riesgo identificado. Cualquier obligación legal que se produzca en España como resultado del proceso de gestión del riesgo, deberá ser firmada por el Consejo de Administración o sus apoderados.					
AECOM ESPAÑA AECOM INOCSA AECOM URS				COM URS	
eres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	0	0	0	0	0
	al des des richters des richter	al respecto de la des en temas ecor del marco de riesgos tra participación en tablecido (debida diligesgo resultante del a geográfica/corporativadía. Tacto de acta CoDi de la evaluación y aplad de AECOM España, como la cabo tras el taller de to con la estrategia de a grupos de inter lesgos y oportunidade a a grupos de inter lesgos y oportunidade concretamente, la ce añaden la de los clie principalmente). La ce diante el taller de ce de añaden la de los clie principalmente). La ce diante el taller de ce de la compañía la empresa (evalua y otras actividades en Riesgos geográfica de gestión del riesgos de RECOM ESPAÑA eres Hombres	al respecto de la identificaci des en temas económicos, del marco de riesgos ESG en tra participación en aquellos tablecido (debida diligencia), er esgo resultante del análisis, se geográfica/corporativa siguien anía. Tacto de acta CoDir (11.07.2 de la evaluación y aprobación lad de AECOM España y de genateriales. In de Sostenibilidad presenta la DM España, como resultado cabo tras el taller de consulta do con la estrategia y estudio de de temas materiales queda a la a grupos de interés se incluesgos y oportunidades en tema concretamente, la opinión y (que ya incluye la de los accior e añaden la de los clientes (a tr principalmente). La opinión del diante el taller de consultas d. de Gestión de Riesgos que es de la compañía. Las dec la empresa (evaluación de y otras actividades empresar e Riesgos geográficos/corpora de Riesgos geográficos/corpora de de gestión del riesgo, deberá sión o sus apoderados. AECOM ESPAÑA AECOM eres Hombres Mujeres	al respecto de la identificación de in des en temas económicos, ambiental del marco de riesgos ESG en el proceso tra participación en aquellos proyectos tra participación en aquellos proyectos trablecido (debida diligencia), en el que, de esgo resultante del análisis, se somete a geográfica/corporativa siguiendo la Matañía. Tracto de acta CoDir (11.07.22): El Code la evaluación y aprobación formal de lad de AECOM España y de garantizar materiales. In de Sostenibilidad presenta la relación estabo tras el taller de consultas realiza do con la estrategia y estudio de materiales que da aprobada. Tracto de acta CoDir (11.07.22): El Code la evaluación y aprobación formal de lado de AECOM España y de garantizar materiales. In de Sostenibilidad presenta la relación estabo tras el taller de consultas realizado de con la estrategia y estudio de materiales queda aprobada. Tracto de acta CoDir (11.07.22): El Code la evaluación de materiales queda aprobación de temas materiales queda aprobada. Tracto de acta CoDir (11.07.22): El Code la consultas realizado de temas materiales queda aprobada. Tracto de acta CoDir (11.07.22): El Code la consultas realizado de la grupos de interés se incluye en lesgos y oportunidades en temas econón de la consultas realizado de la compañía. Las decisiones a la empresa (evaluación de oportunion y otras actividades empresariales) se en Riesgos geográficos/corporativos en la de gestión del riesgo, deberá ser firmaces de la compañía. AECOM ESPAÑA AECOM INOCSA eres Hombres Mujeres Hombres	al respecto de la identificación de impactos, des en temas económicos, ambientales y so del marco de riesgos ESG en el proceso GoNoGo tra participación en aquellos proyectos a excluir tablecido (debida diligencia), en el que, dependien esgo resultante del análisis, se somete a distintos geográfica/corporativa siguiendo la Matriz de Aprañía. Tracto de acta CoDir (11.07.22): El CoDir es de la evaluación y aprobación formal del EINF / Mad de AECOM España y de garantizar que se trateriales. In de Sostenibilidad presenta la relación de temas om España, como resultado del análisis de materiales en de son la estrategia y estudio de materialidad de con la estrategia y estudio de materialidad de concretamente, la opinión y directrices de la (que ya incluye la de los accionistas) son el punto de añaden la de los clientes (a través de requisitos el principalmente). La opinión del resto de grupos de diante el taller de consultas realizado para el a del de Gestión de Riesgos queda sometido a la es de la compañía. Las decisiones adoptadas la empresa (evaluación de oportunidades de y otras actividades empresariales) se elevan a la empresa (evaluación de oportunidades de y otras actividades empresariales) se elevan a la empresa (evaluación de oportunidades de y otras actividades empresariales) se elevan a la empresa (evaluación de oportunidades de y otras actividades empresariales) se elevan a la empresa (evaluación de oportunidades de y otras actividades empresariales) se elevan a la empresa (evaluación de oportunidades de y otras actividades empresariales) se elevan a la empresa (evaluación de oportunidades de y otras actividades empresariales) se elevan a la empresa (evaluación de oportunidades de y otras actividades empresariales) se elevan a la empresa (evaluación de oportunidades de y otras actividades empresariales) se elevan a la empresa (evaluación de oportunidades de y otras actividades empresariales) se elevan a la empresa (evaluación de oportunidades de y otras actividades empresariales) elevan a la empresa (eval

Resultados de desempeño:	FY22	FY21	
Definición de "altos ejecutivos".	La compañía considera personal de alta dirección a aquellas persona 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, solo limitadas por los criterios e instrucciones de los órganos de gobierno y administración. Dado que las decisiones estratégicas y las operaciones de negocio son instruidas y controlada por AEOM Corporación, AECOM España no mantiene en su plantilla ningún empleado que pueda ser considerado como alta dirección, según esta definición.		
Definición geográfica de la españa organización para "local".		España	
Número total y el porcentaje de miembros del órgano de gobierno a quienes se haya comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización.	Se trata de políticas de la empresa de obligado cumplimiento tanto		



7.3.2 Ética e integridad profesional. Gestión responsable de la cadena de valor

GRI 2-6, 2-23, 2-26, 205-1, 205-2, 205-3, 206-1, 308-1, 308-2, 407-1, 408-1, 409-1, 412-2, 414-1, 414-2, 418-1

AECOM Corporación está comprometido con la ética y la integridad, y se adhiere a los más altos estándares de ética y cumplimiento mientras ofrece excelencia a nuestros clientes. Nuestro Código de Conducta describe las directrices legales y los principios éticos que nos ayudan a tomar las decisiones correctas cuando hacemos negocios en todo el mundo.

Todos en AECOM España tenemos la responsabilidad personal de asegurarnos de que nosotros y aquellos con quienes trabajamos siempre brindemos nuestros servicios de manera ética y de conformidad con la ley. Para ello se realiza el curso sobre Ética y Cumplimiento de manera anual.

La misión de nuestro programa de Ética y Cumplimiento es:

- Promover un lugar de trabajo en el que se aliente y se espere que todos hagan lo correcto
- Brindar a los empleados capacitación y herramientas para ayudarlos a comprender sus responsabilidades al enfrentar situaciones desafiantes.
- Avanzar en la visión de AECOM Corporación brindando capacitación, orientación, apoyo y concientización, de acuerdo con nuestros valores fundamentales.

Además, se suscribe el Código de Conducta de AECOM Corporación, donde se definen nuestros valores fundamentales (definidos al inicio de la sección 7.3):

- Protección
- Innovación
- Colaboración
- Cumplimiento de lo prometido
- Sostenibilidad
- Prosperidad

Nuestro Código de Conducta establece como principio de actuación básico en la compañía la igualdad de oportunidades, el respeto a las personas y la no discriminación, pero también el de la integridad profesional. AECOM Corporación forma a sus profesionales en los valores y comportamientos en línea con el mismo, ya sean nuevas incorporaciones como de manera regular a toda la plantilla, haciéndoles parte de este compromiso. Además de estar incluido como parte del paquete de bienvenida de las personas que se incorporan y de actualizaciones en

los itinerarios obligatorios de formación para toda la plantilla, se pone a disposición de todos una <u>Línea de ayuda ética de AECOM</u> a disposición de los profesionales para la comunicación y denuncia de posibles incidentes en esta materia.

AECOM Corporación tiene tolerancia cero en materia anticorrupción y así queda reflejado, no sólo en el Código de Conducta, sino en la Política Anticorrupción de obligado cumplimiento para todos los directivos y empleados de la Corporación.

En materia de blanqueo de capitales, además del Código de Conducta y Política Anticorrupción; en AECOM contamos con otras medidas para su prevención; entre las que destacamos el proceso de Debida Diligencia para terceros (clientes, proveedores de servicios, socios e intermediarios); Código de Conducta para proveedores; cláusulas contractuales con terceros en materia de anticorrupción y prevención de blanqueo de capitales; procedimientos del Departamento Financiero como la revisión de libros y registros contables, condiciones con intermediarios y representantes extranjeros, investigación de transferencias o pagos de grandes sumas a intermediarios; así como formación obligatoria sobre corrupción y blanqueo de capitales para empleados.

Los controles anticorrupción de AECOM Corporación han sido reforzados en AECOM España con la implantación del Modelo de Prevención y Detección de Delitos Penales (MPDD), en el cual, además de identificarse los riesgos a los que nos enfrentamos en nuestra actividad empresarial (incluyendo el delito de corrupción en los negocios), establece los controles necesarios para mitigar tales riesgos.

Como resultado, AECOM España no ha recibido o identificado reclamación fundamentada alguna en materia de corrupción durante el ejercicio fiscal 2022.

Además, dentro de nuestro Código de Conducta queda plasmada la importancia que damos a la protección de nuestro capital intelectual y relacional. Todos los planes de negocio, la propiedad intelectual, las propuestas, las innovaciones técnicas, los diseños, las invenciones, las patentes, la información financiera, las listas de clientes y otra información, forman parte de nuestros bienes intangibles que estamos comprometidos a proteger. Entre otras medidas, llevamos a cabo actuaciones de formación continua obligatoria a todo el personal en materia de confidencialidad, firmamos acuerdos de confidencialidad y no divulgación de información con terceros e incluimos cláusulas de protección de la confidencialidad y con nuestros socios, clientes y proveedores; para proteger tal capital intelectual y relacional.

AECOM Corporación cuenta con departamentos específicos en materia de privacidad y ciberseguridad (Oficina de Privacidad y Departamento de Ciberseguridad respectivamente), encargados de establecer las políticas,



protocolos, formación y otros mecanismos técnicos y operacionales de protección de los datos personales que manejamos en la empresa (empleados, clientes, proveedores y terceros que entable una relación comercial con AECOM) así como frente a ataques que puedan comprometer la seguridad informática de la empresa. Somos conscientes del creciente aumento de casos de ataques cibernéticos. La primera línea de defensa son nuestros empleados, a los que el Departamento de Ciberseguridad proporciona, vía AECOM University y la intranet de AECOM Corporación, cursos y guías sobre cómo identificar, actuar y protegerse ante tales ataques. De igual manera, trabajamos para que la transformación digital de la compañía sea segura, y garantizamos los medios para el trabajo en remoto mediante el refuerzo de las medidas de seguridad implantadas para proteger los equipos y el despliegue de acceso en remoto.

Por otra parte, nuestra cadena de suministro está integrada por proveedores técnicos (servicios de topografía y geotécnica, laboratorios, calculistas, etc.) y por servicios profesionales externos (asesores jurídicos y financieros, abogados, agencia de publicidad, servicios de contratación y reclutamiento, etc.).

Transmitimos nuestros valores y principios a colaboradores e integrantes de nuestra cadena de valor. La identificación, evaluación y gestión de riesgos los incluye, y contamos con procedimientos de homologación de proveedores que garantizan que nuestros valores se mantienen. En concreto, en los aspectos ambientales, sociales y de gobernanza, se realiza una evaluación de proveedores en el proceso de contratación en cada caso. No realizamos auditorías a nuestros proveedores para estos aspectos, pero la información debe actualizarse para hacer un seguimiento continuo de que nuestros valores se transmiten a la cadena de valor de forma continua.

Una parte importante de la gestión de riesgos es la transmisión de nuestros compromisos con la privacidad y la confidencialidad de los datos. Para ello, la Oficina de Privacidad de AECOM Corporación ha elaborado una Política Global de Privacidad, con el objetivo de impulsar y mantener una responsabilidad y actitud proactiva en la protección de datos personales, que garantice el buen gobierno de los mismos y preserve la confianza de los diferentes grupos de interés en nuestra forma de trabajar.

A diario se nos confían datos de clientes y de sus proyectos que, en su mayor parte, son confidenciales. Estos datos podrían quedar expuestos a través de violaciones de ciberseguridad, otras actividades maliciosas o por negligencia de la plantilla, con los correspondientes riesgos asociados. La percepción de estos riesgos y de la

eficacia de las medidas que se implementan para mitigarlos afectan a la reputación y a la capacidad para atraer y retener clientes.

Por tanto, uno de los principales objetivos de AECOM Corporación es garantizar que todos los lugares y canales por los que pueda almacenarse y transmitirse información sean confidenciales. Mediante la creación de carpetas restringidas y nuestros procedimientos de gestión de documentación, aseguramos que sólo quienes estén autorizados puedan acceder y modificar esta información.

Tenemos además definidas otras políticas y procedimientos que se encargan de asegurar la correcta coordinación y organización en materia de seguridad de la información, como nuestra Política de uso de redes sociales, de escritorio limpio, de uso aceptable para el usuario final, de uso de información privilegiada, de reclamaciones, incidentes y violaciones de privacidad, de gestión de riesgos de privacidad de datos, el Aviso de privacidad global y nuestro estándar de gestión de incidentes de seguridad de la información (ver sección 5.1).

Aparte de querer asegurar que cumplimos con estas bases éticas, también pretendemos que las personas con las que trabajamos presten siempre un servicio de forma ética y conforme a la ley. Para regularlo, disponemos del Código de Conducta para Proveedores.

Tabla 19. Medidas y desempeño en ética e integridad profesional; cadena de valor

Tema material: Ética e integridad profesional	Integridad profesional y código de conducta, confidencialidad y protección de datos, incluyendo gestión de riesgos y formación de la plantilla en la materia; homologación de proveedores	
Medidas de gestión	Cumplimiento de la normativa, políticas y procedimientos en la materia. Sensibilización y formación sobre ciberseguridad y el mantenimiento de la confidencialidad. Cambio obligatorio y regular de contraseñas para todo el personal. Equipos informáticos (ordenadores, teléfonos, etc) adheridos a sistemas de seguridad específicos. Involucración de proveedores para conseguir estándares elevados en gobernanza y gestión de riesgos	
Objetivo – Mejorar la	Garantizar un fuerte compromiso de los empleados a través del cumplimiento del 100% de los programas de capacitación específicos de ética, cumplimiento, seguridad y ESG requeridos	
gobernanza	Aprovechar nuestro marco empresarial para evaluar continuamente el riesgo ESG en proyectos potenciales y evaluar el marco para garantizar la alineación continua con las mejores prácticas	



Progreso y actuaciones destacadas	Contribución a los objetivos de AECOM corporación: - Reporte de la información no financiera - Formación específica regular y obligatoria o AECOM Código de Conducta o AECOM Anticorrupción o Cuestionario anual sobre conflicto de intereses y declaración de conformidad (Annual Conflict of Interest Questionnaire and Statement of Compliance) - Implementación de nuestro marco de riesgos ESG en cada oportunidad evaluada - Gestión continua de la plataforma de proveedores
--------------------------------------	---

Resultados de desempeño:	FY22	FY:	21	
Número total de reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente	0			
Número total de casos identificados de filtraciones, robos o pérdidas de datos de clientes	0			
Número total de horas dedicadas a la formación en políticas o procedimientos sobre derechos humanos y aspectos de los derechos humanos relevantes para las operaciones	Annual Code of Conduct training (50 min) Documentación de AECOM al respecto:			
SOCIEDAD	AECOM ESPAÑA	AECOM INOCSA	AECOM URS	
Número total y porcentaje de empleados a quienes se haya comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización, desglosados por categoría laboral.	Total: 668 (100%)	Total: 444 (100%)	Total: 106 (100%)	
Administración	18 (100%)	16 (100%)	2 (100%)	
Interno	6 (100%)	5 (100%)	3 (100%)	
Graduado	17 (100%)	N/A	N/A	
Manager	85 (100%)	54 (100%)	14 (100%)	

Resultados de desempeño:	FY22 FY21		21
Profesional	405 (100%)	260 (100%)	51 (100%)
Especialista	108 (100%)	87 (100%)	2 (100%)
Técnico	29 (100%)	22 (100%)	34 (100%)
Número total y porcentaje de socios de negocio, otras organizaciones y personas a quienes se haya comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción	 El 100% de los socios de negocio reciben las políticas y procedimiento anticorrupción de AECOM Corporación, tal y como sigue: Clausulado anticorrupción incluido en los contratos de AECOM España - Day One Terms: 11. [] AECOM ha implementado políticas y procedimientos relacionados con el cumplimiento de la legislación sobre soborno y corrupción, esclavitud moderna, protección de date y seguridad y salud, que están disponibles en nuestro sitio web y d las que se pueden proporcionar copias al Cliente previa solicitud. E Cliente deberá cumplir con toda la legislación aplicable. Tender Services Agreement: Consortiums (Spanish) – aunque éste no incluye clausulado anticorrupción. Modelo Subcontratación. 16.0. Declaración de cumplimiento de prácticas de anticorrupción; 16.1. Ninguna de las partes del presen Contrato realizará, causará o permitirá, directa o indirectamente: a) actividades ilegales de acuerdo a legislación alguna; o b) actividade que posicionen a AECOM o alguna de sus filiales en violación del Decreto sobre Prácticas Corruptas en el Extranjero de Estados Unidos (U.S. Foreign Corrupt Practices Act), del Decreto de 2010 sobre Sobornos del Reino Unido (U.K. Bribery Act 2010)), del Códi. Penal español, de la Ley 10/2010, de 28 de abril y Real Decreto 304/2014, de 5 de mayo, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, o de la legislación vigente al respecto en España [] Otros documentos: Supplier_Code_of_Conduct_(EMEA - EN) Clausulado anticorrupción del a plataforma de subcontratistas (CTAIMA). Los subcontratistas tienen 		ECOM España: bolíticas y la legislación tección de datos o sitio web y de via solicitud. El ble. — aunque éste limiento de tes del presente rectamente: a) o b) actividades violación del de Estados treto de 2010 010)), del Código eal Decreto o de capitales y rigente al
Número total y porcentaje de miembros del órgano de gobierno que haya recibido formación sobre anticorrupción			entes
Número de casos de corrupción confirmados, con o sin medidas disciplinarias y casos jurídicos públicos relacionados	Ninguno		
Contribuciones a partidos y/o representantes políticos	Ninguna (financieras o en especie)		



Resultados de desempeño:	FY22	FY21		
Número total y porcentaje de operaciones evaluadas en relación con los riesgos relacionados con la corrupción.	Todas las oportunidades son evaluadas mediante nuestro proceso GoNoGo, enfrentándolas con nuestra matriz de riesgos ESG y el procedimiento de evaluación de riesgos. Las oportunidades que acaban convirtiéndose en operaciones han pasado por dicha evaluación, y si han sido aprobadas es que no existen riesgos relacionados con la corrupción (100% de operaciones evaluadas)			
Riesgos significativos relacionados con la corrupción e identificados mediante la evaluación del riesgo	Los riesgos a identificar cada vez que se enfrenta una nueva oportunidad a nuestra matriz de riesgos ESG tienen que ver con clientes nuevos (de los que hay que tener constancia de que no están involucrados en casos sentenciados de corrupción) o con operaciones en países con una regulación anticorrupción más laxa. Con la evaluación de riesgos ESG que realizamos para cada oportunidad de forma obligatoria, estas situaciones se evitan.			
Descripción de los mecanismos internos y externos para solicitar asesoramiento sobre la aplicación de las políticas y prácticas para una conducta empresarial responsable	De tener alguna vez dudas sobre si es de aplicación una ley, reglamento u otra obligación (o si existe un conflicto entre el derecho local o el código de otra empresa y nuestro Código de Conducta), podemos ponernos en contacto con un miembro del equipo de ética y cumplimiento, gerencia o abogados internos para obtener asesoramiento. Asesores externos: - Laboral (RRHH) – FuentesLegal y Financiera Asesoría – PWC			
Descripción de los mecanismos internos y externos para informar sobre la preocupación por la conducta empresarial de la organización.	Despacho abogados A través del Código de Conducta y mecanismos asociados, Existe la política y compromiso de no tomar represalias contra nadie que presente una denuncia honesta y sincera de un posible incumplimiento de la ley o de nuestro Código de conducta, o que participe en una investigación de posible mala conducta.			
Operaciones y proveedores que se ha considerado que corren un riesgo significativo de presentar casos de trabajadores jóvenes expuestos a trabajo peligroso	270	230		
Operaciones y proveedores que corran un riesgo significativo de presentar casos de trabajo infantil en cuanto al tipo de operación	0 0			
Operaciones y proveedores que corran un riesgo significativo de presentar casos de trabajo infantil en cuanto a los países o áreas	0	0		

Resultados de desempeño:	FY22	FY21
geográficas con operaciones y proveedores que se considere que están en riesgo.		
Medidas adoptadas en el periodo objeto del informe y que tengan por objeto contribuir con la abolición del trabajo infantil.	Aplicación del <u>AECOM Human</u> <u>Rights Statement</u> - Child Labor	
Operaciones y proveedores que corran un riesgo significativo de presentar casos de trabajo forzoso u obligatorio en cuanto a tipo de operación y proveedor	0	0
Operaciones y proveedores que corran un riesgo significativo de presentar casos de trabajo forzoso u obligatorio en cuanto a países o áreas geográficas con operaciones y proveedores que se considere que están en riesgo.	0	0
Medidas adoptadas en el periodo objeto del informe y que tengan por objeto contribuir a la abolición de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.	Aplicación de: - AECOM Human Rights Statement - Forced and Compulsory Labor - Anti-Human Trafficking/Modern Slavery Policy - Modern Slavery Act Statement	Fuera del periodo del informe



7.3.3 Gestión de riesgos, incluidos riesgos ESG

GRI 2-12, 2-16, 2-26, 3-3, 201-3, 205-1, 205-2, 207-1, 207-2, 207-3, 407-1, 408-1, 409-1, 411-1, 412-1

La estrategia ESG de AECOM Corporación describe nuestro propósito de ofrecer un mundo mejor. Una de las formas en que nos comprometemos a hacerlo es a través de la forma en que administramos nuestro negocio con los más altos estándares éticos. Parte de este compromiso es alinear nuestro proceso de selección de proyectos en consecuencia. Esto garantiza minimizar los riesgos, impactos negativos sobre el medio ambiente y la sociedad, y operar de manera responsable.

Liderados por la Oficina de Gestión de Riesgo de AECOM Corporación, disponemos de los siguientes mecanismos para gestionar los riesgos de las oportunidades a las que nos presentamos y las operaciones que realizamos, incluyendo los riesgos derivados del cambio climático, pérdida de biodiversidad y ecosistemas, respeto por el patrimonio cultural y los derechos sobre las tierras de las personas vulnerables y los grupos indígenas, los derechos humanos y los riesgos de corrupción:

- Proceso de Go/NoGo
- Procedimiento de evaluación de riesgos (AECOM Risk Assessment)
- Marco de riesgos ESG de AECOM Corporación
- Guía interna de aplicación del marco de riesgos ESG (versión 2022)
- Matriz de Aprobaciones
- Comité de Riesgos

El procedimiento específico Go/NoGo de análisis, revisión y aprobación de oportunidades de proyectos, que incluye la evaluación general de riesgos y el marco específico de riesgos ESG, nos permite clasificar cada oportunidad mediante su puntuación de riesgo ESG. En 2022 se ha actualizado la guía de aplicación del marco de riesgos ESG mediante un proceso de consulta interna con las partes interesadas a nivel de AECOM corporación, incluyendo además las referencias y buenas prácticas del Marco Ambiental y Social del Banco Mundial, SASB, Principios de Ecuador, los Subíndices de Exclusión Ética del Índice de Sostenibilidad Dow Jones, entre otros.

El resultado puede implicar desde una negativa a proseguir con la oportunidad si los riesgos son inaceptables para AECOM Corporación, a la revisión por parte de los diferentes comités geográficos de riesgo para implementar medidas de mitigación necesarias para reducirlos o eliminarlos.

Como parte del proceso de Go/NoGo se analiza también el impacto financiero de las oportunidades / operaciones en las que participa AECOM España. Dependiendo

de la cuantía de la operación y de su impacto financiero, habrá que elevar la solicitud de aprobación de cada operación a un distinto nivel del Comité de Riesgos.

Estos mecanismos requieren de los empleados comprender la guía de riesgos ESG, elevar la oportunidad al nivel apropiado del Comité de Riesgos con una Solicitud de Aprobación de Proyecto a nivel regional. Los proyectos de alto riesgo deben escalarse al Comité de riesgos de la geografía y al Comité de riesgos de empresa.

El marco de riesgo ESG de AECOM, de aplicación global y, por ende, en España, se ha actualizado para aplicar las lecciones aprendidas del primer año de implementación y reflejar desarrollos significativos de políticas globales y nuevas mejores prácticas.

Durante el ejercicio fiscal 2022 (tampoco durante el 2021) AECOM España no ha identificado incumplimientos de las leyes o normativas en materia ambiental, social o económica, ni incumplimientos de las normativas o códigos voluntarios relacionados con las comunicaciones de marketing, como publicidad, promoción y patrocinio.

Tabla 20. Medidas y desempeño en gestión de riesgos

Tema material: Gestión de riesgos, incluidos riesgos ESG	Marco de riesgos ESG
Medidas de gestión	Cumplimiento de la normativa, políticas y procedimientos en la materia.
	Aprovechar nuestro marco empresarial para evaluar continuamente el riesgo ESG en proyectos potenciales y evaluar el marco para garantizar la alineación continua con las mejores prácticas
Objetive Mejerer le	Impulsar la responsabilidad y la promoción del liderazgo a través de objetivos / métricas ESG específicos en curso en los objetivos anuales
Objetivo – Mejorar la gobernanza	Garantizar un fuerte compromiso de los empleados a través del cumplimiento del 100% de los programas de capacitación específicos de ética, cumplimiento, seguridad y ESG requeridos
	Realizar un seguimiento e informar sobre los objetivos de desempeño ESG en línea con los principales puntos de referencia de la industria (SASB y TCFD)
Progreso y actuaciones destacadas	Contribución a los objetivos de AECOM corporación: Reporte de la información no financiera Actualización del marco de riesgos ESG Todas las oportunidades que se identifican en el ámbito de trabajo de AECOM España pasan por una evaluación de riesgos ESG



Resultados de desempeño:	FY22	FY21		
SOCIEDAD	AECOM ESPAÑA	AECOM INOCSA	AECOM URS	
Principio de precaución	Aplicamos el marco de rieso realizamos siguiendo los pro comerciales, proyectos y otr para su aprobación a un Co Aprobaciones" de la compaí	ocedimientos indicados. La ras actividades empresaria mité de Riesgos, siguiend	as oportunidades ales se elevan	
Número total de operaciones de AECOM España	292	134	267	
Número de países en los que opera AECOM España	22	22	7	
Nombres de los países en los que se opera	Ireland Italy Kuwait	Australia & New Zeeland Bahrein Benelux Canada Cyprus Finland France Germany Hong Kong India Ireland Italy Kuwait Oman Qatar Romania Saudi Arabia Spain Sweden UAE UK US	Ireland Italy Qatar Spain Sweden UK US	
Sectores servidos	Ingeniería civil y consultoría (arquitectura, transporte, medio ambiente). Ver detalle en la sección 3.1.3 (Tabla 2)	Ingeniería civil y consultoría (arquitectura, transporte, medio ambiente)	Medio Ambiente	

Resultados de desempeño:	FY22	FY21	
SOCIEDAD	AECOM ESPAÑA	AECOM INOCSA	AECOM URS
Tipos de clientes y beneficiarios de los mercados servidos	 Sector Público (Estado, Comunidades Autónomas y Municipios; Ministerios, Empresas públicas) Clientes privados (constructoras, promotoras, operadores industriales, gestores de activos, etc.) en los sectores indicados arriba) 		
Número de acciones jurídicas pendientes o finalizadas con respecto a la competencia desleal y las infracciones de la legislación aplicable en materia de prácticas monopólicas y contra la libre competencia	0	0	
Número total y el valor monetario de las multas por casos de incumplimiento de las leyes y reglamentos en materia social o económica	0	0	
Multas y sanciones no monetarias significativas por el incumplimiento de leyes o normativas en materia social o económica en cuanto al número total de sanciones no monetarias.	0	0	
Número total de casos de incumplimiento de las normativas o códigos voluntarios relacionados con las comunicaciones de marketing, como publicidad, promoción y patrocinio por casos de incumplimiento de las normativas que den lugar a multas o sanciones o a advertencias.	0	0	



Apéndice A. Perfil del informe

GRI 1, 2-3

Este Estado de Información no Financiera FY22 de AECOM España forma parte del Informe de Gestión de la compañía. El EINF se elaborará y publicará con una periodicidad anual. AECOM España cumple así con la obligación legal de divulgación de información no financiera y con la estrategia Legados Sostenibles de AECOM corporación. Trasladamos así esta información a nuestros grupos de interés, junto con nuestro compromiso para la creación de valor a largo plazo y la gestión sostenible de nuestra actividad.

Este informe se ha elaborado con referencia a los Estándares GRI, complementando la versión disponible de 2021 (en vigor a partir de 2023) con la versión de 2016, y la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

Punto de contacto para preguntas sobre el informe:

Comisión Sostenibilidad AECOM España: Comision Sostenibilidad AECOM España @ aecom.com

AECOM

ALFONSO XII 62

Madrid, 28014, Spain

T +34-915-487-790



Apéndice B. Índice de contenidos GRI

GRI 1, 2-3

TÍTULO DE LA NORMA GRI	ESTANDAR GRI	CONTENIDO	SECCIÓN	Nº PÁGINA
FUNDAMENTOS (2021)	1		Apéndice A y B	Página 81 y 82
	2-1	Detalles de la organización	Sección 1, 3.1.2 y 6	Página 1, 5 y 42
•	2-3	Período objeto de la memoria, frecuencia y punto de contacto	Apéndice A	Página 81
	2-5	Verificación externa	Apéndice D	Página 92
	2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Sección 1, 3.1.1, 3.1.2, 5.3, 7.3.1 y 7.3.2	Página 1, 5, 35. 71 y 75
	2-7	Empleados	Sección 1, 3, 6 y 7.2.3	Página 1, 5, 42 y 57
	2-8	Trabajadores no empleados	Sección 7.2.3	Página 57
	2-9	Estructura y composición de la gobernanza	Sección 3.1.3, 7.3.1	Página 6, 71
	2-10	Nombramiento y selección del máximo órgano de gobierno	Sección 7.3.1	Página 71
	2-11	Presidencia del máximo órgano de gobierno	Sección 7.3.1	Página 71
	2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	Sección 5.3, 7.3.1 y 7.3.3	Página 35, 71 y 79
	2-13	Delegación de la responsabilidad de la gestión de los impactos	Sección 7.3.1 7.3.1	Página 71
CONTENIDOS SENERALES (2021)	2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	Sección 7.3.1	Página 71
	2-15	Conflictos de intereses	Sección 7.3.1	Página 71
	2-16	Comunicación de preocupaciones críticas	Sección 7.3.1 y 7.3.3	Página 71 y 79
	2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	Sección 7.3.1	Página 71
	2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	Sección 7.3.1	Página 71
	2-19	Políticas de remuneración	Sección 7.2.3	Página 57
	2-20	Proceso para determinar la remuneración	Sección 7.2.3	Página 57
	2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Sección 2	Página 3
	2-23	Compromisos políticos	Sección 3.2, 5.1, 5.3 y 7.3.2	Página 15, 31, 35 y 75
	2-24	Incorporación de los compromisos políticos	Sección 5.1	Página 31
	2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	Sección 5.1, 5.3 y 7.2.3	Página 31, 35 y 57
	2-26	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	Sección 7.3.2 y 7.3.3	Página 75 y 79
_	2-27	Cumplimiento de leyes y normativas	Sección 5.3, 7.1.1, 7.2 y 7.3	Página 35, 43, 50 y 71



TÍTULO DE LA NORMA GRI	ESTANDAR GRI	CONTENIDO	SECCIÓN	Nº PÁGINA
	2-28	Afiliación a asociaciones	Sección 4.2	Página 19
	2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	Sección 4.2, 4.3 y 4.4.3	Página 19, 20 y 24
·	2-30	Acuerdos de negociación colectiva	Sección 7.2.3	Página 57
	3-1	Proceso para determinar los temas materiales	Sección 4.1 y 4.4.3	Página 18 y 24
TEMAS MATERIALES (2021)	3-2	Listado de temas materiales	Sección 4.5	Página 26
	3-3	Gestión de temas materiales	Sección 4.5, 4.6, 5.1, 5.3 y 7.3.3	Página 26, 27, 31, 35 y 79
	102-12	Iniciativas externas	Sección 5.1	Página 31
CONTENIDOS GENERALES (2016)	102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	Sección 4.4 y 5.3	Página 21 y 35
- CENTER (EEO (EO 10) -	102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	Sección 4.4 y 4.5	Página 21 y 26
	201-01	Valor económico directo y distribuido	Sección 6	Página 42
_	201-02	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	Sección 4.4.2	Página 23
DESEMPEÑO ECONÓMICO (2016)	201-03	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	Sección 7.3.3	Página 79
_	201-04	Asistencia financiera recibida del gobierno	Sección 6	Página 42
	202-02	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	Sección 7.3.1	Página 71
IMPACTOS ECONÓMICOS -	203-01	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	Sección 6 y 7.2.1	Página 42 y 50
INDIRECTOS (2016)	203-02	Impactos económicos indirectos significativos	Sección 6 y 7.2.1	Página 42 y 50
, , ,	205-01	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	Sección 7.3.2 y 7.3.3	Página 75 y 79
ANTICORRUPCIÓN (2016)	205-02	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Sección 7.3.1, 7.3.2 y 7.3.3	Página 71, 75 y 79
	205-03	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	Sección 7.3.2	Página 75
COMPETENCIA DESLEAL (2016)	206-01	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	Sección 7.3.2	Página 75
	207-01	Enfoque fiscal	Sección 7.3.3	Página 79
-	207-02	Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	Sección 7.3.3	Página 79
FISCALIDAD (2019) —	207-03	Participación de grupos de interés y gestión de inquietudes en materia fiscal	Sección 7.3.3	Página 79
	207-04	Presentación de informes país por país	Sección 6	Página 42
MATERIALES (2016)	301-01	Materiales utilizados por peso o volumen	Sección 7.1.1	Página 43
ENERGÍA (2016)	302-01	Consumo energético dentro de la organización	Sección 7.1.2	Página 47



TÍTULO DE LA NORMA GRI	ESTANDAR GRI	CONTENIDO	SECCIÓN	Nº PÁGINA
	302-04	Reducción del consumo energético	Sección 7.1.2	Página 47
	303-05	Consumo de agua	Sección 7.1.1	Página 43
	304-02	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	Sección 4.4	Página 21
	304-03	Hábitats protegidos o restaurados	Sección 7.1.1	Página 43
	305-01	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Sección 7.1.2	Página 47
	305-02	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	Sección 7.1.2	Página 47
	305-03	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Sección 7.1.2	Página 47
EMISIONES (2016)	305-04	Intensidad de las emisiones de GEI	Sección 7.1.2	Página 47
	305-05	Reducción de las emisiones de GEI	Sección 7.1.2	Página 47
	305-06	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)	Sección 7.1.2	Página 47
	305-07	Óxidos de nitrógeno (NO _X), óxidos de azufre (SO _X) y otras emisiones significativas al aire	Sección 7.1.2	Página 47
EFLUENTES Y	306-02	Residuos por tipo y método de eliminación	Sección 7.1.1	Página 43
RESIDUOS (2020)	306-03	Residuos generados	Sección 7.1.1	Página 43
EVALUACIÓN AMBIENTAL DE	308-01	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	Sección 7.3.2	Página 75
PROVEEDORES (2016)	308-02	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Sección 4.4 y Sección 7.3.2	Página 21 y 75
	401-01	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Sección 7.2.3	Página 57
EMPLEO (2016)	401-02	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Sección 7.2.2 y 7.2.3	Página 53 y 57
	401-03	Permiso parental	Sección 7.3.3	Página 57
RELACIONES TRABAJADOR EMPRESA (2016)	402-01	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	Sección 7.2.3	Página 57
	403-01	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Sección 7.2.2	Página 53
CALLIDY	403-02	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Sección 7.2.2	Página 53
SALUD Y SEGURIDAD EN EL	403-03	Servicios de salud en el trabajo	Sección 7.2.2	Página 53
TRABAJO (2018)	403-04	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Sección 7.2.2	Página 53
	403-05	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Sección 7.2.2	Página 53



TÍTULO DE LA NORMA GRI	ESTANDAR GRI	CONTENIDO	SECCIÓN	Nº PÁGINA
	403-06	Fomento de la salud de los trabajadores	Sección 7.2.2	Página 53
	403-07	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	Sección 7.2.2	Página 53
	403-08	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Sección 7.2.2	Página 53
	403-09	Lesiones por accidente laboral	Sección 7.2.2	Página 53
	403-10	Dolencias y enfermedades laborales	Sección 7.2.2	Página 53
FORMACIÓN Y	404-01	Media de horas de formación al año por empleado	Sección 7.2.3	Página 57
ENSEÑANZA (2016)	404-02	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	Sección 7.2,3	Página 57
DIVERSIDAD E	404-03	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	Sección 7.2.3	Página 57
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	405-01	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Sección 7.2.3 y 7.3.1	Página 57 y 71
(2016)	405-02	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	Sección 7.2.3	Página 57
NO DISCRIMINACIÓN (2016)	406-01	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Sección 7.2.3	Página 57
LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA (2016)	407-01	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	Sección 7.3.2 y 7.3.3	Página 75 y 79
TRABAJO INFANTIL	408-01	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	Sección 7.3.2 y 7.3.3	Página 75 y 79
TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO (2016)	409-01	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	Sección 7.3.2 y 7.3.3	Página 75 y 79
DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS (2016)	411-01	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	Sección 5.3, 7.2.1 y 7.3.3	Página 35, 50 y 79
EVALUACIÓN DE	412-01	Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	Sección 5.3, 7.2.1 y 7.3.3	Página 35, 50 y 79
DERECHOS HUMANOS (2016)	412-02	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	Sección 7.2.3 y 7.3.2	Página 57 y 75
COMUNIDADES LOCALES (2016)	413-01	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	Sección 7.2.1	Página 50



TÍTULO DE LA NORMA GRI	ESTANDAR GRI	CONTENIDO	SECCIÓN Nº PÁGIN	
	413-02	Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales	Sección 4.4	Página 21
EVALUACIÓN SOCIAL DE LOS	414-01	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	Sección 7.3.2	Página 75
PROVEEDORES (2016) 414-02		Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Sección 7.3.2	Página 75
SALUD Y SEGURIDAD DE	416-01	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	Sección 4.4 y 7.2.2	Página 21 y 53
LOS CLIENTES (2016)	416-02	Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	Sección 7.2.2	Página 53
PRIVACIDAD DEL CLIENTE (2016)	418-01	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	Sección 7.3.2	Página 75



Apéndice C. Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad

INFORMACIÓN SOLICITADA POR LA LEY 11/2018	CRITERIO GRI	SECCIÓN	Nº PÁGINA
INFORMACIÓN GENERAL			
Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	GRI 2-1 (2021) GRI 2-9 (2021) GRI 2-6 (2021)	Sección 1, 3, 3.1, 3.1.1, 3.1.3, 3.2	Página 1-2, 5-7, 15-17
Mercados en los que opera	GRI 2-1 (2021) GRI 2-6 (2021)	Sección 1, 3.1.2	Página 1, 5
Objetivos y estrategias de la organización	GRI 2-23 (2021)	Sección 4.6	Página 27-30
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	GRI 3-3 (2021)	Sección 1 y 4.4.3	Página 2, 24-25
Marco de reporte utilizado	Estándar GRI	Apéndice A	Página 81
Principio de materialidad	GRI 3-1 (2021) GRI 3-2 (2021)	Sección 4, 4.1, 4.2, 4.4.2, 4.4.3 y 4.5	Página 18-19 y 23-26
Descripción de las políticas que aplican	GRI 2-23 (2021) GRI 2-24 (2021)	Sección 5, 5.1	Página 31-33
Resultados de esas políticas	GRI 3-3 (2021)	Sección 4.6, 6, 7.1, 7.2, 7.3	Página 27-30, 42, 43- 44, 47,50-51, 53-54, 57- 64,71, 75-76, 79
Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	GRI 3-3 (2021)	Sección 5.3, 5.3.1 y 7.3.3	Página 35-38 y 79
CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES			
Información general detallada			
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medioambiente y en su caso, la salud y la seguridad	GRI 3-3 (2021)	Sección 4.4.3, 4.5 y 5.3.1	Página 24-26, 37
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	GRI 3-3 (2021)	Sección 4.4.3, 4.5, 4.6, 5.1, 5.3 y 7.3.3	Página 25, 26, 27, 31, 37, 41 y 79
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 3-3 (2021)	Sección 7.1	Página 43
Aplicación del principio de precaución	GRI 2-23 (2021) GRI 3-3 (2021)	Sección 4.5, 4.6, 5.1, 5.3 y 7.3.3	Página 26, 27, 31, 37-38 y 79
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 3-3 (2021)	Sección 5.3.2	Página 40



INFORMACIÓN SOLICITADA POR LA LEY 11/2018	CRITERIO GRI	SECCIÓN	Nº PÁGINA
Contaminación			
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medioambiente (incluido el ruido y la contaminación lumínica)	GRI 3-3 (2021)	Sección 7, 7.1, 7.1.1	Página 43-45
Economía circular y prevención y gestión de residuos			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	GRI 3-3 (2021) GRI 306-03 (2020)	Sección 7, 7,1, 7.1.1	Página 43, 45-46
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 3-3 (2021)	Sección 7.1.1	Página 45
Uso sostenible de los recursos			
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-05 (2018)	Sección 7.1.1	Página 45
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 3-3 (2021) GRI 301-01 (2016)	Sección 7.1.1	Página 46
Consumo, directo e indirecto, de energía	GRI 302-01 (2016)	Sección 7.1.1 y 7.1.2	Página 46-48
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	GRI 3-3 (2021)	Sección 7.1.2	Página 47
Uso de energías renovables	GRI 302-01 (2016)	Sección 7.1.2	Página 47-48
Cambio climático			
Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	GRI 305-1 (2016) GRI 305-2 (2016) GRI 305-3 (2016)	Sección 7.1.2	Página 47-49
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	GRI 3-3 (2021)	Sección 5.1, 5.3 y 7.1.2	Página 31, 35 y 47
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	GRI 3-3 (2021)	Sección 7.1.2	Página 47
Protección de la biodiversidad			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 3-3 (2021)	Sección 5.3.1 y 7.1	Página 37, 43-44
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 3-3 (2021)	Sección 7.1 y 7.1.1	Página 43-44
CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL			
Empleo			
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	GRI 2-7 (2021) GRI 405-01 (2016)	Sección 1, 3, 3.2, 7.2.3 y 7.3.1	Página 1, 5, 17, 58, 64- 66 Página 72
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 2-7 (2021)	Sección 7.2.3	Página 64, 66-67
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-01 (2016)	Sección 7.2.3	Página 67



INFORMACIÓN SOLICITADA POR LA LEY 11/2018	CRITERIO GRI	SECCIÓN	Nº PÁGINA
Brecha salarial	Criterio interno: el cálculo se ha realizado con la siguiente formula: (Remuneración media de hombres – Remuneración media de mujeres) / Remuneración media de hombres	Sección 7.2.3	Página 58, 68
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor. Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	GRI 405-02 (2016)	Sección 7.2.3	Página 68
Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	GRI 3-3 (2021)	Sección 7.2.3	Página 68
Implantación de políticas de desconexión laboral	GRI 3-3 (2021)	Sección 5.1 y 7.2.3	Página 31 y 59
Número de empleados con discapacidad	GRI 405-01 (2016)	Sección 7.2.3	Página 66
Organización del trabajo			
Organización del tiempo de trabajo	GRI 3-3 (2021)	Sección 7.2.3	Página 61
Número de horas de absentismo	GRI 3-3 (2021)	Sección 7.2.2	Página 56
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	GRI 3-3 (2021)	Sección 7.2.3	Página 57, 63
Salud y seguridad			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-01 (2018) GRI 403-02 (2018) GRI 403-03 (2018) GRI 403-07 (2018)	Sección 7.2.2	Página 53-56
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	GRI 403-09 (2018) GRI 403-10 (2018)	Sección 7.2.2	Página 55-56
Relaciones sociales			
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos. Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	GRI 3-3 (2021)	Sección 4.3 y 7.2.3	Página 20, 59 y 62
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30 (2021)	Sección 7.2.3	Página 69
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 3-3 (2021)	Sección 7.2.3	Página 69



INFORMACIÓN SOLICITADA POR LA LEY 11/2018	CRITERIO GRI	SECCIÓN	Nº PÁGINA
Formación			
Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-02 (2016)	Sección 7.2.3	Página 60-61
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	GRI 404-01 (2016)	Sección 7.2.3	Página 67
Accesibilidad universal			
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3 (2021)	Sección 7.2.3	Página 58, 66
Igualdad			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	GRI 3-3 (2021)	Sección 7.2.3	Página 57, 60-62
Planes de igualdad	GRI 3-3 (2021)	Sección 7.2.3	Página 57, 60-62
Medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 3-3 (2021)	Sección 7.2.3	Página 57, 60-62
Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3 (2021)	Sección 7.2.3	Página 58, 66
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 3-3 (2021)	Sección 7.2.3	Página 57, 60-62
RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS			
Aplicación de procedimientos de diligencia debida			
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 2-23 (2021) GRI 2-25 (2021) GRI 3-3 (2021)	Sección 5.1, 5.3.1, 7.2.3 y 7.3.3	Página 31-33, 35-36, 57 y 79
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	GRI 3-3 (2021)	Sección 5.3.3	Página 41
Medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 2-23 (2021) GRI 2-26 (2021) GRI 3-3 (2021)	Sección 4.6 y 5.3.3 Sección 7.3.2 y 7.3.3	Página 30, 41 Página 75 y 79
Lucha contra la corrupción y el soborno			
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 2-23 (2021) GRI 2-24 (2021) GRI 2-26 (2021)	Sección 5.1, 5.3.2 y 7.3.2	Página 32, 39, 75-76
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 2-23 (2021) GRI 3-3 (2021)	Sección 7.3.2	Página 75



INFORMACIÓN SOLICITADA POR LA LEY 11/2018	CRITERIO GRI	SECCIÓN	Nº PÁGINA
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 201-01 (2016)	Sección 6	Página 42
INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD			
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible			
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 203-02 (2016) GRI 413-01 (2016)	Sección 6 y 7.2.1	Página 42 y 50-51
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	GRI 413-01 (2016) GRI 3-3 (2021)	Sección 7.2.1 Sección 4.4	Página 21, 50-51
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	GRI 2-29 (2021) GRI 413-01 (2016)	Sección 4.2, 4.3 Sección 7.2.1	Página 19, 20 Página 50-51
Las acciones de asociación o patrocinio	GRI 3-3 (2021)	Sección 4.2 y 7.2.1	Página 19, 51
Subcontratación y proveedores			
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 2-6 (2021) GRI 2-23 (2021)	Sección 5.3.1 Sección 7.3.2	Página 36 y 76
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 2-23 (2021)	Sección 7.3.2	Página 76
Sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas	GRI 3-3 (2021)	Sección 7.3.2	Página 76
Consumidores			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 3-3 (2021)	Sección 5.3.2	Página 40
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 3-3 (2021) GRI 418-01 (2016)	Sección 5.3.2 y 7.3.2	Página 39-40, 77
Información fiscal			
Los beneficios obtenidos país por país	GRI 207-04 (2019)	Sección 6	Página 42
Los impuestos sobre beneficios pagados	GRI 207-04 (2019)	Sección 6	Página 42
Las subvenciones públicas recibidas	GRI 201-04 (2016)	Sección 6	Página 42



Apéndice D. Informe público de revisión independiente

GRI 2-5

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio anual finalizado el 30 de septiembre de 2022

AECOM SPAIN DCS, S.L. (Sociedad Unipersonal)





Tel: 902 365 456 Fax: 915 727 238 ey.com

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Al accionista único de AECOM SPAIN DCS, S.L. (Sociedad Unipersonal):

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 30 de septiembre de 2022 (en adelante "ejercicio 2022"), de AECOM SPAIN DCS, S.L.U.(en adelante, la Sociedad) que forma parte del Informe de Gestión de la Sociedad.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el Apéndice "Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad" incluido en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión de la Sociedad, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de AECOM SPAIN DCS, S.L.U. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Apéndice "Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad" del citado EINF.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de AECOM SPAIN DCS, S.L.U. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y gestión de la calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluyendo las normas internacionales sobre independencia) emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica las normas internacionales de calidad vigentes y mantiene, en consecuencia, un sistema de calidad que incluye políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.



Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado que se refiere exclusivamente al ejercicio 2022. Los datos correspondientes a ejercicios anteriores no estaban sujetos a la verificación prevista en la normativa mercantil vigente. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades de la Sociedad que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de la Sociedad para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 en función del análisis de materialidad realizado por la Sociedad y descrito en el apartado "Estudio de Materialidad", considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2022.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2022.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de la Sociedad correspondiente al ejercicio anual finalizado el 30 de septiembre de 2022 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Apéndice "Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad" del citado EINF.



Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

Este informe se corresponde con el sello distintivo nº 01/23/05007 emitido por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España ERNST & YOUNG, S.L.

Elena Fernandez García

24 de Marzo de 2023



Apéndice E. FIRMAS DE FORMULACIÓN AECOM DEL EINF correspondiente al ejercicio anual terminado a 30 de septiembre de 2022

Los miembros del Consejo de Administración formularon este Estado de Información No Financiera y el informe de gestión del ejercicio 2022 en su reunión del 31 de diciembre de 2022. Firman en esta hoja todos los miembros del Consejo de Administración.

D. Javier Ignacio Muñiz Sánchez Consejero D. Javier Camy Segovia Consejero

Da Patricia Sofía Ribeiro Carvatho Vieira Consejera