



Creando un impacto
positivo y duradero en las
personas y en nuestro planeta

Memoria de sostenibilidad 2023
Estado de Información No Financiera

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| CARTA DE LA DIRECCIÓN..... | 3 |
| 1 CREANDO UN MUNDO MEJOR..... | 4 |
| 2 E: LIDERAZGO AMBIENTAL | 23 |
| 3 S: COMPROMISO SOCIAL..... | 33 |
| 4 G: IMPULSO A LA GOBERNANZA | 37 |
| 5 PROMOVRIENDO EL CAMBIO DESDE NUESTRAS LÍNEAS DE NEGOCIO..... | 43 |
| 6 APÉNDICES..... | 43 |

CARTA DE LA DIRECCIÓN

Javier Camy Segovia,
Director General de AECOM España GRI 2-22

Es un honor presentar la segunda Memoria de Sostenibilidad de AECOM SPAIN DCS, S.L.U. (en adelante, AECOM España) correspondiente al ejercicio fiscal 2023. Inspirados por nuestra estrategia Sustainable Legacies (a partir de ahora también 'Legados Sostenibles'), este año hemos experimentado una transformación significativa, no solo hacia nuestros clientes, sino para toda la organización. Fieles a nuestro propósito "Creando un mundo mejor", en 2023 nos convertimos en el principal aliado de compañías referentes y comprometidas que han priorizado actuar de manera responsable para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). En especial, el ODS 17 de Alianzas para lograr objetivos ha cobrado aún más fuerza este año, aunando esfuerzos de todos los agentes implicados y aportando valor diferencial a todos nuestros grupos de interés. A nivel interno, seguimos apostando por la sostenibilidad como eje transformador de nuestro modelo de negocio. Los objetivos ESG que nos planteamos son cada vez más ambiciosos y se integran de manera transversal en nuestro día a día, en cada línea de negocio, en nuestra manera de ser.

2023 ha sido un año financieramente impecable. Hemos sido una empresa líder de consultoría de infraestructuras y medio ambiente en el mundo y en España, resolviendo desafíos gracias a nuestras herramientas más valiosas: la experiencia, la innovación y la eficiencia. Nos corresponde tomar el liderazgo 360º en asuntos ESG, sembrando criterios cada vez más exigentes en el corazón de todo lo que hacemos y asegurando así el cumplimiento de requisitos normativos que con firmeza nos marcan el camino desde Europa. Las nuevas regulaciones sobre taxonomía, cambio climático, transición energética o transparencia en materia de reporte guiarán la estrategia de todas las organizaciones en materia de sostenibilidad y supondrán un antes y después en un futuro próximo.

Tras unos años de gran incertidumbre debido a crisis sanitarias, conflictos bélicos, déficit de materias primas y tensiones en los mercados energéticos, las dimensiones E, S y G han emergido con más solidez que nunca. Los efectos del cambio climático ya se están materializando, se acrecientan la desigualdad y la injusticia social y es nuestra responsabilidad actuar, junto con Administraciones, clientes, empleados, inversores y la Sociedad en general para ofrecer legados sostenibles a las generaciones presentes y futuras. Nuestros profesionales, más de 750 en la actualidad, están comprometidos en proporcionar infraestructuras más seguras y resilientes, edificaciones más sostenibles y que generen un impacto positivo en las comunidades locales o a mejorar ecosistemas naturales, sus funciones ecológicas y los servicios ecosistémicos que suministran y que todos necesitamos. Nos anticipamos a los desafíos y desarrollamos soluciones que ayudan a nuestros clientes y a nosotros mismos como corporación a afrontar los riesgos y transformarlos en oportunidades.

Este año hemos alcanzado muchos logros, como la aprobación de una agenda de valor social centrada en la diversidad e inclusión, la promoción continua de la seguridad, salud y bienestar en nuestros centros de trabajo, el control exhaustivo de riesgos asociados a proyectos, la reducción de emisiones para contribuir al objetivo de cero emisiones netas de carbono validados por la iniciativa Science Based Targets (SBTi), además de los más de 300 proyectos en los que AECOM España ha sido aliado indiscutible en asuntos ESG para clientes y para la Sociedad en su conjunto. Pero lo mejor está aún por llegar. Miraremos hacia atrás para posicionarnos y focalizarnos ahora en el 2024, año en el que el despliegue de nuestra estrategia Legados Sostenibles será pleno, inspirador y transformador. Estamos entusiasmados por lo que deparará el futuro para AECOM y por compartir nuestra historia de sostenibilidad con vosotros en esta y en las próximas Memorias.



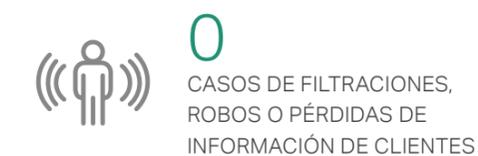
1

Creando un mundo mejor



1.1 AECOM España en cifras*

AECOM España afronta la urgencia y magnitud de los desafíos que enfrenta nuestra sociedad con la responsabilidad de crear un impacto positivo y duradero. Es por ello que potenciamos nuestras similitudes y aprovechamos nuestras diferencias para construir una organización y comunidad de alcance internacional. GRI 2-1, 2-6, 2-7



*Los datos son aproximados. Para consultar los reales ir a la sección Apéndice.

1.2 Sobre AECOM España

Nuestras personas impulsan nuestro propósito:
"Creando un mundo mejor" 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 los que ambas venían trabajando.

Nuestros más de 750 empleados – incluyendo arquitectos, ingenieros, diseñadores y científicos – han ayudado a darle forma al mundo que nos rodea, construyendo una sólida reputación basada la excelencia técnica.

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

1.3 El negocio de AECOM España

1.3.1 Actividades principales GRI 2-6

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



TRANSPORTES (Transportation)

Diseño y gestión de infraestructuras seguras, fiables, sostenibles y resilientes.



EDIFICIOS Y CIUDADES (Buildings + Places)

Creatividad y estrategia, arte y tecnología para diseñar edificios con soluciones funcionales, inspiradoras y sostenibles.



MEDIO AMBIENTE Y SOSTENIBILIDAD (Environment & Sustainability)

Especialización técnica y valor añadido para asegurar el desempeño y la gestión de riesgos ambientales y sociales en proyectos, organizaciones y carteras.

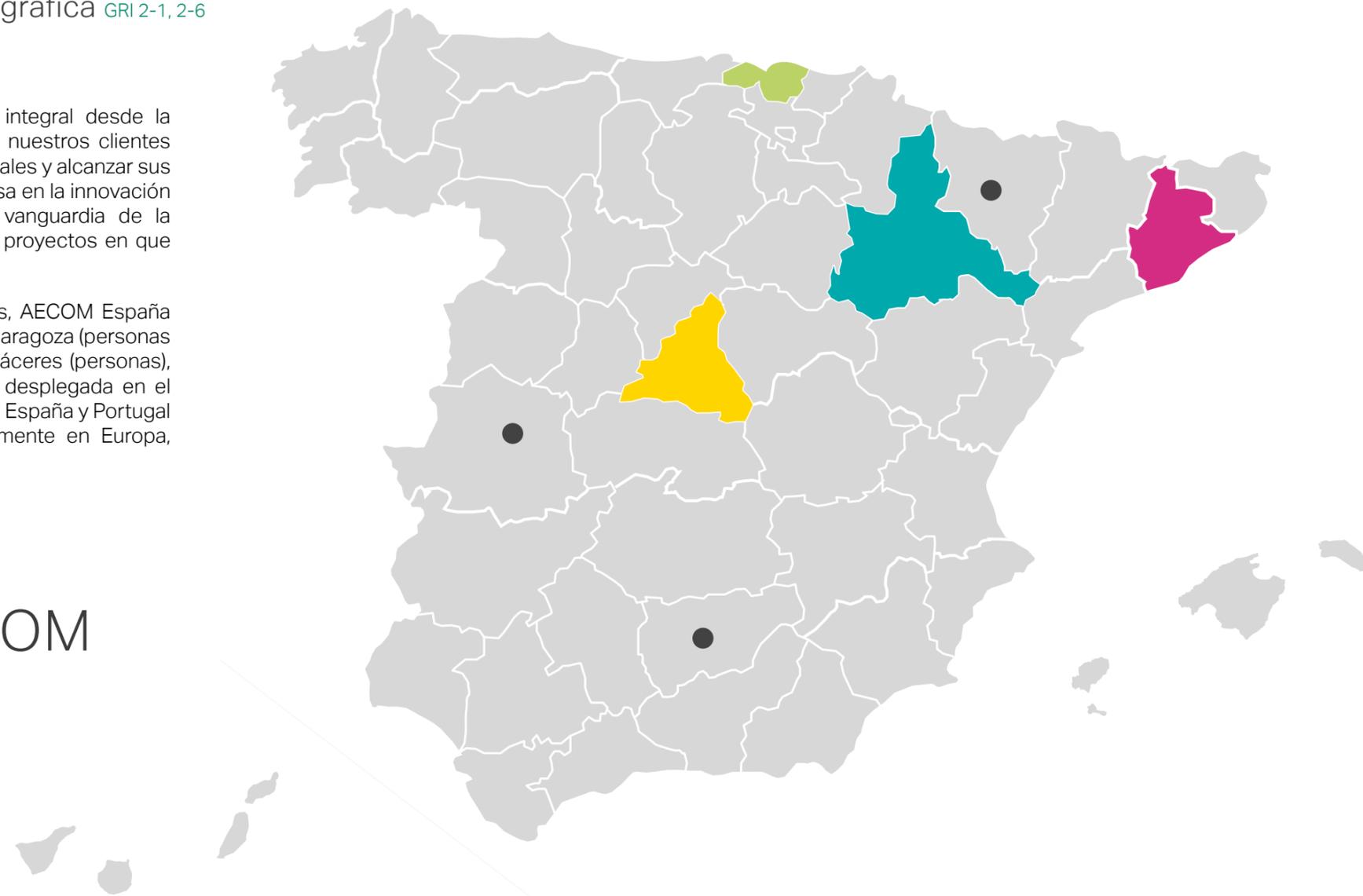
1.3.2 Mercados principales y presencia geográfica GRI 2-1, 2-6

Nuestra sede española en Madrid ofrece un servicio integral desde la concepción a la finalización del proyecto, permitiendo a nuestros clientes 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 personas empleadas, AECOM España tiene oficinas en Barcelona (personas), Bilbao (personas), Zaragoza (personas empleadas) y oficinas de proyecto en Jaén (personas), Cáceres (personas), Huesca (personas) y Valencia (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.

PRESENCIA DE AECOM EN ESPAÑA

A fecha **octubre de 2023**.

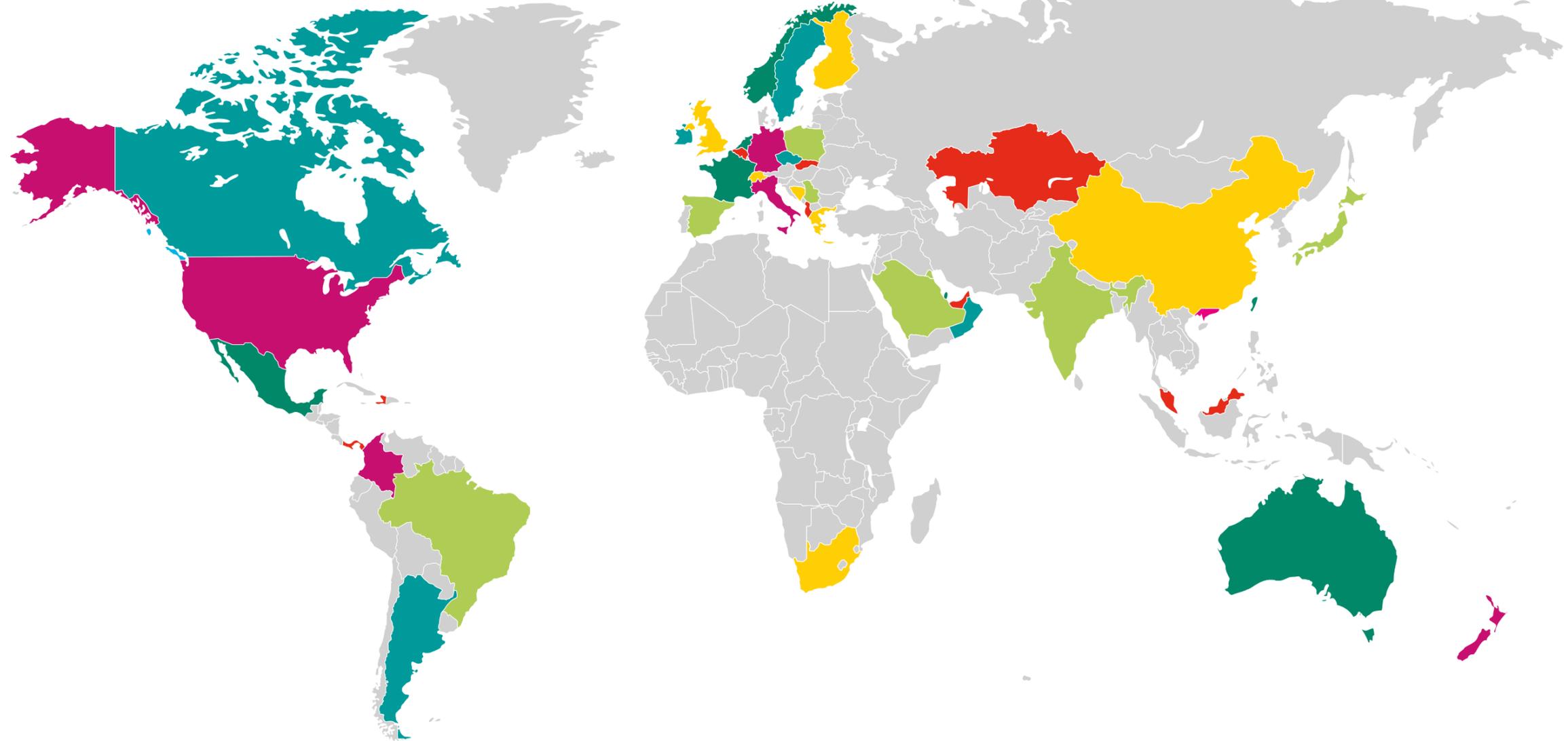


Madrid
Barcelona
Zaragoza
Bilbao

Bailín (Huesca) *oficina de proyecto*
Almaraz (Cáceres) *oficina de proyecto*
Jaén *oficina de proyecto*

PRESENCIA DE AECOM EN EL MUNDO

A fecha **octubre de 2023**.



Argentina
Australia
Bahrain
Belgium
Brazil
Canada
Caribbean/Puerto Rico
China

Colombia
Croatia
Czech Republic
Finland
France
Germany
Greece
Hong Kong

India
Ireland
Italy
Japan
Kazakhstan
Kingdom of Saudi Arabia
Kuwait
Luxembourg

Malaysia
Mexico
Netherlands
New Zealand
Norway
Oman
Panama
Poland

Qatar
Serbia
Singapore
Slovakia
South Africa / Africa
Southeast Asia
Spain
Sweden

Switzerland
Taiwan
United Arab Emirates
United Kingdom
United States

1.3.3 Estructura organizativa GRI 2-1, 2-6, 2-9

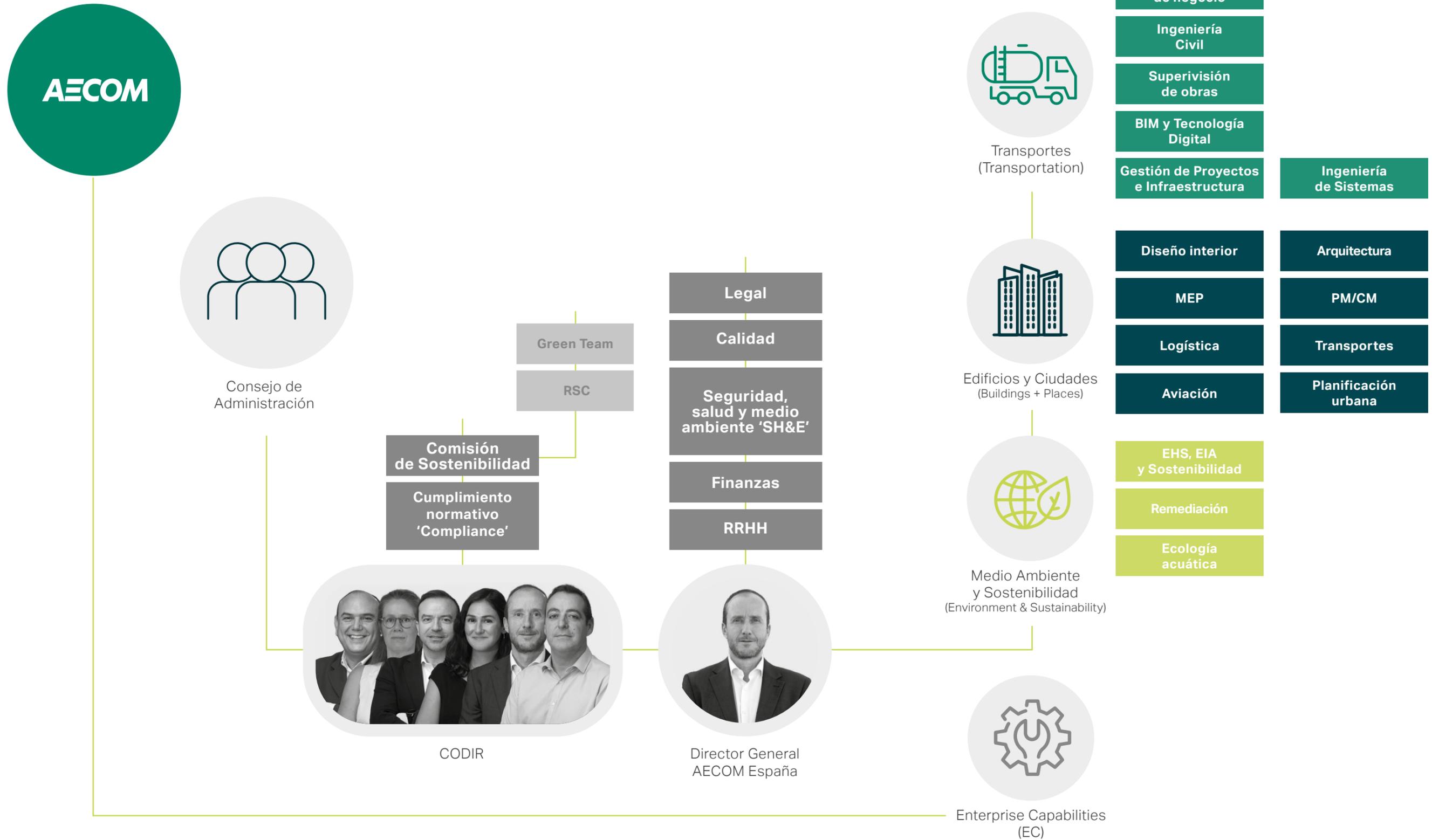
En AECOM España la toma de decisiones se realiza en último término desde la Dirección de AECOM Corporación, pero la estructura organizativa en AECOM España responde al siguiente organigrama: el máximo órgano de gobierno es el Consejo de Administración cuyas funciones ejecutivas de dirección se delegan en los miembros del Comité de Dirección (CODIR). En 2022 se crea la Comisión de Sostenibilidad, integrada por representantes de las principales áreas corporativas y de las líneas de negocio, con el fin de impulsar la estrategia global de sostenibilidad (Legados Sostenibles) en AECOM España. Ese mismo año se acuerda integrar la Comisión en el organigrama de la compañía reforzando el compromiso ESG de la organización y elevando los asuntos ESG al más alto nivel. En el ejercicio fiscal 2023, la Comisión de Sostenibilidad ha sido imprescindible para el desempeño de la Sostenibilidad en la operativa del día a día.

El CODIR tiene la responsabilidad última de la gestión de asuntos ambientales, sociales y de gobernanza y define el enfoque estratégico de AECOM Corporación a 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 abordar de asuntos ESG. Los grupos de trabajo 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. los responsables de las líneas de negocio y sus áreas operativas están comprometidos con la integración de criterios ESG en el desarrollo de sus proyectos y son los principales impulsores de la cultura de sostenibilidad de AECOM España con sus clientes. AECOM España, con su línea de negocio de Servicios Ambientales y Sostenibilidad (SAS) ha experimentado un "despegue" excepcional en el FY 2023 convirtiéndose en el principal aliado de clientes que han adoptado la Sostenibilidad como el principal eje de sus estrategias de negocio.

Funciones de la Comisión de Sostenibilidad



- Ser los principales embajadores de nuestra estrategia Sustainable Legacies
- Dar a conocer nuestro propósito a todos los GDI
- Participar activamente en el diseño e implantación de la estrategia, asegurando su alineamiento con la estrategia global.
- Asegurar el correcto desempeño social, ambiental y de gobernanza de AECOM España
- Evaluar y supervisar el proceso de elaboración, difusión y verificación de la información no financiera
- Guiar las políticas, procedimientos, estrategias, objetivos, nuestra forma de ser, en general, para que respiren la esencia ESG



1.4 Nuestra contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

En AECOM buscamos diseñar y desarrollar proyectos transformadores que no solo impliquen la minimización de impactos o su completa eliminación, sino que aporten un valor diferencial y positivo al entorno y a nuestros grupos de interés. Por ello y reconociendo su importancia,

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 los objetivos de la Agenda 2030 de Naciones Unidas:

| Líneas de negocio | | | Corporación | | |
|---|--|---|--|-----------------|---------------------|
|  Transportes |  Edificios y Ciudades |  Medio ambiente y Sostenibilidad | E Medio ambiente | S Social | G Gobernanza |
|  6/ Agua limpia y saneamiento Nuestros equipos de limnología y contaminación de aguas, a través de proyectos de remediación, velan por reducir la contaminación de las masas de agua causadas por diversas actividades, previniendo el riesgo para poblaciones e industrias. En general todos nuestros proyectos promueven el uso eficiente de este recurso tan escaso. | | |  6/ Agua limpia y saneamiento Protegemos este recurso tan valioso y cada vez más escaso en todas nuestras oficinas, instalando sistemas de ahorro en grifos y cisternas y sensibilizando a nuestros empleados sobre su uso racional. | | |
|  7/ Energía asequible y no contaminante El vector energético está presente en todos nuestros proyectos. Promovemos la instalación de energías renovables en nuestras edificaciones y diseñamos soluciones reduciendo la dependencia de este recurso. En el diseño de nuestras redes de transporte e infraestructuras se promueven la reutilización de la energía y se hacen simulaciones para predecir su consumo. | | |  7/ Energía asequible y no contaminante Intentamos reducir el consumo energético de nuestras instalaciones, haciendo un uso responsable del mismo, adquiriendo energía con Garantía de Origen (Madrid) y adquiriendo equipos altamente eficientes. | | |
|  9/ Industria, innovación e infraestructura Somos una ingeniería y consultoría especializada en edificación, transportes, infraestructuras y servicios sostenibles, en la que aportamos un valor diferencial a nuestros clientes (entre ellos los del sector industrial), transformando las soluciones en resilientes, innovadoras, limpias y sostenibles. | | |  12/ Producción y consumo responsables Queremos reducir nuestra dependencia de recursos y productos de nueva adquisición y minimizar la generación de residuos no valorizables en nuestras oficinas. Para ello diseñamos formaciones y campañas específicas para empleados. | | |
| | | |  3/ Salud y bienestar Nuestro principal activo son las personas y por ello cuidamos a los empleados promoviendo su seguridad, su salud y su bienestar físico y mental. | | |
| | | |  5/ Igualdad de género Nuestra estrategia de Equidad, Diversidad e Igualdad (ED&I) persigue la reducción de desigualdades de género, ensalzando el papel de la mujer que, además se complementa con el Programa "Empower", para el desarrollo de mujeres con alto potencial para desempeñar roles de liderazgo. | | |
| | | |  16/ Paz, justicia e instituciones sólidas La ética, la transparencia y el buen gobierno rigen las bases para nuestro correcto desempeño a lo largo de toda la cadena de valor, reforzado por el diálogo con nuestros grupos de interés. | | |
| | | |  17/ Alianzas para lograr los objetivos Creamos vínculos y sinergias con propósito aunando esfuerzos con diferentes actores (empresas públicas y privadas, entidades y asociaciones) para dar respuesta a los desafíos sociales y ambientales del contexto actual. | | |
| | | |  8/ Trabajo decente y crecimiento económico Estimulamos el desarrollo económico y social de las zonas en las que operamos, integrando criterios de la dimensión 'S' de Social en todos nuestros trabajos y áreas de influencia, con el fin de crear un equilibrio digno y justo. | | |

| Líneas de negocio | | | Corporación | | |
|---|--|---|--|---|---------------------|
|  Transportes |  Edificios y Ciudades |  Medio ambiente y Sostenibilidad | E Medio ambiente | S Social | G Gobernanza |
|  | <p>11/ Ciudades y comunidades sostenibles Diseñamos edificios innovadores, siguiendo los más estrictos estándares de sostenibilidad (BREEAM, LEAD), conectamos ciudades y lugares a través de medios de transporte e infraestructuras resilientes y de bajo impacto ambiental, involucramos a nuestras comunidades locales en nuestras operaciones y medimos su potencial afección.</p> | | <p> 13/ Acción por el clima Ya en 2021, alcanzamos el cero emisiones netas, pero nuestra ambición y compromiso van más allá y nuestra estrategia de Legados Sostenibles ya incluye un eje exclusivo enfocado a la descarbonización de nuestra actividad, incluyendo los tres alcances.</p> | <p> 10/ Reducción de las desigualdades Promovemos la equidad efectiva, la igualdad de oportunidades para colectivos sensibles, favoreciendo entornos donde conviven personas independientemente de su edad, sexo, raza, etnia, origen, religión, situación económica.</p> | |
|  | <p>12/ Producción y consumo responsables Sensibilizamos y diseñamos las mejores soluciones para asegurar la protección y disponibilidad de recursos y la minimización en la generación de residuos: circularidad, eficiencia energética, energías verdes, capital natural, son nuestras prioridades.</p> | | <p> 15/ Vida de ecosistemas terrestres Desarrollamos proyectos específicos para la protección de los ecosistemas y la preservación del capital natural, incluyendo la biodiversidad y gestionamos nuestros impactos ambientales desde la fase de diseño y ejecución para evitar que las afecciones se materialicen.</p> | | |
|  | <p>13/ Acción por el clima Hemos incluido un objetivo específico de reducción de emisiones en los proyectos en los que participamos en nuestra estrategia global de Sostenibilidad (Sustainable Legacies), ya que somos catalizadores para descarbonizar la actividad de nuestros clientes. Diseñamos estrategias, analizamos riesgos y vulnerabilidades climáticas y disponemos de la plataforma SCOPEXTM permite cuantificar las emisiones de los proyectos que realizamos.</p> | | | | |
|  | <p>14/ Vida submarina Contribuimos a preservar los ecosistemas costeros y marinos diseñando estrategias específicas para minimizar e incluso remediar los impactos de nuestros clientes como la pérdida de biodiversidad y la degradación de los hábitats naturales.</p> | | | | |
|  | <p>15/ Vida de ecosistemas terrestres Desarrollamos proyectos específicos para la protección de los ecosistemas y la preservación del capital natural, incluyendo la biodiversidad y gestionamos nuestros impactos ambientales desde la fase de diseño y ejecución para evitar que las afecciones se materialicen.</p> | | | | |

1.5 Modelo de Negocio y creación de valor GRI 2-23, 3-3

Inspirado en nuestra estrategia de [Legados Sostenibles](#) y en la necesidad de aportar soluciones que contribuyan a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), el modelo de negocio de AECOM España está centrado en la creación de valor interno y externo.

La actividad de AECOM España parte de la necesidad de nuestros clientes y de la Sociedad en general, de diseños, soluciones basadas en la innovación, la tecnología y la eficiencia. Para llevarla a cabo utilizamos aportaciones de los diferentes capitales del entorno, interno o externo:

Capital humano e intelectual: su participación es fundamental para desarrollar nuestro trabajo con los requerimientos de calidad y nivel técnico que nos imponemos.

Capital relacional: la creación de redes de intercambio de conocimientos y experiencias que fomentamos y en las que participamos activamente.

Capital financiero e industrial: necesarios para que el desarrollo de nuestra actividad disponga de recursos materiales suficientes.

Capital natural: escenarios naturales imprescindibles para el desarrollo de un alto porcentaje de nuestros proyectos, además de los servicios ecosistémicos (recursos y procesos de los ecosistemas naturales que proporcionan beneficios a la sociedad y contribuyen al bienestar) que nos suministran materias primas, la contribución natural a la descontaminación en los procesos de remediación que llevamos a cabo o, simplemente para respirar en entornos saludables.

El enfoque de capitales en AECOM se resume esquemáticamente en el siguiente gráfico:



Estos capitales son piezas clave para el funcionamiento de nuestro negocio y, en cada uno de los proyectos en los que intervenimos, se conservan, mejoran, crecen y se refuerzan, generando un 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 se ha querido verificar y enriquecer con matices en un ejercicio recomendado por y de acuerdo con los principios GRI (Global Reporting Initiative). Así, en abril de 2022 se realizó una consulta a 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) en el que se convocaron 40 personas, con un índice de respuesta del 85% (34 respuestas).

En relación a la percepción de la actividad de AECOM España, los expertos dieron las siguientes respuestas (todas ellas complementarias, no excluyentes):

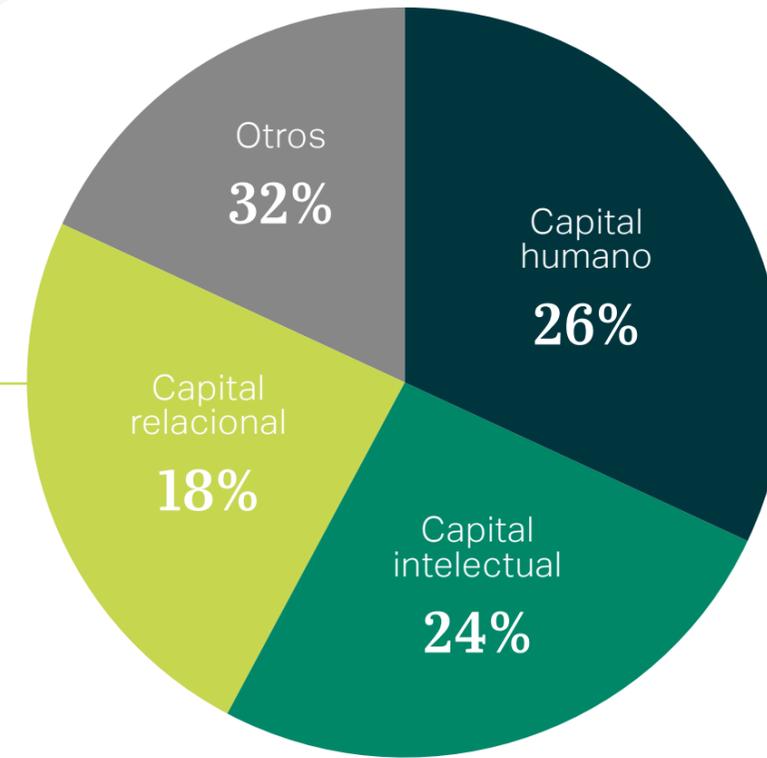
La mayoría de los encuestados considera que la actividad de AECOM España da respuesta a los requerimientos de clientes y la sociedad, reduce los riesgos ESG, asegura el cumplimiento legal e introducen soluciones innovadoras.

En cuanto al enfoque de capitales, aunque de forma mayoritaria los consultados opinan que todos ellos son necesarios, consideraron que los más relevantes fueron los siguientes:

Las personas, su conocimiento y experiencia es nuestro principal activo y el motor de nuestro trabajo.

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

- 1** Valor añadido a través de la transformación de ideas, servicios o activos
- 2** La seguridad que proporciona colaborar con nosotros por la calidad que garantizamos,
- 3** Que tiene mucho que ver con la multidisciplinariedad
- 4** Y la capacidad de innovación que ofrecemos
- 5** Todo esto no está en conflicto con la obtención de rentabilidad y beneficios, necesaria para seguir operando y creando valor.



En conclusión, según la percepción de las personas consultadas y como resultado del desempeño de nuestra actividad: Los capitales empleados crecen y se fortalecen, con especial importancia en el **capital humano, financiero e intelectual**, aportando de forma global soluciones, crecimiento y oportunidades a la Sociedad en general. AECOM España apuesta por un modelo de negocio basado en la **creación de valor** y en la generación de **impacto positivo**:



- Capital Humano:** 760 empleados
- Capital Intelectual:** sociedad formada y capacitada
- Capital relacional:** Contactos, redes, asociaciones
- Capital Financiero:** Activos totales: 34M €
- Capital Industrial:** 8 centros de trabajo (oficinas, almacenes y laboratorios)
- Capital Natural:** emplazamientos en los que trabajamos



- Capital Humano:** (e.g. retención talento)
- Capital Intelectual:** (e.g. AECOM University)
- Capital relacional:** (e.g. Comité, Sostenibilidad, Tecniberia)
- Capital Financiero:** (Resultados y eficiencia económica)
- Capital Industrial:** (e.g. oficinas de proyecto)
- Capital Natural:** consevado/mejorado (e.g. remediación)

1.6 Nuestra estrategia global: Legados Sostenibles

Creemos que existe una única forma de diseñar proyectos y proporcionar soluciones: actuando responsablemente. Aportar valor a la sociedad y respetar el entorno es posible gracias a que nuestras más de 760 personas trabajan promoviendo un cambio positivo y 'creando un mundo mejor'.

Nuestra estrategia global Legados Sostenibles nació en 2021 y se estructura en cuatro ejes de actuación y con sus respectivos objetivos que se actualizan anualmente y que cada país debe adaptar y trasladar a su operativa para seguir impulsando esa transformación cultural y social a través del desempeño de las empresas y de nosotros mismos:



1.7 Estudio de materialidad GRI 3-1

Durante el primer semestre del año 2023 se organizó un panel de expertos de AECOM consistente en desayunos, talleres y reuniones específicas con todas las áreas, con el fin de actualizar el listado de temas relevantes ya existente, identificar cualquier otro aspecto emergente y validar el resultado, minimizando así riesgos potenciales y asegurando la exhaustividad del proceso. Con un 90% de participación, representantes de las 3 líneas de negocio, Comisión de Sostenibilidad, Green Team, equipo de RSC y Recursos Humanos, trataron los siguientes temas:

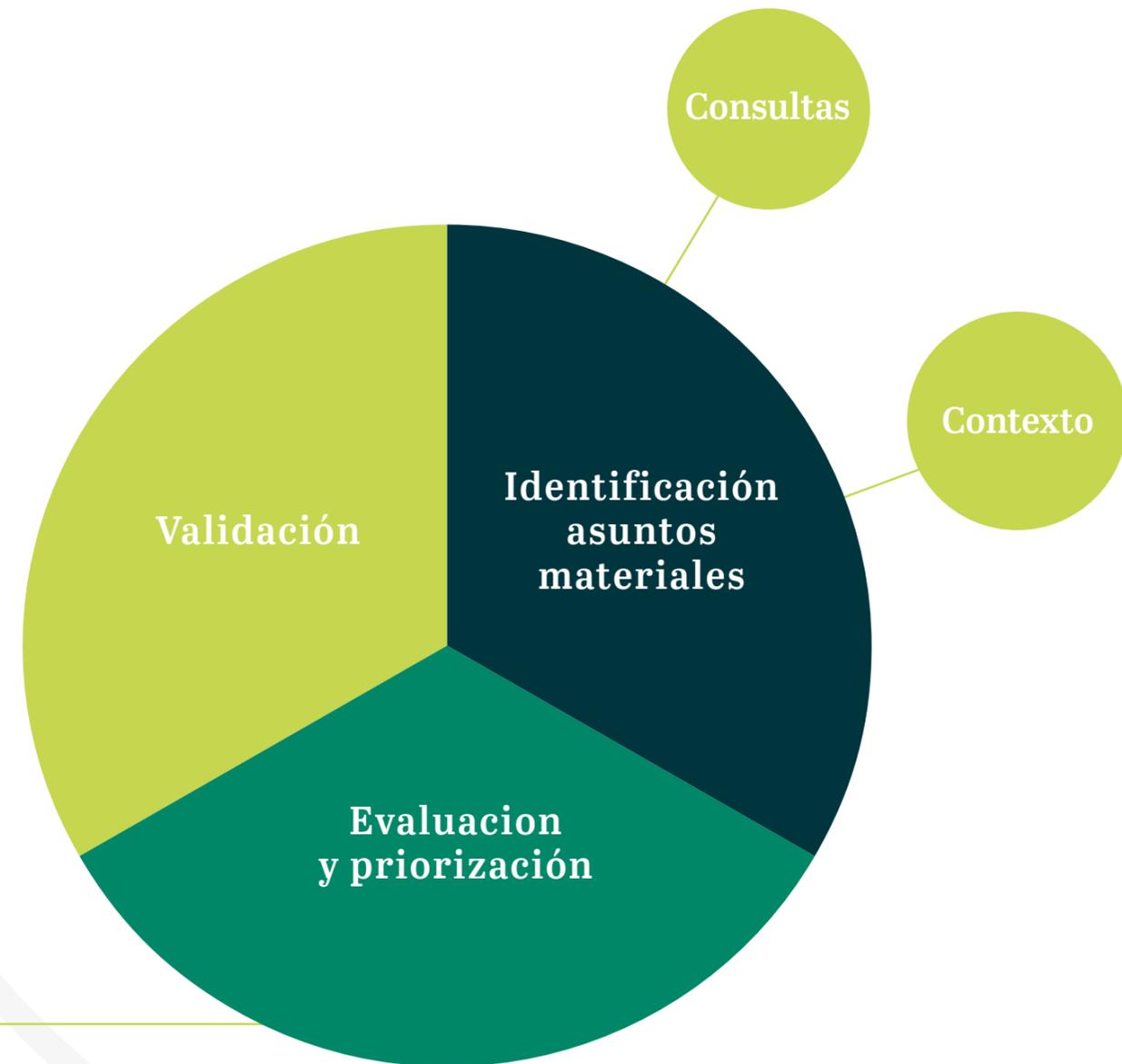
- Seguimiento del desempeño en materia de sostenibilidad: objetivos, indicadores, a nivel corporativo y operativo.
- Adecuación de los ejes estratégicos globales ESG a la casuística de AECOM España.
- Adaptación a futuros cambios normativos, tendencias y su potencial impacto

Como consecuencia se revisaron los asuntos relevantes identificados en el análisis de materialidad realizado en el ejercicio 2022, en el que también se evaluaron:

- Aspectos ambientales, sociales y de gobernanza relevantes para la estrategia de la compañía y para los agentes implicados
- Cadena de valor de la compañía
- Mapa de grupos de interés
- Canales de comunicación

Tras su completo análisis, se determinó que el mapa de asuntos materiales del ejercicio fiscal de 2023 permanecía estable respecto al año anterior. Dicho análisis de materialidad fue realizado bajo una perspectiva de 'materialidad de impacto' o 'inside-out' en el que se consideraron los impactos derivados de la actividad de AECOM España en la sociedad y en el entorno. Para elaborarlo se siguieron las siguientes fases:

Para elaborar este estudio de materialidad se han seguido estas tres etapas:



1.7.1 Identificación y actualización de asuntos materiales

Debido a que en este FY 2023 los asuntos materiales permanecieron inalterables respecto al año anterior, únicamente fue necesario validarlos por todas las áreas representativas de nuestra actividad a través de las sesiones convocadas por la Comisión Sostenibilidad.

Al tratarse de un proceso vivo y progresivo, el análisis de materialidad deberá actualizarse en ejercicios posteriores con motivo de la aprobación de la Directiva Europea sobre divulgación de información empresarial sobre sostenibilidad (Corporate Sustainability Reporting Directive - CSRD), incorporando el concepto de 'doble materialidad'. Una primera aproximación se encuentra recogida capítulos posteriores. Identificación y actualización de aspectos materiales.

1.7.1.1 Proceso de consultas

A nivel interno, en el FY 2022 se lanzaron unas consultas y talleres para analizar la percepción de todas las áreas de la compañía en materia de ESG, involucrando al Comité de Dirección, Comisión de Sostenibilidad, unidades técnicas de negocio, representantes de los trabajadores, entre otros. Las conclusiones han sido contrastadas con los resultados obtenidos tras el panel de expertos del FY 2023. A nivel externo, se analizaron los resultados de las encuestas de satisfacción de clientes y se estudiaron las inquietudes recogidas en reuniones con las Administraciones, en foros con asociaciones sectoriales, entre otros.



1.7.1.2 Análisis del contexto

Para comprender el contexto externo e interno en el que AECOM desempeñaba su actividad en el ejercicio anterior, se utilizaron las siguientes fuentes:

Externas:

- **Marco normativo en materia de sostenibilidad:** análisis de las presentes y futuras regulaciones ambientales, sociales y de gobernanza que afectan a nuestra actividad y donde operamos.
- **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS):** estudio sobre nuestra contribución directa e indirecta para alcanzar los objetivos y metas propuestas.
- **Benchmark:** identificación de temas relevantes y prioritarios que otras empresas del sector ya han determinado.
- **Análisis de mega-tendencias:** observación de la corrientes e inquietudes globales que indican hacia dónde vamos.
- **Guías y estándares de referencia para el reporte ESG:** inclusión de criterios Global Reporting Initiative (GRI), Sustainability Accounting Standards Board (SASB) y directrices publicadas por el European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG).
- **Percepción de nuestros clientes:** detección de expectativas a partir del programa trimestral de encuestas sobre la profesionalidad, experiencia técnica, capacidad de respuesta, innovación y sostenibilidad, entre otros.

Internas:

- **Legados Sostenibles:** identificación aspectos relevantes a nivel corporación
- **Anterior análisis de materialidad:** identificación de los temas que resultaron materiales en el año anterior.
- **Análisis de Riesgos y Oportunidades:** estudio de los impactos positivos y negativos derivados de nuestra actividad en diferentes ámbitos.
- **Documentación interna general:** procedimientos, políticas, comunicaciones, estrategias de referencia para la organización.

Tras el análisis interno y externo de la organización, se identificaron un conjunto de temas materiales a valorar en los siguientes apartados.

1.7.2 Evaluación y priorización de asuntos materiales

Los asuntos materiales identificados se ponderaron y evaluaron desde una perspectiva social, ambiental y de gobernanza en función de su relevancia interna y externa y su significancia. Además, se verificó su correcto alineamiento con los temas relevantes identificados desde AECOM Corporación.

1.7.3 Validación del proceso de materialidad

En esta fase presentamos y validamos los temas materiales y los resultados del proceso de análisis descrito, para su posterior aprobación por la Comisión de Sostenibilidad y el Comité de Dirección. En el ejercicio fiscal 2023, los temas materiales se validaron en las reuniones de la Comisión de Sostenibilidad en las que participaron agentes internos relevantes. Se consideró innecesario confirmarlos de nuevo con la alta dirección al no haber sufrido modificación respecto al FY 2022.

1.7.4 Nuestros grupos de interés [GRI 2-28, 2-29](#)

La relación que mantenemos con nuestros grupos de interés es continuada y altamente colaborativa. Ponemos en marcha cualquiera de nuestros canales de comunicación para sentirnos próximos a todas las partes implicadas por nuestra actividad, allá donde operemos con la única finalidad de establecer vínculos inquebrantables basados en la confianza.

En general, administraciones, empleados, subcontratistas, proveedores, accionistas, inversores, asociaciones y la Sociedad, todos en su conjunto, dialogamos de manera:

activa: impulsando un diálogo frecuente y una escucha respetuosa para un mayor entendimiento y comprensión de ambas partes.

participativa: fomentando la implicación de todos nuestros agentes para enriquecer nuestra narrativa, continuar aprendiendo y contribuir en nuestro propósito.

inspiradora: motivando a todos nuestros grupos de interés para que su día a día respire sostenibilidad y se vea reflejado en su desempeño

transparente: informando de forma íntegra, precisa, clara y honesta, para evitar sesgos indebidos que conlleven a la toma de decisiones ineficientes.

Más información en el Apéndice A.

1.7.4.1 Canales de comunicación con nuestros grupos de interés [GRI 2-29](#)

|  |  |  |  |  |  |
|---|--|--|---|---|---|
| Grupo de interés | Canales | Temas tratados | Medición impacto | N.º impactos (2023) | N.º impactos (2022) |
| Clientes | Emails, teléfono, reuniones, grupos de trabajo, foros, talleres, apps, web, encuestas | Proyectos, servicios, ofertas, propósito, alianzas, calidad, seguridad, compliance, impactos sociales, económicos y ambientales, innovación | Nº clientes/proyectos Nº encuestas contestadas | 221 59 | 233 38 |
| Dirección corporativa (accionistas) | Reuniones, grupos de trabajo, newsletters, webs, intranet | Objetivos, valores, misión, propósito, estrategias, políticas, descarbonización, resiliencia, ética, riesgos, propósito, innovación | Nº asistentes Junta General Accionistas | 1 | 1 |
| Administración (regulador) | Emails, teléfono, reuniones, foros, jornadas, portales oficiales | Normativa, permisos y licencias, proyectos, impactos sociales, económicos y ambientales, concesiones. | Nº proyectos | 317 | 300 |
| Empleados | Redes sociales, intranet, apps, grupos de trabajo, Townhalls, email, teléfono, seminarios, buzones, encuestas, newsletters | Acción social, proyectos, evolución de la empresa, desempeño profesional, seguridad y bienestar, sostenibilidad, ética, formación, diversidad, igualdad, equidad, inclusión, innovación. | Nº empleados workday | 760 | 668 |
| Sociedad, incluyendo futuras generaciones | Redes sociales, apps, web, notas de prensa, jornadas, eventos, talleres | Impactos sociales y ambientales, proyectos, recursos, necesidades, expectativas, formación. | Nº visitas a web AECOM España | 32.730 | 6.313 |
| | | | Nº visitas notas prensa | 17.349.049 | 1.035.024 |
| Subcontratistas y proveedores | Emails, teléfono, reuniones, apps, plataforma, foros, jornadas | Proyectos, impactos, servicios, seguridad y salud, sostenibilidad, riesgos, innovación. | N.º proveedores N.º subcontratas | 729 320 | 1.004 273 |
| Asociaciones, foros empresariales y colegios profesionales | Emails, teléfono, foros, jornadas, talleres, newsletters, grupos de trabajo, redes sociales. | Impactos sociales y ambientales, iniciativas, proyectos, alianzas, conocimientos, investigación, tecnología. | Nº participaciones | 23 | 12 |

1.7.5 Los potenciales impactos de AECOM GRI 102-15, 102-44, 304-2, 308-2, 413-2, 416-1

La identificación y evaluación de impactos directos de AECOM España se realizó en 2022 tomando como referencia aspectos específicos propuestos por el estándar internacional *Sustainability Accounting Standards Board*, SASB para el sector 'servicios'. Los temas propuestos son los siguientes:

Gobernanza:

Seguridad de los datos: debemos preservar la confidencialidad de los proyectos y datos sensibles que los clientes comparten con nosotros. Esta información podría quedar expuesta y suponer un riesgo importante si se vulneran los sistemas de seguridad informáticos, si se producen otras actuaciones maliciosas o por revelación de los empleados. La correcta gestión de riesgos de la organización y la eficacia en las medidas de mitigación minimizan los impactos reputacionales, de atracción y confianza asociados.

Integridad profesional: el modelo de negocio depende de la relación de confianza y lealtad que se establezca con el cliente. Para garantizar colaboraciones mutuamente beneficiosas a largo plazo, 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.

Sociales:

Diversidad y participación de la fuerza laboral: nuestras personas son el principal activo para la generación de valor. Sus capacidades, conocimientos, elevado nivel técnico y el asesoramiento y acompañamiento que brindan a todas las partes, han sido valorado positivamente en las consultas internas realizadas. Por ello es importante el desarrollo profesional de nuestros equipos y los programas de valor social para la atracción y retención del talento.

[11. Estrategia para financiar la transición a una economía sostenible. COM/2021/390 final](#)

Ambientales:

Los aspectos ambientales se encuentran definidos en nuestra estrategia global de [Legados Sostenibles](#) y son el punto de partida para actualizar cada año las líneas estratégicas de la dimensión "E" (medio ambiente) de la sostenibilidad que guían nuestras actuaciones. Además nos ayuda a comprender que ser parte de los "participantes en los mercados financieros" nos convierte en piezas clave en la transición hacia una economía más sostenible por la Estrategia Renovada de Finanzas Sostenibles de la UE¹¹ y una de sus piezas claves, el Reglamento sobre Taxonomía de la UE¹², que, por el momento, ha comenzado a desarrollarse en su lado más ambiental.

Adicionalmente, todos los años revisamos de manera exhaustiva nuestros aspectos ambientales con el objetivo de contemplar aquellos que resultan más significativos y actualizar el mapa de potenciales impactos.



[12. Reglamento \(UE\) 2020/852 sobre el establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles](#)

1.7.5.1 Análisis en relación con la Taxonomía de la UE

El Plan de Acción de la UE sobre Finanzas Sostenibles y en concreto el Reglamento sobre Taxonomía establece un marco de confianza para reconducir la inversión hacia actividades que puedan contribuir en mayor medida al cumplimiento de los objetivos ambientales europeos.

A fecha de elaboración de la presente Memoria, AECOM España, como entidad no está obligada a reportar los KPIs que el Reglamento de Taxonomía requiere, pero estamos abordando la necesidad de analizar y segregar nuestra actividad en relación a determinadas actividades elegibles del Acto Delegado Climático y sus modificaciones y del Acto Delegado Ambiental para monitorizar nuestro desempeño en relación a los criterios y reportarlo en ejercicios siguientes. No obstante, contemplando la actividad de servicios de consultoría como el negocio de AECOM, y de acuerdo a la propuesta de la Plataforma de la UE sobre Finanzas Sostenibles lanzada en marzo de 2022 sobre la Taxonomía Extendida¹⁵, AECOM España estaría incluida entre las actividades de bajo impacto ambiental (LEnv).

Aunque con cierto retraso, se espera el próximo desarrollo de la Taxonomía Social, que obligará a demostrar la contribución sustancial sobre aspectos relacionados con el impacto sobre trabajadores, consumidores, usuarios finales y la sociedad en general. En AECOM España lo aprovecharemos como oportunidad para el análisis bottom-up de la actividad y la gestión de riesgos.

[12. Reglamento Delegado \(UE\) 2021/2139 Acto Delegado Climático.](#)

[13. Reglamento Delegado \(UE\) 2023/2485 modifica Acto Delegado Climático.](#)

[14. Reglamento Delegado \(UE\) 2023/2486 Acto Delegado Ambiental.](#)

[15. Platform on Sustainable Finance, 2022. The Extended Environmental Taxonomy: Final Report on Taxonomy extension options supporting a sustainable transition.](#)



| Contexto normativo | Línea de Negocio | Actividad | Observaciones |
|--|---------------------------------|--|---|
| Acto Delegado Climático | Transportes | 6.14. Infraestructura para el transporte ferroviario. | Elegible según el Acto Delegado Climático por su potencial contribución al objetivo de mitigación del cambio climático y al objetivo de adaptación al cambio climático. |
| Acto Delegado Climático | Transportes | 6.15. Infraestructura que permite el transporte hipocarbónico por carretera y el transporte público. | Elegible según el Acto Delegado Climático por su potencial contribución al objetivo de adaptación al cambio climático. |
| Acto Delegado Climático | Todos | 9.1. Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico sobre la adaptación al cambio climático. | Elegible según el Acto Delegado Climático por su potencial contribución al objetivo de adaptación al cambio climático. |
| Acto Delegado Climático | Edificios y Ciudades | 9.3. Servicios profesionales relacionados con la eficiencia energética de los edificios. | Elegible según el Acto Delegado Climático por su potencial contribución al objetivo de mitigación del cambio climático. |
| Acto Delegado Climático | Medio Ambiente y Sostenibilidad | 9.3. Consultoría para la gestión de los riesgos climáticos físicos y la adaptación a los mismos. | Elegible según el Acto Delegado Climático por su potencial contribución al objetivo de adaptación al cambio climático. |
| Modificación del Acto Delegado Climático (pendiente de publicación) | Medio Ambiente y Sostenibilidad | 14.2. Prevención del riesgo de inundación e infraestructuras de protección. | Elegible según el Acto Delegado Climático por su potencial contribución al objetivo de adaptación al cambio climático. |
| Acto Delegado Climático | Medio Ambiente y Sostenibilidad | 5.5. Producto como servicio y otros modelos circulares de servicios orientados al uso y los resultados. | Elegible según el Acto Delegado Ambiental por su potencial contribución al objetivo de transición a una economía circular. |
| Acto Delegado Climático | Medio Ambiente y Sostenibilidad | 2.3. Rehabilitación de vertederos no conformes con la legislación y de basureros ilegales o abandonados. | Elegible según el Acto Delegado Ambiental por su potencial contribución al objetivo de prevención y control de la contaminación |
| Acto Delegado Climático | Medio Ambiente y Sostenibilidad | 2.4. Saneamiento de terrenos y zonas contaminados. | Elegible según el Acto Delegado Ambiental por su potencial contribución al objetivo de prevención y control de la contaminación. |

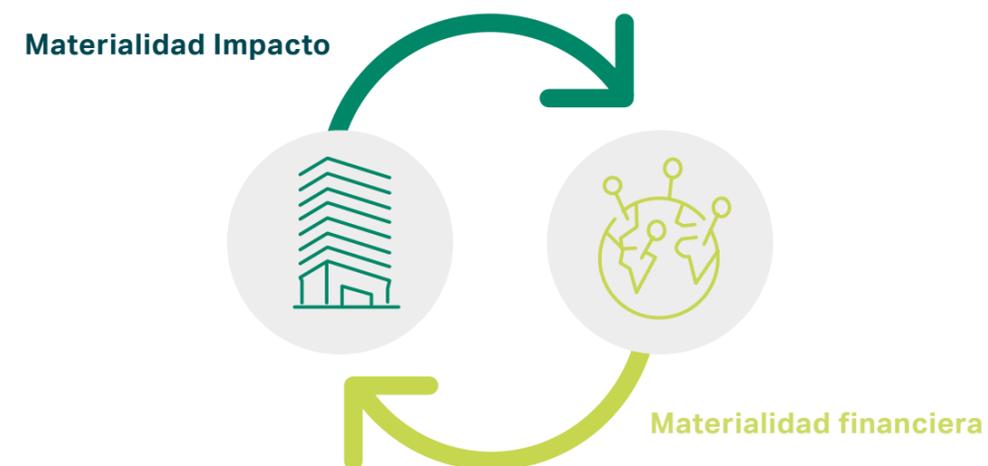
1.7.5.2 Aproximación al análisis de doble materialidad GRI 201-2

La aprobación de la Directiva Europea sobre divulgación de información empresarial sobre Sostenibilidad (Corporate Sustainability Reporting Directive - CSRD) y más concretamente, las directrices del grupo, técnico del European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG), introducen el concepto de "doble materialidad". Este término supone la realización de un análisis 360º para identificar y evaluar asuntos ESG significativos para AECOM con un doble foco:

- **Materialidad de impacto o 'inside-out'**: impactos sociales y ambientales que la organización genera como consecuencia de su actividad.
- **Materialidad financiera o 'outside-in'**: evalúa aspectos de sostenibilidad que impactan en el valor de la organización, en su rentabilidad financiera y/o en su capacidad para generar valor para los accionistas e inversores.

El control y la gestión de los potenciales riesgos ESG, así como la definición de un programa de objetivos para la mejora de nuestro desempeño ha sido un asunto prioritario en la organización. Por ello y anticipándonos a las futuras obligaciones definidas por la CSRD¹⁶, en 2022 se realizó una primera aproximación al concepto de doble materialidad, en la que se incluyó una evaluación de los riesgos físicos y de transición que podrían afectar a nuestro negocio.

Por las características de nuestra actividad de consultoría, el impacto directo de los cambios que se producen en el capital natural o social es limitado, aunque de forma indirecta y sobre todo en términos de oportunidades, la materialidad financiera sí es relevante. Nuestra oferta de servicios y soluciones que proporcionamos a los clientes está de hecho creciendo en temas emergentes para acompañar a nuestros clientes en sus planes de transición.



| Riesgos | Materialidad de impacto o 'inside-out' | Materialidad financiera o 'outside-in' |
|--|---|---|
| Riesgos de transición (objetivos ambientales) | Gestionamos los riesgos derivados del contexto actual (exigente contexto normativo, el auge de conflictos bélicos, la escasez de materias primas y su incremento en coste) para minimizar los impactos negativos sobre el entorno y la Sociedad (ver siguiente sección). Además, somos capaces de transformarlos en oportunidades, desarrollando nuevos conocimientos y destrezas que podemos ofrecer al cliente como nuevos servicios y herramientas para promover la transición a una economía descarbonizada. | Aunque suene paradigmático, el impacto financiero del cambio climático en nuestra actividad está siendo positivo, ya que los riesgos asociados (incipiente marco regulatorio, los avances en tecnologías más limpias y eficientes, los cambios en los hábitos de los consumidores y la percepción negativa de los grupos de interés, entre otros) se convierten en oportunidades de desarrollo de nuestra cartera de productos y servicios asociados, especialmente en este FY 23, en el que el despegue de nuestras actuaciones ha sido reseñable desde el punto de vista financiero como a como reputacional. |
| Riesgos físicos y de dependencia (objetivos ambientales) | El motor de nuestro negocio son las personas y las 'materias primas' que requerimos son: su experiencia, conocimiento técnico y actitud, ya que aportan todo el valor que nuestros clientes necesitan en el desarrollo de sus proyectos. Es por ello por lo que nuestra dependencia real de recursos naturales es escasa, al igual que los impactos ambientales (generación de GEI, vertidos o residuos, consumo de energía y agua, o alteración de ecosistemas naturales y se pueden reducir hasta minimizarlos) | Nuestro crecimiento financiero está directamente relacionado con los servicios y proyectos que ofrecemos, por ello consideramos que el impacto de los escenarios climáticos actuales es indirecto y bajo. Siempre que se nos presenta una oportunidad de negocio, realizamos un análisis de riesgos, incluyendo los de ESG por lo que todos los proyectos ya evalúan los impactos financieros derivados del cambio climático desde la fase de diseño. No obstante, son riesgos identificados, medidos y controlados por parte del Comité Global de ESG de AECOM a nivel corporativo. |

¹⁶ [Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre información corporativa en materia de sostenibilidad.](#)

1.7.5.3 Resultado de las consultas sobre potenciales impactos de AECOM España [GRI 2-29, 3-1](#)

De nuevo, en este FY 2023 hemos involucrado a todas nuestras áreas técnicas y corporativas en sesiones ESG con un único objetivo: escuchar. Talleres, reuniones y cafés temáticos han servido para recabar información de gran valor, al trasladarse necesidades y expectativas que nuestros empleados ya habían recogido de los grupos de interés con los que interactúan. A esto se le añade todo el esfuerzo realizado en 2022 en cuanto al análisis de los ya mencionados marcos de referencia y sus potenciales impactos, el estudio de tendencias del sector sobre las perspectivas de futuro en cuanto a aspectos sociales, políticos, económicos o ambientales o el estudio de materialidad realizado a nivel global. Para el análisis de impactos se ha seguido el procedimiento sugerido por GRI.

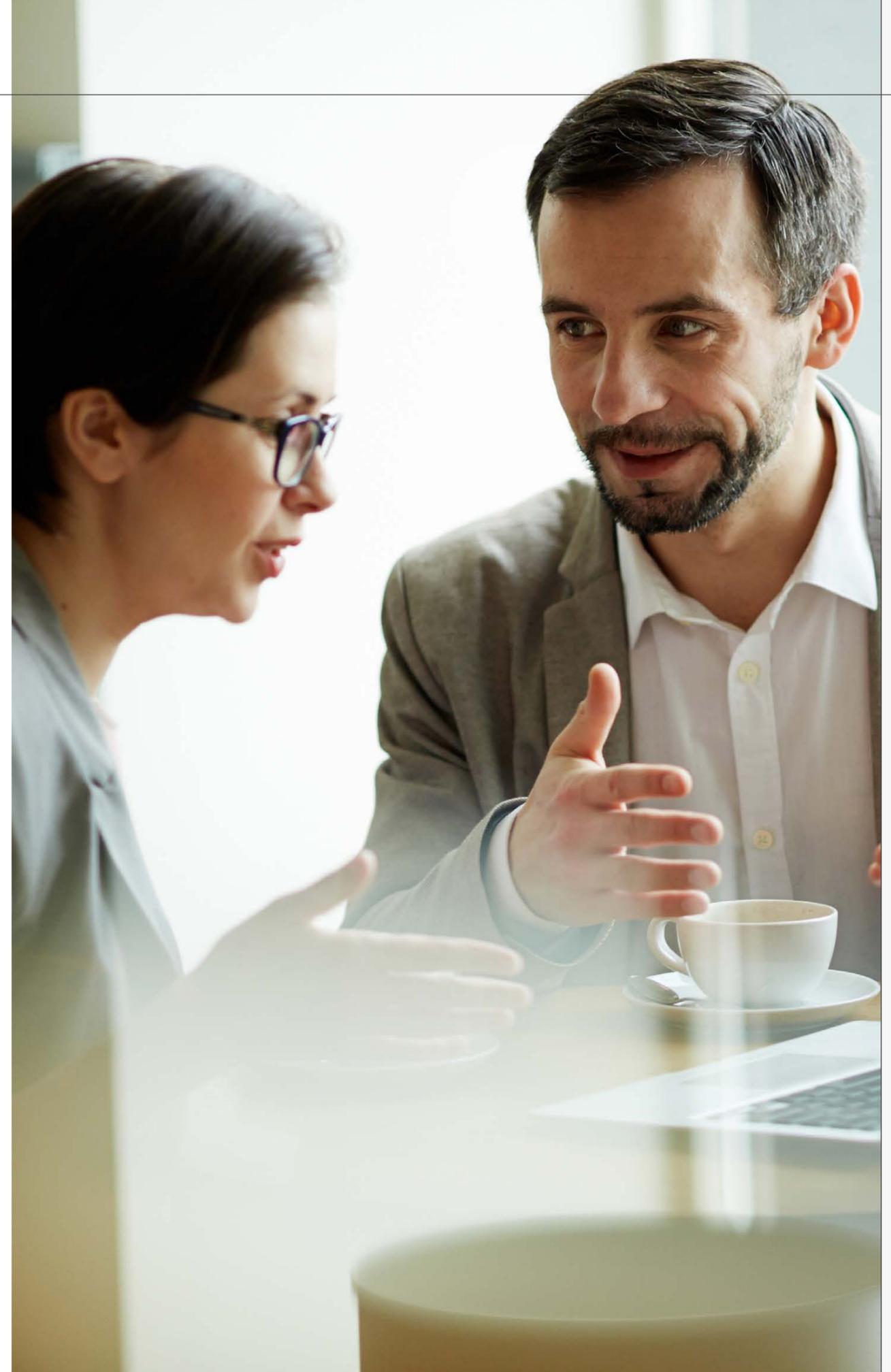
Análisis de impactos negativos

Se ha estudiado el tipo de impacto, su severidad (por escala, alcance y carácter irremediable) y la probabilidad de ocurrencia y, combinadas ambas, se ha obtenido la significancia de cada uno de ellos. El resultado se confronta, por un lado, con la respuesta que los grupos de interés consultados han proporcionado sobre la relevancia del impacto, constituyendo un valor de relevancia interna y, por otro lado, con el resultado de la percepción sobre la relevancia del impacto para los grupos de interés externos, ponderando 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).

Análisis de impactos positivos

Se utiliza un proceso similar al caso anterior, 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 de grupos de interés.

El resultado del análisis de impactos positivos y negativos de AECOM España se ha recogido en el apéndice B.



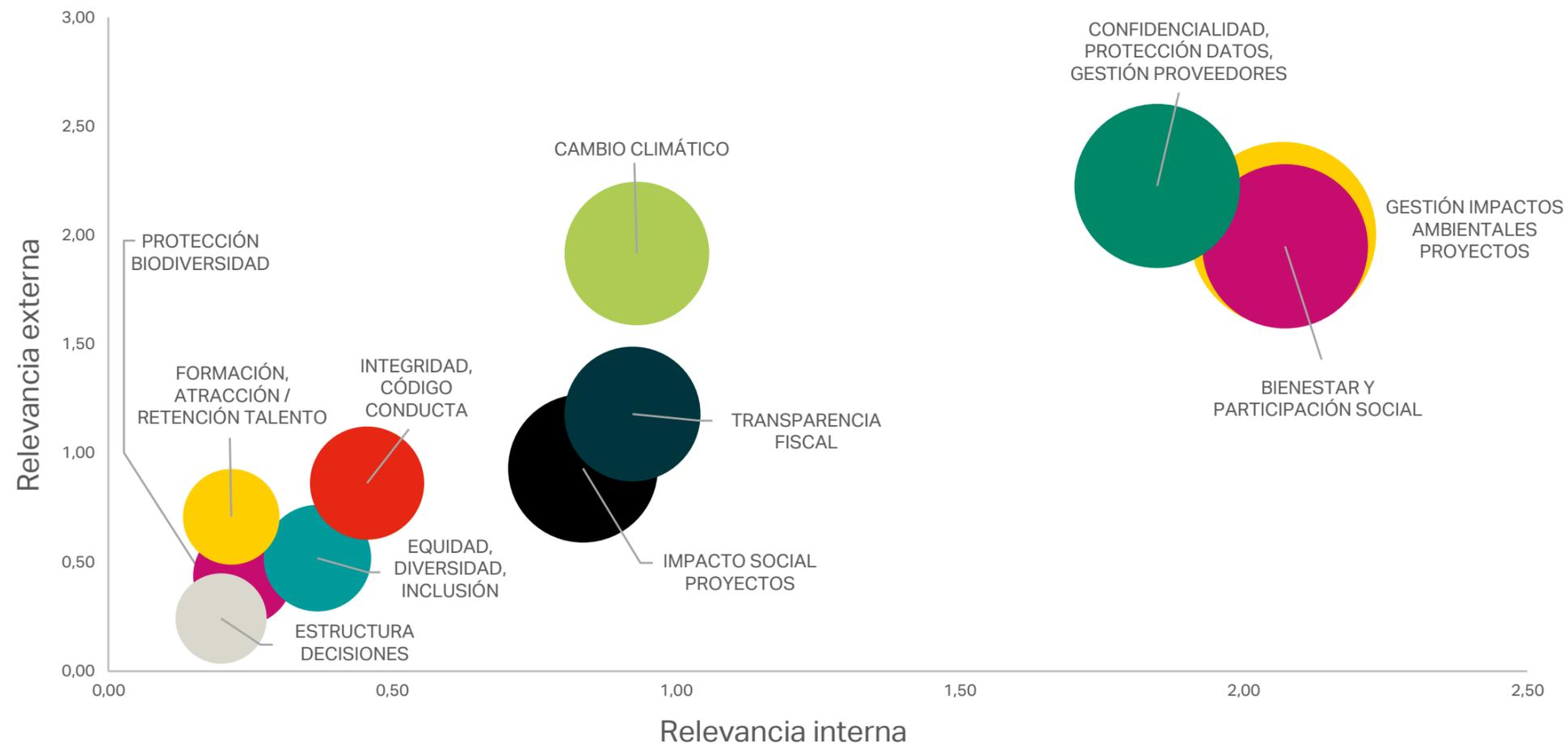
1.7.6 Matriz de materialidad GRI 2-29, 3-2, 3-3

Una vez identificados los principales riesgos e impactos y establecida su significancia, se evalúa la capacidad de influencia que tienen en la toma de decisiones. Así, se combinan los resultados de los impactos positivos y negativos y se normalizan los resultados para hacerlos comparables, 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,

incluyendo en el último caso un multiplicador correspondiente a la importancia de cada uno de los temas obtenido en las encuestas a clientes o en las directrices y estudio de materialidad de la dirección corporativa global.

El resultado del proceso seguido proporciona una matriz de materialidad según la perspectiva de impacto de AECOM España:

ANÁLISIS DE MATERIALIDAD Temas materiales



1.7.6.1 Detalles de la matriz de materialidad

Procedimiento de clasificación de temas materiales

Como resultado del análisis de materialidad y tras su representación gráfica, se han obtenido varios bloques de confluencia de aspectos materiales. Aunque todos los temas identificados en la matriz son materiales y AECOM España se ha comprometido a integrarlo en sus estrategias, los resultados se han ordenado según su impacto significativo.

Matriz materialidad

A continuación, se presenta la clasificación de asuntos materiales, alineados con los mencionados en nuestra estrategia global de Legados Sostenibles. Estos serán el punto de partida para el despliegue de la estrategia de Sostenibilidad de AECOM España en este FY 23:

En los apartados E, S y G de la presente memoria se muestra cómo AECOM España gestiona los aspectos materiales en las dimensiones ambiental, social y de gobernanza, siguiendo el siguiente esquema.



La información sobre el desempeño a la que se refiere este EINF se refiere al ejercicio fiscal 2023 (FY23), que comprende desde el 1 de octubre de 2022 al 30 de septiembre de 2023. Los objetivos son los marcados por la Dirección corporativa en la estrategia [Legados Sostenibles](#).

| Tema material | Eje estratégico | Código | ODS | ¿Cómo lo gestionamos? | ¿Cuáles son nuestros objetivos? | ¿Cómo hemos avanzado en FY? |
|---|-----------------------------------|--------------------|-----|---|---|--|
| Gestión impactos ambientales (proyectos) | Desarrollo SOSTENIBLE RESILIENCIA | A1, A2, A3, S3, S4 | | <ul style="list-style-type: none"> Cumplimiento de normativa Sensibilización en impactos ambientales corporativos y en proyectos. Aplicación del marco de riesgos ESG (GoNoGo) Promoción del desarrollo de negocio e innovación en diseño sostenible y capital natural. | <ul style="list-style-type: none"> Alinearnos con las ambiciones de clientes, aumentando el alcance y amplitud de nuestros servicios Trabajar con clientes y socios para impulsar la innovación en cambio climático, diseño sostenible, valor social y gobernanza Medir impactos (emisiones, la resiliencia climática y el valor social) Integrar objetivos de cero neto, resiliencia y valor social en nuestro programa de gestión de cuentas y en el trabajo por el que licitamos | <ul style="list-style-type: none"> Creación de ventajas competitivas y aumento de oferta de servicios. Crecimiento servicios asesoría ESG Gestión del talento y conocimiento en áreas de diseño sostenible y capital natural Creación de un equipo a nivel europeo para la promoción de Laboratorios de Capital Natural. Trabajos en curso para certificaciones de sostenibilidad de proyectos Green Team: actuación de voluntariado con valor ambiental (apadrinamiento de colmenas ecológicas) Grupo de trabajo Iniciativa de Mercados Sostenibles. Reducción impactos actividad oficina |

1.7.7 Gestión de asuntos materiales y alineamiento con Legados Sostenibles 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

| Tema material | Eje estratégico | Código | ODS | ¿Cómo lo gestionamos? | ¿Cuáles son nuestros objetivos? | ¿Cómo hemos avanzado en FY? |
|--|---------------------|------------|--|---|--|--|
| Fomento del bienestar, participación social | Resultados SOCIALES | S5, S6, S9 |  | <ul style="list-style-type: none"> Cumplimiento de normativa Sensibilización en impactos sociales corporativos y en proyectos. | <p>Mejorar los resultados sociales.</p> <ul style="list-style-type: none"> Ofrecer valor social a través de nuestros proyectos, empoderando al personal y realizando proyectos con valor social. <p>Mejorar la gobernanza.</p> <ul style="list-style-type: none"> Garantizar 100% de los programas de capacitación específicos de ética, cumplimiento, seguridad y ESG requeridos. | <p>Beneficios para empleados:</p> <ul style="list-style-type: none"> Programa de asistencia al empleado PAE (psicología, finanzas, legal) Servicio de fisioterapia Servicio de nutrición Webinars sobre salud mental Campañas periódicas de salud Promoción de hábitos de vida saludables (deporte) Mental Health Allies (personal con formación en primeros auxilios psicológicos). |
| Confidencialidad y protección de datos, gestión proveedores | Mejorar GOBERNANZA | G2 |  | <ul style="list-style-type: none"> Cumplimiento de normativa. Sensibilización en ciberseguridad y confidencialidad. Gestión de contraseñas Equipos informáticos adheridos a sistemas de seguridad específicos. Involucración de proveedores para conseguir estándares elevados en gobernanza y gestión de riesgos. | <p>Mejorar la gobernanza</p> <ul style="list-style-type: none"> Cumplir del 100% de participación en programas de capacitación de ética, cumplimiento, seguridad y ESG Evaluar riesgos ESG en proyectos y garantizar la alineación con mejores prácticas. | <p>Contribución a objetivos corporativos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Memoria Sostenibilidad EINF Formación obligatoria: Código de Conducta Anticorrupción Cuestionario anual sobre conflicto de intereses y declaración de conformidad (Annual Conflict of Interest Questionnaire and Statement of Compliance) Implementación marco de riesgos ESG <p>Gestión plataforma de proveedores.</p> |

| Tema material | Eje estratégico | Código | ODS | ¿Cómo lo gestionamos? | ¿Cuáles son nuestros objetivos? | ¿Cómo hemos avanzado en FY? |
|---|------------------------------|--------|--|--|--|--|
| Contribución al cambio climático, descarbonización | Cero EMISIONES NETAS carbono | A4, A8 |  | <ul style="list-style-type: none"> • Cuantificación de emisiones, establecimiento y cumplimiento de objetivos de reducción a nivel AECOM global. • Identificación y gestión de riesgos y oportunidades derivadas del cambio climático. | <p>Integrar el desarrollo sostenible y la resiliencia en nuestro trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Empleo de AECOM ScopeXTM en grandes proyectos (-50% de carbono a través del diseño). • Integrar objetivos de "Net Zero", resiliencia y valor social en programa de gestión de cuentas de clientes y en el trabajo por el que licitamos • Medir impactos (emisiones, la resiliencia climática y el valor social) <p>Lograr cero emisiones netas de carbono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mantener el "Net Zero" operativo, a nivel de AECOM Corporación. • Progresar hacia la consecución de objetivos aprobados por la Science-Based Targets Initiative en 2022, y alcanzar las cero emisiones netas para 2040 • Crear proyectos propios de soluciones basadas en la naturaleza para neutralizar el 10% de emisiones restantes, llegando así a las cero emisiones netas en 2040 | <ul style="list-style-type: none"> • Avance con ScopeXTM • Consecución del cero neto operacional el FY21 • Establecimiento de objetivos de cero emisiones a través de la iniciativa (SBTi), siendo una de las primeras compañías globales en hacerlo • Seguimiento iniciativa de Viajes con Propósito |
| Transparencia fiscal, incluyendo gestión de política remuneraciones y beneficios | Mejorar GOBERNANZA | S10 |  | <ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de normativa • Área de Rewards, no reporta a la Dirección del país. Vela por la equidad y cumplimiento de la política. • Sensibilización sobre posibles sesgos | <ul style="list-style-type: none"> • Establecer un periodo común y transparente para las revisiones salariales. • Proceso basado en méritos individuales según la evaluación de desempeño anual y los resultados de negocio del país • Asegurar un proceso justo y equitativo basado en la meritocracia • Establecer un marco definido y sesiones de calibración para asegurar que el proceso es consistente, transparente y sin sesgos | <ul style="list-style-type: none"> • Mayor transparencia retributiva a nivel de rangos salariales de mercado y de equidad interna, así como análisis de la brecha de género • Lanzamiento del modelo de "Capacidades de Liderazgo" con el detalle de los comportamientos que impulsamos dentro de la organización • Integrar la Equidad, Diversidad e Inclusión en el proceso • Medir las promociones internas y la progresión dentro del mismo nivel, integrando las conversaciones de desarrollo de carrera en el proceso de evaluación de desempeño |

| Tema material | Eje estratégico | Código | ODS | ¿Cómo lo gestionamos? | ¿Cuáles son nuestros objetivos? | ¿Cómo hemos avanzado en FY? |
|---|---------------------|------------|--|--|--|---|
| Gestión impacto social (proyectos) | Resultados SOCIALES | S1, S2, S7 |  | <ul style="list-style-type: none"> Cumplimiento de normativa Sensibilización sobre impacto social corporativo y en proyectos. Identificación de oportunidades para la creación de valor social Cumplimiento del programa RSC | <p>Mejorar los resultados sociales:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ofrecer valor social a través de nuestro negocio, empoderando al personal, con proyectos que mejoren los resultados sociales para la sociedad Realizar inversiones comunitarias estratégicas con impacto positivo <p>Integrar el desarrollo sostenible y la resiliencia en todo nuestro trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> Trabajar con clientes y aliados en innovación en cambio climático, diseño sostenible, valor social y gobernanza Medir impactos (emisiones, la resiliencia climática y el valor social) | <ul style="list-style-type: none"> Avance en implementación de política global de creación de valor social Desarrollo de estrategias de sostenibilidad con impacto en capital social, Implementación de herramientas de participación de la comunidad en proyectos, como el Plan Engage de AECOM Corporación. |
| Integridad profesional y código de conducta. Gestión riesgos | Mejorar GOBERNANZA | G1 y G4 |  | <ul style="list-style-type: none"> Cumplimiento de normativa | <p>Mejorar la gobernanza</p> <ul style="list-style-type: none"> Evaluar riesgos ESG en proyectos y garantizar la alineación con las mejores prácticas Impulsar la responsabilidad y liderazgo a través de objetivos / métricas ESG en los objetivos anuales Cumplir el 100% de los programas de capacitación específicos de ética, cumplimiento, seguridad y ESG. Controlar e informar sobre objetivos ESG en línea con SASB y TCFD. | <p>Contribución a objetivos corporativos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Memoria de Sostenibilidad EINF 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 |
| Equidad, diversidad e igualdad | Resultados SOCIALES | S8 |  | <ul style="list-style-type: none"> Cumplimiento de normativa. Sensibilización: importancia de programas de inclusión y diversidad. Formación específica Encuestas de clima laboral y gestión en consecuencia | <p>Mejorar los resultados sociales</p> <ul style="list-style-type: none"> Reflejar la diversidad de clientes y comunidades en nuestros equipos Promover la equidad social, la diversidad y la inclusión en cadena de suministro y comunidades a través de asociaciones con empresas locales. Garantizar: 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 dentro de cada región, mientras se invierte en grupos infrarrepresentados | <p>Contribución a objetivos corporativos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Avance en objetivos globales sobre diversidad de género Implementación de política global de creación de valor social Contratación de servicios en Centros Especiales de Empleo Participación en grupos ERG. Grupo de diversidad étnica, de género y LGTBI. Programas de talento inclusivos Firma de la Declaración AmCham: apoyo al empoderamiento económico de la mujer en 2022 |

| Tema material | Eje estratégico | Código | ODS | ¿Cómo lo gestionamos? | ¿Cuáles son nuestros objetivos? | ¿Cómo hemos avanzado en FY? |
|---|-----------------------------------|------------|--|--|---|---|
| Formación, promoción, atracción y retención de talento | Resultados SOCIALES | S10 |  | <ul style="list-style-type: none"> Programas formativos en AECOM University: formación obligatoria y voluntaria Filosofía "Freedom To Grow". promueve la integración de todos los estilos y formas de trabajo de nuestros profesionales para que alcancen su máximo potencial. | <ul style="list-style-type: none"> Potenciar el desarrollo de profesional de nuestros empleados a todos los niveles Identificar y gestionar eficazmente nuestro talento a través de un proceso de clasificación de capacidades técnicas, por disciplinas y competencias asociadas Crear un ambiente de trabajo acogedor, humano e inclusivo, donde se generen espacios de colaboración y comunicación directa entre nuestros líderes, empleados. | <ul style="list-style-type: none"> Elaboración de guía detallada sobre nuestra filosofía de desarrollo de carrera que permita a los empleados explorar las posibilidades y establecer una visión para su futuro de forma tangible. Lanzamiento de "charlas de café y carrera profesional" así como "desayunos de talento" Mapeo de capacidades técnicas dentro de la organización Lanzamiento de programas de talento a todos los niveles, incluyendo "Empower", programa enfocado a mujeres con alto potencial para alcanzar roles de liderazgo. |
| Protección biodiversidad | Desarrollo SOSTENIBLE RESILIENCIA | A5, A6, A7 |  | <ul style="list-style-type: none"> Ver tema material: Gestión impactos ambientales (proyectos) | <ul style="list-style-type: none"> Ver tema material: Gestión impactos ambientales (proyectos) | <ul style="list-style-type: none"> Ver tema material: Gestión impactos ambientales (proyectos) |
| Estructura organizacional para la toma de decisiones | Mejorar GOBERNANZA | G3 |  | <ul style="list-style-type: none"> Cumplimiento de legislación española (Ley de Sociedades de Capital y disposiciones aplicables a las sociedades de responsabilidad limitada). Estatutos Sociales de la sociedad. Aplicación de políticas y procedimientos corporativas. "Matriz de Aprobaciones" Comités/comisiones adjuntos al Comité de Dirección Grupos de trabajo horizontales | <p>Mejorar la gobernanza</p> <ul style="list-style-type: none"> Evaluar riesgos ESG en proyectos y evaluar el marco para alinearnos con las mejores prácticas | <p>Contribución a objetivos corporativos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Memoria Sostenibilidad EINF Comisión de Sostenibilidad e incorporación en Comité de Dirección Cadena de Suministro de AECOM: obligatoriedad de adhesión a políticas de AECOM por parte de proveedores, subcontratas y socios |

1.8 Digitalización exponencial

En plena era de la Digitalización, AECOM España también ha querido apostar por las nuevas tecnologías para la mejora de sus procesos y el desarrollo de sus proyectos y servicios. El año 2021 supuso el primer gran impulso en nuestro camino hacia la transformación de la organización a nivel local. Se constituyó un Comité Digital formado por un responsable general, un representante de cada línea de negocio y un consejero transversal, con el objetivo de ordenar la transición digital de la compañía y desarrollar todo su potencial innovador. Además, se sentaron las bases para el desarrollo de la primera estrategia digital que, con el paso de los años, ha ido evolucionando y madurando.

El ejercicio fiscal 2023 ha supuesto un punto de inflexión en el desempeño tecnológico de AECOM España, coincidiendo con un escenario en el que la innovación está en continua ebullición y los avances del sector alcanzan ritmos vertiginosos. En 2023 nace el primer Plan de Digitalización de AECOM España, alineado con los objetivos regionales de AECOM en Europa e India. Cuenta con actuaciones generales y específicas por línea de negocio enfocadas a impulsar nuestras habilidades digitales y contribuir a que nuestras acciones tengan un impacto significativo en el medio ambiente, la sociedad y los negocios. Centrado en 4 ejes estratégicos, el Plan de Digitalización se fundamenta en:



Todas las Líneas de Negocio han implementado soluciones digitales e innovadoras en su operativa diaria y en proyectos o servicios para clientes. Cabe destacar los siguientes casos de éxito:



TRANSPORTES Consultoría digital y BIM

Diseño de la metodología BIM (Buildig Information Modeling) para planificar, diseñar, construir, mantener y desmantelar activos e infraestructuras de forma colaborativa en entornos digitales con el objetivo de integrarla en la actividad de un administrador ferroviario, conforme a su sistema de gestión de calidad. Además, se ha configurado un "entorno común de datos" para facilitar el intercambio de información con sus proveedores y se ha diseñado e impartido un plan formativo para que sus empleados conozcan el funcionamiento de esta metodología y los recursos asociados.



EDIFICIOS Y CIUDADES Herramienta de gestión de operaciones

Se trata de una plataforma desarrollada a través de Power Platform para mejorar la gestión de proyectos de manera eficiente. Permite la rápida creación de proyectos y la solicitud de recursos, simplificando tareas administrativas y aportando una visión completa y detallada del proceso. La herramienta se convierte así en un aliado estratégico al proporcionar datos clave para evaluar la viabilidad y el impacto de cada proyecto, permitiendo una gestión ágil y adaptativa de los recursos y orientando la toma de decisiones.



MEDIO AMBIENTE Y SOSTENIBILIDAD Sistema digital para la captura de datos en campo en tiempo real

Sustitución del soporte papel por aplicación móvil para la recopilación automática de datos durante la realización de trabajos de campo. Permite compartir ubicaciones en tiempo real, localizar activos e información agilizando los flujos de trabajo, optimizando la precisión y velocidad en la captura de información y reduciendo nuestro impacto ambiental al eliminar la necesidad de consumibles derivados del papel.

Para dar respuesta a las crecientes necesidades de adaptación al panorama digital actual, este FY 2023 hemos continuado esforzándonos por ser más resilientes y mejorar nuestra estrategia de cara a los próximos años:

- Siendo una organización data-driven, en la que exista una fuerte 'cultura del dato' que oriente nuestro posicionamiento y toma de decisiones.
- Apostando por ampliar nuestras capacidades y experiencia, en línea con la disrupción tecnológica, explorando las oportunidades que ofrecen la Inteligencia Artificial o los Gemelos Digitales.
- Convirtiéndonos en el principal trusted-advisor de nuestros clientes, acompañándolos en su viaje hacia la transición digital para que experimenten que nuestros proyectos y servicios integran las mejores soluciones digitales del momento.

1.9 Resultados financieros y desempeño económico GRI 2-1, 2-2, 201-01, 201-4, 203-01, 203-02, 207-04

| Indicador | FY 2023 | FY 2022 | Variación FY 2022 - 2023 |
|---|--------------------------|---------------|--------------------------|
|  Ventas netas (€) | 76.815.669,76 | 61.869.565,12 | 24% |
|  Valor económico directo generado: ingresos (€) ¹⁷ | 76.816.456,78 | 61.902.405,37 | 24% |
|  Beneficios (€) | 3.194.775,39 | 1.182.708,37 | 170% |
|  Valor económico distribuido: costes operacionales (€) | 73.212.344,14 | 58.881.203,19 | 24% |
|  Valor económico distribuido: salarios y beneficios de los empleados (€) ¹⁸ | 30.878.307,11 | 24.881.925,48 | 24% |
|  Valor económico distribuido: pagos a proveedores de capital (€) | 347.306,16 | 157.666,68 | 120% |
|  Valor económico distribuido: impuestos (€) ¹⁹ | 545.811,33 ²² | 775.416,13 | - 30% |
|  Valor económico distribuido: inversiones en la comunidad (€) ²⁰ | 24.284,00 | 1.817,80 | 1231% |
|  Valor económico retenido (€) ²¹ | 3.194.775,39 | 1.182.708,37 | 170% |
|  Valor monetario de subvenciones para inversiones, subvenciones para investigación y desarrollo y otros tipos de subvenciones relevantes (€) | 0,00 | 100.476,98 | - 100% |

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

18. Sueldos, salarios y asimilados

19. Impuesto sobre beneficios. Todos pagados en España

20. 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.

21. Valor económico directo generado menos el valor económico distribuido.

22. Durante el ejercicio 2023 se han realizado pagos a cuenta por importe de 545.811,33 así como la liquidación de determinadas actas de inspección de ejercicios anteriores por importe de 435.656,93 euros



2

E:Liderazgo Ambiental

| Indicador | FY 2023 | FY 2022 | Variación FY 2022 - 2023 |
|--|-----------------------|-----------------------|--|
|  Consumo de agua (m3) | 1.593 | 1.394,1 | 14% ²⁴ |
|  Consumo de electricidad (MWh) | 309 | 385 | -20% |
|  Consumo de papel (kg) | 1.134,6 | 341 ²⁴ | 233% |
|  Consumo de toner (uds.) | 81 | 37 ²⁴ | 119% |
|  Consumo de diesel (l) Consumo de gasolina(l) | 26.761,02 3.989,72 | 45.885,14 1.195,14 | -42% ²⁵ 234% |
|  Residuos peligrosos (kg) Residuos no peligrosos (kg) | 1.629 123 | 3.137 106 | - 48% ²² 16% ²³ |
|  Sanciones ambientales (nº) | 0 | 0 | 0% |
|  Emisiones Alcance 1 (tCO ² eq) Emisiones Alcance 2 (tCO ² eq) | 78,75 60,3 | 122 61,5 | -35% ²⁵ -2% |

22. Descenso significativo de la generación de residuos peligrosos en FY 2023:

- Equipos eléctricos y electrónicos, debido a la sustitución de ordenadores en FY 2022

- Líquidos tóxicos, reactivos, soluciones neutras no halogenadas, debido al aumento de proyectos y, en consecuencia, aumento de la actividad del laboratorio de Barcelona en FY 2022

23. Aumento en la generación de residuos de metales en FY 23 respecto a FY 22 debido a pequeñas reformas o arreglos en la oficina

24. Aumento de la actividad de oficina. Los empleados deben asistir a las oficinas al menos 2 días en semana.

25. Descenso significativo del consumo total de combustibles en FY 23 respecto a FY 22 debido a la utilización de medios telemáticos para contactar con clientes. Reducción de emisiones asociadas.



WATERSCAN - BIOSENSOR DE DETECCION DE CONTAMINANTES EN AGUAS

En el contexto del proyecto europeo WATERSCAN, financiado a través del programa Marie Curie y Tecniospring de la Generalitat de Cataluña el equipo de Limnología y Calidad de las Aguas de AECOM participa en el desarrollo de un biosensor específico capaz de detectar contaminantes en el agua en tiempo real midiendo sus efectos sobre las algas. Según Eurostat, tan solo en 2021 se registraron más de 200 millones de toneladas de sustancias químicas peligrosas para la salud humanas y 85 millones de toneladas dañinas para el medio ambiente. fracciones de estos químicos se movilizan imprevisiblemente llegando a las masas de agua, poniendo en riesgos los ecosistemas y a la población.

Este proyecto ha estado acompañado por varias actuaciones de voluntariado en las que se ha acercado la innovación científica aplicada a la prevención de la contaminación a la sociedad, en especial al público infantil.



AECOM ESPAÑA SE ADHIERE AL GBCE (GREEN BUILDING COUNCIL ESPAÑA)

Reforzando el compromiso de AECOM con la resiliencia y responsabilidad en el diseño y ejecución de proyectos de edificación, Edificios y Ciudades ha anunciado su incorporación al Green Building Council España (GBCe). El organismo forma parte de la red World Green Building Council, una plataforma global en la que participan más de 70 países y que tiene como objeto promover y acelerar la transición ecológica en el sector de la arquitectura y la construcción.

Con nuestra participación como miembro asociado del GBCe, contribuimos a visibilizar, potenciar y fortalecer nuestro principal propósito de 'construir un mundo mejor' generando un impacto positivo en el planeta y enriqueciendo a las comunidades locales de las zonas en las que operamos, además de construir un legado responsable para para las generaciones futuras.

En el contexto de esta colaboración, se inauguraron ciclos de sesiones informativas sobre Taxonomía Europea organizado por GBCe en el que, bajo el título "Mayo de Taxonomía", participamos con nuestra sólida experiencia internacional a la formación y difusión de las implicaciones del concepto de taxonomía desde nuestro amplio conocimiento en este campo.



AECOM Y CRUZ ROJA ALIADOS CONTRA LA 'BASURALEZA'

Empleados y familiares de AECOM España participaron en la campaña de recogida de residuos de '1m2' Madrid Río organizada por Cruz Roja, en el marco del proyecto 'LIBERA, unidos contra la basuraleza'. Ataviados con guantes, chalecos, bolsas de basura y pinzas, nuestro equipo de voluntarios recogió gran cantidad de desechos (colillas, latas, plástico o toallitas higiénicas), evitando la contaminación del medio natural y su posterior depósito en mares y océanos, donde el grado de contaminación por plásticos y microplásticos es cada vez más elevada.

2.1 Liderazgo ambiental GRI 2-27

Conscientes de los retos actuales a los que se enfrenta nuestra sociedad, es responsabilidad de AECOM proporcionar soluciones innovadoras y que perduren en el tiempo. Lideramos el cambio hacia un futuro más sostenible, aliándonos con aquellos que contribuyen a crear un impacto positivo en el mundo. Nos comprometemos firmemente para reducir a la mínima expresión los riesgos específicos y potenciales impactos sobre el entorno, buscando soluciones innovadoras que aporten un valor diferencial e inspirador, ya sea a través de los proyectos desarrollados como a nivel corporativo y en la gestión de nuestras oficinas.

Debido a nuestra razón de ser, el impacto ambiental directo que generamos, incluido el impacto acústico y lumínico, está calificado como bajo. Aun así, gestionamos adecuadamente nuestros consumos de materias primas y energía, así como la generación de residuos, siempre bajo una perspectiva de 'impacto' y eficiencia. Nuestra sede está ubicada en el centro de Madrid, dentro de un entorno urbano, evitando posibles afecciones a la biodiversidad, a escasos metros de uno de los principales intercambiadores de transportes de la ciudad, lo que favorece la movilidad sostenible de los empleados al fomentar el uso del transporte colectivo y en un edificio con certificado BREEAM, que bajo exigentes criterios de sostenibilidad, asegura la reducción de consumo energético y de emisiones.

Se ha estimado 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, teniendo en cuenta que disponemos de un Departamento específico que vela por el correcto funcionamiento del Sistema de Gestión Ambiental, un servicio de soporte y SH&E que asegura la reducción y optimización de consumos y recursos, una Comisión de Sostenibilidad que aprueba actuaciones enfocadas al impulso de las dimensiones ESG y la dedicación de los equipos técnicos expertos en medio ambiente y sostenibilidad en las tres líneas de negocio.

2.1.1 Gestión de impactos en el entorno. Responsabilidad ambiental GRI 2-27, 301-1, 303-5, 304-3, 306-2, 306-3

Como líder mundial en consultoría e ingeniería de infraestructuras, energía e industria, 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 de los ecosistemas y su biodiversidad. Este liderazgo 360° impulsa la mejora del bienestar de las comunidades locales en las que operamos y la disminución de los efectos que pueda suponer en el entorno.

Nuestro Sistema de Gestión Ambiental está diseñado para limitar el impacto de nuestra

actividad en el medio ambiente. Todas nuestras políticas, procedimientos e instrucciones están elaboradas bajo un enfoque de seguridad y salud, medio ambiente, calidad y riesgos y se componen dentro del Sistema Integrado de Gestión. Anualmente, una entidad externa y acreditada audita todos nuestros procesos para verificar que nuestro desempeño ambiental se realiza conforme a los requisitos del estándar UNE-EN ISO 14001: 2015.

Cada uno de los proyectos en los que AECOM España participa se analizan de manera continua y exhaustiva, revisando todos los procesos y actuaciones para identificar, evaluar, y gestionar posibles impactos ambientales, directos e indirectos. Así, una vez identificados los impactos potenciales y los riesgos derivados de su posible materialización, se pueden adoptar y diseñar los programas específicos para su minimización.

Durante el ejercicio fiscal 2023 (tampoco durante el 2022) 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 involucran a nuestros clientes al final de la cadena de valor requieren del uso de recursos naturales y otros servicios ecosistémicos, lo que implica un potencial impacto sobre el medio ambiente. Vinculados activamente con la preservación y la regeneración de los hábitats que se puedan ver afectados por nuestros proyectos, examinamos el marco de riesgos ESG de AECOM en cada oportunidad de negocio incluyendo la evaluación del impacto a ecosistemas protegidos o entornos de alta sensibilidad (sección 5.3.1, Tabla 11).

Entre los proyectos que AECOM España desarrolla se incluyen la remediación de emplazamientos contaminados y el diseño de proyectos de restauración ecológica, donde aplicamos el vector 'innovación' para que nuestras soluciones sean cada vez más eficientes, 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.

AECOM España forma parte del equipo regional de AECOM a nivel europeo que promueve los Laboratorios de Capital Natural. Se trata de proyectos piloto de diseño y monitorización del proceso de restauración ecológica, en los que se incluye la contabilidad de los servicios ecosistémicos, por ejemplo, la captura de carbono. De esta forma, facilitamos la comprensión de los beneficios sociales, ambientales y económicos que se devuelven al medio ambiente y a la sociedad de manera cuantitativa.

Nuestros diseños de edificación e infraestructuras incorporan 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 sostenibles. También perseguimos incasablemente alargar el ciclo de vida de las edificaciones e infraestructuras que diseñamos, minimizando las afecciones a nuestra cadena de valor, cuando cada detalle desde la elección de materiales de bajo impacto ambiental y de calidad, hasta adaptando las infraestructuras al entorno. 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.

2.1.2 Respuesta al cambio climático y descarbonización [GRI 302-1, 302-4, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4](#)

La última Conferencia de la ONU sobre Cambio Climático (COP27) celebrada a finales de 2022 en la ciudad egipcia de Sharm el Sheij, supuso una llamada inmediata a la acción para todos los países en sus compromisos frente al cambio climático. En este encuentro se pusieron de manifiesto los daños y pérdidas que los países más vulnerables estaban viviendo como consecuencia de inundaciones, sequías y otros fenómenos climatológicos y la necesidad de proporcionarles financiación. Se mantuvo el objetivo de limitar el calentamiento global a 1,5°C en el horizonte 2030. También se mencionó la necesidad de que las organizaciones hagamos un ejercicio de transparencia en cuanto a la rendición de cuentas en materia ESG, haciendo públicos los compromisos y estrategias. Se reconoció la necesidad de alinear los flujos financieros para enfocarlos hacia actividades bajas en carbono y resilientes. Y, obviamente, no nos podemos olvidar de la exigencia de pasar de las promesas a la acción.

La próxima COP 28, que tendrá lugar a finales de este año en Dubai, será una fecha clave en las agendas de todos los estados miembros ya que se presentara el primer balance mundial sobre los avances globales respecto a los objetivos establecidos en el Acuerdo de París de 2015, en la COP 21. Bajo el lema Unite-Act-Deliver, la COP 28 creará un escenario para el diálogo mundial sobre el cambio climático.

Como organización comprometida con la lucha frente al cambio climático y fieles a nuestra estrategia Sustainable Legacies y en concreto, el objetivo de alcanzar cero emisiones netas de carbono, consideramos no solo las emisiones sobre el medioambiente, sino que también las consecuencias que el cambio climático puede tener en todas las comunidades en las que desarrollamos nuestra actividad. En línea con nuestros objetivos, la descarbonización de la cadena de valor y la neutralización de nuestras emisiones restantes se convierte en una prioridad absoluta. Reconocemos la necesidad de cumplir con toda la normativa medioambiental y realizar las inversiones necesarias en herramientas y tecnología de última generación 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.



2.1.3 Alianzas estratégicas

En este ejercicio fiscal se ha establecido dos alianzas relevantes para AECOM:

- **Alianza AECOM & URBAS:** desarrollo de proyectos de hidrógeno, fertilizantes verdes y combustibles sostenibles.

AECOM y URBAS se convierten en actores clave en la transición energética y la mitigación del cambio climático a través de proyectos de producción y transformación de hidrógeno y generación de combustibles sintéticos y sostenibles, con especial relevancia en proyectos de metanol verde en España.

Ambas corporaciones ya venían trabajando en el proyecto de Atome para la construcción de la mayor planta de generación de hidrógeno y fertilizantes verdes a partir de energías renovables en Paraguay, con una capacidad total instalada de 120 MW, esta instalación permitirá generar 50 toneladas de hidrógeno y 300 toneladas de amoníaco en estado líquido diariamente.

- **Alianza AECOM & SURUS:** desimplantaciones Circulares

AECOM España y SURUS se han unido para ofrecer a las empresas públicas y privadas una solución sostenible, eficiente y circular en el desmantelamiento y desimplantación de infraestructuras. El objetivo es proporcionar una segunda vida a los activos (recursos, productos, componentes y materiales) recuperados tras su desarticulación y desmontaje favoreciendo su reutilización, evitando la adquisición de nuevas materias primas, el uso de recursos y energía para su fabricación y las emisiones asociadas (incluyendo el transporte). Además, favorece la adquisición de equipos y componentes a precios competitivos para las empresas y promueve la generación local de empleo y el desarrollo socioeconómico de la zona.

Esta transformación del modelo tradicional de eliminación de instalaciones y estructuras industriales minimiza significativamente la generación de residuos procedentes de los desmontajes, que equivalen a más del 30% del total de los generados en la UE y está alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible promovidos por la Agenda 2030.



2.1.4 Liderazgo Green Team

En este ejercicio fiscal, nuestro equipo de voluntarios del Green Team se ha hecho notar. Comprometidos con la protección y preservación del entorno a través de actuaciones solidarias y responsables, este año han involucrado a varios grupos de interés, acercándoles el propósito de AECOM y nuestro compromiso con el medio ambiente. Entre las acciones llevadas a cabo durante este FY 2023, destacan las siguientes:

- **Apadrinamiento de colmenas en el Bardal de Braojos de la Sierra, en Madrid.**

Desde el año 2022 y con el objetivo de promover la conservación de las abejas y su entorno, se apadrinaron inicialmente cinco colmenas de apicultura ecológica en la Sierra Norte de Madrid. Como consecuencia de nuestro creciente compromiso, este año se amplió el alcance de la colaboración apadrinando un total de 14 colmenas. La miel extraída de las colmenas se vende cada año en nuestro mercadillo navideño solidario y los fondos recaudados se destinan íntegramente a este proyecto, contribuyendo con la protección de las abejas y el desarrollo socioeconómico de la zona y de los apicultores. Además, este año se realizaron 4 visitas para acercar el mundo de las abejas y otras especies polinizadoras a nuestros empleados y sus familias. Durante este ejercicio fiscal, se recaudaron un total de 884 euros.

Las abejas, consideradas la especie más valiosa del planeta, son las responsables de transportar el polen de una flor a otra. De su polinización dependen más de 250.000 especies de plantas. Sin embargo, los efectos del cambio climático están mermando su población. Según la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), aproximadamente el 75% de los alimentos dependen de la polinización. Por ello la promoción de la apicultura sostenible, en un entorno natural y tradicional contribuye notoriamente a su conservación.

- **Taller de Jardinería en la terraza de la oficina de Madrid**

De la mano de Directora de la Escuela de Jardinería del Real Jardín Botánico, se organizó una sesión práctica de jardinería en la terraza de nuestra sede de Madrid, con una introducción a las especies más utilizadas y a las técnicas de plantación más recomendadas. Las plantas elegidas para la ocasión fueron seleccionadas en función de su adaptabilidad a las condiciones climáticas y a las necesidades hídricas, promoviendo la creación de un espacio común más verde que representara físicamente nuestro compromiso con la preservación del entorno y que acercara la naturaleza a nuestras personas.



• **Día de la limpieza medioambiental con Cruz Roja**

Enmarcado dentro del proyecto 'LIBERA, unidos contra la basuraleza' surgido de la alianza entre SEO/BirdLife con Ecoembes, AECOM España participó con Cruz Roja en la campaña de recogida de residuos de Madrid Río. Nuestros voluntarios y sus familias se unieron para limpiar '1m2' de la zona, evitando la contaminación del entorno natural por residuos de origen humano y que esos desechos acabasen finalmente en el mar. Entre los residuos segregados predominaron latas de bebida, bolsas y botellas de plástico, envases de comida, colillas y toallitas húmedas. Según un artículo 'Global mass of buoyant marine plastics dominated by large long-lived debris' publicado por la revista científica Nature Geoscience, se estima que hay 3,4 millones de toneladas de plásticos flotando en nuestros mares y océanos. En el caso de España, las basuras marinas procedentes de fuentes terrestres representan el 74,42% del total. Estos plásticos, acaban descomponiéndose en pequeñas fracciones llamadas microplásticos que se movilizan a través de las masas de agua marina, contaminándolas. Su ingesta por especies como peces, aves o mamíferos provocan efectos tóxicos que alcanzan la cadena alimentaria, llegando a encontrarse trazas de en el organismo humano.

• **Voluntariado 16ª Fiesta de la Ciencia en Barcelona**

Con motivo de la celebración de la 16ª Fiesta de la Ciencia en Barcelona y en el contexto del proyecto europeo WASTERSCAN, el equipo de Limnología y Calidad de las Aguas de AECOM en Barcelona organizó unos talleres para acercar la ciencia y la innovación al público más infantil. Enfocada en la prevención de la contaminación de los medios acuáticos y con la ayuda de lupas y microscopios, los niños han podido reconocer organismos acuáticos (invertebrados y algas) más resistentes, así como los más sensibles a la contaminación, y para así aprender cómo determinar la calidad del agua. En paralelo se ha presentado una nueva herramienta para la detección del grado de contaminación de las aguas a través de un biosensor que mide la actividad de las microalgas en tiempo real.





3 S: Compromiso Social

| Indicador | | FY 2023 | FY 2022 | Variación FY 2022 - 2023 |
|---|--|------------------------|-------------------------|--------------------------|
|  | Número total de empleados por sexo (uds) | 760: M: 297 / H:463 | 668: M: 262 / H: 406 | 14% M: 13% / H: 14% |
|  | Número total de empleados con contrato laboral indefinido (uds) | 735 | 625 | 18% |
|  | Número de mujeres en puestos directivos o managers (uds) | 35 | 25 | 40% |
|  | Número total horas de formación al año (horas) | 7.005 | 5.381 | 30% |
|  | Número total de nuevas contrataciones de empleados durante el periodo objeto del informe, por sexo (uds) | 176 M: 71 / H: 105 | 172 M: 67 / H:105 | 2% M: 6% / H: 0% |
|  | Tasa de nuevas contrataciones - Más de 50 años (uds) | 1,5 | 1,2 | 0,3 |
|  | Número de despidos (uds) | 8 | 10 | -20% |
|  | Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (baja laboral) (sin incluir fallecimientos) - Índice de frecuencia/IF | 0,73 | 0,97 | -0,24 |
|  | Tasa de baja laboral (para todos los empleados) - Índice de gravedad/IG | 0,002 | 0,026 | -0,024 |
|  | Número de horas trabajadas (horas) | 1.361.920 | 1.032.192 | 32% |
|  | Número de horas de absentismo (horas)* | 193.617* | 63.519** | 205% |

* Se incluyen todos los tipos de absentismo (vacaciones, lactancias, permisos retribuidos y no retribuidos, bajas por enfermedad, maternidad y paternidad).

** Solo se incluyeron horas de absentismo por actividad laboral.



ALIANZA AECOM Y FUNDACIÓN INTEGRA PARA PROMOVER LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Como recompensa al esfuerzo y compromiso de AECOM por su desempeño ejemplar en la inclusión de personas con discapacidad durante el ejercicio fiscal 2023, se le ha hecho entrega del Distintivo al "Compromiso Integra".



AECOM PREMIADA POR SU COMPROMISO CON LA PROMOCIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD

AECOM fue galardonada con el Certificado de Excelencia Preventiva otorgado por la entidad independiente Audelco gracias a sus elevados estándares y fuerte Cultura de la Seguridad.

Este premio reconoce los excelentes resultados obtenidos durante el ejercicio fiscal 2023, integrando la seguridad, la salud, el bienestar de las personas y la protección al medio ambiente en todos sus procesos y estrategias.

AECOM ha sido la primera empresa de consultoría e ingeniería que recibe este certificado de entre las más de 350 empresas auditadas por Audelco, entre las que se encuentran más del 50% de las empresas del IBEX35).



SESIONES DE SALUD MENTAL EN NUESTRA SEDE DE MADRID

En línea con las iniciativas de la Agenda de Valor Social y Sostenibilidad desarrollada por AECOM España y con nuestra apuesta por crear una cultura de cuidado entre nuestras personas, se ha fomentado la creación de espacios donde se pueda hablar abiertamente de salud mental. Para ello se ha elaborado un programa de Webinars en formato híbrido en las que se han tratado temas de relevancia en entornos laborales como: la gestión de las emociones en el lugar de trabajo, herramientas para manejar el estrés, uso de la razón para resolver conflictos, sacar lo mejor de los demás, entre otras. Estos talleres, impartidos por un equipo profesional de psicólogos, aportaron herramientas para que las personas puedan enfrentarse a estas situaciones de la manera más satisfactoria.

3.1 Impacto social

Las infraestructuras y las instalaciones energéticas e industriales que AECOM diseña portan nuestra esencia y promueven nuestro propósito, ayudando a 'construir un mundo mejor' en nuestras comunidades y mejorando el bienestar de la Sociedad. De hecho, nuestra propia estrategia global de ESG ha ensalzando la 'S' de Social y ha priorizado actuaciones para continuar transformando nuestro negocio. Queremos asegurar que cada uno de nuestros pasos cree un valor social positivo, formando a nuestros empleados y realizando proyectos que impactos positivamente en las personas, las comunidades y la sociedad en general. Por eso, participamos en proyectos estratégicos para favorecer el desarrollo de la sociedad (infraestructuras de transporte, industriales, energéticas y de edificación). Además, nuestro capital principal son nuestras personas, ya que el futuro de la compañía depende en gran medida del compromiso, desempeño y confianza de nuestros empleados.

3.1.1 Impacto, valor social y participación en comunidades

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

Es una certeza que la magnitud de un impacto es directamente proporcional a la magnitud del proyecto que lo genera. Partiendo de esta premisa, AECOM España siempre está presente en proyectos de gran envergadura que, por consecuente, pueden acarrear importantes afecciones sociales y ambientales. Por eso cuidamos cada mínimo detalle de los proyectos en los que participamos, integrando la dimensión social en nuestros diseños, buscando infraestructuras modernas, innovadoras y resilientes que puedan satisfacer las crecientes necesidades y expectativas de las comunidades que se vean afectadas.

AECOM Corporación ha desarrollado políticas de respeto a los Derechos Humanos, contra el tráfico de personas y la esclavitud moderna que son de obligado cumplimiento para todos los empleados.

Siendo una empresa internacional que desarrolla proyectos y servicios a lo largo de toda la geografía mundial, somos conscientes de que los contextos regulatorios difieren de un país a otro. Sin embargo, donde sea que nos encontremos, debemos ser conocedores de las leyes que apliquen a nuestro negocio y asegurar su correcto cumplimiento, pudiendo ampliar el alcance a los propios procedimientos, políticas y códigos de conducta adoptados por nuestros clientes, a los que también debemos suscribirnos.

Una de las metas de nuestra estrategia de Legados Sostenibles es garantizar que el

trabajo que realizamos crea un impacto positivo y duradero para las comunidades y nuestro planeta. Para lograr esto, evaluamos los riesgos ESG de las oportunidades de negocio a través del proceso 'GoNo Go' (fase de evaluación de la participación de AECOM España en licitaciones, proyectos y otras actividades empresariales). Este procedimiento nos orienta en la identificación de proyectos que puedan ocasionar riesgos potenciales en materia de sostenibilidad. El resultado del proceso debe respaldar la adecuada toma de decisiones y el diseño de medidas de mitigación.

Además, contamos con nuestra plataforma digital [Plan Engage](#). Se trata de una herramienta que favorece la comunicación y participación con los grupos de interés potencialmente afectados por los proyectos que diseñamos. Además de permitir una ágil difusión de documentación ambiental, esta innovadora aplicación posibilita la intervención de las partes interesadas durante el proceso de evaluación ambiental, proporcionando información técnica en un formato comprensible. Este avance acelera las revisiones públicas de proyectos de infraestructura alcanzando mejores resultados para todas las partes.

Como ingeniería especializada en diseño, desarrollamos herramientas propias y altamente tecnológicas para apoyar el desarrollo de proyectos que integren la sostenibilidad desde su origen hasta su final. 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 ScopeX™, el flujo de trabajo desarrollado por AECOM Corporación para minimizar el impacto en carbono de todos nuestros proyectos.

Como ejemplo de nuestra implicación comunitaria, se desarrolla el programa de **Responsabilidad Social Corporativa**, cuyas actuaciones se materializan a través de los grupos de 'RSC' y 'Green Team' de AECOM España. Nuestros voluntarios, con una elevada sensibilidad y experiencia en asuntos sociales y ambientales, abrazan de manera altruistas actuaciones en los lugares en los que operamos, priorizando entornos más vulnerables. La enumeración de las actuaciones voluntarias en las que participamos a nivel ambiental se han mencionado con el capítulo 'E' de Liderazgo Ambiental. Los proyectos voluntarios con impacto social se recogen a continuación:

• **Colegio Semillas**

Nuestros arquitectos del equipo de Edificios y Ciudades ha colaborado con más de 200 horas con la asociación Colegio Semillas para preparar un anteproyecto de diseño un nuevo modelo de escuela y poder obtener la financiación necesaria para su construcción. Se trata de un centro educativo donde los niños con alguna dificultad o desorden neurológico, emocional y/o físico, con necesidad de algún apoyo o atención especial, pueden acudir sin separarse de sus hermanos. El centro planificado será un lugar de convivencia diverso, donde confluyan las necesidades educativas que cada niño requiera, y también accesible, acercando todas y cada una de las instalaciones (gimnasio, conservatorio, auditorio, hípica) a todos los niños por igual. Todo ello, dentro de un entorno amplio y verde, que constituya un lugar perfecto para aprender y disfrutar.



• **Patio El Fanal**

Nuestra participación en esta iniciativa se remonta a 2018, cuando AECOM España se embarcó en un proyecto para acondicionar las aulas en las que la Asociación El Fanal desarrollaba su trabajo con familias de la Cañada Real en Madrid, uno de los asentamientos informales más grandes de Europa en el que viven 40.000 personas sin servicios públicos básicos.

Este año queríamos seguir contribuyendo a la labor que hace esta asociación, habilitando y mejorando la zona exterior del colegio, para que los alumnos tuvieran un espacio libre donde jugar. Quisimos acercarnos a los niños para conocer cómo sería su patio ideal y realizamos un taller en el que lo dibujaron y compartieron.

Entre las actuaciones planificadas, de nuevo, nuestro equipo especializado de Edificios y Ciudades ha destinado 100 horas para la ejecución de los siguientes trabajos: pavimentación de áreas arenosas, redistribución de grava asfáltica, creación de espacios abiertos, preparación de suelos anticaidas para zonas infantiles y reparación de la fuente.

Además, se organizó un concierto solidario en el que se recaudaron 2.600 €, que se donaron íntegramente para la realización del proyecto.



• **Mercadillo Solidario**

Cada año el grupo de RSC organiza un mercadillo en el que distintas asociaciones ofrecen productos de artesanía, alimentación y manualidades. Los fondos recaudados se donan a cada una de las entidades participantes para que sigan desarrollando su actividad. En la edición de Navidad 2022, colaboramos con Naya Nagar, Fundación mi persona Favorita, AMAS, La Huella de Wonder, Kubuka, Proyde y nuestro Green Team con la miel obtenida de las colmenas apadrinadas del Bardal de Braojos.

• **Cesta Solidaria**

Todos los años se ofrece la posibilidad de que los empleados donen su cesta de Navidad a alguna entidad benéfica. Las navidades del año 2022, se donaron un total de 45 cestas solidarias con alimentos de primera necesidad al centro Jubileo 2000, de Cáritas, que presta su apoyo a familias con necesidades de integración.

• **Ningún niño sin Reyes Magos**

En colaboración con la Asociación Ayuda en Red se puso en marcha una campaña para que 1.500 niños recibieran un regalo con la llegada de los Reyes Magos. 25 empleados voluntarios de AECOM España hicieron realidad el sueño de los niños adquiriendo el regalo que habían pedido en sus cartas. El presupuesto máximo de esta acción fue de 20€ por regalo.

Además de estas actuaciones, AECOM España no realiza patrocinios.

Somos conscientes del valor que AECOM genera en la sociedad, no solo a través de los proyectos que diseñamos y ejecutamos, sino también por el conocimiento técnico que inculcamos a las comunidades locales con las que trabajamos (participación en talleres, foros, reuniones). Desarrollamos programas formativos para dotar a nuestros equipos de capacidades técnicas específicas que sabemos que, tarde o temprano, contribuirán positivamente en la Sociedad. Además, el crecimiento de AECOM España supone un impacto directo sobre el empleo local, con contrataciones de personal y servicios en el entorno de todas nuestras oficinas, así como indirecto, con socios y proveedores de proximidad a nuestros ámbitos de actuación.



3.2 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

Es un privilegio contar con una cultura preventiva tan arraigada como la nuestra. Los valores que nos definen como organización incluyen de manera indiscutible la protección de nuestros empleados y el fomento de una cultura de cuidado hacia las personas. El bienestar de los equipos es un asunto prioritario que, además se extiende a lo largo de toda nuestra cadena de valor hasta contratistas y socios. Consideramos tan importante proteger a los trabajadores y cuidar nuestros proyectos y reputación que doblegamos los esfuerzos por evitar cualquier tipo de lesión o enfermedad, al tiempo que realizamos nuestro trabajo de forma responsable, siendo ejemplo para la Sociedad y el resto de organizaciones y haciendo del mundo un sitio mejor.

Para asegurarnos del cumplimiento de nuestras políticas y procedimientos en la materia, evaluamos los riesgos y planificamos nuestra actividad a través de documentos detallados de prevención 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.

La exigencia técnica de los proyectos y servicios en los que trabajamos requiere que nuestras condiciones físicas, mentales y emocionales sean idóneas. Sin embargo, es tan sobresaliente nuestro compromiso con la seguridad y la salud que los equipos promueven hasta buenas prácticas en la materia, contribuyendo incluso al control de la exposición frente a potenciales riesgos. Toda la plantilla recibe anualmente formación en seguridad y salud laboral, con actualizaciones y especificidades en función de su ámbito de influencia.

En octubre de 2022, debido a la unificación de las entidades legales AECOM URS SLU y AECOM Inocsa, y al superar los 500 empleados en la misma entidad legal, AECOM Spain DCS SLU constituyó su Servicio de Prevención Propio (SPP). En este SPP se internalizaron las especialidades preventivas de seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología. La medicina en el trabajo se externaliza a un Servicio de Prevención Ajeno.

En el ejercicio fiscal 2023 se inició un proyecto de Evaluación de Riesgos Psicosociales (ERP) junto con una consultora especializada. Los trabajos incluyeron una fase cuantitativa, realizada a través de un cuestionario FPSico, y una fase cualitativa, que abordaba el análisis de los resultados obtenidos en la fase anterior, información específica proporcionada por la dirección de AECOM y más de 60 entrevistas individualizadas a empleados de los diferentes puestos de trabajo analizados. El proceso completo finalizará el próximo año con la elaboración de un Informe y Plan de Acción específico.

La Seguridad es fundamental para el objetivo de AECOM: tener un impacto positivo, transformar la sociedad y hacer del mundo un sitio mejor.



Safety for Life, otra de nuestras iniciativas, es un programa de AECOM Corporación que orienta a nuestros empleados hacia el compromiso 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 ambientalmente respetuoso y sostenible. Incluida en este programa, nuestra Cultura del Cuidado define la expectativa de que cada empleado, contratista y socio asuma la responsabilidad individual de mantener la seguridad de sus compañeros y de otras personas relacionadas con nuestro trabajo.

Es innegable: la seguridad requiere atención y esfuerzo continuo. Las herramientas IndustrySafe y Lifeguard permiten a los empleados informar sobre situaciones de riesgo y buenas prácticas a través del reporte de observaciones, incidentes, inspecciones o acciones correctivas relacionadas con la seguridad en el marco de la organización y en el desarrollo de proyectos. Estos programas evitan la materialización de situaciones de riesgo para las personas, propiedades o al medio ambiente. Además, permite obtener lecciones aprendidas para modificar comportamientos, mejorar los programas de seguridad, de comunicación y de formación en materia de seguridad.

La salud mental y el bienestar físico también tienen su relevancia en AECOM, más aún después de la pandemia mundial a la que nos enfrentamos en 2020. Por ello se ha desarrollado un portfolio de prestaciones para velar por el bienestar de nuestras personas, nuestro principal activo, que se desarrolla en los siguientes apartados.



- Servicio de nutrición



- Servicio de fisioterapia



- Campañas de salud: *Ebook* nutricional e iniciativas deportivas (retos AECOM *Steppers* lanzados de forma periódica, carreras y otras).

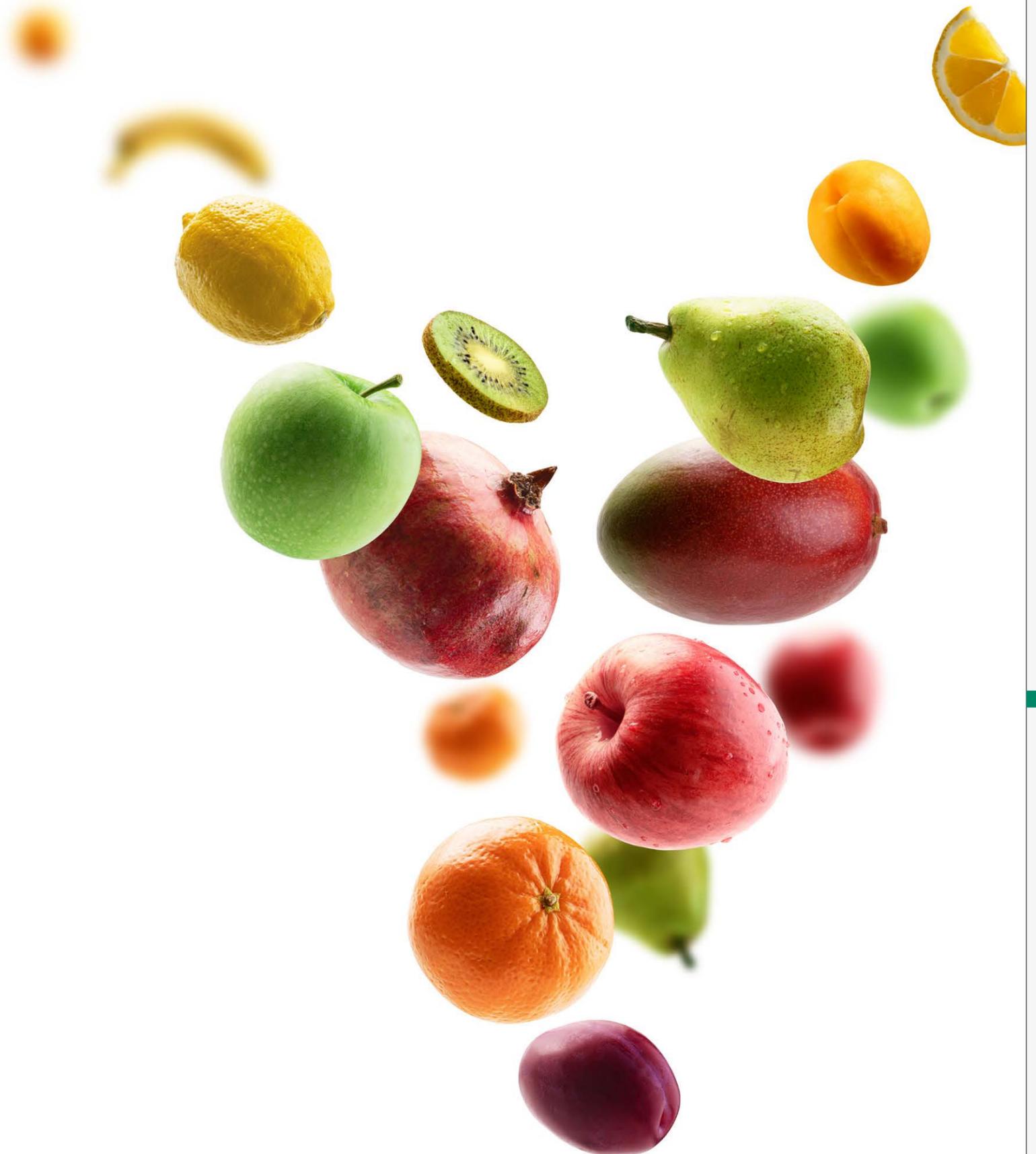


- Salud mental y emocional:

- Programa de Asistencia al Empleado,
- Sesiones y formaciones periódicas
- Red de aliados por la Salud Mental (Mental Health Allies)
- Itinerarios formativos.



- Zumo de naranja en máquinas de vending y reparto de fruta

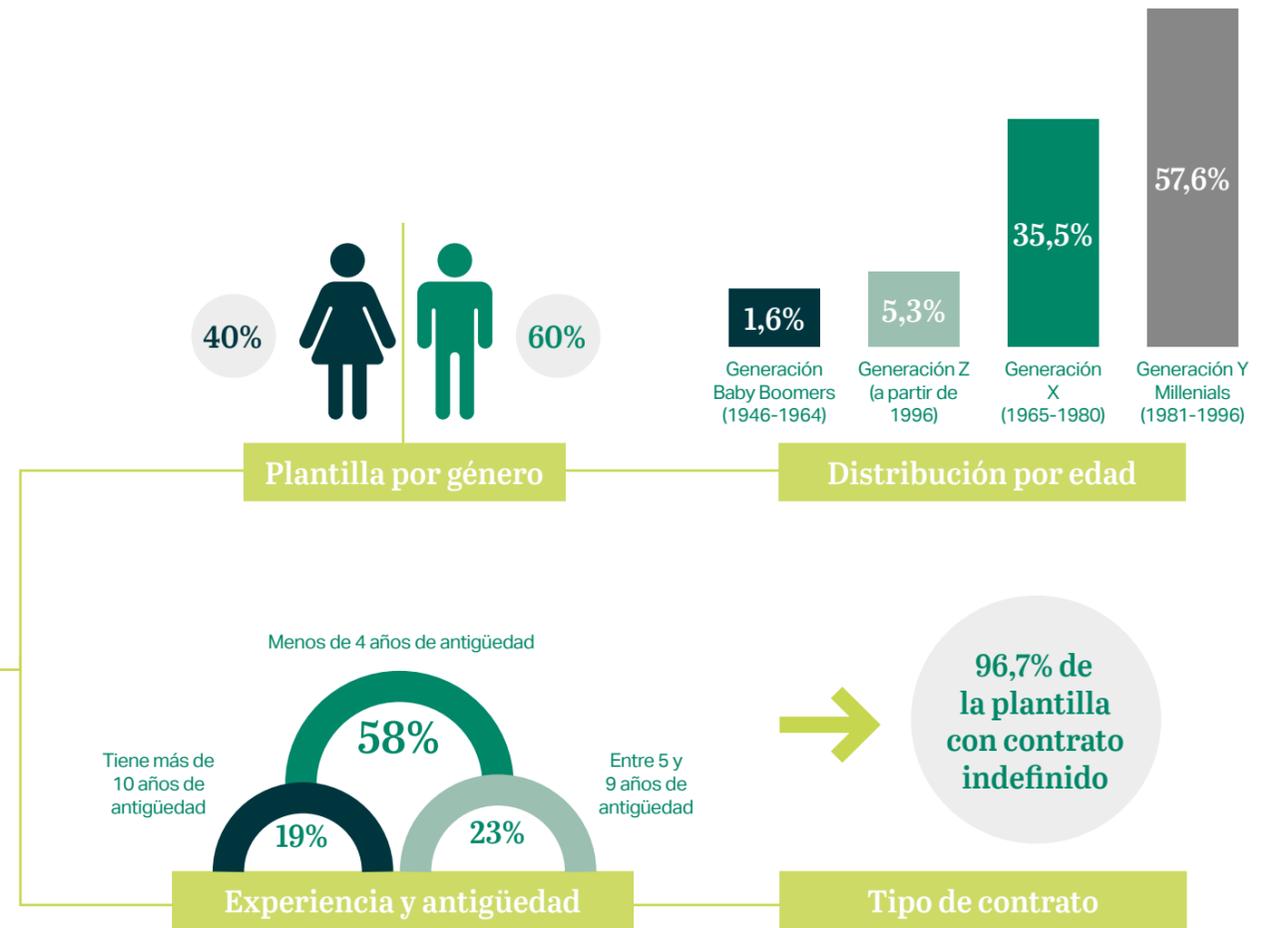


3.3 Personas. Thrive with AECOM

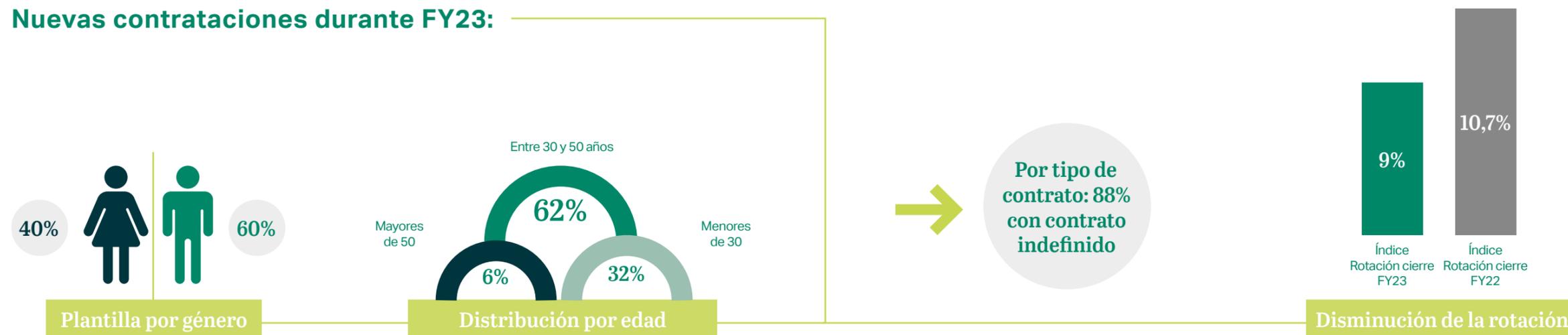
GRI 2-7, 2-8, 2-19, 2-20, 2-30, 401-1, 401-2, 404-2, 404-3, 405-1, 405-2, 406-1, 412-2

Nuestra evolución, desde el punto de vista de la organización y de las personas que la integran, se basa en un crecimiento sostenible y un fuerte compromiso con la Equidad, Diversidad e Inclusión (ED&I).

Continuamos esforzándonos cada día por impulsar nuestra filosofía ED&I, dentro y fuera de la organización, ensalzando el papel de la mujer, fomentando el desarrollo profesional y la conciliación familiar y creando una cultura de seguridad, salud y bienestar, en el que cada persona alcance su máximo potencial y sea la mejor versión de sí mismo. Nuestro objetivo es garantizar que AECOM España siga siendo un lugar próspero para el desarrollo del talento y continuar con nuestra expansión de una manera ordenada y sostenible.



Nuevas contrataciones durante FY23:



3.3.1 Seguimos creciendo e impulsando nuestra filosofía 'Freedom to Grow' – 'Libertad para Crecer'

La diversidad de nuestros proyectos refleja la diversidad de nuestros equipos, y son las personas las principales protagonistas de nuestra actividad. A través de nuestra filosofía "Freedom To Grow" otorgamos la libertad y espacio necesario a nuestros equipos para trabajar de un modo flexible y adaptativo, permitiendo conciliar la vida profesional con la personal y respetando la identidad de cada individuo, estableciendo un balance entre el tiempo, la comunicación, la creatividad, el estilo, la forma de pensar y de ser. La lectura es simple: "si la manera en la que quieres trabajar cubre tus necesidades, las necesidades de tu equipo y tu cliente, puedes estar seguro/a de que funciona para AECOM". Para que la ecuación funcione, la relación entre nuestros profesionales y su responsable directo debe basarse en la confianza y el respeto. Ambas dos son las piezas clave para impulsar el desarrollo profesional y personal esperado.

3.3.2 Estrategia de gestión y retención de talento

Nuestras personas así lo ponen de manifiesto: AECOM es un gran lugar para trabajar, atrayendo talento diverso, reteniéndolo y cuidándolo a lo largo de toda su trayectoria profesional través de estrategias y políticas beneficiosas, alineadas con la Equidad, Diversidad e Inclusión. Según la última encuesta de Satisfacción (Pulse Survey realizada en junio de 23):

- el 76% de los empleados recomiendan AECOM como un gran lugar para trabajar, y
- 79% siente que su trabajo contribuye individualmente a la estrategia y objetivos de AECOM.

Como ya se ha ido viendo a lo largo de documento, el Bienestar y la Equidad, Diversidad e Inclusión son los principales ejes que nos motivan cada día. Durante ese ejercicio fiscal hemos querido conocer la percepción de nuestros empleados al respecto y por ello se han lanzado por primera vez encuestas sobre la satisfacción en cuanto al cuidado mental y físico, seguridad psicológica, equidad, pertenencia y respeto, managers y líderes, progresión y recompensa y desarrollo de actividades. Entre los resultados destacan:

Según la encuesta de bienestar:

- el 83% de los empleados considera que el bienestar es importante para AECOM
- el 85% de los empleados se siente cómodo hablando de su propio bienestar con un compañero

Según la encuesta de Equidad, Diversidad e Inclusión:

- 85% en cuanto al sentimiento de pertenencia y respeto
- 82% en cuanto a seguridad psicológica

- 78% en cuanto a los managers y líderes

Gracias al desarrollo de nuestra Estrategia de Gestión de Talento en este año fiscal, hemos conseguido:

Lanzar una guía detallada sobre el plan de Carrera, que sea atractiva para los empleados y denote las posibilidades reales de crecimiento interno. Somos conscientes de que las oportunidades de aprender, progresar y despegar son ilimitadas, ya que contamos con un equipo de casi 50.000 expertos.

Definir los principales ejes de actuación:

- **Cuatro trayectorias profesionales, un viaje.** En AECOM existen cuatro trayectorias profesionales que pueden explorarse: Excelencia Técnica, Crecimiento y Gestión de Clientes, Gestión de Proyectos y Programas, y Liderazgo de áreas de negocio. La trayectoria profesional de cada empleado es única y puede cruzarse en distintos puntos en función de lo que le inspire.
- **El empleado está al mando:** los recursos, gerentes y mentores proporcionan retroalimentación constructiva y apoyo a lo largo del camino, pero el empleado es quien define lo que quiere que sea su carrera. Animamos a los empleados a seguir aprendiendo, colaborando, innovando, creando redes y buscando opiniones y consejos para dar forma a su carrera.
- **Crear profundidad y amplitud:** a medida que el empleado va adquiriendo capacidades, una mezcla diversa de experiencias en diferentes trayectorias profesionales, disciplinas, etc. le ayudará a identificar en qué le gustaría enfocarse.
- **Moverse hacia arriba o de forma transversal:** el crecimiento profesional no siempre sigue una línea recta y las promociones no son la única forma de desarrollo profesional. El crecimiento profesional puede implicar una variedad de experiencias y exposiciones que amplíen su perspectiva y mejoren su confianza, preparándole para su próximo puesto. Por ello, animamos a nuestros empleados a mantener la mente abierta y decir "sí" cuando se les presenten nuevas oportunidades.
- **Nos preocupamos por su rendimiento, potencial e impacto.** Esperamos que todos los empleados se fijen objetivos ambiciosos, que hagan avanzar nuestra estrategia, beneficien a nuestros clientes y a su vez hagan crecer a nuestros empleados.
- **También nos importa su potencial futuro, su compromiso con AECOM y su aspiración personal de crecer y progresar.** Este modelo proporciona una hoja de ruta global y los cimientos del entorno y la cultura que estamos fomentando: un entorno de confianza, responsabilidad, crecimiento, inclusión, excelencia e innovación. Además, muestra los comportamientos que se espera que demuestren y ejemplifiquen nuestros líderes y empleados, independientemente de la rama en la que se encuentren o se quieran enfocar: "Desarrolladores de Talento Inclusivo," "Líderes Responsables", "Líderes del Sector" y "Creadores de relaciones con el Cliente".

3.3.1 Atracción de Talento

La atracción del talento es una palanca necesaria para desarrollar nuestra actividad, gracias al conocimiento, experiencias y capacidades de las personas. Compartimos nuestras vacantes tanto en redes sociales como profesionales, en nuestra página web y en el portal interno de empleados. Igualmente, se difunden en Universidades y escuelas técnicas, así como Colegios profesionales que cuenten con plataforma web de empleo.

Además, contamos con un programa de Referral bonus en el que ofrecemos una compensación económica a los empleados que nos referencien candidatos que finalmente contratemos.

A la hora de atraer talento, compartimos nuestra Employee Value Proposition con los candidatos, dando a conocer los beneficios de que disfrutamos como empleados de la empresa.

3.3.2 Formación y desarrollo

Queremos que nuestros empleados dispongan de todas las herramientas necesarias para destacar y elevar su carrera a los niveles más altos. AECOM proporciona formación personalizada en función de las necesidades individuales y colectivas, siendo completamente accesible a todos los empleados a través de la plataforma digital "AECOM University", que incluye programas de aprendizaje personalizados e itinerarios formativos y de desarrollo de carrera. La aplicación reúne accesos a una gran variedad de recursos de aprendizaje de diferentes proveedores, incluyendo LinkedIn Learning, Ted Talks, AutoDesk y Bentley.

En el ejercicio fiscal 2023, le media de horas de formación por persona ha sido de 9 horas.

Para garantizar que AECOM cumple con sus objetivos de ED&I, contamos con aproximadamente 40 cursos sobre la Equidad, Diversidad e Inclusión en 'AECOM University', siendo algunos de ellos obligatorios para toda la plantilla. Además se han creado itinerarios de aprendizaje internos con un foco específico en Liderazgo inclusivo, diseñados para generar confianza en nuestros directivos a la hora de liderar desde la inclusión y que 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. Dentro de estos cursos, destacamos el de 'Sesgos Inconscientes', cuyo objetivo es derribar posibles barreras a todos los niveles, siendo también obligatorio para todos los empleados.

Como iniciativa de este ejercicio fiscal, se han puesto en marcha **"Charlas de Café y Carrera profesional"** en las que nuestros líderes forman parte y charlan sobre el crecimiento y las trayectorias profesionales en AECOM. También se llevan a cabo **"Desayunos de Talento"** con las nuevas incorporaciones y el equipo directivo. En todas estas sesiones, los empleados tienen la oportunidad de preguntar a nuestros líderes cómo han llegado hasta donde están, qué han aprendido por el camino y cómo han impulsado el crecimiento profesional de sus equipos, además de seguir creando un ambiente acogedor, humano e inclusivo.

Programas de Desarrollo de Talento a 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 nuestros empleados y fomentar la promoción interna.

Foro Virtual de Empleo de la UPM en Octubre



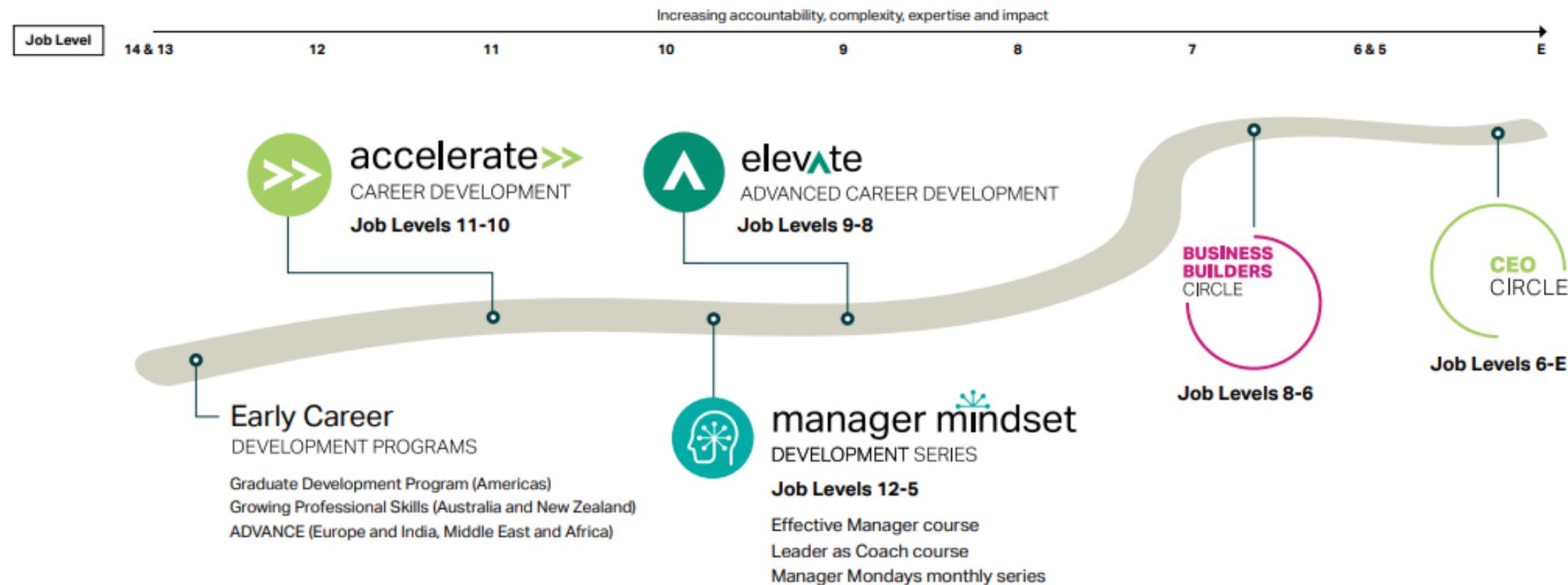
En este último año destacamos:

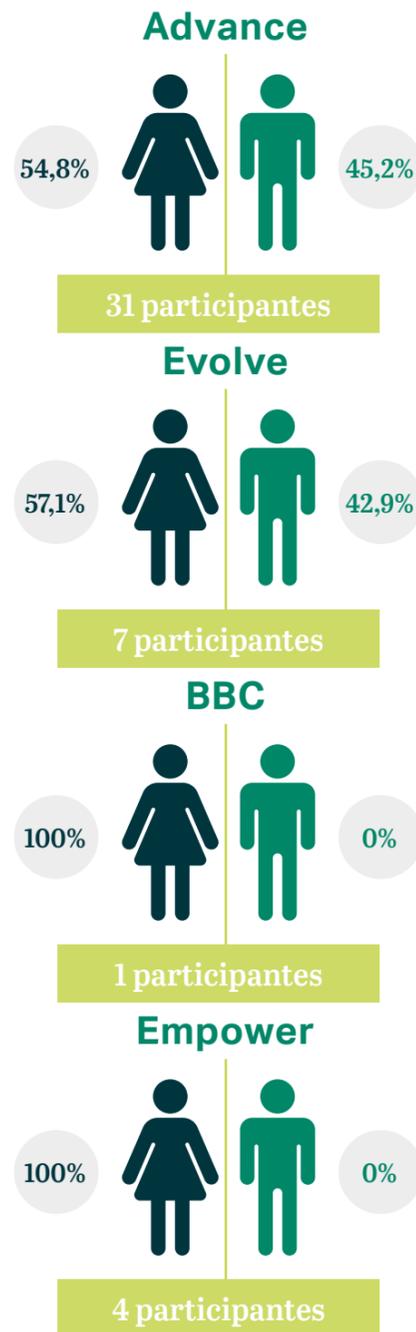
- Programa **"Empower"**, que promueve el desarrollo para mujeres de alto potencial que quieran alcanzar roles de liderazgo. Con una duración de 6 meses, están esponsorizado por algunos líderes de la compañía. Los contenidos se centran en: la comunicación, la marca personal, la percepción de uno mismo y la mirada hacia el futuro. Incluye además sesiones de coaching individual durante el programa.
- Estrategia de **"Manager Mindset"** que impulsan la transformación de nuestros managers en verdaderos **"Coach"**. Un ejemplo es el acceso a una única intranet para Managers que les ofrece una gran variedad de temáticas y procesos que potencien sus habilidades, generando un impacto positivo en el compromiso, rendimiento y desarrollo de los empleados. También pueden acceder a talleres **"Manager Mondays"** en los que desarrollan destrezas y conectan y comparten dudas y conocimientos con otros "peers" de otras regiones de Europa.

- Taller experiencial de **"Leaders as Coach"** que desarrolla la capacidad de coaching de los managers para superar obstáculos, proporcionar feedback, buscar soluciones y tomar decisiones para sacar lo mejor de sus equipos. Los managers desarrollan habilidades para enseñar a sus empleados a resolver problemas con eficacia y confianza en sí mismos, y crean una cultura de equipos de alto rendimiento.
- Metodología **DiSC**, en la que se organizan talleres dentro de los equipos, para concienciar sobre la diversidad de los estilos de comunicación y mejorar o desarrollar habilidades para una comunicación más efectiva e inclusiva.

3.3.4.1 Programas de Desarrollo de Talento

AECOM dispone de programas para la promoción del liderazgo profesional de nuestras personas, a través de recursos de aprendizaje que mejoran las habilidades personales





Lanzamiento de la iniciativa de “Recursos Estratégicos” basada en un proceso de clasificación de las capacidades técnicas de nuestros equipos, por disciplinas técnicas y competencias asociadas, lo que nos permite identificar y gestionar con mayor eficacia nuestro talento global, e impulsar mejores resultados de los proyectos para nuestros clientes.

En este último año hemos conseguido alcanzar un mapeo del 94% de los empleados con rol técnico, impulsando la visibilidad de nuestro talento técnico.

3.3.5 Beneficios para los empleados

En AECOM ofrecemos un paquete de beneficios a nuestros empleados que incluye las siguientes ventajas:

| | | | | | |
|--|--|---|---|---|---|
| | | | | | |
| <p>Seguro de vida</p> | <p>Seguro médico subvencionado por AECOM</p> | <p>Plan de previsión social empresarial</p> | <p>Ampliación del permiso de lactancia</p> | <p>Seguro de accidentes</p> | <p>Regalo de canastilla para los recién nacidos</p> |
| <p>Con este seguro AECOM pretende proteger al núcleo familiar y amparar al tomador garantizando que se puedan afrontar las circunstancias difíciles con mayor seguridad.</p> | <p>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 de la edad de éstos.</p> | <p>Aportaciones mensuales a un plan de ahorro para el bienestar de los empleados de cara a la jubilación.</p> | <p>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.</p> | <p>Para todos los empleados de Aecom, incluidos los becarios.</p> | <p>Celebramos los nacimientos de nuestros empleadas y empleados enviando una canastilla de bebé al domicilio de los nuevos padres o madres.</p> |

3.3.6 Retribución flexible

AECOM Corporación ofrece la posibilidad de redistribuir la compensación 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 incorporó recientemente dos productos de movilidad sostenible para los empleados: un renting de coches eléctricos e híbridos y otra modalidad de alquiler puntual de coches sostenibles.

| | | | | | | | |
|--|--|---|--|---|--|---|---|
| | | | | | | | |
| <p>Guardería</p> | <p>Ticket transporte</p> | <p>Tarjeta restaurante</p> | <p>Formación</p> | <p>Renting de coches sostenibles: BIPI</p> | <p>Movilidad Sostenible</p> | <p>Plan de pensiones</p> | <p>Seguro médico</p> |
| <p>Ahorro considerable en el pago y la gestión de la guardería de los más pequeños</p> | <p>Economiza el gasto del título de transporte público</p> | <p>Para una mejor gestión del gasto de la comida diaria</p> | <p>Favorecemos el ahorro y fortaleza de las competencias profesionales</p> | <p>Promueve el uso de coche sostenible a la vez que ofrece ventaja fiscal</p> | <p>Potencia el uso puntual del coche eléctrico e híbrido</p> | <p>Promovemos el ahorro y mejora económica para la jubilación</p> | <p>Cobertura médica para los empleados que aún no están financiados</p> |

3.4 Estrategia de Valor Social AECOM España

A través de su **Estrategia local de Valor Social**, AECOM ha logrado aterrizar a nivel local la **Propuesta de Valor Global de la Compañía** – “*Work with us, change the world. Help lead the change toward a sustainable and equitable future*” (Trabaja con nosotros, cambia el mundo. Ayúdanos a liderar el cambio hacia un futuro sostenible y equitativo), con **acciones tangibles y comportamientos ligados al bienestar, la inclusión**, creando una mayor conexión emocional y de orgullo de pertenencia con los empleados.

Entre estas acciones tangibles, se incluyen recursos de apoyo para empleados, iniciativas anuales y trimestrales, con opciones de voluntariado corporativo social y medioambiental - algunas de ellas se originan y/o lideran a través de las distintas redes de los propios empleados - **completamente alineadas con nuestros valores y estrategia local de ESG**. En el último año, destacamos:

- Red de ‘Aliados de Salud Mental’, en nuestra apuesta firme por continuar creando una Cultura de Cuidado, donde nuestros empleados se sientan seguros para hablar abiertamente sobre salud mental y conozcan los recursos de apoyo disponibles. Esta red ofrece tranquilidad, escucha activa y apoyo si alguien no está pasando por su mejor momento a nivel emocional, asegurando una completa confidencialidad, sin prejuicios. Tras recibir una certificación, los aliados están preparados para ejercer sus funciones y orientar a los usuarios sobre las herramientas disponibles, siendo objetivos y sin asumir un papel de psicólogo. En España, contamos con una red de cinco aliados, actuando también como embajadores de la estrategia de Bienestar y Salud Mental de la compañía. Como parte de la estrategia, se han ido organizando distintos eventos, iniciativas y talleres experienciales en la oficina, de sensibilización, promoción de la salud mental y gestión emocional.
- Aplicación “KOA Health Foundations” disponible tanto para empleados como familiares, en la que pueden realizar ciertas actividades diarias destinadas a la mejora de su salud mental, como por ejemplo manejar la ansiedad, el estrés, trabajar la higiene de sueño, adquirir técnicas de relajación y mejorar la autoestima.
- Encuesta de evaluación de riesgos psicosociales, para obtener información sobre diferentes factores de nuestro trabajo y analizar si pueden estar generando algún riesgo psicosocial sobre nuestra salud física, mental o social.
- Colaboración y el bienestar relacional. Dentro de las iniciativas de “Team building”, se ha lanzado este año un torneo de pádel corporativo, en el que a la vez que fomentamos hábitos saludables como el ejercicio físico. También ofrecemos un

espacio para que los empleados se conozcan entre sí y reforzar el sentimiento de pertenencia.

- Nuevo ERG “Beyond Abilities” con el propósito de dar visibilidad y sensibilizar sobre la discapacidad, neurodiversidad y la salud mental. Cuando podemos ser nosotros mismos y nos sentimos reconocidos por nuestro verdadero ser, más allá de cualquier discapacidad, neurodiversidad, condición de salud mental o física, prosperamos. Estos grupos promueven el diálogo y la concienciación sobre las diferencias y similitudes que caracterizan a las personas, apoyando la transformación cultural a entornos más inclusivo.
 - Gasto de la Ley General de la Dependencia: 188.000€ de gasto aproximado en medidas alternativas con impacto social.
- Establecimiento de dos alianzas con carácter social con Fundación Adecco y Fundación Integra para impulsar la empleabilidad de personas con discapacidad a través de la transformación cultural y sensibilización de los grupos de interés, convirtiendo a su vez a las personas en embajadores del cambio a través del voluntariado corporativo.



Charla de sensibilización con Pablo Pineda desde la Fundación Adecco y Fundación Integra

3.5 Estrategia de Equidad, Diversidad e Inclusión (ED&I) AECOM España

En AECOM creemos que la diversidad funcional es un factor clave para el desarrollo sostenible de nuestra empresa y de la sociedad en general. Por eso, ofrecemos a nuestros empleados cursos de formación sobre cómo integrar a las personas con discapacidad en el ámbito laboral. También contamos con medidas de accesibilidad y adaptación, como equipos especiales, animales de servicio, aparcamientos reservados, líneas de atención personalizada y otros servicios inclusivos. Nuestros procesos de selección se basan en la competencia profesional y la experiencia de los candidatos y, dado que AECOM España no cumple con el porcentaje de personas con discapacidad en su plantilla, hemos optado por medidas colaborativas que nos permiten cooperar con centros especiales de empleo que promueven la inserción de colectivos sensibles y que prestan servicios esenciales para AECOM España: Mitie Facilites Services, S.A. se ocupa de la limpieza de nuestras oficinas de Madrid; la Fundación Juan XXIII Roncalli, nos suministra productos de catering, cestas para los empleados que tienen un bebé, flores para defunciones y material de merchandising; Cemi Norte nos provee de los EPIS para los empleados; e Ilunion de las cestas de Navidad. A estas iniciativas se les suman la firma de alianzas con la Fundación Integra y Adecco, mencionadas en la próxima sección.

A través de la Estrategia local de Equidad, Diversidad e Inclusión que se ha desarrollado durante FY23 y que comenzará a implementarse en FY24, destacan los siguientes hitos:

- La creación de una red de "ED&I Champions" o Aliados de ED&I en colaboración con la Dirección la Estrategia de ED&I a nivel local
- El desarrollo y compromiso de implementación para el próximo FY24 de un total de 15 objetivos y 31 acciones que impactan directamente en los siguientes ejes: atracción de talento inclusivo, desarrollo de carreras inclusivas, cultura inclusiva y la transformación de nuestros clientes y proyectos.
- A estos objetivos y acciones, se suman las 34 medidas adicionales del Nuevo Plan de Igualdad recientemente firmado por la Empresa, el 15 de noviembre 2023, y que se implementarán durante los próximos 4 años. Entre ellas, se incluyen medidas específicas de apoyo a víctimas de violencia de género, así como a personas con discapacidad.
- La integración de la Estrategia de ED&I como parte de la Estrategia de negocio, a través de objetivos de desempeño anuales a todo el equipo directivo y líderes.
- La firma del acuerdo de colaboración con Fundación Adecco y Fundación Integra para impulsar la empleabilidad de personas en situaciones de vulnerabilidad y exclusión social,

Foto de los ED&I champions

impulsando la inclusión laboral de personas con discapacidad a través de la transformación cultural y sensibilización de los grupos de interés, principalmente a través del voluntariado corporativo.

Esto no sólo impacta en el compromiso de los empleados, sino también en nuestros clientes y en las comunidades, transformando a nuestros empleados en embajadores del cambio, y a nuestra cultura corporativa, haciéndola cada vez más inclusiva y comprometida con la sostenibilidad, en todos los aspectos y procesos de AECOM.

Gráfico acciones totales de bienestar integral y salud mental



3.6 Alianzas estratégicas

- **Alianza AECOM y Fundación Integra** para promover la inclusión de personas con discapacidad

Como parte de nuestra estrategia ESG, nos hemos aliado con la Fundación Integra para contribuir a su "Compromiso Integra", formando parte de la red de empresas e instituciones responsables de la creación de valor social positivo a través del apoyo al empleo socialmente responsable. El objetivo es promocionar la integración laboral de colectivos sensibles, especialmente de personas con discapacidad, favoreciendo su accesibilidad al mercado laboral, así como su desarrollo formativo, personal, social y económico.

Como recompensa al esfuerzo y compromiso de AECOM por su desempeño ejemplar en la inclusión de personas con discapacidad durante el ejercicio fiscal 2023, se le ha hecho entrega del Distintivo al "Compromiso Integra".

- **Alianza AECOM y Adecco** para promover la inclusión de personas con discapacidad

AECOM España se ha unido al proyecto Empleo para Todas las personas, que Fundación Adecco ha puesto en marcha para facilitar el empleo de las personas con discapacidad. Esta colaboración nace para impulsar un modelo focalizado en la diversidad, equidad e inclusión que contribuya en la generación de un entorno laboral más inclusivo y sensible con las personas con discapacidad. Se pondrán en valor todas las capacidades y el compromiso de nuestros empleados a través de un programa de voluntariado corporativo para la mejora de habilidades de colectivos sensibles.



4

G: Impulso a la Gobernanza



| Indicador | FY 2023 | FY 2022 | Variación FY 2022 - 2023 |
|---|------------------|------------------|--------------------------|
|  Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités, según sexo - Consejo de Administración (CdA) | M: 50% H: 50% | M: 50% H: 50% | M: 0% H: 0% |
|  Número y porcentaje de empleados a quienes se haya comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización | 760 100% | 668 100% | 14% 0% |
|  Número total de reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente | 0 | 0 | 0% |
|  Número total de casos identificados de filtraciones, robos o pérdidas de datos de clientes | 0 | 0 | 0% |
|  Porcentaje de miembros del órgano de gobierno que haya recibido formación sobre anticorrupción | 100% | 100% | 0% |
|  Número de casos de corrupción confirmados, con o sin medidas disciplinarias y casos jurídicos públicos relacionados | 0 | 0 | 0% |
|  Porcentaje de operaciones evaluadas en relación con los riesgos relacionados con la corrupción. | 100% | 100% | 0% |
|  Porcentaje de socios de negocio, otras organizaciones y personas a quienes se haya comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción | 100% | 100% | 0% |
|  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 | 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 | 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 | 0% |
|  Número de casos de incumplimiento de normativas o códigos voluntarios relacionados con comunicaciones de marketing por casos de incumplimiento de las normativas que den lugar a multas o sanciones o a advertencias. | 0 | 0 | 0% |



RECONOCIMIENTO AL PROGRAMA DE E&C DE AECOM CORPORACIÓN

AECOM Corporación ha recibido el reconocimiento "World's Most Ethical Companies 2023", por séptimo año consecutivo, al ser una de las empresas con mejores prácticas éticas del mundo por parte de Instituto Ethisphere, cuyo objetivo es la definición y promoción de la normativa de E&C y de prácticas empresariales éticas.

Nuestra compañía ha actuado de manera sobresaliente en los siguientes aspectos:

- Programa de Etica y Cumplimiento
- Gestión de terceros
- Gobernanza
- Cultura de Ética
- Impacto Medioambiental y Social

Este premio es otra prueba más de nuestro compromiso con la Ética y Compliance que pone de manifiesto el cumplimiento de los más exigentes estándares a nivel mundial.

En este año fiscal 2023, AECOM se situó entre las 135 mejores empresas de 19 países y 46 sectores, galardonadas con el reconocimiento del Instituto Ethisphere.



AECOM CORPORACIÓN, UNA DE LAS EMPRESAS MÁS ADMIRADAS DEL MUNDO 2023

Fortune 500: "World's Most Admired Companies 2023" en el 1er puesto para ingeniería y construcción.

Durante el año fiscal 2023, AECOM Corporación se ha posicionado como número uno en la lista de la revista Fortune de las empresas más admiradas del mundo en su sector.

Este es el noveno año consecutivo en que la Compañía ha sido reconocida en la lista; y este año se ha posicionado en el puesto número uno en cada uno de los nueve criterios objeto de análisis:

- Innovación
- Capacidad para atraer talento
- Uso de activos corporativos
- Responsabilidad social
- Calidad de la gestión
- Robustez financiera
- Valor de la inversión a largo plazo
- Calidad de los productos y servicios
- Competitividad global

La gobernanza es la piedra angular en la que nuestros líderes se apoyan para garantizar una gestión empresarial eficaz y transparente hacia todos sus grupos de interés a la vez que sostenible en el tiempo. Nuestro Buen Gobierno garantiza que todos los riesgos de ESG son identificados, analizados y gestionados de forma correcta. De igual manera, contribuye a que la Corporación alcance más rápidamente los compromisos de nuestro accionista, integrando criterios de sostenibilidad en los foros de decisión.

Las políticas de Buen Gobierno de AECOM ligadas a la ética, transparencia, cumplimiento normativo, gestión de riesgos y Derechos Humanos integran nuestros principios de actuación y compromisos en materia social, ambiental y de buen gobierno.

Los valores de AECOM Corporación que AECOM España asume como propios en el marco de la gobernanza son:

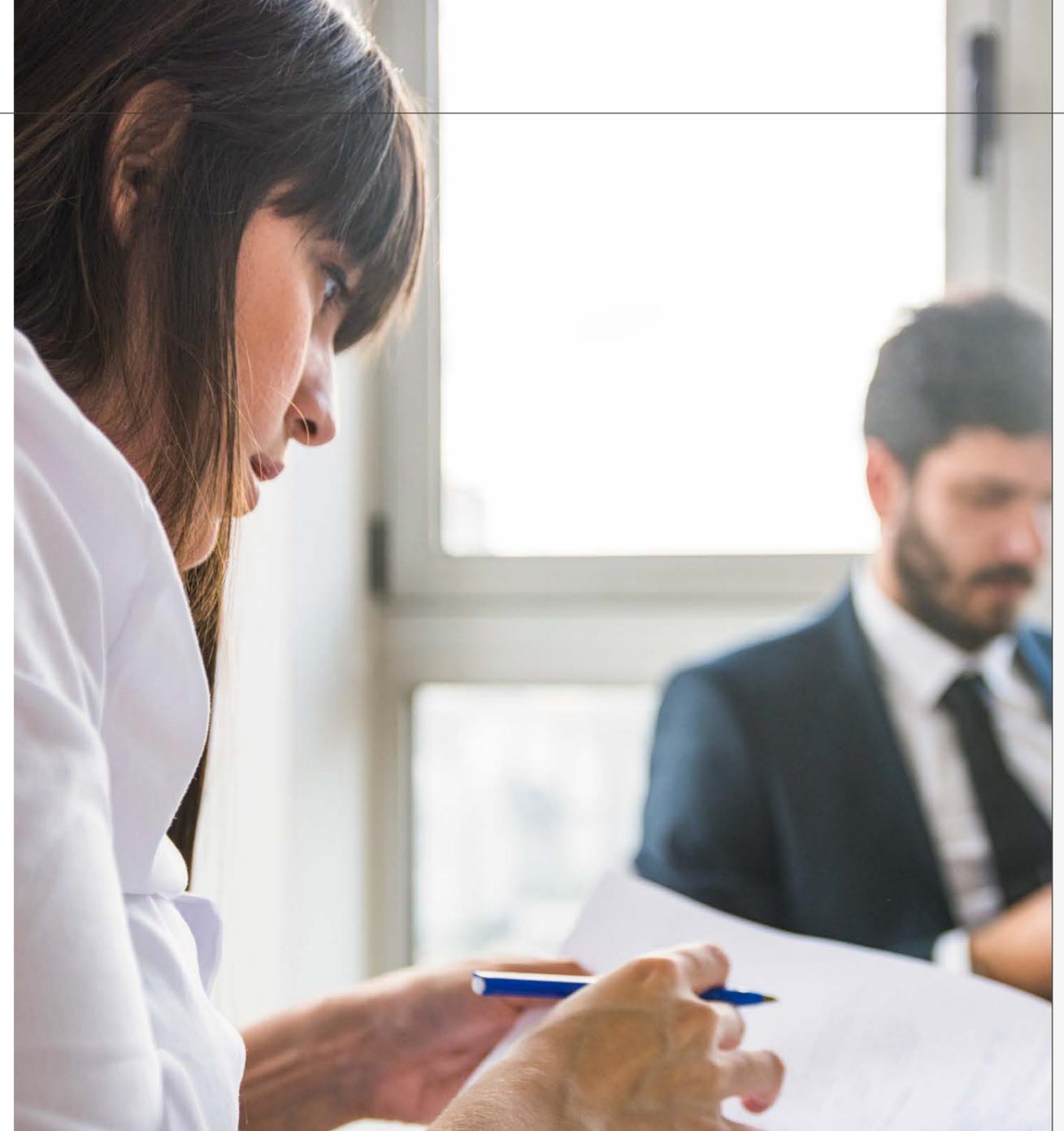
- **Protección:** funcionamos de manera ética y responsable, con integridad, y priorizamos la protección y la seguridad en todo lo que hacemos.
- **Innovación:** pensamos sin límites y aceptamos nuevas ideas, dando forma a soluciones digitales para ayudar a los clientes a afrontar los retos actuales 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 crear un impacto positivo en el planeta, enriquecer las comunidades en las operamos y dejar un legado para las generaciones futuras.
- **Prosperidad:** construimos equipos diversos, en lugares de trabajo inclusivos y ofrecemos oportunidades para que nuestros empleados alcancen su máximo potencial.

4.1 Cultura de gobernanza de AECOM. Políticas y programas

Nuestras políticas y programas, junto con los principios y compromisos que las integran, contribuyen a que el gobierno y la cultura de la empresa sea responsable:

4.1.1 Articulación de la Sostenibilidad – Legados Sostenibles

La sostenibilidad en AECOM España se estructura y administra partiendo de nuestra estrategia global de Legados Sostenibles. En 2022, AECOM España crea la Comisión de Sostenibilidad con la finalidad de materializar los ejes estratégicos definidos desde la corporación y de integrar las tres dimensiones de la Sostenibilidad en todas las operaciones y en nuestra razón de ser. Con canal de comunicación directo con el Comité de Dirección (CODIR), la Comisión de Sostenibilidad eleva la gestión y decisión sobre cualquier tema material en las dimensiones E, S o G a los máximos líderes de la organización, para garantizar que la forma en que dirigimos nuestro negocio crea un impacto positivo y duradero en las comunidades y nuestro planeta y que la transformacional cultural y social se ve reflejada en el desempeño de nuestros empleados, clientes y principales grupos de interés.



- Legados Sostenibles (Estrategia de ESG)
- Proceso de Debida Diligencia
- Cultura Ética y Cumplimiento Normativo (Compliance)
- Modelo de Prevención y Detección de Delitos
- Modelo de denuncias
- Gestión de Riesgos (incluyendo Riesgos ESG)
- Cadena de valor responsable
- Protección de los Derechos Humanos

4.1.2 Proceso de Debida Diligencia GRI 2-6, 2-12, 2-27, 3-3, 411-1, 412-1, 419-1

Somos conscientes de la importancia de la transición hacia una economía climáticamente neutra y ecológica³⁴ en consonancia con el Pacto Verde Europeo³⁵ y del cumplimiento de los ODS, especialmente aquellos que protegen los Derechos Humanos y el medio ambiente. Por ello, hemos integrado la sostenibilidad en nuestros sistemas de gestión y gobernanza, también en términos de gestión de riesgos y de oportunidades con el fin último de ser resilientes.

El proceso de Debida Diligencia de nuestra actividad y cadena de valor nos ayuda a identificar riesgos y efectos adversos en materia de derechos humanos (trabajo forzoso, trabajo infantil, inadecuación de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, explotación de los trabajadores) y repercusiones ambientales (emisiones de gases de efecto invernadero, contaminación, pérdida de biodiversidad y degradación de ecosistemas). Además de las recomendaciones de NNUU Unidas y OCDE³⁶, la propuesta de Directiva sobre Debida Diligencia³⁷ ha establecido un marco horizontal para identificar, prevenir, mitigar y dar cuenta de los potenciales impactos de nuestra actividad sobre las dimensiones social y ambiental. AECOM España, anticipándose a esta regulación, ha avanzado en:

- La integración en las políticas de empresa
- La detección, prevención y eliminación de efectos adversos reales y potenciales
- La creación de 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 elementos centrales 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 para garantizar que nuestro trabajo está alineado con nuestros compromisos, como los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. el compromiso con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

34. [Reglamento \(UE\) 2021/1119 del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establece el marco para lograr la neutralidad climática.](#)

35. [Pacto Verde Europeo.](#)

36. [Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Puesta en práctica del](#)



**United Nations
Global Compact**



Uniendo empresas por un mundo mejor

**Durante 20 años,
el Pacto Global de las
Naciones Unidas ha logrado
que las empresas de todo el mundo
se comprometan a inspirar sus
negocios basados en la sostenibilidad
y centrados en principios.**

#UnitingBusiness

[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 \(2018\).](#)

37. [Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad.](#)

Al crearse un marco para evaluar los riesgos ESG y definirse los límites que no deben ser sobrepasados, nos aseguramos de llevar a cabo una diligencia debida efectiva, desarrollar procesos de mitigación apropiados y apoyar en la toma de decisiones. Las personas involucradas en la toma de decisiones reciben formación periódica sobre orientación de riesgos.

Nuestras herramientas de gestión de riesgos están incluidas en el conjunto de procedimientos que articulan nuestros compromisos e incluyen el Respeto a la Diversidad e Inclusión, el valor de Salvaguarda, las condiciones de trabajo y la capacitación en seguridad y salud, la Libertad de Asociación y Negociación Colectiva, el sistema de gestión ambiental, el Código de Conducta (ES) de AECOM, incluida la integridad profesional y el respeto a la privacidad de los datos, o la homologación de proveedores y subcontratas.

Mejorar el enfoque de gobernanza permite tomar decisiones informadas sobre la selección de proyectos y servicios.

Los impactos más relevantes de nuestra actividad se materializan a través de los proyectos y servicios en los que participamos. Para evitar su ocurrencia, evaluamos los riesgos inherentes y potenciales derivados de nuevas oportunidades utilizando nuestro programa GoNoGo. En esta herramienta, se clasifican los potenciales proyectos o servicios según categorías de riesgos ESG. Si el resultado del proceso es negativo y los riesgos son altos, se eleva la decisión de continuar a los diferentes comités regionales de riesgo para implementar medidas de mitigación necesarias para reducirlos o eliminarlos, pudiéndose incluso desechar la oportunidad.

El marco de riesgos ESG de AECOM Corporación se actualiza periódicamente para incluir nuevas políticas y mejores prácticas.



4.1.3 Cultura Ética y de Cumplimiento Normativo (Compliance) 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 se suscribe a las normas éticas y de compliance más estrictas y lo refleja en su [Código de Conducta](#), que incluye orientaciones sobre los principios éticos que guían la toma de decisiones. Además, se focaliza en la igualdad de oportunidades, el respeto a las personas y la no discriminación como base de todas nuestras actuaciones.

El programa de **Ética y Cumplimiento**, bajo la filosofía "Tone at the Top", incluye políticas y procedimientos, programas formativos y garantía de cumplimiento. Todos los empleados y directivos de AECOM España somos los responsables últimos de que nuestros grupos de interés y nosotros mismos actuemos conforme a la ética y al cumplimiento legislativo. 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 actúen correctamente.
- Brindar a los empleados capacitación y herramientas para que comprendan sus responsabilidades al enfrentarse a situaciones desafiantes.
- Avanzar en la visión de AECOM Corporación brindando orientación, apoyo y concienciación, de acuerdo con nuestros valores fundamentales.

AECOM España, además, suscribe dichos valores fundamentales del Código de Conducta Global y los hace propios:



En AECOM nuestra política es la de tolerancia cero en materia anticorrupción y así queda reflejado, en el Código de Conducta y en la [Política Anticorrupción](#) de obligado cumplimiento para todos los directivos y empleados.

La prevención del blanqueo de capitales también es un imperativo en AECOM y esto se refleja en la implementación del Modelo de Prevención y Detección de Delitos Penales (MPDD) de AECOM España, el proceso de Debida Diligencia para terceros

(clientes, proveedores de servicios, socios e intermediarios), el Código de Conducta para proveedores, las cláusulas contractuales con terceros en materia de anticorrupción y prevención de blanqueo de capitales, los procedimientos del Departamento Financiero, las condiciones con intermediarios y representantes extranjeros, la investigación de transferencias o pagos de grandes sumas a intermediarios, así como formación obligatoria sobre corrupción y blanqueo de capitales para empleados.

Durante el periodo de reporte de la presente Memoria, AECOM España no ha recibido o identificado reclamación fundamentada alguna en materia de corrupción.

Además del Código de Conducta y de la Política Anticorrupción ya mencionadas, también encontramos como parte del Programa de Programa de Ética y Cumplimiento las siguientes políticas y declaraciones con las que AECOM está comprometida:

- [Declaración sobre Derechos Humanos \(EN\)](#),
- [Política contra la trata de seres humanos y la esclavitud moderna \(EN\)](#),
- [Declaración sobre la Ley contra la Esclavitud Moderna \(EN\)](#),
- [Código de Conducta del "Electronic Industry Citizenship Coalition – EICC" \(EN\)](#) (Coalición Ciudadana de la Industria Electrónica)

Otro de los pilares fundamentales del Programa de Ética y Cumplimiento es la formación. Todos los empleados reciben, anualmente y de manera obligatoria, cursos de ética y compliance, Código de Conducta y políticas anticorrupción que se complementa con sesiones, vídeos y seminarios específicos. Además disponemos de un portal interno de Ética y Cumplimiento, con guías prácticas y comprensibles, documentos con preguntas y respuestas y escenarios sobre temas relacionados con la Ética y Compliance.

4.1.4 Modelo de Prevención y Detección de Delitos Penales (MPDD)

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)**, para prevenir y controlar aquellas operaciones y/o actuaciones que puedan derivar en responsabilidad penal para AECOM España. El modelo está integrado por los siguientes elementos:

- 

Mapa de riesgos penales
A los que nos enfrentamos en nuestra actividad empresarial, y los controles necesarios para mitigar tales riesgos.
- 

Normativa aplicable
A nivel interno incluimos el Código de Conducta de AECOM y demás documentos que integran el Programa de Ética y Cumplimiento.
- 

Canal de Denuncias
Línea de Ética y Cumplimiento (AECOM E&C Hotline).
- 

Sistema Disciplinario
La empresa tiene potestad de ejercer disciplina frente a los empleados que, contraviniendo el Código de Conducta y políticas afines, tengan conductas o realizar actos constitutivos de delito.
- 

Órgano de Cumplimiento Penal (Compliance Officer)
Cuya función principal es la de vigilancia y supervisión del Modelo.

El MPDD implantado en la empresa es actualizado anualmente por el Compliance Officer, prestando especial atención al mapa de riesgos penales y a la matriz de controles para mitigar tales riesgos.

4.1.5 Canal de Denuncias (AECOM E&C Hotline, Línea de Ética o Línea de ayuda Ética)

AECOM 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 Código de Conducta, así como las normas que derivan del mismo.

Entre los métodos para interponer denuncias o plantear inquietudes en materia de Ética y Cumplimiento, la **Línea de ayuda Ética de AECOM** está disponible para los empleados, clientes, socios, subcontratistas, y terceros que mantengan una relación comercial con la empresa. Se trata de un canal gestionado externamente que garantiza la confidencialidad y el anonimato de los denunciante. Además del acceso web, se puede contactar de manera telefónica (España: 900981016) 24 horas al día, los 365 días del año. Una vez analizadas las denuncias recibidas por la empresa gestora, se trasladan 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, AECOM España ha recibido una denuncia en materia de Ética y Cumplimiento, en el ámbito de RR.HH. La denuncia fue cursada siguiendo el protocolo aprobado y fue resuelta y archivada en el plazo establecido.



Proteger una cultura laboral basada en la ética y la honestidad

LÍNEA DE ÉTICA DE AECOM
Ética y Cumplimiento

Cada uno de nosotros es responsable de asegurar que todos trabajemos con honestidad y respetando las leyes aplicables. Si tiene una convicción honesta y sincera relacionada con cualquier actividad no ética, como el fraude o cualquier otra mala conducta o irregularidad, contáctese con su supervisor, con recursos humanos o asesores internos de AECOM, o con la línea de ética de AECOM.

 **900981016**
aecom.ethicspoint.com 

La línea de ética de AECOM —manejada por NAVEX Global en nuestro nombre— está disponible 24/7 en varios idiomas para que consulte o informe sobre preocupaciones honestas y sinceras. Las llamadas a la línea de ética de AECOM se pueden realizar de forma anónima donde lo permitan las leyes aplicables. Sus preocupaciones se registrarán y se enviarán de forma confidencial a nuestro equipo de Ética y Cumplimiento para que las procesen.

AECOM se toma en serio su responsabilidad como empresa ética y no tolerará represalias contra cualquier persona que informe de manera honesta y sincera sobre una posible violación de la Ley o del Código de Conducta y las políticas de AECOM.

4.1.6 Gestión de Riesgos (incluyendo Riesgos de 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

En línea con nuestra estrategia global de sostenibilidad y con nuestro propósito de construir un mundo mejor, nos comprometemos gobernar para la empresa y sus grupos de interés según los más altos estándares éticos. Parte de este compromiso consiste en alinear nuestras oportunidades de negocio para minimizar los riesgos, impactos negativos sobre el entorno y la Sociedad, y operar de manera responsable.

Liderados por la Oficina de Gestión de Riesgos de AECOM Corporación, disponemos de numerosos mecanismos para gestionar los riesgos de los proyectos que se nos presentan y de las operaciones que realizamos, como los derivados del cambio climático, pérdida de biodiversidad y ecosistemas, 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:

Como se ha comentado anteriormente, en AECOM utilizamos el proceso Go/NoGo para analizar, revisar y aprobar oportunidades de proyectos o servicios, que incluye una evaluación general de riesgos y el marco ESG. El resultado nos permite clasificar cada oportunidad en función de una puntuación de riesgos ESG.

En el año 2022, AECOM actualizó su guía de aplicación en el marco de riesgos ESG integrando referencias y buenas prácticas del Marco Ambiental y Social del Banco Mundial, SASB, Principios de Ecuador o los Subíndices de Exclusión Ética del Índice de Sostenibilidad Dow Jones, entre otros.

La aplicación del proceso Go/NoGo arroja información relevante para la toma de decisiones: desde una negativa a proseguir con la oportunidad si los riesgos no son aceptables 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.

El proceso de Go/NoGo también analiza 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 rango del Comité de Riesgos.

Estos mecanismos requieren que los empleados comprendan y apliquen la Guía de Riesgos ESG y eleven la oportunidad al nivel apropiado del Comité de Riesgos, en caso de ser necesario. Los proyectos con alto riesgo deben escalar al Comité de Riesgos regional y al Comité de Riesgos de la Corporación.

Durante el ejercicio fiscal 2023, AECOM España no ha identificado incumplimientos de leyes o normativas en materia ambiental, social o económica, ni incumplimientos de las normativas o códigos suscritos voluntariamente relacionados con comunicaciones de marketing, como publicidad, promoción y patrocinio.



4.1.7 Cadena de valor responsable

Dependemos de una extensa cadena de valor para alcanzar los máximos niveles de excelencia en nuestro trabajo. Nuestros equipos requieren de colaboradores externos para garantizar que los proyectos se realicen con la máxima calidad. Por ello y para reforzar nuestro compromiso con los valores éticos corporativos, únicamente nos relacionamos con proveedores que comparten nuestros valores y se alinean a nuestro propósito de construir un mundo mejor.

En nuestro día a día, trabajamos con proveedores técnicos (servicios de topografía y geotécnica, laboratorios, calculistas) y con servicios profesionales externos (asesores jurídicos y financieros, abogados, agencia de publicidad, servicios de contratación y reclutamiento, entre otros). Además, velamos porque todos ellos cumplan estándares de calidad y se inspiren en nuestros valores, integrando las dimensiones E, S y G en sus actuaciones.

Según la **Política de Compra Sostenible de AECOM**, al adquirir bienes y servicios, AECOM debe aplicar los criterios del procedimiento de evaluación de proveedores y el cuestionario para terceras partes. Los requisitos de sostenibilidad en la contratación incluyen aspectos ambientales, de seguridad y salud y una carta de adhesión a nuestros valores de respeto por los Derechos Humanos, prácticas éticas y de anticorrupción. Por lo tanto, nuestros proveedores y colaboradores son evaluados para verificar que nuestras políticas se trasladan a todos los eslabones de la cadena de valor.

El enfoque de AECOM respecto a la gestión de la cadena de valor y la contratación se enfoca en los siguientes puntos:

- La adquisición de bienes y servicios se ajusta a los objetivos y valores generales de la empresa.
- Tenemos acceso a una cadena de valor fiable en experiencia y capacidad que ofrecer soluciones a los clientes.
- Identificamos y desarrollamos relaciones sólidas y duraderas con proveedores.
- Adquirimos todos los bienes y servicios de forma transparente, ética y responsable.

AECOM analiza sus proveedores desde un contexto inclusivo y diverso promoviendo la SD&I (siglas en inglés de "Supplier Diversity and Inclusion"). Creemos que los proveedores de SD&I aportan nuevas experiencias y soluciones innovadoras que ayudan a AECOM a superar las expectativas y resolver las necesidades de nuestros clientes. AECOM busca de manera activa nuevos colaboradores que apoyen nuestro trabajo en todos los sectores y mercados.

Las políticas y procedimientos que integran la cadena de suministro son:

- Código de conducta para proveedores
- [Política global de compras](#)
- [Política de compras sostenibles](#)
- [Pequeñas empresas y diversidad de proveedores](#)
- [Nuestro objetivo y nuestros valores](#)

4.1.8 Otras políticas, protocolos y guías internas que integran la cultura de la gobernanza de AECOM

4.1.8.1 Respeto a los derechos humanos

En AECOM las personas están en el centro de nuestras estrategias y como tal las cuida y respeta. Desde el concepto más amplio de la palabra 'persona', nos preocupamos por nuestros empleados y por todos los grupos de interés que interactúan en nuestra cadena de valor, asegurando el respeto de los Derechos Humanos y Derechos Laborales en cada uno de los trabajos que realizamos y en cualquier ubicación en la que operamos. Así aparece recogido en el Código de Conducta corporativo.

En línea con este compromiso, la Política sobre la lucha contra la trata de seres humanos y la esclavitud moderna establece la política de 'tolerancia cero' respecto al trabajo forzoso, la trata de personas u otras formas de esclavitud moderna. AECOM se compromete a no llevar a cabo actividades comerciales con subcontratistas, socios, proveedores o terceros que incumplan estos principios.

Además, AECOM se ha adherido los principales del 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.

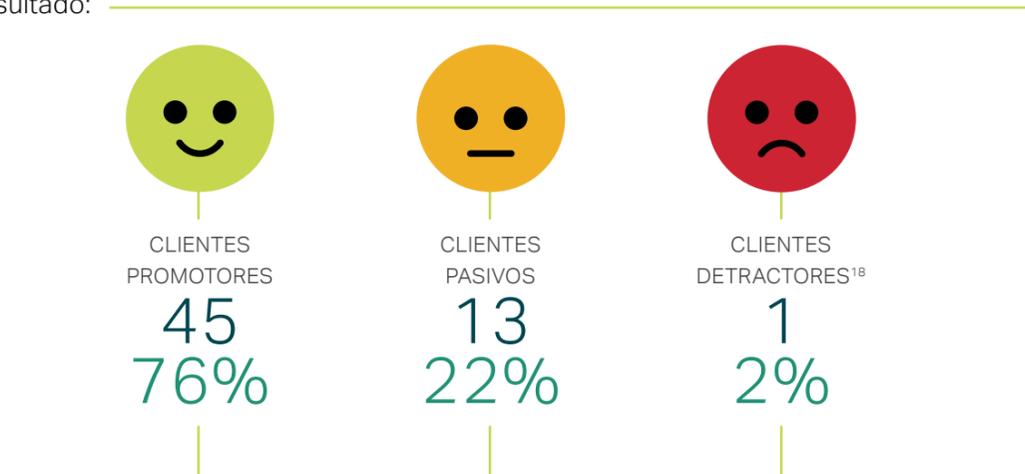
Durante el ejercicio fiscal 2023, AECOM España no ha registrado ningún caso directo o relacionado con el trabajo que desarrollamos en el que se haya constatado vulneración de los Derechos Humanos.

4.1.8.2 Calidad de los proyectos y la satisfacción de los clientes

La calidad de los proyectos y la satisfacción de los clientes de AECOM España es una prioridad estratégica para el negocio. Perseguimos cumplir las expectativas de nuestros clientes y aumentar su grado de satisfacción poniendo el foco en la mejora continua de los procesos. Para ello, desde AECOM España, evaluamos trimestralmente la percepción de nuestros clientes a través de encuestas que analizan la calidad técnica y la gestión del proyecto. De esta manera podemos identificar los puntos fuertes y débiles de la calidad ofrecida y establecer así acciones de mejora. En el procedimiento de "Recopilación y seguimiento de Retroalimentación de los clientes" se describe el modo en el que recopilamos y tratamos las opiniones de nuestros clientes externos sobre aspectos como la profesionalidad, experiencia técnica, capacidad de respuesta, innovación y sostenibilidad, entre otros.

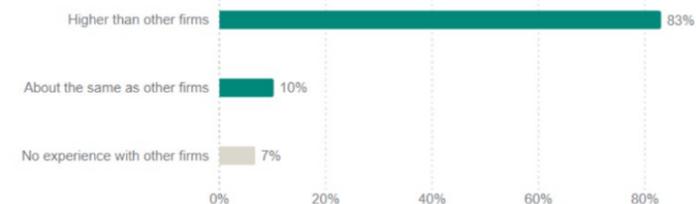
Todas las encuestas recibidas de nuestros clientes, entre los que se encuentran administraciones públicas y clientes privados, se analizan por el Departamento de Calidad. En función de la evaluación recibida y de la probabilidad de recomendación de los clientes, estos se clasifican en Promotores (puntuación de 9 o 10 sobre 10), Pasivos (puntuación de 7 u 8 sobre 10) o detractores (calificación de 6 o inferior).

Durante el ejercicio fiscal 2023, en AECOM España se enviaron 169 encuestas a clientes, de las que se recibieron 59 (índice de respuesta 35%) con el siguiente resultado:



18. Cliente Detractor. Después de recibir la encuesta, el Jefe de Proyecto mantuvo una reunión con el cliente donde este último afirmó no haber entendido bien la escala de puntuación de la encuesta y que, por lo tanto, se trataba de un error. Por esta razón, se consideró como un "Falso Detractor" si bien, dado los requisitos definidos en el procedimiento, se mantiene la clasificación de "Detractor" en el sistema. Con independencia del resultado de la encuesta, durante la reunión mantenida con el cliente se identificaron distintas áreas de mejora que definieron un Plan de Acción con varias medidas, como la organización de reuniones presenciales con el cliente (hasta entonces on-line) y la mejora del flujo de comunicación del proyecto.

• Level of Satisfaction compared to Competitors



Los aspectos más valorados por los clientes de los proyectos ejecutados por AECOM España son:



Profesionalidad

Respuesta

Técnica

Accesibilidad

Durante el ejercicio fiscal 2023, el 98% de los encuestados puntuó a AECOM España con 7 puntos o más, en una escala de 10.

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 en el plazo establecido, 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.

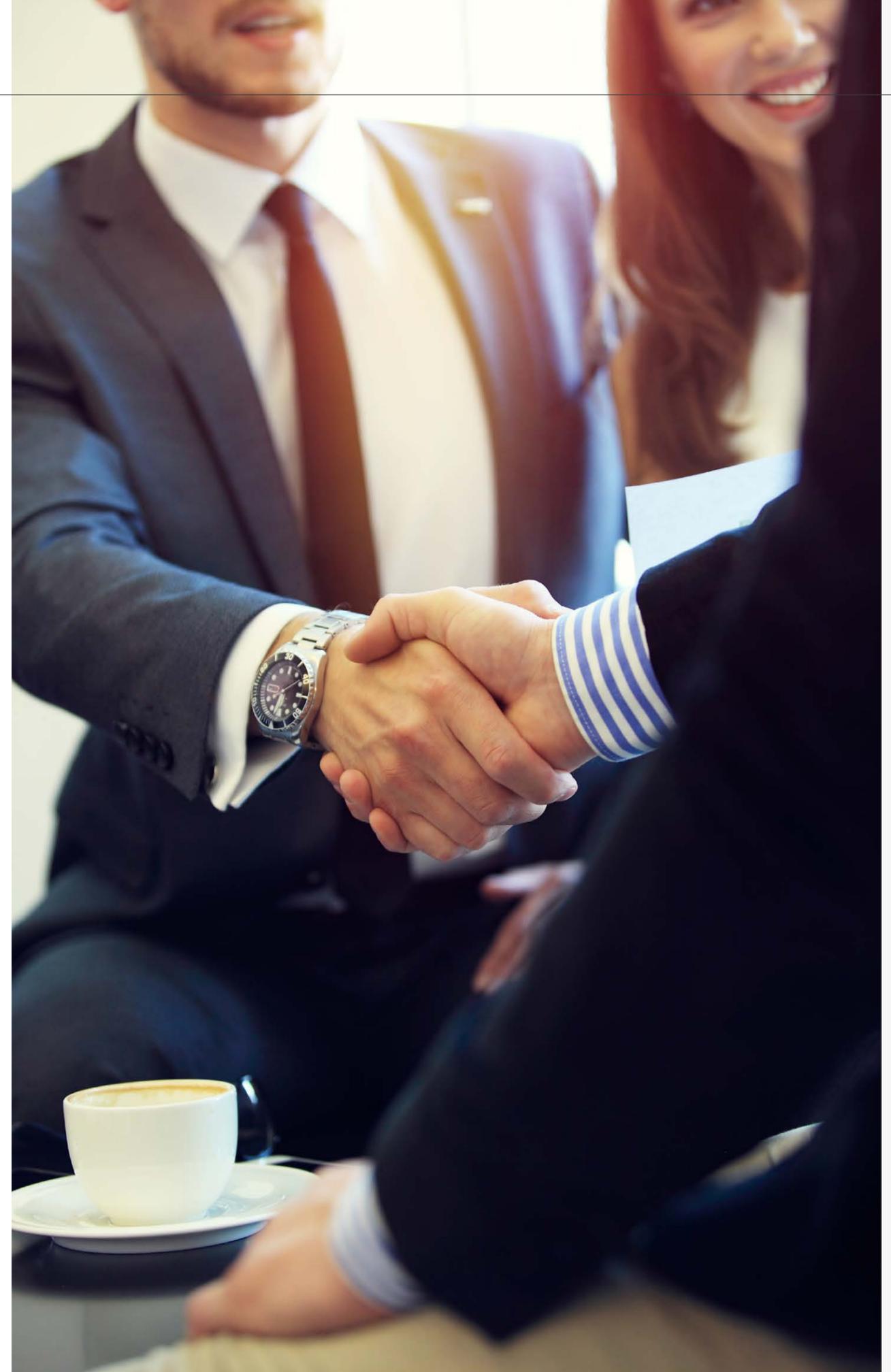
Durante el ejercicio fiscal 2023 el Departamento Legal de AECOM España cerró dos reclamaciones tipo A abiertas en años anteriores. A cierre de ejercicio se mantienen activas cinco reclamaciones en distinto grado de resolución: una reclamación abierta en dicho ejercicio fiscal (tipo C), y cuatro reclamaciones abiertas en ejercicios anteriores (dos tipo A y dos tipo C).

4.1.8.3 Seguridad y Salud

En relación con la Seguridad y Salud, en AECOM disponemos de plataformas online para informar de situaciones de riesgo potencial y buenas prácticas a través de observaciones, inspecciones o acciones correctivas en el entorno de trabajo. De esta forma, podemos actuar sobre ellos antes de que puedan generar un impacto significativo sobre nuestro capital humano, la propiedad o el medio ambiente. Cada proyecto se inicia con una planificación de riesgos en materia de seguridad y salud y medio ambiente (SHE Plan) en la que se incluyen los requisitos legales aplicables de AECOM Corporación y de nuestros clientes, asegurando su identificación y cumplimiento:

- **Industry Safe:** 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 (near miss). A su vez, desarrolla un sistema de inspecciones/auditorías de seguridad, salud y medio ambiente con el que poder verificar la idoneidad del sistema de gestión de SH&E de AECOM y la aplicación de los procedimientos.
- **Lifeguard:** plataforma que permite a los empleados reportar cualquier situación o comportamiento inseguro o buenas prácticas sobre seguridad, salud y medio ambiente, con el objetivo de establecer medidas y mejoras que promuevan la creación de espacios de trabajo confiables y resilientes. Además, permite la creación de Senior Management Activities (SMAs), a través de las cuales reportar cualquier tipo de actividad asociada a SH&E que realicen los Manager y que genere un impacto sobre la actividad de AECOM.

Además, nuestro procedimiento Safety in Design, nos exige revisar los riesgos SHE que puedan afectar a los grupos de interés en el emplazamiento en el que operamos y el entorno, en el diseño de instalaciones, estructuras y procesos, desde su concepción hasta su ejecución, mantenimiento y demolición.



4.1.8.4 Privacidad y ciberseguridad

Debido al incesante crecimiento de delitos de ciberseguridad, AECOM ha designado profesional expertos en privacidad y seguridad de la información creando la **Oficina de Privacidad y Departamento de Ciberseguridad**. Estos organismos velan por el cumplimiento de las políticas y protocolos específicos, poniendo en marcha medidas de protección para preservar la información sensible de nuestros grupos de interés y la propia seguridad de la empresa en caso de ataques informáticos.

Nuestra primera barrera de defensa son nuestras personas, que periódicamente realizan cursos y se les instruye con guías sobre cómo identificar, actuar y protegerse de ciberataques. La transición de AECOM hacia un modelo de digitalización también se está haciendo de la manera más segura posible, garantizando los medios necesarios para trabajar en entornos preventivos, ya sea en remoto y/o en servidores en la nube.

Nuestra **Política de reclamaciones, incidentes y violaciones de la privacidad** establece el mecanismo para que empleados, consultores y contratistas de la empresa, así como los clientes, proveedores, subcontratistas y socios comerciales puedan informar de cualquier incidente, queja y/o violación de la privacidad potencial o confirmada que afecte a los datos sensibles de un sujeto.

Durante el ejercicio fiscal 2023, AECOM España no ha registrado reclamaciones fundamentadas relativa a violaciones de la privacidad del cliente, ni de filtraciones, robos o pérdidas de datos de clientes.

Nuestra gestión de riesgos incluye el compromiso con la privacidad y la confidencialidad de los datos. Por ello, la Oficina de Privacidad de AECOM ha elaborado una [Política Global de Privacidad](#) con el objetivo de asumir la responsabilidad y asegurar proactivamente el buen gobierno de la información de carácter sensible, generando confianza con todos nuestros grupos de interés.

Cada día manejamos gran cantidad de 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. La percepción sobre la gestión adecuada 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 ello, desarrollamos procedimientos de gestión de documentación y creamos de sites restringidos para compartir la información confidencial con las personas

autorizadas, garantizando que son confidenciales.

Además se han definido otras políticas y procedimientos que refuerzan este compromiso como las políticas de uso de redes sociales, de escritorio limpio, de uso aceptable para el usuario final de dispositivos electrónicos, de uso de información privilegiada, de reclamaciones, incidentes y violaciones de privacidad, de gestión de riesgos de privacidad de datos, nuestro estándar de gestión de incidentes de seguridad de la información; y de más reciente creación, la Política de uso de Inteligencia Artificial y ChatGPT.

4.1.8.5 Cobertura frente a eventuales reclamaciones

En cuanto a las potenciales reclamaciones por incumplimiento de normativa ambiental y la necesidad de considerar las reclamaciones derivadas de daños a terceros, AECOM España dispone de distintas pólizas de **seguro de responsabilidad ambiental** y de responsabilidad civil (RC General y RC Profesional) que incluyen las coberturas establecidas por ley para hacer frente a cualquier contingencia. En materia ambiental, AECOM Corporación asegura la total cobertura de los daños ambientales originados por contaminación generada por sus operaciones. Además, dependiendo de la naturaleza de los proyectos, se contratan las pólizas de seguro ad-hoc para cubrir las responsabilidades específicas derivadas de los mismos.

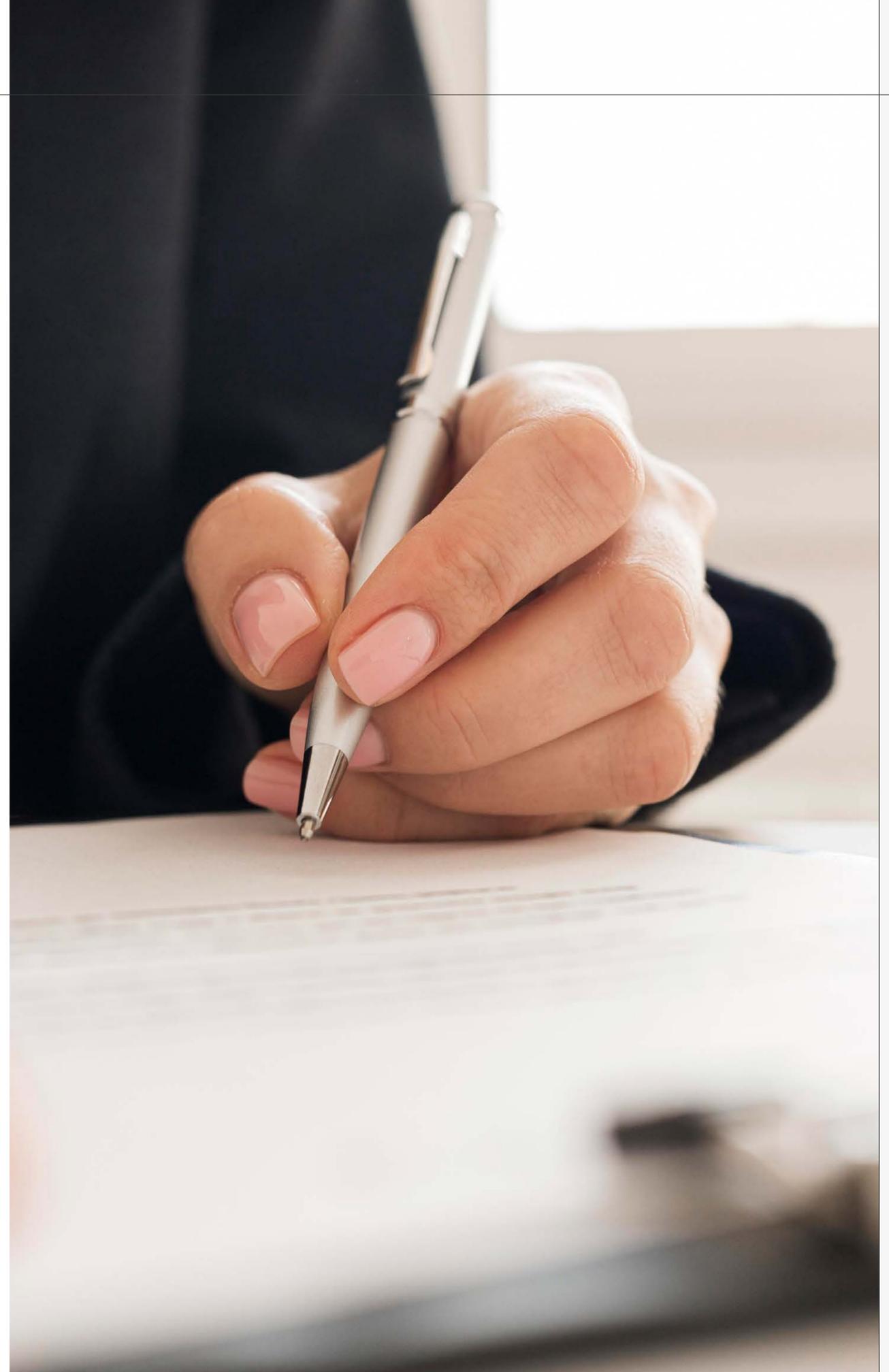
4.1.8.6 Confidencialidad

La **protección de nuestro capital intelectual** es clave para asegurar la salvaguarda de los datos e información que tratamos. Por ello, lo hemos incluido dentro de nuestro Código de Conducta. 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 formaciones periódicas obligatoria para 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; reforzando nuestra confianza con los agentes implicados.

4.1.8.7 Certificaciones

Sistema integrado de gestión Con el objetivo de optimizar la gestión de la compañía y dar respuesta a sus necesidades estratégicas, hemos implantado sistemas de gestión que se adaptan a los requisitos de estándares internacionales. 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: 2012.** Criterios generales para el funcionamiento de diferentes tipos de organismos que realizan la inspección



5

Promoviendo el cambio desde nuestras Líneas de Negocio



5.1 Transportes (Transportation)

¿Qué hacemos?

El crecimiento de la población, la necesidad del uso responsable de los recursos naturales y del espacio desencadenan la creciente necesidad de construir infraestructuras seguras, fiables y resilientes. Nuestro equipo multidisciplinar es experto en las áreas de transporte, movilidad, agua, planificación y financiación de proyectos y desarrolla infraestructuras cuidando los aspectos sociales, ambientales y de gobernanza con el objetivo de reducir la congestión y la contaminación en las ciudades, ofrecer más espacios verdes, comunicar comunidades y favorecer el crecimiento socioeconómico de los municipios. En este FY 2021, la División de Transportes se ha focalizado en soluciones y herramientas de diseño innovadoras para descarbonizar el transporte, aumentar la movilidad, integrar energías alternativas, regenerar entornos dañados y proteger a las comunidades locales.

Conectamos comunidades a través proyectos emergentes de alta velocidad

 **+20**
PROYECTOS DURANTE EL
ÚLTIMO AÑO

 **212**
EMPLEADOS

 **+280**
KM DE TÚNELES
DISEÑADOS

 **+50**
AÑOS DE
EXPERIENCIA

 **+3.700**
KM DE AUTOPISTAS
Y CARRETERAS



Servicios e influencia



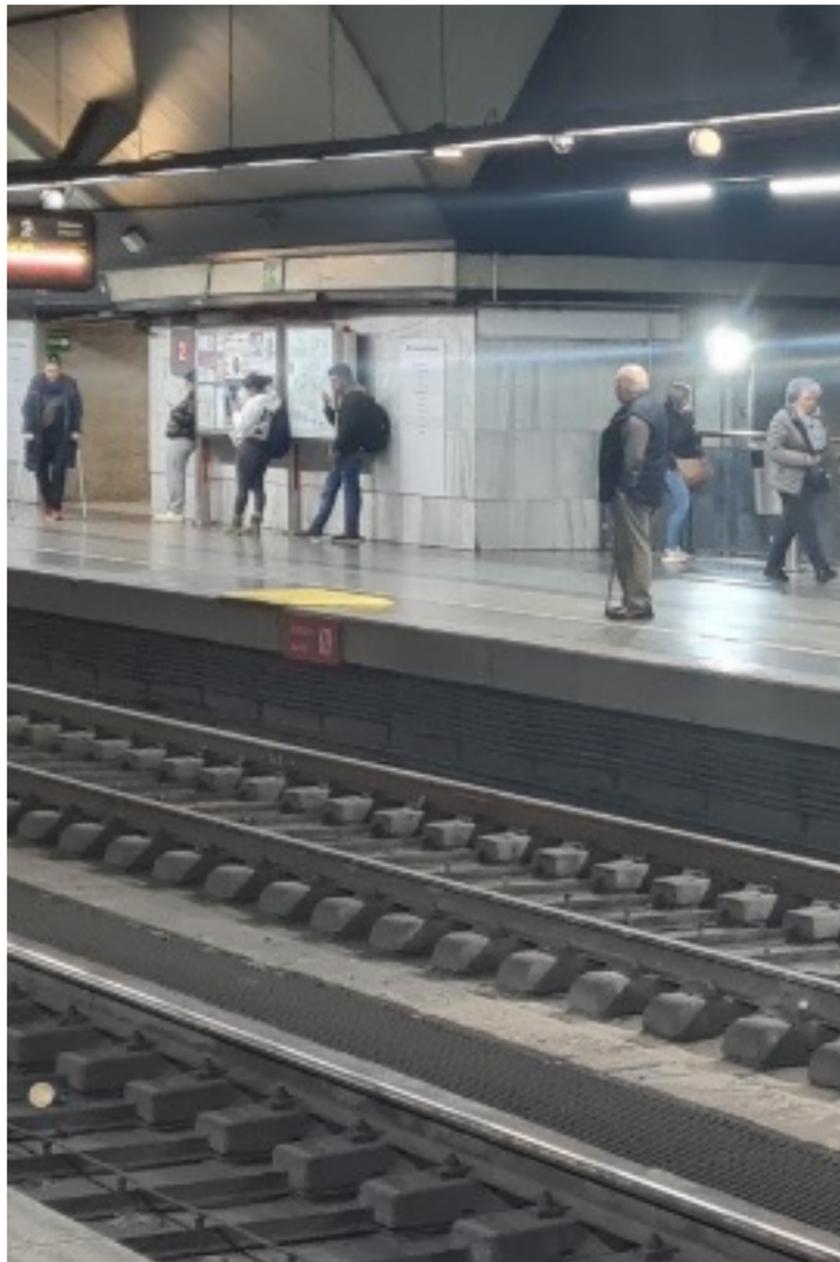
Servicios ofrecidos

- Control y supervisión de obras
- Asistencia técnica
- Diseño (diseño preliminar, proyecto constructivo)
- Estudios de viabilidad
- Ingeniería de túneles
- Planificación/ingeniería

Áreas /sectores de influencia

- Autopistas y carreteras
- Ferrocarriles
- Infraestructuras del agua
- Transporte urbano e interurbano
- Aviación
- Sistemas
- Estructuras y puentes

Principales proyectos FY23



NEOM • TABUK, Arabia Saudi

AECOM España ha contribuido en el desarrollo del que actualmente es el proyecto más grande del mundo: la ciudad de NEOM. AECOM España es miembro del equipo que desarrolla las infraestructuras ferroviarias: diseño civil, sistemas ferroviarios, arquitectura, alimentación eléctrica, agua, drenaje, entre otros. La infraestructura incluye tanto grandes edificios auxiliares como estaciones.

El alcance del proyecto son 200 km de infraestructura ferroviaria con sus edificios asociados, de los cuales 120 son túneles (excavados en roca o falso túnel en bóvedas) y 80 km en superficie.

El proyecto ha supuesto el esfuerzo y la coordinación de equipos de AECOM a lo largo de todo el mundo, que contribuyen cada uno con su área de experiencia, y que juntos pueden acometer plazos en principio impensables.

AUTOVÍA MA-20 • España

Ampliación y adecuación de la variante de la autovía MA-20 en la que AECOM España diseña la rehabilitación del viaducto sobre el río Guadalhorce.

El objetivo de este proyecto es rehabilitar y adecuar el viaducto antiguo de 9 km de longitud que hasta entonces comunicaba los dos márgenes del río Guadalhorce a su paso por Málaga, transformándolo en una pasarela peatonal y un carril bici. Esta propuesta minimiza la generación de residuos, evita el consumo de materias primas, reduce la afección a las especies de flora y fauna del espacio natural al acortarse el periodo de ejecución de las obras, preserva los refugios de murciélagos, aves (vencejos) y reptiles y fomenta las actividades recreativas en la zona.

REMODELACIÓN DEL INTERCAMBIADOR DE MÉNDEZ ÁLVARO • España

El proyecto prevé dar solución al problema derivado del aumento de viajeros que ha generado la saturación del vestíbulo. Además, la estación se tiene que adecuar a la nueva normativa vigente en materia de evacuación de ocupantes en caso de incendio.

De esta manera, conseguimos adaptar la estructura existente a las nuevas condiciones y reutilizarla, prolongando su vida útil, minimizando la adquisición de nuevas materias primas, el consumo de recursos, la generación de residuos y reduciendo la huella de carbono asociada, contribuyendo a mitigar su impacto ambiental y social

La actuación también prevé mejorar la accesibilidad para personas con movilidad reducida en los accesos a calle existentes, así como facilitar los trasbordos Cercanías–Metro, mejorar la ventilación en los andenes, renovar los acabados e instalaciones y subsanar las patologías existentes en la estación de Metro y en las dos estaciones de Cercanías presentes en el intercambiador.

5.2 Edificios y Ciudades (Buildings + Places)

¿Qué hacemos?

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. Nuestros expertos equilibran las condiciones del sitio y las necesidades del cliente, así como los requisitos técnicos y presupuestarios, mecanismos financieros, efectos en la comunidad a largo plazo, resiliencia, implantación, mantenimiento y gestión del proyecto. El enfoque multidisciplinar de AECOM España aúna a las mentes más creativas y estratégicas para crear un entorno de trabajo colaborativo que promueva una interacción activa con los clientes, combinando el buen diseño con los requisitos operativos.

Nuestro objetivo es dar vida a los sueños del cliente, creando un impacto positivo en las comunidades.



+110

ARQUITECTOS, CON EQUIPO
PROPIO DE DISEÑO SOSTENIBLE



+230

PROFESIONALES DEL
DISEÑO EN ESPAÑA



+80

EXPERTOS EN INSTALACIONES Y
EFICIENCIA ENERGÉTICA



Servicios e influencia



Servicios ofrecidos

- Diseño (concepto, preliminar, proyecto constructivo)
- Gerencia de diseño y coordinación multidisciplinar
- Control y supervisión de obras
- Estudios de viabilidad
- Asistencia técnica
- Consultoría
- Diseño sostenible
- Gerencia BIM
- Desarrollo digital

Áreas /sectores de influencia

- Arquitectura del transporte (aviación, ferroviaria)
- Comercial
- Logística e industrial
- Residencial y hotelero
- Planificación urbana y paisajismo
- Consultoría de oficinas
- Diseño de interiores
- Gerencia de proyectos y de costes
- Instalaciones

Principales proyectos FY23



SERVICIO DE EMERGENCIAS MÉDICAS (SEM) • Barcelona, Spain

El proyecto integra medidas pasivas, activas y renovables en el diseño de las instancias de un servicio de emergencias médicas. Parte de un análisis climático y del entorno, que definió la orientación del edificio. El sombreado de la fachada y el patio bioclimático se desarrollaron con el apoyo de estudios energéticos y de iluminación natural. El acondicionamiento eficiente se apoya por una instalación de pérgola fotovoltaica, que a su vez sombrea la terraza social de la cubierta.

El proyecto se ha desarrollado en colaboración con el estudio de arquitectura b720, prestando servicios de ingeniería, estructuras, sostenibilidad y BIM.

OFICINAS DE BAJO CARBONO • Aberdeen (UK) y Rotterdam (NL)

La colaboración entre los equipos de diseño de interiores y sostenibilidad dio lugar al desarrollo de dos proyectos piloto de oficinas de bajo impacto en carbono para una empresa energética en dos localizaciones distintas.

En ambos casos se hizo un seguimiento de la huella de carbono embebido en cada fase de diseño, trabajando en su minimización a través de estrategias de diseño, especificación de materiales sostenibles y promoción de la circularidad del mobiliario, consiguiendo reducciones de carbono de un 26% y un 18% respectivamente en comparación con un diseño estándar del cliente. Aberdeen (UK) y Rotterdam (NL).

DESCARBONIZACIÓN DE NAVE LOGÍSTICA • Bolonia, España

AECOM está liderando el proyecto de descarbonización de una futura nave logística en el norte de Italia. Partiendo del diseño base del cliente, un equipo multidisciplinar que incluye arquitectos, estructuristas, ingenieros y especialistas de sostenibilidad ha evaluado el impacto en carbono y el coste de más de 50 medidas y ha definido una hoja de ruta para reducir un 50% la huella de carbono en todo el ciclo de vida del proyecto.

En su fase actual, AECOM está colaborando con el cliente y su principal contratista para la implementación de dichas medidas y su seguimiento a nivel de impacto en carbono.

5.3 Medio Ambiente y Sostenibilidad (Environment & Sustainability)



¿Qué hacemos?

Nuestra elevada especialización técnica junto con la amplia experiencia en proyectos y servicios de sostenibilidad, nos permiten crear trabajos con un enorme valor para nuestros clientes, resolviendo desafíos complejos a lo largo del ciclo de vida de un proyecto (planificación, permisos, diseño e ingeniería, desarrollo, operación, remediación, desmantelamiento, restauración y generación). Tenemos por delante unos años llenos de retos e incertidumbre debidos a la situación de los mercados y al nuevo contexto normativo en los que AECOM España es el mejor aliado para la consecución de objetivos de sostenibilidad de las organizaciones. 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.

Confianza, conocimiento y experiencia, aliados indiscutibles para lograr objetivos comunes en las tres dimensiones de la sostenibilidad



Servicios e influencia



Servicios ofrecidos

- Evaluación de impacto y permisos ambientales
- Due Diligence y compra/venta de activos
- Cambio Climático
- Financiación Sostenible • Estrategias ESG
- 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 de influencia

- 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

Principales proyectos FY23



PROGRAMA DE SEGUIMIENTO SOBRE EL ESTADO DE LAS AGUAS CONTINENTALES Y CONTROL DE LAS ZONAS PROTEGIDAS EN LAS DEMARCACIONES HIDROGRÁFICAS INTERCOMUNITARIAS DEL CANTÁBRICO, EBRO Y TAJO • España

Nuestro equipo técnico especializado en contaminación de aguas trabaja en las cuencas del Cantábrico, Ebro y Tajo asegurando la protección de los ecosistemas acuáticos y su biodiversidad. En aguas superficiales se realizan análisis de parámetros biológicos, fisicoquímicos y químicos, hidro-morfológicos, contaminantes específicos y sustancias prioritarias. Además, se analiza el estado trófico en embalses y la dispersión de las especies exóticas invasoras. En aguas subterráneas se analizan desde parámetros químicos hasta la presencia de plaguicidas, metales, industriales e inorgánicos, incluyendo las tendencias temporales. La conjugación de ambos resultados permite conocer el estado de las masas de agua y la evaluación en zonas protegidas.

DESMANTELAMIENTO DE LA PLATAFORMA CASTOR PARA ALMACENAMIENTO DE GAS EN ALTA MAR • España

AECOM participó en la realización del Estudio de Impacto Ambiental (EIA) para el sellado de pozos del proyecto Castor, destinado a ser la mayor instalación de almacenamiento submarino de gas natural de España. Situado frente a la costa española de Vinaròs, en Castellón y con una capacidad de almacenamiento de hasta 1.900 millones de m³ de gas natural (equivalente a un consumo estimado de 50 días de gas de todo el país), la instalación fue diseñada aprovechando un yacimiento petrolífero agotado a 1.700 metros bajo el mar. Sin embargo, por motivos de seguridad, el gobierno español determinó la suspensión de las primeras operaciones de inyección de gas en 2013 y en 2019 se decidió dismantelar los pozos. De nuevo, nuestra experiencia y conocimientos técnicos nos llevaron a evaluar el proceso de dismantelamiento para que se ejecutase de manera responsable, protegiendo el ecosistema marino y costero y la población más cercana, evaluando los potenciales aspectos ambientales de cada fase del proyecto y verificando el cumplimiento con la normativa vigente.

REMEDIACIÓN RESPONSABLE DE INSTALACIÓN DE ALMACENAMIENTO Y DISTRIBUCIÓN DE HIDROCARBUROS • España

Este año hemos llevado a cabo un estudio de remediación sostenible de una instalación de almacenamiento y distribución de hidrocarburos en España, ubicada en un entorno mixto con predominio de usos residenciales y comerciales. La problemática ambiental del emplazamiento se derivaba de la presencia de hidrocarburos en el subsuelo, que precisaba de su correcto tratamiento para mejorar la calidad del suelo y de las aguas subterráneas.

Para la elección de la solución de tratamiento a llevar a cabo, desarrollamos un estudio de remediación sostenible siguiendo el estándar ISO 18504. En este modelo de proyectos, junto con el estudio de alternativas tradicional, de incluyen criterios ESG como huella de carbono de la técnica a emplear, cantidad de residuos generados, beneficios para la población más próxima al emplazamiento, entre otros. El proceso de selección conlleva la rigurosa aplicación de la metodología de evaluación, de forma que la alternativa elegida sea la más respetuosa con el entorno y con las comunidades locales. Este tipo de estudios permite, gestionar de manera más eficiente y sostenible los recursos y materias primas a emplear, minimizando potenciales afecciones.

6

Apéndices



APÉNDICE A GRI 2-28, 2-29

Principales grupos de interés



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.



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.



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.



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.



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.



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.



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.



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.



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.



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.



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).

APÉNDICE B

Estudio materialidad - impactos positivos y negativos

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

| Ámbito | Tema material | Potencial impacto negativo a analizar | Cód. |
|---|--|--|------|
| Proyectos desarrollados | Gestión de impactos en el medio ambiente | Movimiento de tierras y ocupación de suelo en la ejecución de los proyectos que diseñamos (Cadena de valor) | A1 |
| | | 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) | A3 |
| | Seguridad e integridad estructural | Riesgo de vulnerabilidad de infraestructuras e interrupción de operaciones durante la ejecución de los proyectos que diseñamos (Cadena de valor) | S3 |
| | | 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 | |
| Proyectos desarrollados | Seguridad, salud y bienestar de las personas empleadas | Riesgos de alterar el bienestar de la plantilla, potenciales efectos de la planificación de proyectos y la política de remuneración | S5 |
| | | Riesgo de accidentes laborales | S6 |
| | 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 profesional | Riesgo de incumplimientos del código ético | G1 |
| | | Riesgo de desprotección de información y datos confidenciales | G2 |

APÉNDICE B

Estudio materialidad - impactos positivos y negativos

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

| Ámbito | Tema material | Potencial impacto negativo a analizar | Cód. |
|---|--|--|------|
| Proyectos desarrollados | 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 | A5 |
| | | 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 | 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) | S7 |
| Organización | 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 | S8 |
| | | Seguridad en el trabajo, formación en Seguridad y Salud con programas obligatorios (Safety for Life, etc) | S9 |
| | | AECOM University, formación técnica y seminarios internos. Capacitación y desarrollo de carreras profesionales en el seno de la compañía | S10 |
| | Gobernanza y gestión de riesgos | Estructura organizacional para la toma de decisiones, incluyendo la mejora de la transparencia, procedimientos de evaluación del desempeño y beneficios | G3 |
| Código de conducta e integridad profesional, procedimientos de gestión de riesgos y homologación de proveedores | | G4 | |

APÉNDICE C GRI 2-23, 2-24, 3-3

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 | <u>Política de Sostenibilidad Ambiental</u> | Enfoque de AECOM Corporación para lograr la mejor sostenibilidad medioambiental en toda su actividad para todas las partes interesadas. | <ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de la normativa ambiental - Garantizar el cumplimiento de las leyes y reglamentos medioambientales aplicables • Security and Resilience Policy - Marco para la protección del personal, de los activos y de la marca • Pledge to Net Zero |
| | <u>Política de Compras Sostenible</u> | 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. | <ul style="list-style-type: none"> • Criterios de evaluación de proveedores |
| | <u>Política Ambiental y de Seguridad y Salud</u> | 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. | <ul style="list-style-type: none"> • Requisitos mínimos globales de seguridad, salud y medio ambiente |
| Impacto Social | <u>Atracción de Talento</u> <u>Equidad, Diversidad e Inclusión</u> <u>Desarrollo de la persona empleada</u> Participación y retención de la plantilla Política de contratación y selección Política de desconexión digital | Políticas de atracción de talento, equidad, diversidad e inclusión, desarrollo del empleado, participación y retención del empleado, desconexión digital | <ul style="list-style-type: none"> • Manual del empleado en España - Orientación e información del empleado. • Equiparación Fiscal - Reducción al mínimo las desigualdades fiscales que pueden derivarse de aceptar un Traslado Internacional. • Premios por servicio prolongado - Proceso para la gestión de los premios por antigüedad • Firma de 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. • Creación del grupo ED&I (Equidad, Diversidad e Inclusión) • Política de desconexión digital específica para España • Firma de Acuerdo de adhesión al "Compromiso Integra" para promover la creación de empleo socialmente responsable de colectivos vulnerables o sensibles y reducir las desigualdades. • Acuerdo con la Fundación Adecco para la atención, orientación e inserción laboral de personas con discapacidad. |

APÉNDICE C

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 |
|------------------------------|---|--|--|
| <p>Impacto Social</p> | <p><u>Política Ambiental y de Seguridad y Salud</u></p> | <p>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.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Mantenimiento de lugares de trabajo libres de riesgos • Evaluación y revisión de los riesgos de Seguridad, Salud y Medio Ambiente (SHE) por parte de los empleados • Requisitos mínimos globales de seguridad, salud y medio ambiente • Listado de normas de seguridad para todos los empleados • Guía de las posibles consecuencias catastróficas o críticas de sucesos que deben considerarse en relación con el ámbito de trabajo de un proyecto • Enfoque para implementar el programa de seguridad basado en el comportamiento • Uso de Equipos de Protección Individual (EPIs) • Medios y métodos de construcción seguros para la salud y el medio ambiente • Requisitos de formación y para definir los procedimientos para el seguimiento y la documentación de la formación de SH&E • 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 • Procedimiento en pandemia - 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. 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. 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. • Otros procedimientos y guías para la identificación de peligros. |
| | <p>Impacto en la comunidad</p> | | <ul style="list-style-type: none"> • Corporate Responsibility - Blueprint for a Better World |

| Ámbito | Políticas, modelos y áreas de acción | Descripción | Procedimientos internos, guías, procesos y otras iniciativas |
|-------------------------------------|---|--|---|
| <p>Cultura de Gobernanza</p> | <p><u>Directrices de Gobernanza Corporativa</u></p> | <p>Principales normas y reglas para la gobernanza de la compañía a nivel Global</p> | <p>Incluyendo las responsabilidades del <u>Comité de Seguridad, Riesgos y Sustentabilidad</u></p> |
| | <p>Programa de Ética y Cumplimiento de AECOM Global</p> | <p>Normas en materia de ética y cumplimiento que los empleados de AECOM deben cumplir.</p> | <p>El Programa de Ética y Cumplimiento de AECOM incluye los siguientes elementos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Políticas y procedimientos: • Código de Conducta. Integra los valores profesionales, éticos, financieros y sociales de AECOM Corporación. • Política anticorrupción. 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). Los empleados tienen el deber y la oportunidad de informar de cualquier situación sospechosa en este sentido, a través del canal ético de comunicación. • Human Rights Statement • Anti-Human Trafficking/Modern Slavery Policy • UK Modern Slavery Act Statement • Electronic Industry Citizenship Coalition Code of Conduct • Formación - Curso anual sobre el Código de Conducta, política anticorrupción, protección de datos y ciberseguridad, obligatorio para todos los empleados y directivos de la empresa. • AECOM Hotline - Línea de ética y cumplimiento (canal de denuncias) disponible para los empleados y terceros que tengan algún tipo de relación comercial con la empresa; acompañada de políticas relacionadas como la Política de informes, investigaciones internas y no represalias • Gobernanza. El programa de auditoría interna de AECOM, de alcance global y con un enfoque basado en el riesgo, garantiza que se realicen auditorías periódicas y que la dirección aborde los resultados. Desde la dirección de la empresa, se comunica de forma regular la importancia de la integridad a todos los empleados de AECOM. Cada zona geográfica y línea de negocio tiene un comité de ética y cumplimiento que informa de manera regular al Comité Global de Ética y Cumplimiento sobre los asuntos relevantes. Como parte del Modelo de Prevención y Detección de Delitos (MPDD), AECOM España cuenta de manera específica con un Compliance Officer encargado de velar por el cumplimiento de la normativa en materia de ética y cumplimiento de la empresa. |

| Ámbito | Políticas, modelos y áreas de acción | Descripción | Procedimientos internos, guías, procesos y otras iniciativas |
|-------------------------------------|---|---|---|
| <p>Cultura de Gobernanza</p> | <p><u>Cadena de suministro de AECOM</u></p> | <p>Programa que integra la normativa de AECOM exigible a toda la cadena de suministro, ya sean proveedores de servicios, subconsultants, socios, etc.</p> | <p>En AECOM trabajamos con una red global de proveedores de servicios, socios y subcontratistas global. Trabajamos con proveedores que cumplen nuestras rigurosas normas de calidad y cuyos valores están en consonancia con los nuestros. Del mismo modo, esperamos que nuestros proveedores compartan los mismos compromisos que nosotros en materia de ética y cumplimiento, sostenibilidad, ESG, salud y seguridad.</p> <p>Secciones del programa sobre cadena de suministro:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajar con AECOM. El enfoque de AECOM respecto a la gestión de la cadena de suministro y la contratación de proveedores garantiza que podemos estar seguros de que a adquisición de bienes y servicios se ajusta a los objetivos y valores generales de la empresa. Antes de convertirse en proveedores aprobados, estos se someterán a nuestro proceso de diligencia debida para garantizar que cumplen los requisitos de conformidad de AECOM. • Diversidad de proveedores. AECOM valora una gama de proveedores totalmente inclusiva y diversa independientemente de su tamaño, que denominamos "Diversidad e inclusión de proveedores o SD&I (Supplier Diversity and Inclusion)". <p>Políticas y procedimientos de la cadena de suministro:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Small business and supplier diversity • Sustainable procurement policy • Supplier Code of Conduct • AECOM ethics and compliance • Our purpose and values • Supply Chain FAQ • SH&E Policy • SH&E Subs management • Subs Management Procedure |
| | <p>Modelo de Prevención y Detección de Delitos (MPDD)</p> | <p>Ejecución del Modelo de Prevención y Detección de Delitos Penales en AECOM España.</p> | <p>Elementos que integran el MPDD implantado en AECOM España:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mapa de Riesgos Penales • Código de Conducta • Canal de Denuncias • Sistema Disciplinario • Organo de Cumplimiento Penal (Compliance Officer) |

| Ámbito | Políticas, modelos y áreas de acción | Descripción | Procedimientos internos, guías, procesos y otras iniciativas |
|------------------------------|---|---|--|
| Cultura de Gobernanza | <ul style="list-style-type: none"> • <u>Declaración de Derechos Humanos</u> • <u>Declaración de normas de esclavitud moderna</u> • <u>Política antitráfico de personas y esclavitud moderna</u> • <u>Política de participación política</u> | Derechos Humanos, tráfico de personas, esclavitud moderna, participación política. | <ul style="list-style-type: none"> • Procedimiento y proceso GoNoGo - revisión y aprobación de las oportunidades de proyectos. • Matriz de aprobación - 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 |
| | Política y gestión de privacidad de AECOM | <ul style="list-style-type: none"> • Establecer buenas prácticas para proteger los datos digitales e impresos, para cumplir con los requisitos contractuales aplicables y las leyes y reglamentos de protección de datos. • Promover el uso responsable de los recursos de AECOM Corporación, proteger a la 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 TI 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 • Establecimiento del Aviso global de privacidad ("Aviso de privacidad") sobre las maneras en que AECOM Corporación recopila, utiliza, procesa y almacena la información personal. | <ul style="list-style-type: none"> • Normas y controles de clasificación de la información • Estándar de gestión de incidentes de seguridad de la información para garantizar una respuesta rápida, eficaz y ordenada a los incidentes de seguridad de la información • Procedimiento de gestión y retención de registros • Quejas, Incidentes y Violación de Privacidad – Plan de Acción • Procedimiento de recogida y seguimiento de los comentarios de los clientes • Cuestionario para terceras partes <p>Integridad profesional y protección de datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Política de privacidad global • Política de Privacidad del Empleado • Política de escritorio limpio • Política de uso aceptable del usuario final • Gestión de riesgos de privacidad de datos • Política de reclamaciones, incidentes y violaciones de privacidad • Política de redes sociales |
| | Política de gestión de riesgo | Política que establece el enfoque de AECOM sobre la gestión de riesgos para identificar, analizar y mitigar los principales riesgos para AECOM Corporación. | <ul style="list-style-type: none"> • Procedimiento de revisión de proyectos |

APÉNDICE D

Indicadores

Desempeño financiero

| Resultados de desempeño*: | FY 2023 | FY2022 |
|---|---------|--------|
| Resultados de Explotación (EBITDA) (millones de euros) | 3.604 | 3.021 |
| Resultado Neto o del Ejercicio (millones de euros) | 3.195 | 1.183 |
| Capital Social (millones de euros) | 0.315 | 0.315 |
| Deuda Financiera no Corriente o Pasivo no Corriente (millones de euros) | 2.276 | 2.937 |
| Deuda Financiera Corriente o Pasivo Corriente (millones de euros) | 17.086 | 21.080 |
| Activos totales (capital financiero) (millones euros) | 34.250 | 35.788 |
| Activo no Corriente (millones euros) | 2.071 | 1.645 |
| Activo Corriente (millones euros) | 32.180 | 34.143 |
| Plantilla final (personas empleadas) | 760 | 668 |

Desempeño ambiental

| Resultados de desempeño*: | FY 2023 | FY2022 |
|---|---|----------|
| Consumo total de agua (m3)* | 1.593 | 1.394,1 |
| <p>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 directamente 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.</p> | | |
| Acciones para combatir el desperdicio de alimentos | <p>Aunque nuestro tipo de actividad no es típicamente susceptible de originar un desperdicio de alimentos que se considere material, cabe decir que en las oficinas no disponemos de cocinas o cantina con almacenamiento de alimentos. Existen comedores a disposición del personal para que cada persona pueda comer los alimentos ya cocinados que ha traído cada día. Se disponen de frigoríficos en los comedores para favorecer que los alimentos se conserven en el espacio de tiempo que permanecen, y de cartelería para recordar un uso responsable del comedor y buenos hábitos alimenticios.</p> | |
| Residuos peligrosos*: | <p>En las oficinas de Madrid y Barcelona contamos con código de pequeño productor de residuos. Los residuos peligrosos generados, para lo que contamos con acreditación, son los asociados a una actividad de oficina (fluorescentes, equipos electrónicos, tóner, baterías, etc.) y de almacén (trapos, absorbentes, ropa protectora contaminada con sustancias peligrosas). En el laboratorio de Barcelona se incluye además la producción del RP con código LER 160506 (productos químicos de laboratorio que consisten en sustancias peligrosas, incluidas las mezclas de productos químicos de laboratorio). Son todos gestionados a través de un gestor especializado. La producción de estos residuos en el resto de centros de trabajo supone menos de un 10% del total y se considera no material.</p> | |
| Equipos eléctricos y electrónicos (1) LER: 160213/160211/200135 | 1.033 kg | 2.428 kg |
| Tubos fluorescentes y otros residuos con mercurio LER: 200121 | 15 kg | 16 kg |
| Pilas con mercurio LER: 160603 | 0 kg | 0 kg |
| Acumuladores de NI-CD (Mezcla Acum. NI-CD y Pilas) LER: 160602 | 33 kg | 5 kg |
| Absorbentes, trapos, papeles, filtros de formol, pvc con hidrocarburos (BCN) LER: 150202 | 10 kg | 0 kg |
| Envases de vidrio y plástico de laboratorio (BCN) LER: 150110 | 76 kg | 34 kg |
| Líquidos tóxicos, reactivos, soluciones neutras no halogenadas (BCN) LER: 160506 (2) | 462 kg | 654 kg |

Desempeño ambiental

| Resultados de desempeño*: | FY 2023 | FY2022 |
|---|---|-------------|
| Residuos NO Peligrosos* | | |
| Pilas LER: 160604 | 58 kg | 86 kg |
| Metales LER: 200140 | 65 kg | 20 kg |
| Consumos de materias primas* | | |
| Papel | 1.134,6 Kg | 341 Kg |
| Tonner | 81 Uds | 37 Uds |
| Consumo de combustible* | | |
| Diesel | 26.761,02 l | 45.885,14 l |
| Gasolina | 3.989,72 l | 1.195,14 l |
| Incumplimientos o sanciones en materia ambiental | 0 | 0 |
| Emisiones GEI | | |
| Número total de casos significativos de incumplimiento de leyes y reglamentos, multas y/o sanciones no monetarias en materia de medio ambiente. | 0 | 0 |
| Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos aplicadas por AECOM España | Practicamos la separación de residuos de acuerdo a la normativa, reutilización de papel de impresora, empleo de materiales reciclables en lo posible, recordatorios y cartelería para la separación correcta y el uso de vasos no desechables, etc. | |

* 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.

Desempeño ambiental

| Resultados de desempeño *: | FY23 | FY22 | Comentarios |
|--|--|---|---|
| Valor bruto de emisiones directas de GEI (Alcance 1) (tCO2eq) | 78,7 | 122 | 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: 10,26 Location-based: • España (Madrid +Barcelona): 60,3 | Market-based: • Madrid: 0 • Barcelona: 10,35 Location-based: • España (Madrid +Barcelona): 61,5 | 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 market-based publicado por MITECO para Iberdrola, CEPSA y Endesa con garantía de origen 100% renovable es 0, y sin garantía de origen para Endesa es 0,272 El Factor de Emisión empleado para las emisiones location-based publicado por REE para el mix energético español en 2023 es de 0,195 y en 2022 es 0,16 |
| Valor bruto de emisiones directas de GEI (Alcance 3) (tCO2eq) | No calculado en España | | |
| 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 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. | | Medidas para reducir las emisiones en oficina: • Cambio a luces LED programada para FY23 • 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) | 309 (Madrid+Barcelona)/ 271 (Madrid) 38 (Barcelona) | 385 (Madrid+Barcelona)/ 344 (Madrid) 40 (Barcelona) | Descenso asociado a la implementación de medidas de flexibilidad (2/3 días de teletrabajo para los empleados) |

Desempeño ambiental

| Resultados de desempeño *: | FY23 | FY22 | Comentarios |
|--|---|------|--|
| 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 | CO2, CH4, N2O, HFCs (Alcance 1) CO2, CH4, N2O (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 Science Based Targets (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 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) | 33.718 tCO2eq (Alcance 1) 104.307 tCO2eq (Alcance 2) 2,898,664 tCO2eq (Alcance 3) | | |
| 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 | | |

Desempeño ambiental

| Resultados de desempeño *: | FY23 | FY22 | Comentarios |
|---|--|------|-------------|
| Estándares, metodologías, suposiciones y/o herramientas de cálculo utilizados para emisiones directas de GEI (Alcances 1, 2 y 3). | <p>Alcances 1 y 2: Las emisiones se calculan mediante FigBytes de acuerdo con GHG Protocol, utilizando datos de actividad proporcionados por AECOM Corporación (uso de combustibles de fuentes estacionarias y móviles y consumo de refrigerantes para el Alcance 1 y consumo de energía suministrada por proveedores para el Alcance 2) En AECOM España se utilizan los datos referentes al uso de combustible de fuentes móviles para el Alcance 1 y el consumo de energía eléctrica suministrada por proveedores para el Alcance 2</p> <p>Alcance 3: Trucost de S&P Global se utiliza para bienes y servicios comprados, bienes de capital y viajes de negocios, en los que las emisiones se calculan en 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</p> | | |
| Estándares, metodologías, supuestos o herramientas de cálculo utilizados para el consumo energético dentro de la organización. | Cuando no se dispone de datos energéticos reales, las estimaciones se calculan utilizando el área de oficina ocupada. | | |
| Fuente de factores de conversión utilizados para el cálculo de consumo energético dentro de la organización. | Factores de conversión estándar | | |
| Reducción de consumo energético como consecuencia de iniciativas de eficiencia | Implementando 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. | | |

* 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

Desempeño social: Impacto social en comunidades

| Resultados de desempeño*: | FY 2023 | FY2022 |
|--|--|--|
| <p>Número total de casos identificados de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas durante el periodo objeto del informe.</p> | <p>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 violación de derechos de los pueblos indígenas (0)</p> | <p>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 violación de los derechos de los pueblos indígenas (0)</p> |
| <p>Número total y porcentaje de las operaciones sometidas a evaluaciones de derechos humanos o evaluaciones del impacto en los derechos humanos por país.</p> | <p>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 violación de los derechos humanos (0)</p> | <p>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 violación de los derechos humanos (0)</p> |
| <p>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.</p> | <p>1 hora por empleado/directivo (100% de los empleados/directivos – formación obligatoria para todos los empleados y directivos de AECOM España). La formación se realiza a través de la plataforma de la empresa, AECOM University:</p> <ul style="list-style-type: none"> • FY23 Annual Code of Conduct training (53 min) <p>Documentación de AECOM al respecto (<u>Programa de E&C de AECOM</u>):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Code of Conduct • Human Rights Statement • Anti-human trafficking/ modern slavery Policy • Manual del Empleado • Hacia el exterior de AECOM: • Sustainable Procurement Policy • Código de conducta para proveedores | |

Desempeño social: Seguridad y Salud Laboral

| Resultados de desempeño*: | FY 2023 | FY2022 |
|--|---|--------|
| 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. | AECOM proporciona un seguro médico de salud a todos los trabajadores que lleven más de 2 años en la compañía (ampliable a familias) | |
| 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. | En AECOM España existe un programa de bienestar BE WELL que incluye iniciativas relacionadas con hábitos de vida saludables (fisioterapeuta, nutricionista, campeonatos/retos deportivos, comida saludable en las oficinas) e iniciativas asociadas a fomentar la salud mental de los empleados (charlas sobre salud mental, red de asistentes de primeros auxilios en salud mental, Mental Health Moments). Además, existe un programa de asistencia al empleado con soporte en temas psicológicos, financieros, legales, etc confidencial y totalmente gratuito para todos los empleados y sus familiares cercanos | |
| 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 de comunicación de información relevante sobre salud y seguridad en el trabajo. | En AECOM España existen los siguientes métodos de consulta, participación y evaluación en SHE: <ul style="list-style-type: none"> • Comités de SHE (delegados de prevención) • Plataformas de reportes de observaciones de incidencias de SHE (Lifeguard e Industry Safe) • Consulta directa con el Dpto de SHE • Dirección de email (seguridad y salud) • Plataforma de formación de SHE (AECOM University) • Auditorías internas (Plan anual de Auditorías de AECOM) • Auditorías externas (Alcumus) • Auditoría Legal del Servicio de Prevención Propio (Audelco) | |
| 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: <ul style="list-style-type: none"> • 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. | |

Desempeño social: Seguridad y Salud Laboral

| Resultados de desempeño*: | FY 2023 | FY2022 |
|---|---|--|
| 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:0,15 | Lost Work Case Rate/LWCR (OHSa)= (Número de accidentes con baja laboral * 200.000) / (número total de horas trabajadas) Numero: 1 accidente Tasa: 0,19 |
| Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (baja laboral) (sin incluir fallecimientos) (para todos los empleados) | Índice de frecuencia/IF= (número de accidentes con baja laboral*1.000.000) / (número total de horas trabajadas al año) Numero: 1 accidente Tasa AECOM España: 0,73 Tasa hombres: 1,21 Tasa mujeres: 0 | Índice de frecuencia/IF= (número de accidentes con baja laboral*1.000.000) / (número total de horas trabajadas al año) Numero: 1 accidente Tasa AECOM España:0,97 Tasa hombres: 1,21 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:0,29 Tasa hombres: 0,48 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: 0,39 Tasa hombres: 0,61 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: 3 días Tasa AECOM España:0,44 Tasa hombres: 0,72 Tasa mujeres: 0 | 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 |
| | Índice de gravedad/IG= (número total de días de baja laboral*1.000) / (número total de horas trabajadas al año) Numero: 3 días Tasa AECOM España:0,002 Tasa hombres: 0,004 Tasa mujeres:0 | 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 |

Desempeño social: Seguridad y Salud Laboral

| Resultados de desempeño*: | FY 2023 | FY2022 |
|--|---|-----------|
| 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). | 1.361.920 | 1.032.192 |
| Número de horas de absentismo | 193.617* | 63.519** |
| 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. | <ul style="list-style-type: none"> • 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. | <ul style="list-style-type: none"> • Formación específica sobre conducción preventiva para todos los conductores • Campaña de concienciación en WE sobre conducción preventiva (Safety Moments Abril 2021) • Formación específica sobre riesgos químicos para todo el personal involucrado en estas operaciones • Iniciativa Take a Moment (Q4FY22 Global) para alertar sobre tareas rutinaria que pueden generar accidentes simples con consecuencias graves | |
| Indicar si las tasas de lesiones por accidente laboral se han calculado por cada 200.000 o 1.000.000 horas trabajadas. | 200.000 horas (LWCR y TRIR) 1.000.000 horas (IF y IG) | |

* Se incluyen todos los tipos de absentismo (vacaciones, lactancias, permisos retribuidos y no retribuidos, bajas por enfermedad, maternidad y paternidad).

** Solo se incluyeron horas de absentismo por actividad laboral.

Desempeño social: Seguridad y Salud Laboral

| Resultados de desempeño*: | FY 2023 | FY2022 |
|--|---|--------|
| 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 Related (OSHA) | |
| Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral (para todos los empleados). | 0 | 0 |
| 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 de 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. | <ul style="list-style-type: none"> • 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. | 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 | |

Diversidad, igualdad e inclusión

| Resultados de desempeño*: | FY 2023 | | FY2022 | |
|---|---------------------|----------------|---------------------|----------------|
| SOCIEDAD | AECOM ESPAÑA | | AECOM ESPAÑA | |
| | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres |
| Número total de empleados por sexo | 297 | 463 | 262 | 406 |
| Número total de empleados con contrato laboral indefinido (total y por sexo). | 735 | | 625 | |
| | 282 | 453 | 242 | 383 |
| Número total de empleados con contrato laboral temporal (total y por sexo). | 25 | | 43 | |
| | 15 | 10 | 20 | 23 |
| Número total de empleados con contrato laboral a jornada parcial. | 27 | | 30 | |
| Centro de trabajo Madrid | 686 | | 602 | |
| Centro de trabajo Barcelona | 42 | | 30 | |
| Centro de trabajo Jaén | 2 | | 7 | |
| Centro de trabajo Zaragoza | 9 | | 9 | |
| Centro de trabajo Bilbao | 8 | | 7 | |
| Centro de trabajo Cáceres | 6 | | 6 | |
| Centro de trabajo Huesca | 6 | | 5 | |
| Personas trabajando desde Valencia | 1 | | 2 | |

Diversidad, igualdad e inclusión

| Resultados de desempeño*: | FY 2023 | | FY2022 | |
|---|--|---------|---|---------|
| | AECOM ESPAÑA | | AECOM ESPAÑA | |
| | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres |
| Descripción de la naturaleza y la magnitud del trabajo realizado por los trabajadores que no sean empleados. | Trabajos muy concretos y en especialidades de las que carecemos | | Trabajos muy concretos y en especialidades de las que carecemos | |
| Número total de trabajadores que no son empleados y cuyo trabajo está controlado por la organización. | 25 | 49 | 14 | 38 |
| Tipos de trabajadores no contratados más comunes y su relación contractual. | Puntas de trabajo/ especialidades que no tenemos/ proyectos específicos que no aportan valor añadido | | | |
| Metodologías y supuestos para recopilar los datos. | La recopilación de datos se ha realizado mediante la extracción de informes de nuestra plataforma de base de datos de los empleados: Workday. La medida utilizada es la cifra al final del periodo de cada FY. | | | |
| Fluctuaciones significativas en el número de trabajadores que no son empleados durante el período de referencia y entre períodos de referencia. | Promedio lineal en los meses de referencia | | | |
| Fluctuaciones significativas en el número de empleados durante el período de referencia y entre períodos de referencia. | 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 igualdad en la compañía. | | | |
| Número total de empleados con horario no garantizado, y un desglose por género | 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 empleados por categoría laboral: | | | | |
| Administración | 19 | | 18 | |
| Graduado | 30 | | 17 | |

Diversidad, igualdad e inclusión

| Resultados de desempeño*: | FY 2023 | | FY2022 | |
|---|---------------------|----------------|---------------------|----------------|
| SOCIEDAD | AECOM ESPAÑA | | AECOM ESPAÑA | |
| | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres |
| Interno | 4 | | 6 | |
| Profesional | 461 | | 405 | |
| Especialista | 122 | | 108 | |
| Técnico | 28 | | 29 | |
| Managers (incluyen las personas con función de dirección) | 96 | | 85 | |
| Número de empleados por edad: | | | | |
| Menores de 30 años | 126 | | 117 | |
| Entre 30 y 50 años | 538 | | 493 | |
| Mayores de 50 años | 96 | | 58 | |
| Número de empleados por otros indicadores de diversidad (grupos minoritarios o vulnerables). Discapacidad | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Promedio anual de contratos indefinidos por sexo | 263 | 422 | 197 | 347 |
| Promedio anual de contratos temporales por sexo | 16 | 16 | 14 | 18 |
| Promedio anual de contratos a jornada parcial por sexo | 24 | 5 | 25 | 5 |

Diversidad, igualdad e inclusión

| Resultados de desempeño*: | FY 2023 | | FY2022 | |
|---|---------------------|----------------|---------------------|----------------|
| SOCIEDAD | AECOM ESPAÑA | | AECOM ESPAÑA | |
| | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres |
| Promedio anual de contratos indefinidos por edad: | | | | |
| Menores de 30 años | 101 | | 59 | |
| Entre 30 y 50 años | 514 | | 427 | |
| Mayores de 50 años | 69 | | 58 | |
| Promedio anual de contratos temporales por edad: | | | | |
| Menores de 30 años | 25 | | 20 | |
| Entre 30 y 50 años | 6 | | 11 | |
| Mayores de 50 años | 1 | | 1 | |
| Promedio anual de contratos a jornada parcial por edad: | | | | |
| Menores de 30 años | 3 | | 4 | |
| Entre 30 y 50 años | 21 | | 22 | |
| Mayores de 50 años | 5 | | 4 | |

Diversidad, igualdad e inclusión

| Resultados de desempeño*: | FY 2023 | | FY2022 | |
|--|---------------------|----------------|---------------------|----------------|
| SOCIEDAD | AECOM ESPAÑA | | AECOM ESPAÑA | |
| | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres |
| Promedio anual de contratos indefinidos por categoría laboral: | | | | |
| Administración | 18 | | 14 | |
| Graduado | 7 | | 2 | |
| Interno | 0 | | 0 | |
| Profesional | 424 | | 320 | |
| Especialista | 114 | | 97 | |
| Técnico | 29 | | 24 | |
| Managers | 92 | | 87 | |
| Promedio anual de contratos temporales por categoría laboral: | | | | |
| Administración | 0 | | 0 | |
| Graduado | 11 | | 10 | |
| Interno | 7 | | 1 | |
| Profesional | 14 | | 19 | |
| Especialista | 1 | | 1 | |
| Técnico | 0 | | 1 | |
| Managers | 0 | | 0 | |

Diversidad, igualdad e inclusión

| Resultados de desempeño*: | FY 2023 | | FY2022 | |
|--|---------------------|----------------|---------------------|----------------|
| SOCIEDAD | AECOM ESPAÑA | | AECOM ESPAÑA | |
| | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres |
| Promedio anual de contratos a jornada parcial por categoría laboral: | | | | |
| Administración | 4 | | 4 | |
| Graduado | 0 | | 0 | |
| Interno | 4 | | 3 | |
| Profesional | 17 | | 19 | |
| Especialista | 1 | | 0 | |
| Técnico | 3 | | 3 | |
| Managers | 1 | | 1 | |
| Número de horas de formación por categoría laboral: | | | | |
| Administración | 100 | | 90 | |
| Graduado | 410 | | 224 | |
| Interno | 93 | | 68 | |
| Especialista | 667 | | 681 | |
| Profesional | 4.608 | | 3.430 | |
| Técnico | 191 | | 192 | |
| Managers | 936 | | 696 | |

Diversidad, igualdad e inclusión

| Resultados de desempeño*: | FY 2023 | | FY2022 | |
|--|--|---------|---|---------|
| | AECOM ESPAÑA | | AECOM ESPAÑA | |
| | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres |
| SOCIEDAD | | | | |
| Media de horas de formación al año por empleado | 7.005 horas anuales (9 h por empleado) | | 5.381 horas en total en el FY22 (8,1 horas de media por empleado) | |
| Formación en políticas o procedimientos sobre derechos humanos | Code of conduct, Global data protection and privacy, Cybersecurity, Safety for life, Sustainable Legacies (con actualizaciones cada año) | | | |
| Número total de horas –dedicadas a la formación en políticas o procedimientos sobre derechos humanos | 1.216 | | 1.062 (1,6 horas /empleado) (formación en Legados sostenibles, sesgos inconscientes y código de conducta) | |
| Porcentaje de empleados que reciben formación en políticas o procedimientos sobre derechos humanos | 100% | | 100% | |
| Porcentaje del total de empleados por sexo y por categoría laboral que han recibido una evaluación periódica del desempeño y desarrollo profesional durante el periodo objeto del informe. | 100% | | 100% para todas las clases de edad y sexos, sin distinción | |
| Número de despidos por sexo: | 3 | 5 | 4 | 6 |
| Número de despidos por edad: | | | | |
| Menores de 30 años: | 0 | | 3 | |
| Entre 30 y 50 años: | 5 | | 5 | |
| Mayores de 50 años: | 3 | | 2 | |

Diversidad, igualdad e inclusión

| Resultados de desempeño*: | FY 2023 | | FY2022 | |
|---|---|----------------|---------------------|----------------|
| SOCIEDAD | AECOM ESPAÑA | | AECOM ESPAÑA | |
| | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres |
| Número de despidos por categoría laboral: | | | | |
| Administración | 2 | | 1 | |
| Graduado | 0 | | 1 | |
| Interno | 0 | | 0 | |
| Profesional | 1 | | 7 | |
| Especialista | 1 | | 0 | |
| Técnico | 3 | | 1 | |
| Manager | 1 | | 0 | |
| Programas de ayuda a la transición proporcionados para facilitar la empleabilidad continuada y la gestión del final de las carreras profesionales por jubilación o despido. | Puntualmente | | | |
| Proceso para determinar la remuneración. | El proceso de determinación de la remuneración está basado en: 1) una valoración según el cargo/puesto a desempeñar, asegurando la equidad interna (evaluación y jerarquización de puestos, agrupando job families, job profiles, job levels y nivel de contribución), 2) recompensa en base al desempeño y dedicación (a través de nuestro proceso continuo de Performance & Rewards), 3) atraer y retener el mejor talento de acuerdo con los requisitos exigidos para el puesto y buscando siempre el equilibrio entre el benchmark externo y la equidad interna. | | | |
| Describir el proceso de diseño de las políticas de remuneración de la organización | El proceso de diseño de las políticas de remuneración es un proceso a nivel global, a través 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 recompensar al personal por completar con éxito las iniciativas basadas en el rendimiento que promueven el crecimiento financiero y la estabilidad de la compañía. El proceso de Desempeño y Recompensas incluye un proceso de revisión salarial en toda la empresa, que proporciona un período común durante el año en que se revisa la 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 award). | | | |

Diversidad, igualdad e inclusión

| Resultados de desempeño*: | FY 2023 | | FY2022 | |
|--|--|---------|--------------|------------|
| | AECOM ESPAÑA | | AECOM ESPAÑA | |
| | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres |
| 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 | 8,51% (2023) (remuneración media hombres – remuneración media mujeres) / remuneración media hombres | | | |
| Remuneración media de consejeros y directivos (de acuerdo a lo reportado en las cuentas anuales, no existen puestos de alta dirección) (€) | La Sociedad considera personal de alta dirección a aquellas personas que ejercen funciones relativas a los objetivos generales de la Sociedad, tales como la planificación, dirección y control de las actividades, llevando a cabo sus funciones con autonomía y plena responsabilidad, 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 controladas por el grupo internacional, la Sociedad no mantiene en su plantilla ningún empleado que pueda ser considerado como alta dirección según la definición anteriormente expuesta. La remuneración que perciben los consejeros se refiere a su puesto ejecutivo (dentro de la categoría managerial) y no a su cargo de consejeros. | | | |
| | 858.980,08* | | 446.040,77 | 231.487,58 |
| Remuneración media por categoría profesional (€): | | | | |
| Administración | 25.043,01 | | 25.226,74 | |
| Graduado | 25.685,41 | | 22.888,71 | |
| Becario | 10.625,45 | | 10.730,67 | |
| Profesional | 40.912,70 | | 39.223,31 | |
| Especialista | 34.897,02 | | 34.355,17 | |
| Técnico | 23.606,23 | | 22.326,27 | |
| Manager | 83.249,54 | | 79.353,18 | |

*No se desglosa la remuneración media de los miembros del CODIR debido a que está constituido por un hombre y una mujer y la información es confidencial.

Diversidad, igualdad e inclusión

| Resultados de desempeño*: | FY 2023 | | FY2022 | |
|---|---|----------|--------------|-----------|
| | AECOM ESPAÑA | | AECOM ESPAÑA | |
| | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres |
| SOCIEDAD | | | | |
| Remuneración media por sexo (€): | 40.428,44 | 44.188,9 | 39.677,24 | 42.090,02 |
| | Remuneración media por edad (€): | | | |
| Menores de 30 años | 27.521,59 | | 25.910,17 | |
| Entre 30 y 50 años | 44.993,74 | | 44.019,75 | |
| Mayores de 50 años | 54.056,21 | | 50.797,22 | |
| Prestaciones habituales para los empleados a jornada completa: seguro de vida. | 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: 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 | | | |
| 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 | | | |

Diversidad, igualdad e inclusión

| Resultados de desempeño*: | FY 2023 | | FY2022 | |
|---|--|---------|--------------|---------|
| | AECOM ESPAÑA | | AECOM ESPAÑA | |
| | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres |
| Medidas tomadas para determinar si a los trabajadores se les paga por encima del salario mínimo | 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 | | | |
| Informar del salario mínimo que se utiliza | Las tablas salariales que se utilizan son las que marca el Convenio colectivo nacional de ingeniería y estudios técnicos | | | |
| Porcentaje del salario con el que contribuye el empleado o el empleador. | 300€ anuales aporta el empleador (para los empleados procedentes de AECOM INOCSA) y la misma cantidad que destine el empleado al plan de pensiones más 1% más (para los empleados procedentes de AECOM URS). El empleado puede aportar de su salario hasta un 4% bruto anual | | | |
| 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. | 100% | | 100% | |
| Número total de casos de discriminación durante el periodo objeto del informe. | 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. Los plazos de comunicación se ajustan, en el caso de existir, a lo estipulado legalmente. | | | |
| Número total de empleados que han tenido derecho a permiso parental, por sexo. | 13 | 29 | 19 | 9 |
| Número total de empleados que se han acogido al permiso parental, por sexo. | 13 | 29 | 19 | 9 |
| Número total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental, por sexo. | 11 | 29 | 13 | 7 |
| 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. | 12 | 29 | 19 | 9 |

Diversidad, igualdad e inclusión

| Resultados de desempeño*: | FY 2023 | | FY2022 | |
|---|--------------|---------|--------------|---------|
| | AECOM ESPAÑA | | AECOM ESPAÑA | |
| | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres |
| Número total de nuevas contrataciones de empleados durante el periodo objeto del informe, por grupo de edad y sexo: | 71 | 105 | 67 | 105 |
| Tasa de nuevas contrataciones por sexo (% respecto del total de la plantilla): | 9,3% | 13,8% | 10,0% | 15,7% |
| Menores 30 años | 3,3% | 4,1% | 4,2% | 4,9% |
| Entre 30 y 50 años | 5,5% | 8,8% | 5,5% | 9,9% |
| Más de 50 años | 0,5% | 0,9% | 0,3% | 0,9% |

Desempeño gobernanza

| Resultados de desempeño*: | FY 2023 | FY2022 |
|---|---|--------|
| Naturaleza de la propiedad y forma jurídica | Sociedad Limitada (SL) Unipersonal | |
| Estructura de gobernanza incluidos los comités del máximo órgano de gobierno | El órgano supremo de la sociedad es la Junta General de Socios. | |
| 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 y desde entonces 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. | |

Desempeño gobernanza

| Resultados de desempeño*: | FY 2023 | FY2022 |
|--|---|--------|
| En el Consejo de Administración (CdA) solo hay un cargo ejecutivo (el Presidente del Consejo), que interviene además en la dirección ejecutiva de la empresa (CoDir). El resto de Consejeros son cargos no ejecutivos. | El órgano supremo de la sociedad es la Junta General de Socios. | |
| Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités según la antigüedad en el órgano de gobierno | <p>En el Consejo de Administración (CdA):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presidente Consejero (desde FY23 – Junio 2023) • Consejera/o (desde FY18 y FY23, respectivamente) <p>En el Comité de Dirección (CoDir):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Director General (desde FY17) • Directores de las Líneas de Negocio (desde FY17, FY15 y FY19, respectivamente) • Directores de los Departamentos de RRHH y Finanzas (desde FY22 y FY20, respectivamente) | |
| 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. | <p>En el Consejo de Administración (CdA), el Presidente es Director General de la sociedad. El resto de Consejeros son apoderados.</p> <p>En el Comité de Dirección (CoDir), todos sus miembros son apoderados de la empresa.</p> | |
| Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités, según sexo | <p>En el Consejo de Administración (CdA):</p> <ul style="list-style-type: none"> • 50% Mujeres / 50% Hombres <p>En el Comité de Dirección (CoDir):</p> <ul style="list-style-type: none"> • 33% Mujeres / 67% Hombres | |
| 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 dirigen las diferentes líneas de negocio y departamentos de gestión (CoDir). El 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. | |

Desempeño gobernanza

| Resultados de desempeño*: | FY 2023 | FY2022 |
|--|--|--------|
| 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 representación de los grupos de interés. | 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. | |
| Indicar si el presidente también es un ejecutivo o su función en la gestión, y cómo se previenen y mitigan los conflictos de intereses. | El Presidente del CdA no tiene funciones ejecutivas o de gestión. El conflicto de intereses de los consejeros se rige por el Art. 190 de la Ley de Sociedades de Capital (LSC). | |
| 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, CI y MA) y principales Departamentos de soporte (RRHH y Finanzas), 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: <ul style="list-style-type: none"> • Género (50/50%). • Procedencia (nacionalidad): uno de los miembros es de nacionalidad portuguesa. Otro de nacionalidad inglesa / americana | |
| 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. | El CdA delega las funciones de Gestión y Dirección de la Empresa en el CoDir. El CoDir, integrado por los Directores de las Líneas de Negocio y Departamentos Soporte (Finanzas y RRHH), se rige por un exhaustivo proceso de aprobación de riesgos de negocio recogido en la Matriz de Aprobaciones, que recientemente ha incluido un capítulo especial de gestión de riesgos de ESG. Siguiendo dicha matriz, las aprobaciones correspondientes se elevan a distintos niveles geográficos/corporativos en función del riesgo identificado. Además, desde febrero 2022 la Comisión de Sostenibilidad ofrece soporte al CoDir en materia de ESG. A nivel global de AECOM corporación se cuenta con el soporte de "Sustainable Legacies", grupo 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). | El flujo de información entre el CdA y CoDir es directo y continuo. El Director General de las sociedades, además de ser integrante del CdA, es miembro permanente del CoDir. El CoDir eleva al CdA los documentos establecidos en la ley, incluyendo el Informe de Gestión y las Cuentas Anuales, para que estos últimos las formulen y sometan a aprobación del Socio Único. La frecuencia de presentación de tales documentos se hace siguiendo la normativa española en la materia. | |

Desempeño gobernanza

| Resultados de desempeño*: | FY 2023 | FY2022 |
|--|---|--------|
| <p>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.</p> | <p>Los grupos de interés se consideran representados y consultados en reuniones del CoDir con la dirección de AECOM corporación a nivel global, clientes (también a través de encuestas), el Comité de Empresa, la Comisión de Sostenibilidad, asociaciones profesionales (e.g. Tecniberia). En las reuniones con el Comité de Empresa (trimestrales), éste traslada sus preguntas e inquietudes a la Dirección, que resuelve y/o traslada a los ámbitos de decisión apropiados cuando procede (Dirección de AECOM corporación). Con el Comité de Empresa se acuerdan además aspectos con implicaciones para los trabajadores (horarios, calendario laboral, funcionamiento de la empresa, etc.). Los plazos para la comunicación de aspectos que afectan a los trabajadores son los que indica en cada caso la legislación aplicable, teniendo en cuenta además la aplicación del Freedom to Grow de AECOM, que se basa en la flexibilidad de los trabajadores para elegir diferentes aspectos de su carrera profesional y organización del trabajo. La celebración periódica de Town Hall (sesiones informativas para los trabajadores) asegura la comunicación de este tipo de información. El compromiso de incorporar las opiniones de los grupos de interés subyace en el propio hecho de promover y mantener este tipo de reuniones y sesiones de trabajo.</p> | |
| <p>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.</p> | <p>El Comité de Empresa y la Comisión de Sostenibilidad reportan directamente al CoDir. Las reuniones y encuestas de clientes se reportan por las Unidades Técnicas y el Dept. de Calidad al CoDir. El CoDir reporta al CdA</p> | |
| <p>Medidas adoptadas para mejorar las competencias y la experiencia colectivas del máximo órgano de gobierno en materia de desarrollo sostenible, además de mejorar sus conocimientos colectivos</p> | <p>Los miembros de los órganos de gobierno participan regularmente en sesiones temáticas o de difusión organizadas por AECOM corporación para todas las geografías, en las que siempre se dedican espacios a nuestra estrategia de Legados Sostenibles, además de recibir la formación en ESG asignada de forma obligatoria a todas las personas en AECOM. Colectivamente, las reuniones mensuales del CoDir incorporaron 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.</p> | |
| <p>Función del máximo órgano de gobierno en la identificación y gestión de temas económicos, ambientales y sociales y sus impactos, riesgos y oportunidades (incluida su función en la aplicación de los procesos de debida diligencia).</p> | <p>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.</p> | |
| <p>Indicar si la consulta al grupo de interés se usa para ayudar al máximo órgano de gobierno en la identificación y gestión de temas económicos, ambientales y sociales y sus impactos, riesgos y oportunidades.</p> | <p>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.</p> | |

Desempeño gobernanza

| Resultados de desempeño*: | FY 2023 | | FY2022 | |
|--|--|---------|--------------|---------|
| Indicar cómo considera el máximo órgano de gobierno los resultados de los procesos de gestión del riesgo | 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 ESPAÑA | |
| | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres |
| Número de altos ejecutivos contratados en la comunidad local. | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Definición de "altos ejecutivos". | La compañía considera personal de alta dirección a aquellas personas que ejercen funciones relativas a los objetivos generales de la Sociedad, tales como la planificación, dirección y control de las actividades, llevando a cabo sus funciones con autonomía y plena responsabilidad, 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 controladas 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 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. | Consejo de Administración: 2 (100%) Comité de Dirección: 6 (100%) Se trata de políticas de la empresa de obligado cumplimiento tanto por parte de los empelados como de los directivos. Todos estos confirman haber recibido tales políticas y aplicarlas al incorporarse a la empresa. Además, anualmente se realizan cursos de obligado cumplimiento sobre las políticas y procedimientos anticorrupción. | | | |
| Resultados de desempeño*: | FY 2023 | | FY2022 | |
| Número total de reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente | 0 | | 0 | |
| Número total de casos identificados de filtraciones, robos o pérdidas de datos de clientes | 0 | | 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 | 1 hora por empleado (100% de los empleados) - Formación (AECOM University): <ul style="list-style-type: none"> • Annual Code of Conduct training (50 min) Documentación de AECOM al respecto: <ul style="list-style-type: none"> • Code of Conduct • Human Rights Statement • Anti-human trafficking/ modern slavery Policy • Employee Handbook | | | |

| SOCIEDAD | FY 2023 | FY2022 AECOM ESPAÑA |
|--|--|------------------------|
| Número total y porcentaje de empleados a quienes se haya comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización, desglosados por categoría laboral. | 760 | Total: 668 (100%) |
| Administración | 19 (100%) | 18 (100%) |
| Interno | 30 (100%) | 6 (100%) |
| Graduado | 4 (100%) | 17 (100%) |
| Manager | 96 (100%) | 85 (100%) |
| Profesional | 461 (100%) | 405 (100%) |
| Especialista | 122 (100%) | 108 (100%) |
| Técnico | 28 (100%) | 29 (100%) |
| Número total y porcentaje de socios de negocio, otras organizaciones y personas a quienes se haya comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción | <p>El 100% de los socios de negocio reciben las políticas y procedimientos anticorrupción de AECOM Corporación, tal y como sigue: Clausulado anticorrupción incluido en los contratos de AECOM España:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 datos y seguridad y salud, que están disponibles en nuestro sitio web y de las que se pueden proporcionar copias al Cliente previa solicitud. El 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 presente Contrato realizará, causará o permitirá, directa o indirectamente: a) actividades ilegales de acuerdo a legislación alguna; o b) actividades 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 Código 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 de la plataforma de subcontratistas (CTAIMA). Los subcontratistas tienen que pasar por la plataforma y firmar las condiciones de AECOM España | |
| Número total y porcentaje de miembros del órgano de gobierno que haya recibido formación sobre anticorrupción | El 100% debe recibir y completar los cursos correspondientes | |

Desempeño gobernanza

| Resultados de desempeño*: | FY 2023 | FY2022 AECOM ESPAÑA |
|--|---|------------------------|
| 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) | |
| 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 / Despacho abogados | |
| Descripción de los mecanismos internos y externos para informar sobre la preocupación por la conducta empresarial de la organización. | 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 | 0 | |
| Operaciones y proveedores que corran un riesgo significativo de presentar casos de trabajo infantil en cuanto al tipo de operación | 0 | |
| Operaciones y proveedores que corran un riesgo significativo de presentar casos de trabajo infantil en cuanto a los países o áreas geográficas con operaciones y proveedores que se considere que están en riesgo. | 0 | |

Desempeño gobernanza

| Resultados de desempeño*: | FY 2023 | FY2022 AECOM ESPAÑA |
|---|--|------------------------|
| 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 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 | |
| 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 | |
| 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: <ul style="list-style-type: none"> • <u>AECOM Human Rights Statement</u> - Forced and Compulsory Labor • <u>Anti-Human Trafficking/Modern Slavery Policy</u> • <u>Modern Slavery Act Statement</u> | |
| Principio de precaución | Aplicamos el marco de riesgos ESG en todas las propuestas que realizamos siguiendo los procedimientos indicados. Las oportunidades comerciales, proyectos y otras actividades empresariales se elevan para su aprobación a un Comité de Riesgos, siguiendo la "Matriz de Aprobaciones" de la compañía. | |
| Número total de operaciones de AECOM España | 317 | 292 |
| Número de países en los que opera AECOM España | 21 | 22 |
| Nombres de los países en los que se opera | Spain, Arabia Saudí Australia, Baréin Bélgica, Canadá Catar, Chipre Estados Unidos Francia, Grecia Hong Kong, India Irlanda, Italia Méjico, Países Bajos Portugal, Reino Unido Singapur y Suecia | |

Desempeño gobernanza

| Resultados de desempeño*: | FY 2023 | FY2022 AECOM ESPAÑA |
|--|---|---|
| Sectores servidos | Ingeniería civil y consultoría (arquitectura, transporte, medio ambiente) | Ingeniería civil y consultoría (arquitectura, transporte, medio ambiente) |
| Tipos de clientes y beneficiarios de los mercados servidos | <ul style="list-style-type: none"> • Clientes públicos (Estado, Comunidades Autónomas y Municipios; Ministerios, Empresas públicas) • wClientes privados (constructoras, promotoras, operadores industriales, gestores de activos, etc.) en los sectores más arriba indicados | <ul style="list-style-type: none"> • 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 E GRI 1, 2-3

Perfil del informe

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:

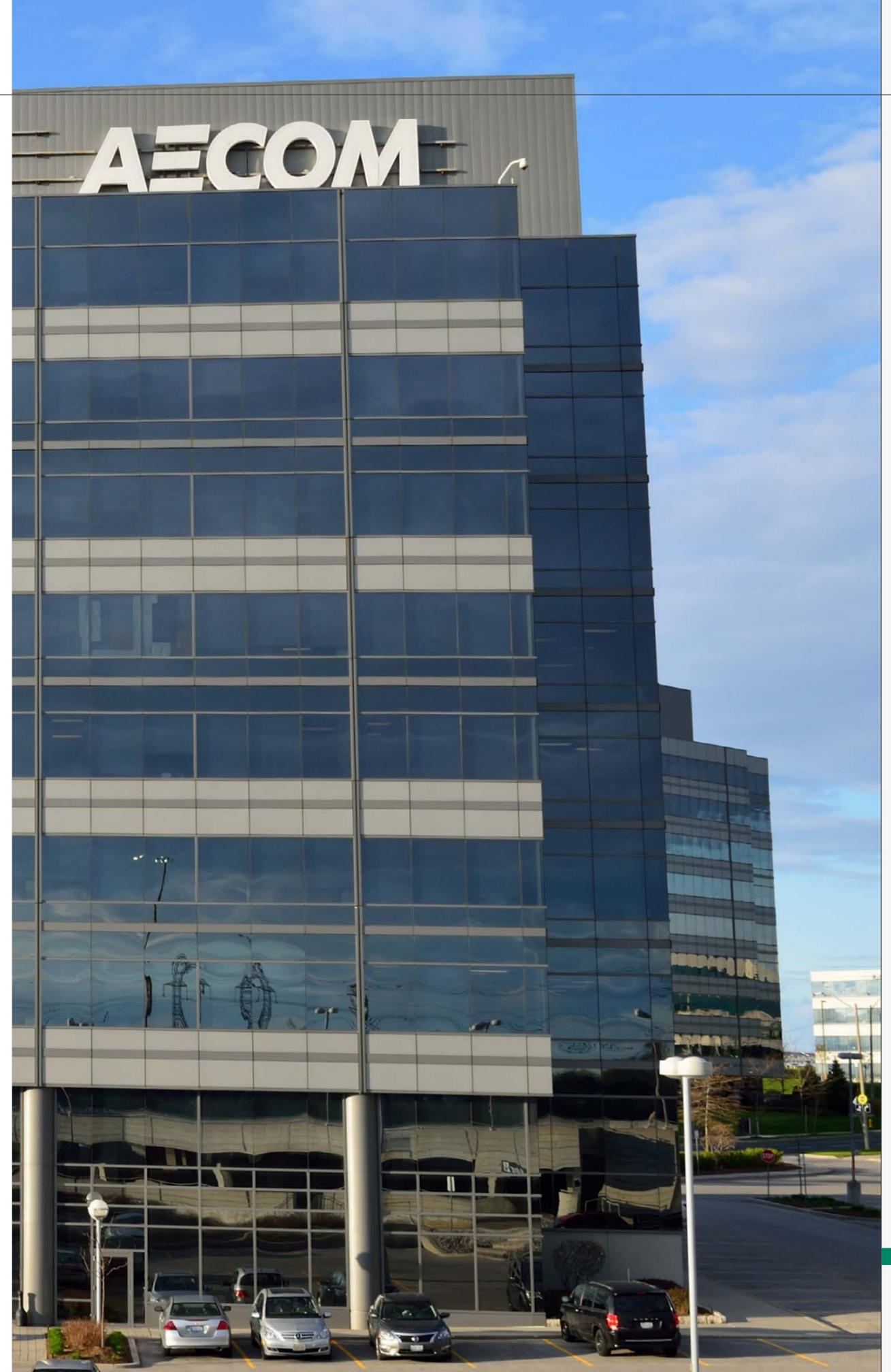
Comisión Sostenibilidad AECOM España:
ComisionSostenibilidadAECOMEspana@aecom.com



Alfonso XII, 62. 5ª planta

Madrid, 28014, Spain

Tel.: +34-915-487-790



APÉNDICE F GRI 1, 2-3

Índice de contenidos GRI

| TÍTULO DE LA NORMA GRI | ESTANDAR GRI | CONTENIDO | Nº PÁGINA |
|-----------------------------|--------------|---|---------------------------------|
| FUNDAMENTOS (2021) | 1 | | Páginas 121 y 122 |
| CONTENIDOS GENERALES (2021) | 2-1 | Detalles de la organización | Páginas 5, 6 y 90 |
| | 2-3 | Período objeto de la memoria, frecuencia y punto de contacto | Página 121 |
| | 2-5 | Verificación externa | Página 133 |
| | 2-6 | Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales | Páginas 5, 9-10, 27-31, 64 y 69 |
| | 2-7 | Empleados | Páginas 5, 9-10, 34, 44 y 51 |
| | 2-8 | Trabajadores no empleados | Página 51 |
| | 2-9 | Estructura y composición de la gobernanza | Páginas 9-10, 112-120 |
| | 2-10 | Nombramiento y selección del máximo órgano de gobierno | Páginas 112-120 |
| | 2-11 | Presidencia del máximo órgano de gobierno | Páginas 112-120 |
| | 2-12 | Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos | Páginas 27-31, 64 y 68 |
| | 2-13 | Delegación de la responsabilidad de la gestión de los impactos | Páginas 27-31 |
| | 2-14 | Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad | Páginas 27-31 |
| | 2-15 | Conflictos de intereses | Páginas 27-31 |
| | 2-16 | Comunicación de preocupaciones críticas | Páginas 27-31 y 68 |
| | 2-17 | Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno | Páginas 27-31 |

| TÍTULO DE LA NORMA GRI | ESTANDAR GRI | CONTENIDO | Nº PÁGINA |
|-----------------------------|--------------|--|-----------------------------------|
| CONTENIDOS GENERALES (2021) | 2-18 | Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno | Páginas 27-31 |
| | 2-19 | Políticas de remuneración | Página 29 |
| | 2-20 | Proceso para determinar la remuneración | Página 51 |
| | 2-22 | Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible | Página 3 |
| | 2-23 | Compromisos políticos | Páginas 13, 64, 69, 85-89 |
| | 2-24 | Incorporación de los compromisos políticos | Páginas 85-89 |
| | 2-25 | Procesos para remediar los impactos negativos | Páginas 51, 64, 85-89 |
| | 2-26 | Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas | Páginas 68 y 69 |
| | 2-27 | Cumplimiento de leyes y normativas | Páginas 38, 46, 63 y 64 |
| | 2-28 | Afiliación a asociaciones | Páginas 19 y 82 |
| | 2-29 | Enfoque para la participación de los grupos de interés | Páginas 19, 20, 25 y 82 |
| | 2-30 | Acuerdos de negociación colectiva | Páginas 51, 65, 111 |
| TEMAS MATERIALES (2021) | 3-1 | Proceso para determinar los temas materiales | Página 25 |
| | 3-2 | Listado de temas materiales | Página 26 |
| | 3-3 | Gestión de temas materiales | Páginas 26, 27-31, 64, 68 y 85-89 |
| CONTENIDOS GENERALES (2016) | 102-12 | Iniciativas externas | Páginas 85-89 |
| | 102-15 | Principales impactos, riesgos y oportunidades | Páginas 21, 64 |
| | 102-44 | Temas y preocupaciones clave mencionados | Páginas 21, 26 |

| TÍTULO DE LA NORMA GRI | ESTANDAR GRI | CONTENIDO | Nº PÁGINA |
|---------------------------------------|--------------|--|---------------------|
| DESEMPEÑO ECONÓMICO (2016) | 201-01 | Valor económico directo y distribuido | Página 34 |
| | 201-02 | Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático | Página 24 |
| | 201-03 | Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación | Página 68 |
| | 201-04 | Asistencia financiera recibida del gobierno | Página 34 |
| | 202-02 | Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local | Página 63 |
| IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS (2016) | 203-01 | Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados | Páginas 34 y 46 |
| | 203-02 | Impactos económicos indirectos significativos | Páginas 34 y 46 |
| ANTICORRUPCIÓN (2016) | 205-01 | Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción | Páginas 68 y 69 |
| | 205-02 | Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción | Páginas 63, 68 y 69 |
| | 205-03 | Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas | Página 69 |
| COMPETENCIA DESLEAL (2016) | 206-01 | Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia | Página 69 |
| FISCALIDAD (2019) | 207-01 | Enfoque fiscal | Página 68 |
| | 207-02 | Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos | Página 68 |
| | 207-03 | Participación de grupos de interés y gestión de inquietudes en materia fiscal | Página 68 |
| | 207-04 | Presentación de informes país por país | Página 34 |
| MATERIALES (2016) | 301-01 | Materiales utilizados por peso o volumen | Página 38 |

| TÍTULO DE LA NORMA GRI | ESTANDAR GRI | CONTENIDO | Nº PÁGINA |
|--|--------------|---|-------------------|
| ENERGÍA (2016) | 302-01 | Consumo energético dentro de la organización | Página 39 |
| | 302-04 | Reducción del consumo energético | Página 39 |
| | 303-05 | Consumo de agua | Páginas 38, 91 |
| | 304-02 | Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad | Página 21 |
| | 304-03 | Hábitats protegidos o restaurados | Página 38 |
| EMISIONES (2016) | 305-01 | Emisiones directas de GEI (alcance 1) | Página 39 |
| | 305-02 | Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) | Página 39 |
| | 305-03 | Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3) | Página 39 |
| | 305-04 | Intensidad de las emisiones de GEI | Página 39 |
| | 305-05 | Reducción de las emisiones de GEI | Página 39 |
| | 305-06 | Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO) | Página 39 |
| | 305-07 | Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire | Página 39 |
| EFLUENTES Y RESIDUOS (2020) | 306-02 | Residuos por tipo y método de eliminación | Páginas 38, 91-92 |
| | 306-03 | Residuos generados | Página 38 |
| EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES (2016) | 308-01 | Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales | Página 69 |
| | 308-02 | Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas | Páginas 21 y 69 |
| EMPLEO (2016) | 401-01 | Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal | Página 51 |
| | 401-02 | Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales | Páginas 49 y 51 |
| | 401-03 | Permiso parental | Página 51 |

| TÍTULO DE LA NORMA GRI | ESTANDAR GRI | CONTENIDO | Nº PÁGINA |
|---|--------------|---|-----------------|
| RELACIONES TRABAJADOR EMPRESA (2016) | 402-01 | Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales | Página 51 |
| SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (2018) | 403-01 | Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo | Página 49 |
| | 403-02 | Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes | Página 49 |
| | 403-03 | Servicios de salud en el trabajo | Página 49 |
| | 403-04 | Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo | Página 49 |
| | 403-05 | Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo | Página 49 |
| | 403-06 | Fomento de la salud de los trabajadores | Página 49 |
| | 403-07 | Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales | Página 49 |
| | 403-08 | Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo | Página 49 |
| | 403-09 | Lesiones por accidente laboral | Página 49 |
| | 403-10 | Dolencias y enfermedades laborales | Página 49 |
| FORMACIÓN Y ENSEÑANZA (2016) | 404-01 | Media de horas de formación al año por empleado | Página 51 |
| | 404-02 | Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición | Página 51 |
| DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (2016) | 404-03 | Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional | Página 51 |
| | 405-01 | Diversidad en órganos de gobierno y empleados | Páginas 51 y 63 |
| | 405-02 | Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres | Página 51 |
| NO DISCRIMINACIÓN (2016) | 406-01 | Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas | Página 51 |

| TÍTULO DE LA NORMA GRI | ESTANDAR GRI | CONTENIDO | Nº PÁGINA |
|---|--------------|---|---------------------|
| 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 | Páginas 68 y 69 |
| TRABAJO INFANTIL | 408-01 | Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil | Páginas 68 y 69 |
| TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO (2016) | 409-01 | Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio | Páginas 68 y 69 |
| DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS (2016) | 411-01 | Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas | Páginas 46, 64 y 68 |
| EVALUACIÓN DE DERECHOS HUMANOS (2016) | 412-01 | Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos | Páginas 46, 64 y 68 |
| | 412-02 | Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos | Páginas 51 y 69 |
| COMUNIDADES LOCALES (2016) | 413-01 | Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo | Página 46 |
| | 413-02 | Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales | Página 21 |
| EVALUACIÓN SOCIAL DE LOS PROVEEDORES (2016) | 414-01 | Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales | Página 69 |
| | 414-02 | Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas | Página 69 |
| SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES (2016) | 416-01 | Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios | Páginas 21 y 49 |
| | 416-02 | Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios | Página 49 |
| PRIVACIDAD DEL CLIENTE (2016) | 418-01 | Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente | Página 69 |

APÉNDICE G

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 | Nº PÁGINA |
|---|--|---|
| 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) | Páginas 5-10, 13-15 |
| Mercados en los que opera | GRI 2-1 (2021) GRI 2-6 (2021) | Páginas 5, 7-8 |
| Objetivos y estrategias de la organización | GRI 2-23 (2021) | Páginas 16, 27-31 |
| Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución | GRI 3-3 (2021) | Páginas 18-21, 83-84 |
| Marco de reporte utilizado | Estándar GRI | Página 134 |
| Principio de materialidad | GRI 3-1 (2021) GRI 3-2 (2021) | Páginas 17-31 |
| Descripción de las políticas que aplican | GRI 2-23 (2021) GRI 2-24 (2021) | Páginas 86-89 |
| Resultados de esas políticas | GRI 3-3 (2021) | Páginas 16, 34, 38-39, 46-58, 63, 66-68 |
| Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo | GRI 3-3 (2021) | Páginas 30, 68 |
| 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) | Páginas 17-31, 83-84 |
| Procedimientos de evaluación o certificación ambiental | GRI 3-3 (2021) | Páginas 68-69, 85 |
| Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales | GRI 3-3 (2021) | Página 38 |
| Aplicación del principio de precaución | GRI 2-23 (2021) GRI 3-3 (2021) | Páginas 16, 64-65, 68, 83-85 |
| Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales | GRI 3-3 (2021) | Página 67 |
| 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) | Páginas 38, 91-92 |
| 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) | Páginas 38, 40, 42, 91-92 |
| Acciones para combatir el desperdicio de alimentos | GRI 3-3 (2021) | Página 91 |

| INFORMACIÓN SOLICITADA POR LA LEY 11/2018 | CRITERIO GRI | Nº PÁGINA |
|---|--|------------------------------|
| Uso sostenible de los recursos | | |
| Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales | GRI 303-05 (2018) | Página 91 |
| Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso | GRI 3-3 (2021) GRI 301-01 (2016) | Páginas 91-92 |
| Consumo, directo e indirecto, de energía | GRI 302-01 (2016) | Páginas 93-95 |
| Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética | GRI 3-3 (2021) | Página 39 |
| Uso de energías renovables | GRI 302-01 (2016) | Páginas 39, 93-95 |
| Cambio climático | | |
| Emissiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce | GRI 305-1 (2016) GRI 305-2 (2016) GRI 305-3 (2016) | Páginas 93-95 |
| Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático | GRI 3-3 (2021) | Páginas 29, 39 |
| 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) | Página 29 |
| Protección de la biodiversidad | | |
| Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad | GRI 3-3 (2021) | Páginas 27-31, 38 |
| Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas | GRI 3-3 (2021) | Página 38 |
| 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) | Páginas 51, 101, 103-105 |
| 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) | Páginas 44, 51, 101, 103-105 |
| Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional | GRI 401-01 (2016) | Páginas 44, 107-108 |
| Brecha salarial | Criterio interno: el cálculo se ha realizado con la siguiente fórmula: (Remuneración media de hombres – Remuneración media de mujeres) / Remuneración media de hombres | Página 109 |
| 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) | Páginas 108-110 |

| INFORMACIÓN SOLICITADA POR LA LEY 11/2018 | CRITERIO GRI | Nº PÁGINA |
|--|--|----------------------------|
| 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) | Página 109 |
| Implantación de políticas de desconexión laboral | GRI 3-3 (2021) | Página 85 |
| Número de empleados con discapacidad | GRI 405-01 (2016) | Página 103 |
| Organización del trabajo | | |
| Organización del tiempo de trabajo | GRI 3-3 (2021) | Páginas 51, 58-59 |
| Número de horas de absentismo | GRI 3-3 (2021) | Páginas 44, 99 |
| 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) | Páginas 51-52, 58-59 |
| 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) | Páginas 49-50 |
| 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) | Páginas 98-100 |
| 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) | Páginas 20, 51-52, 58-59 |
| Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país | GRI 2-30 (2021) | Páginas 51, 65, 111 |
| Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo | GRI 3-3 (2021) | Páginas 51, 65 y 111 |
| Formación | | |
| Políticas implementadas en el campo de la formación | GRI 404-02 (2016) | Páginas 53-55 |
| Cantidad total de horas de formación por categoría profesional | GRI 405-02 (2016) | Páginas 106-107 |
| Accesibilidad universal | | |
| Accesibilidad universal de las personas con discapacidad | GRI 3-3 (2021) | Páginas 51, 58-59, 103-104 |
| Igualdad | | |
| Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres | GRI 3-3 (2021) | Páginas 51, 68-69 |

| INFORMACIÓN SOLICITADA POR LA LEY 11/2018 | CRITERIO GRI | Nº PÁGINA |
|---|---|-------------------------------|
| Planes de igualdad | GRI 3-3 (2021) | Páginas 51, 68-69 |
| Medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo | GRI 3-3 (2021) | Páginas 51, 68-69 |
| Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad | GRI 3-3 (2021) | Páginas 51, 58-59, 103-104 |
| Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad | GRI 3-3 (2021) | Páginas 51, 68-69 |
| RESPECTO 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) | Páginas 51, 64-65, 68 y 85-89 |
| Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos | GRI 3-3 (2021) | Página 69 |
| 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) | Páginas 63, 68 y 69 |
| 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) | Páginas 67, 69, 85-89 |
| Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales | GRI 2-23 (2021) GRI 3-3 (2021) | Página 69 |
| Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro | GRI 201-01 (2016) | Páginas 34 y 59 |
| 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) | Páginas 34, 46 |
| El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio | GRI 413-01 (2016) GRI 3-3 (2021) | Páginas 21, 46 |
| 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) | Páginas 19, 20, 46 y 82 |
| Las acciones de asociación o patrocinio | GRI 3-3 (2021) | Páginas 19, 20, 46 y 82 |

| INFORMACIÓN SOLICITADA POR LA LEY 11/2018 | CRITERIO GRI | Nº PÁGINA |
|--|-------------------------------------|-----------------|
| 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) | Páginas 64 y 67 |
| Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental | GRI 2-23 (2021) | Página 69 |
| Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas | GRI 3-3 (2021) | Página 69 |
| Consumidores | | |
| Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores | GRI 3-3 (2021) | Página 67 |
| Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas | GRI 3-3 (2021) GRI 418-01 (2016) | Páginas 67 - 69 |
| Información fiscal | | |
| Los beneficios obtenidos país por país | GRI 207-04 (2019) | Página 34 |
| Los impuestos sobre beneficios pagados | GRI 207-04 (2019) | Página 34 |
| Las subvenciones públicas recibidas | GRI 201-04 (2016) | Página 34 |

APÉNDICE **H** GRI 2-5

Informe público de revisión independiente

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información
No Financiera correspondiente al ejercicio anual finalizado
el 30 de septiembre de 2023

AECOM SPAIN DCS, S.L.U.



Ernst & Young, S.L.
C/ Raimundo Fernández Villaverde, 65
28003 Madrid

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.U.:

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 2023 (en adelante el ejercicio 2023), de AECOM SPAIN DCS, S.L.U. (en adelante AECOM España, o la Compañía) que forma parte del Informe de Gestión de la Compañía.

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 la tabla "Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad" incluida en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión de la Compañía, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de AECOM España. 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 la tabla "Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad" del citado Estado.

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 España 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 (incluidas las normas internacionales de independencia) del Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código de ética del IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Domicilio Social: Calle de Raimundo Fernández Villaverde, 65, 28003 Madrid - inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, tomo 9.364 general, 6.130 de la sección 3ª del Libro de Sociedades, folio 68, hoja nº 87.690-1, inscripción 1ª, C.I.F. B-78970506.

A member firm of Ernst & Young Global Limited.



Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios 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. 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 Compañía 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 Compañía 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 2023 en función del análisis de materialidad realizado por AECOM España y descrito en el apartado 1.7 Estudio de materialidad de Informe de Gestión, 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 2023.
- ▶ 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 2023.
- ▶ Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2023 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 AECOM SPAIN DCS, S.L.U. correspondiente al ejercicio anual finalizado el 30 de Septiembre de 2023 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 la tabla "Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad" del citado Estado.

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.

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

ERNST & YOUNG, S.L.

ERNST & YOUNG, S.L.

Elena Fernández García

2024 Núm. 01/24/06784
SELLO CORPORATIVO: 30,00 EUR

Sello distintivo de otras actuaciones

8 de abril de 2024

APÉNDICE I

FIRMAS DE FORMULACIÓN AECOM DEL EINF correspondiente al ejercicio anual terminado a 30 de septiembre de 2023

Los miembros del Consejo de Administración formularon este Estado de Información No Financiera y el informe de gestión del ejercicio 2023 en su reunión del 31 de diciembre de 2023.

Firman en esta hoja todos los miembros del Consejo de Administración, con la excepción de Andrew Richard Barker que se encuentra ausente.



D. Javier Camy Segovia
Consejero



Dª Patricia Sofia Ribeiro Carvalho Vieira
Consejera



Memoria de sostenibilidad 2023
Estado de Información No Financiera