



Transformando nuestro presente hacia un futuro más responsable, resiliente y justo

Memoria de Sostenibilidad 2024
Estado de Información No Financiera FY24

ÍNDICE

CARTA DEL DIRECTOR GENERAL	3
1 A LA VANGUARDIA DEL CAMBIO	4
2 E: LIDERAZGO AMBIENTAL	49
3 S: COMPROMISO SOCIAL.....	55
4 G: IMPULSO A LA GOBERNANZA	72
5 LIDERANDO EL CAMBIO DESDE NUESTRAS LÍNEAS DE NEGOCIO.....	83
6 APÉNDICES.....	95

CARTA DEL DIRECTOR GENERAL

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

Es un honor presentar la tercera Memoria de Sostenibilidad de AECOM SPAIN DCS, S.L. (en adelante, AECOM España) correspondiente al ejercicio fiscal 2024. Este año lo hemos vuelto a hacer: nos hemos superado en todos los aspectos, desde los resultados financieros, hasta el desempeño técnico, sin olvidarnos de nuestro liderazgo en los asuntos ESG.

En este último ejercicio, nuestra organización ha continuado evolucionando y transformándose en un referente internacional en edificación y medio ambiente, incorporando las soluciones más innovadoras, eficientes y responsables para continuar "Transformando nuestro presente hacia un futuro más equitativo, resiliente y justo", como se refleja en el título de este informe.

Ya lo dice nuestro propósito **Delivering a Better World** que, junto con nuestra Misión, Visión y Valores, y apoyados también por nuestra estrategia global **Sustainable Legacies**, han marcado un antes y un después en este 2024 con tres hitos destacables en el contexto externo de AECOM España:

- Los incesantes cambios y actualizaciones legislativas en materia ESG,
- La materialización cada vez más acusada de los efectos del cambio climático dentro de un marco de crisis climática global,
- El panorama político internacional marcado por las elecciones europeas.

AECOM España ha sido capaz de estar a la vanguardia de esta revolución, dirigiendo e integrando de manera resiliente todos los riesgos y oportunidades en alianza con sus principales grupos de interés, con la finalidad de priorizar la contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y hacer frente a los desafíos de sostenibilidad a los que nos enfrentamos. Hemos asumido nuestra parte de responsabilidad para que, junto con las Administraciones, los clientes, nuestros profesionales, los inversores y la Sociedad, en general, construyamos legados sostenibles para las generaciones presentes y futuras.

A nivel interno, hemos progresado significativamente en materia de sostenibilidad, elaborando nuestra primera hoja de ruta local en la que se recogen los pasos que vamos a ir dando para posicionarnos aún más como referentes del sector y para seguir implementando nuestros proyectos con un enfoque basado en criterios ASG

(ambientales, sociales y de gobernanza). La comunicación y la digitalización serán las principales herramientas que continuarán transformando nuestro modelo de negocio y nuestra manera de ser, en cada proyecto, en cada acción, en cada decisión, con la mirada puesta en el horizonte 2030.

Asumiendo la responsabilidad que, como siempre, nos corresponde hemos enfocado nuestros esfuerzos en maximizar los impactos positivos siendo **creadores de valor** para todos los grupos de interés. En este último año, nuestras más de 800 personas han impulsado la consecución de logros, como: la minimización de emisiones de gases de efecto invernadero validados por la iniciativa Science Based Targets (SBTi) y alineado con el objetivo Net-Zero, la gestión de riesgos asociados a proyectos, la implementación de la Estrategia de Equidad, Diversidad & Inclusión (EDI), el desarrollo y capacitación continua de nuestros profesionales o la promoción de la salud mental.

Con más de 420 proyectos de bagaje profesional en el último año para la transformación y diseño de infraestructuras, edificaciones y ciudades más resilientes, para la preservación del medio natural y para la promoción de los servicios de sostenibilidad, en el próximo año seguiremos inspirando, motivando y liderando este cambio de rumbo tan necesario hacia un futuro más próspero y sostenible.

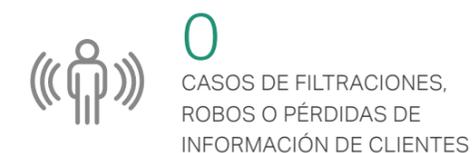


1

A la vanguardia del cambio



1.1 Desempeño AECOM españa FY24 en cifras¹ GRI 2-1, 2-6, 2-7



1. Los datos aquí presentes son aproximados. Para conocer los datos reales consultar los correspondientes apéndices.

1.2 Sobre AECOM España GRI 2-7

AECOM España es la empresa líder en ingeniería, arquitectura, urbanismo y consultoría ambiental que opera en España y Portugal y también participa en proyectos internacionales como parte de la empresa matriz, AECOM Corporación.

La primera de las compañías que hoy forman parte de AECOM España comenzó sus operaciones en 1965. Pero ya en septiembre de 2022, AECOM INOCSA y AECOM URS se fusionaron, combinando su experiencia en ingeniería y arquitectura de infraestructuras con la consultoría ambiental.

Con sede en Madrid, llevamos más de 40 años apoyando a clientes en España, y nuestro alcance se ha extendido a Latinoamérica, Norteamérica, Australia, Oriente Medio y otras partes de Europa. En este tiempo, hemos configurado una red de aliados que incluye clientes tanto locales como internacionales.

En 2024 y con un incremento del 7,63% entre nuestros profesionales, los más de 818 arquitectos, ingenieros, diseñadores y científicos han contribuido a remodelar el contexto interno y externo en el que nos desenvolvemos, creando una reputación y una excelencia técnica por la que así se nos reconoce.

Motivados por el propósito común de crear un mundo mejor, aportamos las mejores ideas, personas y conocimientos día tras días a todos los proyectos en los que participamos, poniendo a disposición de nuestros clientes todas nuestras capacidades globales en ingeniería, arquitectura y sostenibilidad.

El avance en desarrollos tecnológicos, la digitalización y la recién aterrizada Inteligencia Artificial, nos permiten trabajar de forma alineada con nuestros clientes, conectando equipos de distintas disciplinas y países. Esto nos permite ofrecer enfoques multidisciplinares que abarcan todo el ciclo de vida del proyecto, desde su planificación y diseño, hasta su desarrollo y ejecución.

Como resultado, nuestros profesionales trabajan en una cartera de proyectos diversa y dinámica, en diferentes ubicaciones, en sectores tan actuales como transportes, nuevas energías, industria, defensa, tecnología, logística y servicios. Cada vez más, ayudamos a las empresas a ser resilientes en un mundo caracterizado por cambios acelerados e incertidumbre constante.

1.2.1 El negocio de AECOM España



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.

Figura 1. Líneas de negocio de AECOM España

1.2.1.1 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).

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

Nuestra oficina central en Madrid proporciona un servicio completo desde el nacimiento del proyecto hasta la puesta en marcha, colaborando con nuestros clientes en mantener su competitividad en los mercados globales e impulsándoles a alcanzar sus metas. Nuestro enfoque integral hacia el cliente se fundamenta en la innovación continua. Contamos con herramientas tecnológicas avanzadas que nos permiten asegurar la calidad de los proyectos en los que participamos.

Además de la sede de Madrid, AECOM España tiene oficinas en Barcelona, Bilbao, Zaragoza y oficinas de proyecto en Cáceres y Huesca. 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.

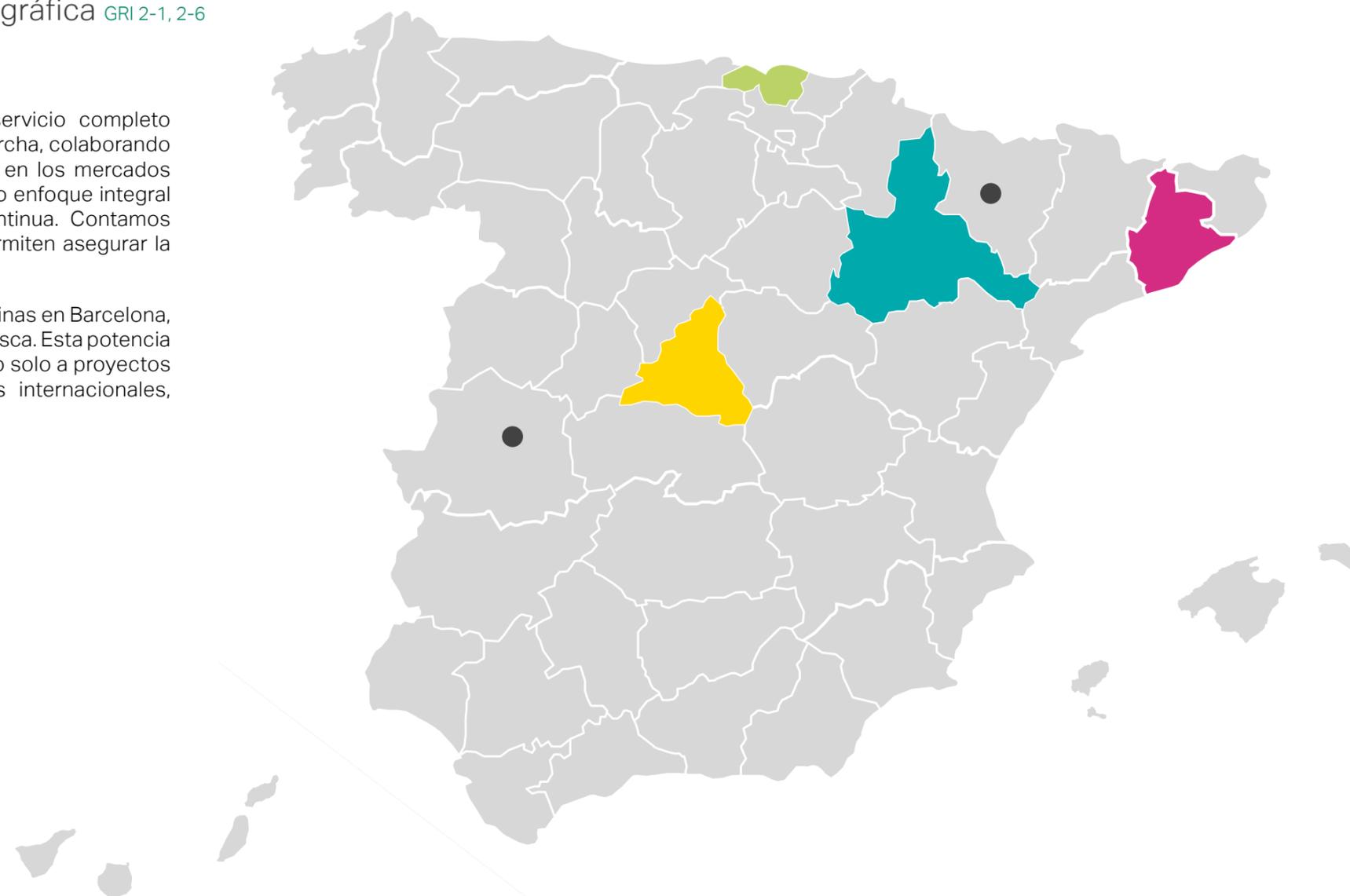


Figura 2. Presencia de AECOM en España

Madrid
Barcelona
Zaragoza
Bilbao

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

PRESENCIA DE AECOM EN EL MUNDO

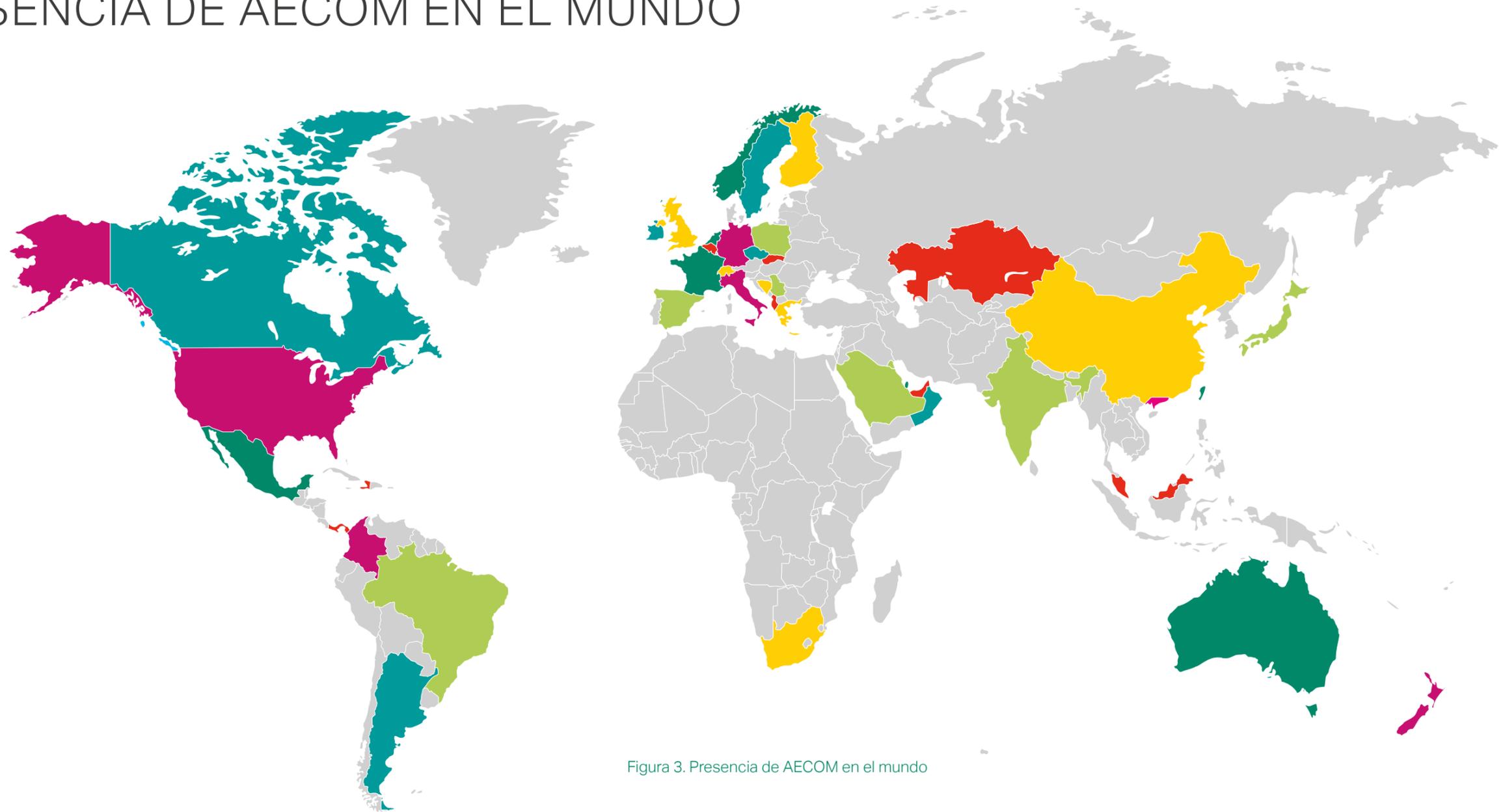


Figura 3. Presencia de AECOM en el mundo

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

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

En AECOM España la toma de decisiones se realiza en última instancia desde la Dirección de AECOM Corporación.

La estructura organizativa en AECOM España responde al siguiente organigrama:

Consejo de Administración

Es el máximo órgano de gobierno. Está compuesto por los responsables últimos de la compañía. Sus funciones ejecutivas de dirección están delegadas en los miembros del Comité de Dirección (CODIR). Está constituido por un hombre y una mujer, asegurando la representación paritaria entre ambos géneros.

Comité de Dirección (CODIR)

Está constituido por los máximos responsables de las líneas de negocio de la organización, así como de las principales áreas funcionales y el consejero delegado. Todos ellos son responsables de la toma de decisiones estratégicas que aseguren el correcto desempeño de la organización en el corto, medio y largo plazo y la consecución de los objetivos propuestos. El CODIR tiene la responsabilidad última de la gestión de aspectos ESG y define el enfoque estratégico de AECOM Corporación a aplicar en España. En el ejercicio fiscal 24 el CODIR ha aumentado su representación femenina alcanzando un 57% de presencia de mujeres entre sus miembros.

Comisión de Sostenibilidad

Creada en 2022 e integrada por representantes de las principales áreas corporativas y de las líneas de negocio de la organización, se encarga 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 de la organización con la sostenibilidad y elevando los asuntos ESG al más alto nivel. A partir de esa fecha, el CODIR acordó incluir de manera general un punto específico en el orden del día de sus reuniones ordinarias para abordar asuntos ESG. En el ejercicio fiscal 2024, la Comisión de Sostenibilidad ha sido una pieza clave para la creación del primer Plan Director de Sostenibilidad de AECOM España.

Los responsables de las líneas de negocio y de las áreas operativas están comprometidos con la integración de criterios ESG en su desempeño, así como en el desarrollo de proyectos y son los principales impulsores de la cultura de sostenibilidad de AECOM España. Además, la organización cuenta con una línea de negocio de Servicios Ambientales y Sostenibilidad (SAS) que en este último ejercicio fiscal ha experimentado una evolución y crecimiento continuos, posicionándola como el principal aliado de clientes que han adoptado la Sostenibilidad como el principal eje de sus estrategias de negocio.

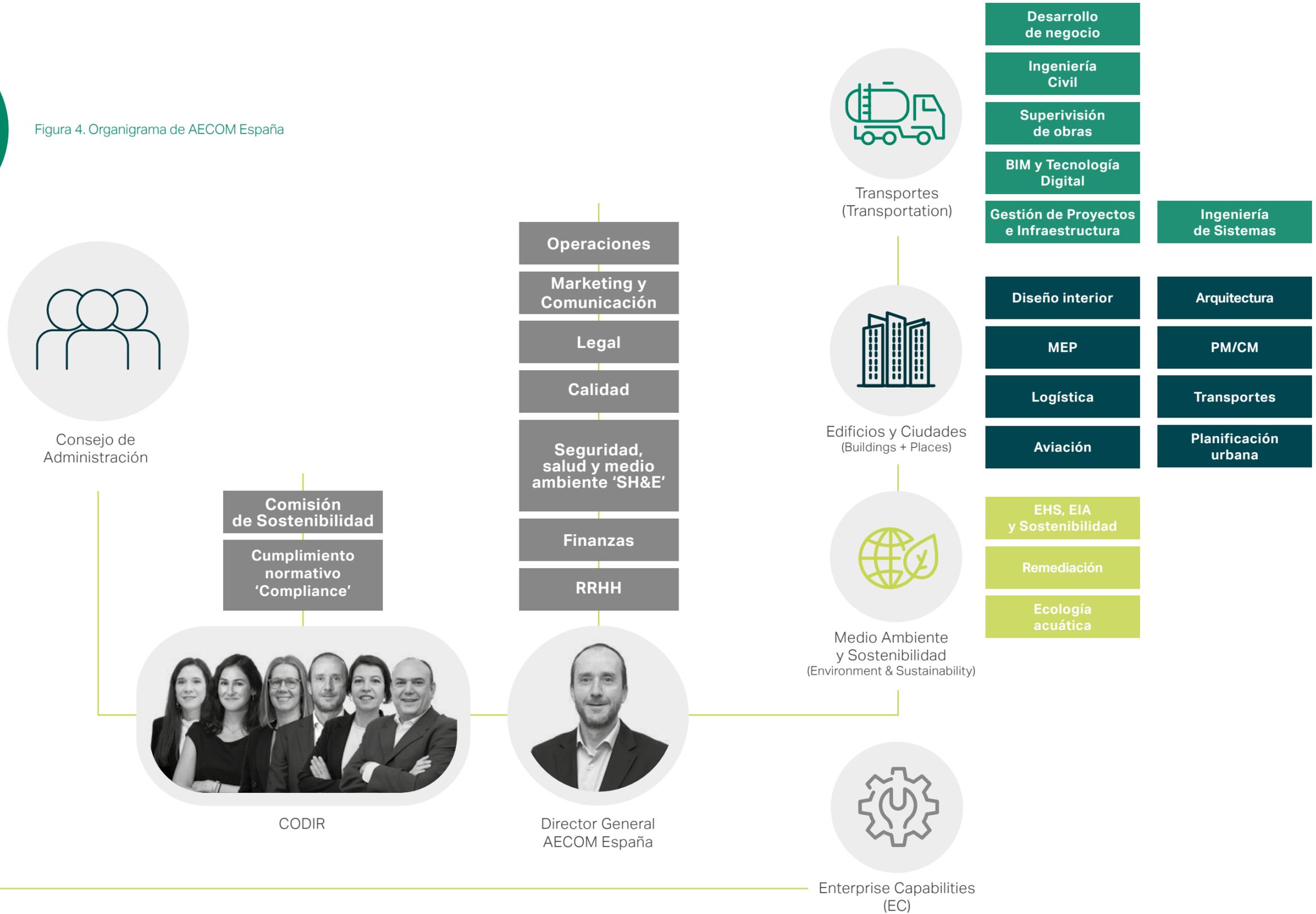
FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE SOSTENIBILIDAD



- Ser los principales embajadores de nuestra estrategia Legados Sostenibles.
- Dar a conocer nuestro propósito a todos los grupos de interés.
- 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 ESG.
- Guiar las políticas, procedimientos, estrategias, objetivos, nuestra forma de ser, en general, para que respiren la esencia ESG.



Figura 4. Organigrama de AECOM España



CASO DE ÉXITO – Plan Director Sostenibilidad AECOM España	
Descripción del caso de éxito	Elaboración del primer Plan Director de Sostenibilidad de AECOM España FY 2025-2027.
Objetivos a alcanzar	<p>El objetivo de la organización ha consistido en aterrizar la estrategia global “Sustainable Legacies” al contexto, tanto interno como externo, en el que opera AECOM España, planteando un conjunto de objetivos y metas a alcanzar en estos tres años de vigencia del plan para cada una de las dimensiones de la sostenibilidad: E (ambiental), S (social), G (Buen Gobierno). En concreto, los objetivos propuestos en este Plan Director son los siguientes:</p> <p>Los objetivos previstos con la implementación de estas líneas estratégicas son:</p> <p>Comunicar y contribuir</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reforzar el posicionamiento de AECOM España como empresa responsable y sostenible. • Hacer de nuestros equipos embajadores de los valores de la sostenibilidad. • Materializar el propósito de AECOM y la Agenda 2030. <p>Implementar</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer relaciones sólidas y generar confianza a todos los grupos de interés. • Gestionar de manera óptima y minimizar al máximo los impactos ambientales. • Ser palanca tractora para la sostenibilidad de otras empresas, proveedores y clientes. • Generar riqueza y valor en las comunidades en las que estamos presentes. <p>Definir</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definir y desplegar la estrategia de sostenibilidad de manera integral y transversal. • Formalizar los compromisos ambientales, sociales y de buen gobierno de AECOM España.
Estado/plazo	Finalizado y en estado de aprobación. Inminente puesta en marcha.
Criterios ESG considerados	Se han considerado todos los aspectos materiales de sostenibilidad identificados en el análisis del contexto interno y externo de la organización, prestando especial atención a su potencial alineamiento con la estrategia global “Sustainable Legacies”, con el marco normativo en el que desarrolla su actividad la organización y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).
Alianzas/colaboraciones con otras entidades	En cada una de las dimensiones y para cada uno de los proyectos planificados y aprobados se han considerado potenciales alianzas con grupos de interés para que se puedan alcanzar objetivos comunes que contribuyan adicionalmente a alcanzar los ODS.
Logros	Este Plan Director se plantea como una hoja de ruta que guíe los pasos de la organización en materia de sostenibilidad, esbozando unos objetivos claros, medibles y alcanzables, contando con los recursos de los que dispone la organización, para contribuir de la mejor y mayor manera posible a la estrategia global “Sustainable Legacies”.
Desarrollo del hito	Durante el ejercicio fiscal 2024, los miembros de la Comisión de Sostenibilidad han trabajado en esta estrategia de sostenibilidad cada uno desde su disciplina y sector profesional, identificando las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades, definiendo acciones concretas y asignando los recursos necesarios para su materialización en el plazo previsto. Ha sido un trabajo colaborativo de co-creación que ha culminado con la presentación de un documento de más de 100 páginas de contenido repletos de sentido, coherencia y racionalidad.

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

Ponemos a disposición de nuestros grupos de interés todo lo que somos y todo lo hacemos. Nuestros profesionales se apoyan en el propósito de la organización y en la estrategia de [Legados Sostenibles](#) para construir un mundo mejor, diseñando soluciones innovadoras que, además, contribuyen a alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

La actividad de AECOM España parte de las necesidades de nuestras partes interesadas, que buscan diseños y soluciones basadas en la innovación, aunando la tecnología, la eficiencia y la responsabilidad. Para desempeñar nuestros proyectos y servicios, ponemos sobre la mesa todas nuestras herramientas (capitales) y es así cuando comienza la magia:

- **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:



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

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 diferencial y positivo que revierte en todos los activos que conforman dichos capitales. Además, y en su conjunto, el resultado de nuestro trabajo facilita las soluciones que la sociedad necesita para hacer frente a los desafíos actuales.

Este entendimiento se quiso verificar y enriquecer a través de un panel de consulta a expertos técnicos, consultores, responsables de líneas de negocio y de áreas corporativas de AECOM España en 2022. Se convocó a un total de 40 personas para que, de manera presencial u online, pudieran contribuir con sus respuestas a definir su percepción sobre la organización. La tasa de respuestas fue elevada, alcanzándose un total de 34 respuesta (85% sobre el total).

Los resultados de los expertos que asistieron al taller pusieron de manifiesto que la percepción interna de la actividad de AECOM España era la siguiente:

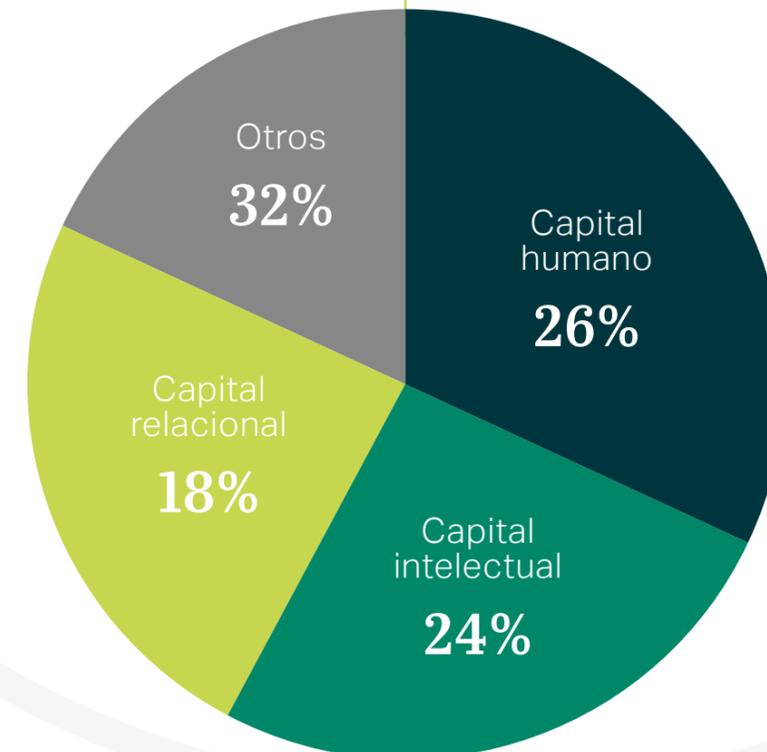
La mayoría de los encuestados consideró que la actividad de AECOM España da respuesta a los requerimientos de clientes y la sociedad, reduce los riesgos ESG, asegura el cumplimiento legal e introducen soluciones innovadoras.

En cuanto al enfoque de capitales, aunque de forma mayoritaria los consultados opinan que todos ellos son necesarios, considerando 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 coincidieron en que la actividad fundamental de la compañía es el desarrollo de proyectos, que genera los siguientes impactos positivos:

- 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



La principal conclusión extraída de este ejercicio fue que, en AECOM España, los capitales empleados crecen y se fortalecen, especialmente el **capital humano, financiero e intelectual**, aportando de forma global soluciones, crecimiento y oportunidades a todos los grupos de interés.



- Capital Humano:** 818 personas empleadas
- Capital Intelectual:** sociedad formada y capacitada
- Capital Relacional:** Contactos, redes, asociaciones
- Capital Financiero:** Activos totales: 40,5 M€
- Capital Industrial:** 6 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)

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

1.4 Nuestra estrategia global: Legados Sostenibles

Con los principios ESG integrados en todo lo que hacemos, el objetivo de nuestra estrategia 'Legados Sostenibles' es sencillo: garantizar que nuestro modelo de negocio y el trabajo que hacemos en alianza con nuestros clientes deje un impacto positivo y duradero para las comunidades y nuestro planeta. Solo trabajando juntos podremos lograr nuestro objetivo 'Crear un mundo mejor'.

En AECOM España existe una única forma de idear proyectos y proporcionar soluciones: actuando responsablemente. Aportar valor a la sociedad y respetar el entorno es posible

gracias a que nuestras más de 818 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:



Figura 7. Ejes y objetivos estratégicos de AECOM España en el ejercicio fiscal 2024

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

En AECOM nos enfocamos en idear y desarrollar proyectos innovadores que no solo reduzcan los impactos negativos, sino que también generen un valor positivo y diferencial para el entorno y nuestros grupos de interés. Por esta razón, y reconociendo su importancia, hemos

analizado nuestras áreas prioritarias para medir cómo contribuyen a su consecución. Nuestra estrategia ESG está alineada con los ODS, evaluando el impacto de nuestras acciones en cada uno de los 17 objetivos de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas.



Líneas de negocio			Corporación								
Transportes	Edificios y Ciudades	Medio ambiente y Sostenibilidad	E Medio ambiente	S Social	G Gobernanza						
<p>6/ Agua limpia y saneamiento</p> <p>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.</p> <p>El Plan Director de Sostenibilidad de AECOM España incluye un eje estratégico enfocado en el uso responsable del agua, dentro de su dimensión ambiental, con acciones concretas encaminadas a preservar este bien tan preciado.</p>			<p>6/ Agua limpia y saneamiento</p> <p>Protegemos este recurso tan valioso y cada vez más escaso en todas nuestras oficinas, instalando sistemas de ahorro en grifos y cisternas, sensibilizando a nuestros empleados sobre su uso racional y midiendo la evolución de su consumo con KPIs.</p> <p>Se incluye dentro del Plan Director de Sostenibilidad de AECOM España un eje estratégico enfocado en el uso responsable del agua.</p>			<p>3/ Salud y bienestar</p> <p>Nuestro principal activo son las personas y por ello cuidamos nuestro capital humano promoviendo su seguridad, su salud y su bienestar físico y mental a través de diferentes programas e iniciativas.</p> <p>El Plan Director de Sostenibilidad de AECOM España incluye varios ejes estratégicos, dentro de la dimensión social enfocados en la seguridad y la promoción de hábitos saludables y la prevención de riesgos psicosociales.</p>			<p>16/ Paz, justicia e instituciones sólidas</p> <p>Queremos contribuir a la construcción de una sociedad más justa y humana desde la empresa. Nuestro compromiso con la gestión ética y el buen gobierno se plasma en todo lo que hacemos y en documentos como el Código Ético, Códigos de Conducta, pero queremos avanzar aún más en la relación con nuestros grupos de interés.</p> <p>Se incluye dentro del Plan Director de Sostenibilidad de AECOM España actuaciones como la creación de un mapa de riesgos ESG o la integración de criterios ESG en la selección de clientes, proveedores y subcontratistas.</p>		
<p>7/ Energía asequible y no contaminante</p> <p>Promovemos la instalación de energías renovables o de bajo consumo en nuestras edificaciones y diseñamos soluciones bioclimáticas y naturales reduciendo la dependencia de este recurso. En el diseño de nuestras redes de transporte e infraestructuras se racionaliza el uso de energía y se analiza el consumo durante la operación mediante simulaciones energéticas.</p> <p>El Plan Director de Sostenibilidad de AECOM España incluye un eje estratégico enfocado en la gestión eficiente de la energía que incluye proyectos y objetivos para minimizar el consumo energético en nuestros diseños y actividades.</p>			<p>7/ Energía asequible y no contaminante</p> <p>Intentamos reducir el consumo energético de nuestras instalaciones, haciendo un uso responsable del mismo, adquiriendo energía con Garantía de Origen (Madrid y Barcelona) y proveyendo equipos altamente eficientes.</p> <p>El Plan Director de Sostenibilidad de AECOM España incluye un eje estratégico enfocado en la gestión eficiente de la energía.</p>			<p>4/Educación de calidad</p> <p>Nos esforzamos por poner a disposición de los colectivos más sensibles y de los niños y niñas nuestras capacidades y conocimientos técnicos para que adquieran las competencias profesionales necesarias que les permitan acceder al sector laboral y lograr un trabajo decente y justo. Programas como "Technovation Girls" o la participación en talleres de inserción laboral con la fundación Integra, contribuyen a alcanzar este objetivo.</p>					
<p>9/ Industria, innovación e infraestructura</p> <p>Somos una ingeniería y consultoría especializada en edificación, transportes, infraestructuras y servicios de sostenibilidad, que aportamos un valor diferencial a nuestros clientes, muchos de ellos pertenecientes a sectores industriales. Ideamos soluciones y diseños resilientes, innovadores, responsables con nuestras comunidades y con el entorno en el que operamos, integrando una visión 360° en nuestro negocio.</p>			<p>12/ Producción y consumo responsables</p> <p>Reducir a la mínima expresión nuestra dependencia de recursos no-renovables y minimizar la generación de residuos no valorizables en nuestras oficinas, es nuestra meta. Para ello diseñamos formaciones internas y campañas específicas y aseguramos la trazabilidad hasta el final.</p> <p>El Plan Director de Sostenibilidad de AECOM España incluye un eje estratégico específico alineado con la gestión de residuos y la circularidad y otro enfocado en la política de compras y proveedores.</p>			<p>5/ Igualdad de género</p> <p>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 Programas específicos de desarrollo para mujeres con alto potencial para desempeñar roles de liderazgo. Estas iniciativas también se incluyen en el Plan Director de Sostenibilidad de AECOM España.</p>			<p>17/ Alianzas para lograr los objetivos</p> <p>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 y para lograr los Objetivos y la consecución de la Agenda 2030, tal y como se recoge en el Plan Director de Sostenibilidad de AECOM España.</p>		

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 integrando las soluciones más actuales e innovadoras, siguiendo los más estrictos estándares de sostenibilidad (BREEAM, LEAD, ENVISION, SBTi). Conectamos ciudades, lugares y personas a través de medios de transporte e infraestructuras resilientes y de bajo impacto, involucramos a nuestras comunidades locales en nuestras operaciones y medimos su potencial afección y la creación de valor positivo.</p> <p>El Plan Director de Sostenibilidad de AECOM España incluye dos actuaciones que impulsarán la consecución de este objetivo: "Community Engagement" y proyectos de acción social que generen un valor a colectivos sensibles.</p>			<p>13/ Acción por el clima 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 que hemos reforzado en nuestro Plan Director de Sostenibilidad de AECOM España.</p>			<p>8/ Trabajo decente y crecimiento económico Estimulamos el desarrollo económico y social de las comunidades en las que operamos y de nuestros profesionales buscando un equilibrio digno y justo para que las personas pueden tener acceso y cubrir las necesidades básicas de vivienda, salud, higiene y educación.</p> <p>El Plan Director de Sostenibilidad de AECOM España incluye actuaciones que impulsarán la consecución de este objetivo: programa "Be Well", proceso de evaluación anual del desempeño o la Estrategia ED&I.</p>		
<p>12/ Producción y consumo responsables Sensibilizamos y diseñamos proyectos considerando las mejores soluciones desde las fases incipientes para asegurar la protección y disponibilidad de recursos no-renovables y minimizar la generación de residuos. la promoción de la circularidad, la eficiencia energética, las energías verdes y el capital natural, entre otros, son nuestras prioridades.</p> <p>El Plan Director de Sostenibilidad de AECOM España incluye un eje estratégico específico alineado con la gestión de residuos y la circularidad y otro enfocado en la política de compras y la cadena de suministro que contribuye significativamente a alcanzar este objetivo.</p>			<p>15/ Vida de ecosistemas terrestres Desarrollamos proyectos específicos de voluntariado para proteger nuestro entorno y gestionamos nuestros impactos ambientales desde la fase de diseño y ejecución de los proyectos para evitar que se materialicen.</p> <p>El Plan Director de Sostenibilidad de AECOM España incluye un eje estratégico específico encaminado a la gestión ambiental responsable.</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>El Plan Director de Sostenibilidad de AECOM España incluye actuaciones que impulsarán la consecución de este objetivo: Estrategia ED&I, promoción de la inserción de colectivos sensibles en el mundo laboral.</p>		

Líneas de negocio			Corporación		
 Transportes	 Edificios y Ciudades	 Medio ambiente y Sostenibilidad	E Medio ambiente	S Social	G Gobernanza
 <p>13/ Acción por el clima Tal y como se establece en "Sustainable Legacies", se ha incluido un objetivo específico de medición y reducción de emisiones en los proyectos en los que participamos, promoviendo una concienciación de descarbonización entre nuestros principales clientes y aliados. Diseñamos estrategias, analizamos riesgos y vulnerabilidades climáticas y disponemos de herramientas como ScopeX™ para cuantificar las emisiones de todas nuestras acciones. El Plan Director de Sostenibilidad de AECOM España incluye un eje estratégico específico encaminado a la descarbonización de nuestra propia actividad y la de nuestros clientes.</p>					
 <p>14/ Vida submarina Contribuimos a preservar los ecosistemas marinos utilizando herramientas innovadoras, diseñando estrategias específicas y colaborando con universidades y centros de investigación para minimizar y remediar los impactos de nuestros clientes, como son: la pérdida de biodiversidad, la degradación de los ecosistemas marinos y la regeneración de los hábitats naturales. El Plan Director de Sostenibilidad de AECOM España incluye un eje estratégico específico encaminado a la gestión ambiental responsable.</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. El Plan Director de Sostenibilidad de AECOM España incluye un eje estratégico específico encaminado a la gestión ambiental responsable.</p>					

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

1.6 Estudio de materialidad GRI 3-1

Este FY24, coincidiendo con la elaboración del primer Plan Director de Sostenibilidad de AECOM España, se ha realizado un diagnóstico exhaustivo del contexto interno y externo en el que se desenvuelve la organización. Se han identificado aspectos materiales clave a incluir en el futuro Análisis de Doble Materialidad que tendrá lugar a lo largo del ejercicio fiscal 2025 con motivo de la adopción de la nueva Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), actualmente en fase de transposición al ordenamiento jurídico español. Este proceso permitirá conocer cuáles son los asuntos ESG más significativos para todos nuestros grupos de interés, bajo una doble visión: "materialidad de impacto" y "materialidad financiera", para que todos nuestros esfuerzos se enfoquen en estos temas relevantes en un futuro.

Durante el FY24, la Comisión de Sostenibilidad ha decidido mantener el mapa de asuntos relevantes en materia de sostenibilidad identificados y evaluados en 2022 y refrendados en el FY23, para focalizar todos sus esfuerzos en la realización del futuro Análisis de Doble Materialidad que, como se ha comentado anteriormente, tendrá lugar durante el ejercicio fiscal 2025. Se ha incluido en esta Memoria una actualización a la aproximación del análisis de Doble Materialidad que AECOM España presentó en el ejercicio anterior.

En 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, equipo de 'RSC' y 'Green Team' 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 elaborar este estudio de materialidad se han seguido estas tres fases:



1.6.1 Identificación y actualización de asuntos materiales

Debido a que en este FY24 se ha decidido mantener los asuntos materiales ya identificados en 2022, únicamente fue necesario validarlos por todas las áreas representativas de nuestra actividad a través de las sesiones convocadas por la Comisión Sostenibilidad.

1.6.1.1 Proceso de consultas

En el FY 2022 se lanzaron unas consultas y talleres internos para analizar la percepción de todas las áreas de la compañía sobre asuntos de sostenibilidad. Entre las áreas involucradas destacan: Comité de Dirección (CODIR), Comisión de Sostenibilidad, unidades técnicas de negocio y representantes de los trabajadores, entre otros. Las conclusiones fueron contrastadas con los resultados obtenidos tras el panel de expertos del FY23.

A nivel externo, se analizaron los resultados de las encuestas de satisfacción de clientes y se estudiaron las necesidades y expectativas recogidas en reuniones con las Administraciones, en foros con asociaciones sectoriales, entre otros.



1.6.1.2 Análisis del contexto

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

Contexto externo		
1	Análisis de Mega Tendencias	Principales palancas de cambio que están transformando la dirección que las organizaciones deben tomar en materia de sostenibilidad para los siguientes años y están haciendo virar sus estrategias
2	Análisis de tendencias globales	Conjunto de normas e iniciativas en las que se apoya y fundamenta la detección de los aspectos materiales de AECOM España y que establecen los principios del marco global en materia de sostenibilidad
3	Informes de tendencias en los consumidores y el marketing	Principales hitos que están marcando las decisiones de compra de los consumidores y están generando un impacto en la evolución de los mercados
4	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
5	Tendencias sectoriales	Dirección que están marcando los principales sectores del ecosistema con los que se relaciona la organización en materia de sostenibilidad
6	Análisis de Benchmarking	Identificación de temas relevantes y prioritarios que otras empresas del sector ya han determinado

Contexto interno		
1	Propósito, Misión y Valores	Define la estructura y los objetivos de una organización, así como su cultura, su papel en la sociedad y su forma de actuar ante cualquier decisión o problema. En definitiva, son los pilares sobre los que se sostiene una empresa
2	Modelo de cultura y liderazgo	La cultura de una organización define y delimita los supuestos, creencias y valores compartidos por la misma. El modelo de liderazgo ejemplifica e impulsa esta cultura materializándola a través de sus comportamientos. La comunicación, la colaboración, la relación y la forma de actuación debe estar alineada con la cultura
3	Diagnóstico organizacional respecto a la sostenibilidad: Legados Sostenibles	Diagnóstico de la situación en la que se encuentra la compañía en materia de sostenibilidad considerando la estrategia global de sostenibilidad 'Sustainable Legacies' y sus ejes de actuación que, a su vez, se desglosan en varios objetivos a alcanzar. La finalidad última es garantizar que el modelo de negocio y el trabajo que se realiza en alianza con los clientes dejen un impacto positivo y duradero para las comunidades y el planeta
4	Análisis DAFO	Identificación y análisis de las principales Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades que la compañía se plantea desde la perspectiva de la sostenibilidad y que debe considerar en el desarrollo de su estrategia

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

1.6.2 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.

Estos asuntos materiales han sido contemplados en la elaboración y diseño del Plan Director de Sostenibilidad de AECOM España FY 25-27 actualizándose todos y cada uno de los puntos recogidos en el apartado anterior.

1.6.3 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 CODIR. En el ejercicio fiscal 2024, los temas materiales se validaron en las reuniones de la Comisión de Sostenibilidad en las que participaron agentes internos relevantes. Se consideró poco relevante confirmarlos de nuevo con la alta dirección al no haber sufrido modificación respecto al FY23. Este panorama será completamente diferente en el próximo ejercicio fiscal con motivo de la realización del Análisis de Doble Materialidad, derivado de la adaptación a la nueva CSRD.

1.6.4 Nuestros grupos de interés GRI 2-28, 2-29

Construimos alianzas estables y sólidas con nuestros grupos de interés, promoviendo la creación de espacios colaborativos y de co-creación donde cada una de las diferentes partes es escuchada, respetada y considerada. Para ello mantenemos activos cualquiera de nuestros canales de comunicación para acercarnos y sentirnos próximos a todas las personas que quieran formar parte y contribuir a que nuestra actividad sea cada día mejor, allá donde operemos con la única finalidad de establecer sólidos vínculos basados en la confianza, la igualdad y el compromiso.

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

<p style="text-align: center;">ACTIVA:</p> <p>impulsando un diálogo frecuente y una escucha respetuosa para un mayor entendimiento y comprensión de ambas partes</p>	<p style="text-align: center;">PARTICIPATIVA:</p> <p>fomentando la implicación de todos nuestros agentes para enriquecer nuestra narrativa, continuar aprendiendo y contribuir en nuestro propósito</p>
<p style="text-align: center;">INSPIRADORA:</p> <p>motivando a todos nuestros grupos de interés para que su día a día respire sostenibilidad y se vea reflejado en su desempeño</p>	<p style="text-align: center;">TRANSPARENTE:</p> <p>informando de forma íntegra, precisa, clara y honesta, para evitar sesgos indebidos que conlleven a la toma de decisiones ineficientes</p>

1.6.4.1 Nuestro ecosistema GRI 2-28, 2-292-29

Este es nuestro ecosistema, el universo en el que AECOM orbita y se desenvuelve con todos sus grupos de interés, favoreciendo relaciones duraderas y con una visión integradora.



Externo



Clientes: los clientes son nuestra razón de ser, los que dan sentido a nuestra existencia. Nuestra reputación, resiliencia y la calidad técnica de los servicios que ofrecemos son nuestra carta de presentación. Todos los clientes son tratados con la máxima importancia, sean públicos o privados, externos o internos. Somos conscientes de su alta exigencia y expectativa, y mantenemos un diálogo constante durante el desarrollo de cada uno de sus proyectos.



Accionistas: como empresa que cotiza en la Bolsa de Nueva York, AECOM España entiende y asume las directrices corporativas, que incluyen la atención a las expectativas e inquietudes de los accionistas. La relación de la Dirección y las diferentes unidades y líneas de negocio 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.



Subcontratistas y proveedores: socio de interés para construir una cadena de suministro responsable y robusta que demuestre nuestro compromiso con la sostenibilidad en todos sus eslabones, y al mismo tiempo, permita alcanzar los proyectos y servicios esperados.



La relación con subcontratistas y proveedores se afianza desde el inicio, cumpliendo con criterios ESG, con procedimientos de compras exhaustivos y que aseguran que los estándares de calidad y de desempeño en todas las actuaciones que realizan en su propio nombre y en el de AECOM.

Asociaciones, foros empresariales y colegios profesionales: escuchar a las comunidades locales e implicarnos de manera activa y dinámica, nos permite conectar con la sociedad y conocer sus necesidades, integrándolas en nuestras estrategias. Los canales de comunicación son promovidos desde todas las líneas de negocio, instando a una participación que brinda resultados y oportunidades a ambas partes.

Interno



Comunidades locales y la sociedad, en general: proporcionar soluciones para la Sociedad se sitúa en la base del modelo de negocio de AECOM España, por lo que es necesario mantener una escucha activa y ser resiliente frente a potenciales necesidades. Mantener analizado nuestro contexto interno y externo (riesgos, tendencia, normativa, estrategias, entre otros) y desarrollar canales para dar voz a la sociedad y a las comunidades afectadas por los proyectos y servicios se convierte en una palanca emergente en nuestro negocio.



Profesionales en plantilla: nuestros profesionales son uno de los principales activos de la compañía. Cuidar de nuestro capital humano es prioritario y forma parte de la cultura de AECOM España. La formación a todos los niveles, el establecimiento de objetivos y oportunidades, la promoción del bienestar, el diálogo y comunicación son necesarios para conocer y gestionar sus expectativas y necesidades.



Administración: la administración regula la actividad de las organizaciones velando por el cumplimiento de requisitos legales necesarios para la tramitación de proyectos. Pero también establece políticas que influirán en el marco regulatorio a corto, medio y largo plazo.

AECOM España tiene una relación directa y bidireccional con las Administraciones desde hace años, participando en procedimientos de consulta pública de planes, programas y líneas de actuación de políticas.

1.6.5 Comunicación como palanca de transformación y difusión

En AECOM España utilizamos la comunicación como una herramienta esencial en el camino hacia un modelo de negocio más sostenible, especialmente en sectores tan tradicionales como son los nuestros. En un mundo en constante evolución, donde los retos ambientales y sociales son cada vez más complejos, la capacidad de transmitir de manera clara y estratégica lo que hacemos y cómo lo hacemos es la clave para demostrar nuestro compromiso con un futuro más responsable. No se trata solo de destacar proyectos, sino de compartir que nuestra visión, misión, propósito y valores son los que nos guían y están marcando la diferencia en cada decisión que tomamos.

La comunicación nos impulsa a garantizar que nuestros compromisos ESG no solo son entendidos, sino también compartidos por todos nuestros grupos de interés. Además, en el contexto de AECOM, una empresa de consultoría de infraestructura, edificación y transportes con alcance global, la comunicación no es solo una práctica de ética y transparencia, sino también estratégica, ya que influye directamente en nuestra capacidad para liderar un mercado cada vez más consciente de la sostenibilidad.

Reforzar nuestra posición como referentes y aliados de confianza para nuestros clientes y colaboradores, inspirando a otros a sumarse a nuestro camino para conseguir cambios más ágiles, eficientes y racionales en la industria, es el último fin que desde el Área de Comunicación de AECOM se persigue.



Comunicación efectiva ESG

1	Educación e influencia positiva	Permite explicar y evidenciar conceptos complejos de sostenibilidad de manera accesible, generando una 'llamada al movimiento' en todos los grupos de interés. Por ejemplo, divulgar cómo un enfoque basado en datos puede optimizar proyectos y reducir emisiones posiciona a AECOM como un referente en innovación sostenible
2	Generador de confianza	La transparencia en nuestras acciones ESG refuerza la confianza de nuestras partes interesadas, demostrando que nuestros proyectos no solo cumplen objetivos económicos, sino también éticos, sociales y ambientales
3	Compliance y liderazgo	A medida que los marcos regulatorios internacionales exigen un mayor enfoque en sostenibilidad, comunicar nuestras prácticas ESG posiciona a AECOM como líder indiscutible, alineando su desempeño con estándares globales, como los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), o regulaciones y normativas locales, como la Ley de Cambio Climático y Transición Energética, los Planes Nacionales Integrados de Energía y Clima o la Ley de Reporting en Sostenibilidad
4	Atracción de talento y fidelización de aliados	Cada vez más percibimos una demanda de nuevos talentos que buscan empresas cuyos valores se alineen con los suyos, haciendo de AECOM su mejor elección por compartir propósitos, principios y valores. Asimismo, los clientes priorizan alianzas con socios que comparten su misma visión y credenciales ESG. Comunicar nuestras iniciativas con autenticidad y claridad ayuda a captar y retener a ambos públicos
5	Creación de impacto global positivo	Al contar casos de éxito sobre cómo nuestras soluciones abordan desafíos como el cambio climático, la descarbonización o la resiliencia, fortalecemos el rol de AECOM como agente de cambio global, mostrando que nuestras contribuciones trascienden los proyectos individuales

Si lo vemos desde una perspectiva más concreta, para los servicios de cada línea de negocio, la comunicación ha permitido destacar cómo en AECOM España integramos criterios ESG en todas nuestras acciones y proyectos, no sólo como un valor añadido, sino como parte fundamental de él:



TRANSPORTES (Transportation)

La comunicación ha sido clave para visibilizar nuestro know-how sobre infraestructuras civiles y transportes, y a las herramientas y las soluciones tecnológicas que estamos desarrollando en torno a la sostenibilidad. Por ejemplo, a través de artículos de opinión, entrevistas y reportajes alrededor de la movilidad sostenible (descarbonización) y las infraestructuras resilientes.

En el FY24, lanzamos la campaña “ESG en Práctica” en redes sociales, que nos permitió destacar nuestras capacidades y experiencias en temas como la Smart Mobility, la conducción automática, la digitalización y su relación con la sostenibilidad o soluciones para la descarbonización del transporte. También, a través de nuestros esfuerzos en difusión, subrayamos proyectos estrella como la NBK208 en Suecia, el tramo sur de la línea North Bothnia Line, y cómo con nuestro diseño y elección de técnicas y materiales estamos reduciendo la huella de carbono. Todas estas acciones han sido imprescindibles para abrir nuevas conversaciones y posicionarnos como un actor clave en el avance hacia un transporte más limpio y eficiente



EDIFICIOS Y CIUDADES (Buildings & Places)

En el caso de B+P, la comunicación nos ha permitido reforzar la reputación en torno a nuestro expertise, ya consolidado desde hacía tiempo. La difusión y participación en foros y grupos de trabajo ha reforzado nuestra posición como referentes en el diseño de espacios sostenibles, saludables y resilientes, alineados con las demandas de cada uno de los sectores en los que trabajamos y las prioridades de los grupos de interés.

Hemos dado visibilidad a los proyectos que hemos liderado con certificaciones sostenibles como LEED, WELL y BREEAM —apartamentos Built-to-Rent de Vía Célere en Barajas—, o a proyectos del sector Hospitality donde evaluamos el impacto ambiental desde la fase de diseño para reducir las emisiones asociadas a materiales y procesos —Vivood en Madrid. También hemos podido promocionar nuestra participación en programas urbanísticos sostenibles, que tienen como foco el desarrollo de ciudades que integren espacios verdes y que favorezcan la accesibilidad al transporte —Intercambiador de Méndez Álvaro



MEDIO AMBIENTE Y SOSTENIBILIDAD (Environment & Sustainability)

Más de tres décadas y un extenso historial de servicios avalan nuestra trayectoria en este sector. La comunicación ha sido clave para destacar nuevas soluciones ESG que estamos implementando junto a nuestros clientes. Esto nos ha permitido demostrar nuestras capacidades para liderar la transición hacia un futuro más sostenible y abordar retos como la descontaminación de sistemas ambientales, la adaptación a las normativas emergentes (Taxonomía, Reporting), las evaluaciones de aspectos sociales o el impacto de los servicios ecosistémicos.

En este FY24 se han dado visibilidad a soluciones innovadoras alineadas con la transición energética —entrevista a César Asensio para Dirigentes Digital y hemos sido líderes indispensables en conversaciones con la industria, facilitando debates fructíferos sobre Taxonomía, Cambio Climático y Biodiversidad – jornadas de trabajo en colaboración con AmChamSpain o jornadas organizadas por Tecniberia

La comunicación ha sido nuestro principal catalizador en el FY24, ya que ha permitido aumentar nuestra sensibilidad hacia las prácticas ESG, mostrando los beneficios de las soluciones sostenibles a las partes interesadas, impulsando la colaboración multisectorial y fortaleciendo la marca corporativa. Dar voz al propósito que persiguen nuestros proyectos y servicios no solo responde a las necesidades de hoy, sino que también contribuyen a construir un futuro mejor.

1.6.6 Canales de comunicación con nuestros grupos de interés GRI 2-29

Tabla 1. Principales canales de comunicación con los grupos de interés y sus características

 Grupo de interés	 Canales	 Temas tratados	 Medición impacto	 N.º impactos (2024)	 N.º impactos (2023)
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	288 45	221 59
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	436	317
Empleados	Redes sociales, intranet, apps, grupos de trabajo, Town Halls trimestrales, "grupos de apoyo a los empleados" (Género, LGTBI, Diversidad étnica, Discapacidad y Neurodiversidad), 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	818	760
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	21.581 ³	32.730
			Audiencia de impactos en medios (usuarios totales) ²	130.738.018	112.228.879
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	709 96	729 320
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	36	23

2. Se incluyen impactos proactivos y reactivos.

3. Caída de las visitas a la web de AECOM España en FY24 debido a periodo de mantenimiento durante los meses de junio, julio, agosto y principios de septiembre.

CASO DE ÉXITO – Retos de las ciudades del futuro

<p>Descripción del caso de éxito</p>	<p>Participación en la mesa redonda “Planificación de las Ciudades del Futuro” en el evento “Retos de las ciudades del futuro: conectividad y descarbonización”, organizado por el Colegio de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos de Madrid</p>	
<p>Objetivos a alcanzar</p>	<p>El objetivo de AECOM al participar en este evento fue compartir su experiencia en el diseño y construcción de ciudades sostenibles, eficientes y habitables, destacando las herramientas y enfoques utilizados para enfrentar los desafíos urbanos actuales, y contribuir al debate sobre la planificación de las ciudades del futuro</p>	
<p>Estado/plazo</p>	<p>Finalizado. Llevado a cabo el 27 de febrero de 2024</p>	
<p>Criterios ESG considerados</p>	<p>Descarbonización</p>	
<p>Alianzas/colaboraciones con otras entidades</p>	<p>Participación colaborativa en una conversación entre empresas del sector y administraciones públicas: Comunidad de Madrid, Ayuntamiento de Alcalá de Henares, Crea Madrid Nuevo Norte, TYPSA y ARUP</p>	
<p>Logros</p>	<p>La participación de AECOM en el evento permitió mostrar nuestro liderazgo en el diseño urbano sostenible, ampliando nuestra presencia en el debate sobre el futuro de las ciudades. También ayudó a posicionar a Inés, una de nuestras principales portavoces en materia de Sostenibilidad, ante una audiencia muy targetizada y estratégica. Además, fortaleció las relaciones con actores clave del sector y destacó el enfoque innovador de la empresa para afrontar los desafíos urbanos globales</p>	
<p>Desarrollo de la jornada</p>	<p>Inés Idzikowski, Sustainable Design Lead de Buildings + Places en AECOM España, compartió en esta mesa redonda las lecciones aprendidas a través de la experiencia internacional de AECOM y las herramientas empleadas en la creación de ciudades más sostenibles. Presentó algunas de las herramientas que usamos desde AECOM para la descarbonización, y abordó las tecnologías y metodologías que nos permiten planificar y construir ciudades más verdes y eficientes desde el punto de vista técnico, regulatorio y humano</p>	

1.6.7 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, que se incluyen en el Apéndice A, 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 fueron los siguientes:

Ambientales:

Los aspectos ambientales se encuentran identificados y definidos en nuestra estrategia global [Legados Sostenibles](#).

Cada año nos esforzamos en revisarlos y actualizarlos con el fin de detectar aquellos que aún no hayan sido identificados anteriormente o para priorizar aquellos que sean significativos, de manera que nuestra estrategia y actuaciones se canalicen hacia su minimización.

Además, nos ayuda a comprender que ser parte de las soluciones necesarias para abordar desafíos actuales también conlleva la gestión de potenciales efectos en el entorno y en las personas, y nos convierte en piezas clave en la transición hacia una economía más sostenible según la Estrategia Renovada de Finanzas Sostenibles de la UE⁴ y una de sus piezas claves, el Reglamento sobre Taxonomía de la UE⁵, que, por el momento, ha comenzado a desarrollarse en su lado más ambiental.

Sociales:

Diversidad y participación de la fuerza laboral: Nuestras personas son el principal activo para la generación de valor. Sus capacidades, conocimientos, experiencia y desempeño, genera un impacto muy positivo para todos los grupos de interés, tal y como se ha manifestado en las consultas internas realizadas en 2022 y en los resultados de las encuestas a clientes de 2024. Por ello es importante continuar promoviendo políticas de desarrollo profesional para nuestros equipos y ofreciendo programas de valor social para la atracción y retención del talento.

[4. Estrategia para financiar la transición a una economía sostenible](#)

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

Gobernanza:

Seguridad de la información: 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 se revelan por parte de nuestros profesionales. La correcta gestión de riesgos de la organización y la eficacia de las medidas de mitigación implantadas minimizan los impactos reputacionales, de atracción y confianza asociados.

Integridad profesional: Nuestro modelo de negocio depende de la relación de confianza y lealtad que se establece con nuestros grupos de interés, especialmente con nuestros clientes. 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 interés, sesgos o negligencia son aspectos muy desafiantes. Capacitar adecuadamente a la plantilla, proporcionar asesoramiento y distribuir información libre de sesgos y errores, promueve operatividad de la compañía, así como la atracción y retención de clientes.



1.6.7.1 Análisis de alineamiento respecto al Reglamento Europeo de Taxonomía

Dentro del marco de la Estrategia de Finanzas Sostenibles de la UE⁶ y alineado con los objetivos del Pacto Verde Europeo⁷, se busca que las empresas puedan contribuir con sus actividades a impulsar la transformación justa hacia una economía climáticamente neutra, resiliente al cambio climático, sostenible desde el punto de vista ambiental y eficiente en el uso de los recursos. Por ello, se desarrolló el Reglamento sobre Taxonomía⁸ que permite evaluar qué actividades económicas son susceptibles de contribuir sustancialmente a la consecución de objetivos ambientales y, por lo tanto, se consideran elegibles.

A fecha de elaboración de la presente Memoria, AECOM España no está obligada a reportar los KPIs recogidos en el Reglamento de Taxonomía y su actividad principal (servicios de consultoría) se identifica con las actividades de bajo impacto ambiental (LEnvI) contempladas en la propuesta de la Plataforma de la UE sobre Finanzas Sostenibles, lanzada en marzo de 2022 sobre la Taxonomía Extendida⁹.

Sin embargo, se ha optado por actualizar el análisis de aproximación ya realizado en el ejercicio anterior en relación a las actividades elegibles contempladas en el Acto Delegado Climático¹⁰ y en el Acto Delegado Ambiental¹¹.

[6. Estrategia de Finanzas Sostenibles de la UE](#)

[7. Pacto Verde Europeo](#)

[8. Reglamento Europeo de Taxonomía](#)

[9. Propuesta de la Plataforma de la UE sobre Finanzas Sostenibles](#)

[10. Acto Delegado Climático \(texto consolidado\)](#)

[11. Acto Delegado Ambiental](#)



Contexto normativo: **Acto Delegado Climático**

	Actividad	Objetivo al que contribuye potencialmente	Línea de Negocio relacionada	Contribución de AECOM España
6.14.	Infraestructura para el transporte ferroviario	Mitigación y adaptación al cambio climático	Transportes	Servicios de arquitectura, ingeniería, delineación, inspección de edificios, relacionados con el sector ferroviario y sistemas de seguridad y gestión del tráfico
6.15.	Infraestructura que permite el transporte por carretera y el transporte público hipocarbónicos	Adaptación al cambio climático	Transportes	Servicios de arquitectura, ingeniería, delineación, inspección de edificios y relacionados con autopistas, calles, carreteras y otras vías de circulación de vehículos y peatones, obras de superficie en calles, carreteras, autopistas, puentes y túneles
			Edificios & Ciudades	
9.1.	Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico sobre la adaptación al cambio climático	Adaptación al cambio climático	Transportes	Servicios de asesoramiento sobre la adaptación al cambio climático que incluyen técnicas de modelización avanzadas que reflejan los riesgos integrando escenarios prospectivos y/o el desarrollo de modelos y proyecciones, servicios y evaluación de impactos, análisis de vulnerabilidades y riesgos. En proyectos de arquitectura, se consideran directrices de resistencia al cambio climático y se modelizan los peligros relacionados, proporcionando la adaptación de la construcción y la infraestructura
			Edificios & Ciudades	
			Medio Ambiente & Sostenibilidad	
9.3.	Servicios profesionales relacionados con la eficiencia energética de los edificios	Mitigación al cambio climático	Edificios & Ciudades	Consultas técnicas (consultas energéticas, simulaciones energéticas, gestión de proyectos, elaboración de contratos de rendimiento energético, formaciones específicas) relacionadas con la mejora de la eficiencia energética de los edificios y auditorías energéticas y evaluaciones de la eficiencia de los edificios acreditadas
9.3.	Consultoría para la gestión de los riesgos climáticos físicos y la adaptación a los mismos	Adaptación al cambio climático	Medio Ambiente & Sostenibilidad	Servicios de consultoría para la gestión de riesgos climáticos físicos, mediante la realización de: evaluaciones de impacto, estudios de vulnerabilidad frente a riesgos climáticos, desarrollo, aplicación, seguimiento o la evaluación de estrategias, planes o medidas para la gestión de los riesgos climáticos físicos
14.2.	Infraestructuras de prevención y protección contra los riesgos de inundación	Adaptación al cambio climático	Transportes	Diseño de medidas estructurales o no estructurales destinadas a la prevención y protección de las personas, los ecosistemas, el patrimonio cultural y la infraestructura contra inundaciones

Tabla 2. Análisis de actividades elegibles de AECOM España en relación con la Taxonomía de la UE.

Contexto normativo: **Acto Delegado Ambiental**

	Actividad	Objetivo al que contribuye potencialmente	Línea de Negocio relacionada	Contribución de AECOM España
2.3.	Rehabilitación de vertederos no conformes con la legislación y de basureros ilegales o abandonados	Prevención y control de la contaminación	Medio Ambiente & Sostenibilidad	Subactividades necesarias para la preparación, planificación, supervisión y seguimiento de medidas de rehabilitación de basureros ilegales o abandonados como el seguimiento y control de las medidas de rehabilitación. En particular: muestreos de suelo, agua, sedimentos y gases; análisis de laboratorio de muestras para identificar la naturaleza y la concentración de contaminantes
2.4.	Saneamiento de terrenos y zonas contaminadas	Prevención y control de la contaminación	Medio Ambiente & Sostenibilidad	Descontaminación o saneamiento de suelos y aguas subterráneas en zonas contaminadas, mediante métodos físicos, químicos o biológicos; descontaminación o saneamiento de plantas o emplazamientos industriales contaminados; operaciones de contención, barreras hidráulicas y barreras activas y pasivas destinadas a limitar o prevenir la migración de contaminantes. Se incluyen las actividades para preparar, planificar, supervisar y hacer un seguimiento de la propia actividad de descontaminación o saneamiento, como: investigaciones preparatorias, recopilación de datos y de inspección y estudios de viabilidad técnica y de impacto medioambiental (seguimiento y control de las medidas de rehabilitación - muestreos, análisis de laboratorio, instalación y mantenimiento de equipos de control), movimiento o dragado de tierra (excavación, depósito en vertederos, nivelación, construcción, refuerzo de paredes o vallas perimetrales), aplicación de otras medidas incluidas en la autorización ambiental
3.1.	Soluciones basadas en la naturaleza para la prevención de los riesgos de inundación y sequía y la protección frente a ellos	Uso sostenible y protección de recursos hídricos y marinos	Edificios & Ciudades	Planificación, diseño, desarrollo y ampliación de medidas a gran escala basadas en la naturaleza para la gestión y prevención de inundaciones o sequías su protección frente a ellas, así como a mejorar la capacidad natural de retención de las aguas, la biodiversidad y la calidad del agua. Estas medidas de gestión de inundaciones o sequías a gran escala basadas en la naturaleza se aplican en las zonas periurbanas, rurales y costeras, y se coordinan a escala de cuenca hidrográfica, regional o local
			Medio Ambiente & Sostenibilidad	
3.2.	Renovación de edificios existentes	Transición a una economía circular	Edificios & Ciudades	Arquitectura e ingeniería civil para la renovación de edificios existentes que incluyen medidas de promoción de la economía circular
5.5.	Producto como servicio y otros modelos circulares de servicios orientados al uso y los resultados	Transición a una economía circular	Medio Ambiente & Sostenibilidad	Proporcionar a los clientes productos a través de modelos de servicio orientados al uso, en los que el producto siga siendo central, pero su propiedad siga recayendo en el proveedor y se arrende, comparta, alquile o agrupe; o bien orientado a los resultados, cuando el pago está predefinido y se entrega el resultado acordado. Servicios de desmantelamientos de instalaciones promoviendo el reciclaje, recuperación y reutilización de materiales y productos, entre otros

1.6.7.2 Actualización de la aproximación al análisis de Doble Materialidad GRI 201-2

El análisis de doble materialidad es un requisito de la nueva Directiva Europea sobre presentación de información de sostenibilidad por parte de las empresas¹² (CSRD, por sus siglas en inglés). Con respecto a la Directiva anterior, la CSRD ha establecido requisitos de divulgación más estrictos sobre cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza, con un enfoque más exhaustivo en aquellas que hayan resultado significativas tras el análisis de doble materialidad.

Se considera que una cuestión de sostenibilidad es material desde:

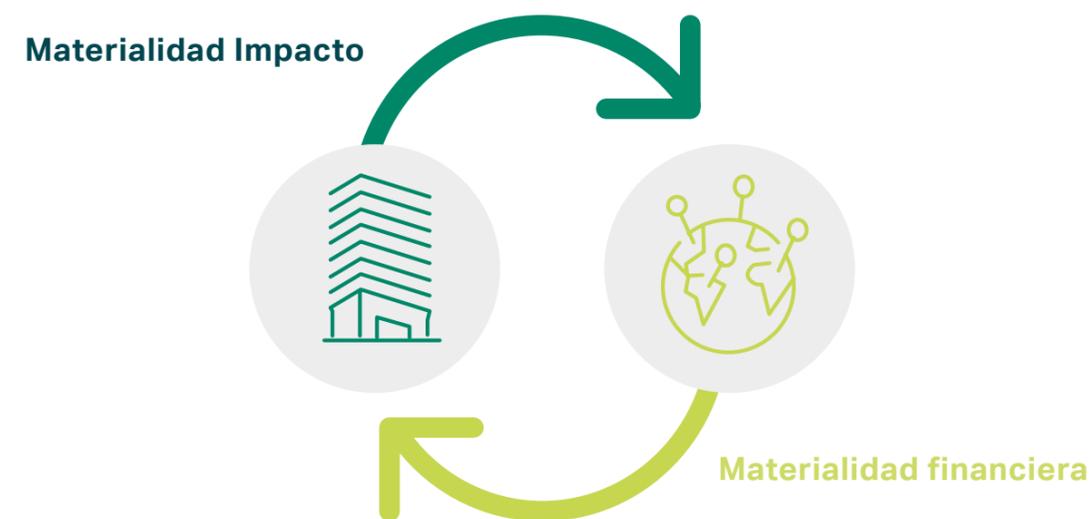
- La perspectiva del impacto (**materialidad de impacto o "inside-out"**) cuando se refiere a los impactos materiales, reales o potenciales, positivos o negativos de la empresa sobre las personas o el medio ambiente a corto, medio o largo plazo.
- Una perspectiva financiera (**materialidad financiera u "outside-out"**) si desencadena o se espera que desencadene efectos financieros materiales en la empresa. Más concretamente hace referencia a cualquier cuestión de sostenibilidad que genera riesgos u oportunidades que ejerzan o puedan ejercer influencia material en el desarrollo financiero de la empresa (posicionamiento, resultados, flujos de efectivo u otros).

Su transposición al ordenamiento jurídico español se encuentra ya en proceso de aprobación¹³. Mientras tanto, el Grupo Consultivo Europeo en materia de Información Financiera (European Financial Reporting Advisory Group – EFRAG) ha elaborado unas Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad¹⁴ (European Sustainability Reporting Standards – ESRS, o NEIS por sus siglas en español) para orientar a las organizaciones en la divulgación de información no financiera relacionada.

El control y la gestión de los potenciales impactos, riesgos u oportunidades (IROs) que pudieran ser de relevancia para AECOM España, así como la definición de un programa de objetivos para la mejora de nuestro desempeño ha sido un asunto prioritario durante los dos últimos ejercicios fiscales. Por ello y anticipándonos a las futuras obligaciones definidas por la CSRD, en 2022 se realizó una primera aproximación al concepto de doble materialidad, que se ha completado con los IROS resultantes tras un análisis del contexto

interno y externo de la organización, con motivo de la elaboración durante el ejercicio 2024 del Plan Director de Sostenibilidad de AECOM España para los años FY 2025 a 2027. La actualización definitiva de los IROS más relevantes para AECOM España tendrá lugar en el próximo ejercicio fiscal, tras la realización del análisis de doble materialidad según la CSRD.

Por las características de nuestra actividad de ingeniería y 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.



[12. Directiva \(EU\) 2022/2464 sobre la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas \(CSRD\)](#)

[13. Proyecto de Ley de información empresarial sobre sostenibilidad](#)

[14. Reglamento Delegado \(UE\) 2023/2772 de la Comisión, por el que se completa la Directiva 2013/34/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas de presentación de información sobre sostenibilidad](#)



Materialidad de impacto o 'inside-out'



Materialidad financiera o 'outside-in'

Impactos	Materialidad de impacto o 'inside-out'		Materialidad financiera o 'outside-in'	
	Proyectos/ servicios	Organización	Proyectos/ servicios	Riesgos Dependencias
Positivos	<ul style="list-style-type: none"> • Cambio climático: control y reducción de emisiones de clientes incluyendo herramientas, proyectos de compensación/absorción de carbono, energía, clima • Contaminación: tratamiento integrado de factores (suelo, agua) • Biodiversidad y ecosistemas: promoción de ecosistemas (remediación, restauración y diseño e implantación de Soluciones Basadas en la Naturaleza) • Economía circular: enfoque de ciclo de vida y economía circular en el diseño de proyectos de edificios e infraestructuras, mejora de materiales y plazos • Comunidades locales afectadas: inclusión de criterios de cohesión e integración social en diseño de proyectos, promoción de participación social incluyendo herramientas • Conducta empresarial: inclusión de criterios ambientales en estrategia de clientes, diseño de proyectos incluyendo criterios ESG 	<ul style="list-style-type: none"> • Propia fuerza laboral: promoción de la seguridad y salud laboral, estrategia ED&I, programa beneficios para empleados/as, programas de formación y capacitación • Conducta empresarial: mejora de la transparencia, código de conducta e integridad profesional, gestión de riesgos, gestión de cadena de valor 	<ul style="list-style-type: none"> • Cambio climático: control y reducción de emisiones de clientes incluyendo herramientas, proyectos de compensación/absorción de carbono, energía, clima • Contaminación: tratamiento integrado de factores (suelo, agua) • Biodiversidad y ecosistemas: promoción de ecosistemas (remediación, restauración y diseño e implantación de Soluciones Basadas en la Naturaleza) • Economía circular: enfoque de ciclo de vida y economía circular en el diseño de proyectos de edificios e infraestructuras, mejora de materiales y plazos • Comunidades locales afectadas: inclusión de criterios de cohesión e integración social en diseño de proyectos, promoción de participación social incluyendo herramientas • Conducta empresarial: inclusión de criterios ambientales en estrategia de clientes, diseño de proyectos incluyendo criterios ESG 	<ul style="list-style-type: none"> • Propia fuerza laboral: promoción de la seguridad y salud laboral, estrategia ED&I, programa beneficios para empleados/as, programas de formación y capacitación • Conducta empresarial: mejora de la transparencia, código de conducta e integridad profesional, gestión de riesgos, gestión de cadena de valor
Negativos	<ul style="list-style-type: none"> • Cambio climático: generación de emisiones • Contaminación: movimientos de tierra y ocupación de suelos, generación de ruidos y vertidos • Economía circular: consumo de recursos naturales, generación de residuos • Trabajadores en la cadena de valor: riesgo de seguridad e integridad estructural por vulnerabilidad de infraestructuras e interrupción de operaciones • Consumidores y usuarios finales: riesgos de seguridad para usuarios y sociedad • Comunidades locales afectadas: alteración del valor perceptual (zonas verdes, patrimonio, paisaje), segregación social por el efecto barrera de infraestructuras 	<ul style="list-style-type: none"> • Cambio climático: generación de emisiones GEI no controladas • Propia fuerza laboral: alteración del bienestar, planificación de proyectos y política de remuneración, accidentes laborales • Conducta empresarial Ética e integridad: incumplimientos del código ético, seguridad de la información y confidencialidad de datos 	<ul style="list-style-type: none"> • Cambio climático: generación de emisiones • Contaminación: movimientos de tierra y ocupación de suelos, generación de ruidos y vertidos • Economía circular: consumo de recursos naturales, generación de residuos • Trabajadores en la cadena de valor: riesgo de seguridad e integridad estructural por vulnerabilidad de infraestructuras e interrupción de operaciones • Consumidores y usuarios finales: riesgos de seguridad para usuarios y sociedad • Comunidades locales afectadas: alteración del valor perceptual (zonas verdes, patrimonio, paisaje), segregación social por el efecto barrera de infraestructuras 	<ul style="list-style-type: none"> • Cambio climático: generación de emisiones GEI no controladas • Propia fuerza laboral: alteración del bienestar, planificación de proyectos y política de remuneración, accidentes laborales • Conducta empresarial Ética e integridad: incumplimientos del código ético, seguridad de la información y confidencialidad de datos

1.6.7.3 Resultado de las consultas sobre potenciales impactos de AECOM España GRI 2-29, 3-1

A lo largo del ejercicio 2024, los integrantes de la Comisión de Sostenibilidad han continuado debatiendo sobre los aspectos ESG más relevantes para la organización. Esto ha contribuido positivamente a la elaboración del Plan Director de Sostenibilidad de AECOM España y, gracias a los temas tratados en estos foros, se han matizado aún más las actuaciones previstas y los objetivos propuestos para los años de vigencia del Plan.

Además, han permitido verificar, por un lado, los asuntos de sostenibilidad que ya afloraron en las sesiones organizadas en 2023 con nuestros expertos técnicos y responsables de áreas de la corporación y, por otro lado, contrastar las necesidades y expectativas de los grupos de interés con los que nuestros profesionales interactúan.

Todas las conclusiones alcanzadas en estos últimos dos ejercicios han nutrido el análisis realizado en 2022 sobre los marcos de referencia y sus potenciales impactos, el estudio de tendencias del sector sobre las perspectivas de futuro en cuanto a aspectos ESG y el análisis de materialidad realizado a nivel global.

Como se ha comentado anteriormente, en el próximo ejercicio fiscal se actualizará el mapa de Impactos, Riesgos y Oportunidad (IROs) ESG de AECOM España con motivo de la realización del análisis de doble materialidad según la nueva CSRD y la futura Ley de información empresarial sobre sostenibilidad.

Para el análisis de impactos se ha seguido el procedimiento sugerido por Global Reporting Initiative (GRI):

Análisis de impactos negativos:

Se estudió el tipo de impacto, su severidad (por escala, alcance y carácter irremediable) y la probabilidad de ocurrencia y, combinadas todas ellas, se obtuvo un valor de significancia para cada uno de ellos.

El resultado se confrontó doblemente:

- Por un lado, con la respuesta que los grupos de interés proporcionaron sobre la relevancia del impacto, constituyendo un valor de relevancia interna;
- Por otro lado, con la percepción que los grupos de interés externos tenían sobre la relevancia del impacto.

Para que los resultados reflejasen aún más la realidad, se ponderaron en función del grupo de interés del que proviniesen, teniendo en cuenta criterios como: capacidad de influencia, poder, legitimidad y urgencia, entre otros.

Análisis de impactos positivos:

Se siguió un proceso similar al caso anterior, incluyendo la escala y el alcance que, de manera conjunta, proporcionan la significancia de cada uno de ellos. El resultado se confrontó de la misma forma tanto con la relevancia interna obtenida para cada grupo de representantes, como con la relevancia externa, ponderando también según los resultados obtenidos del análisis de los grupos de interés.

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



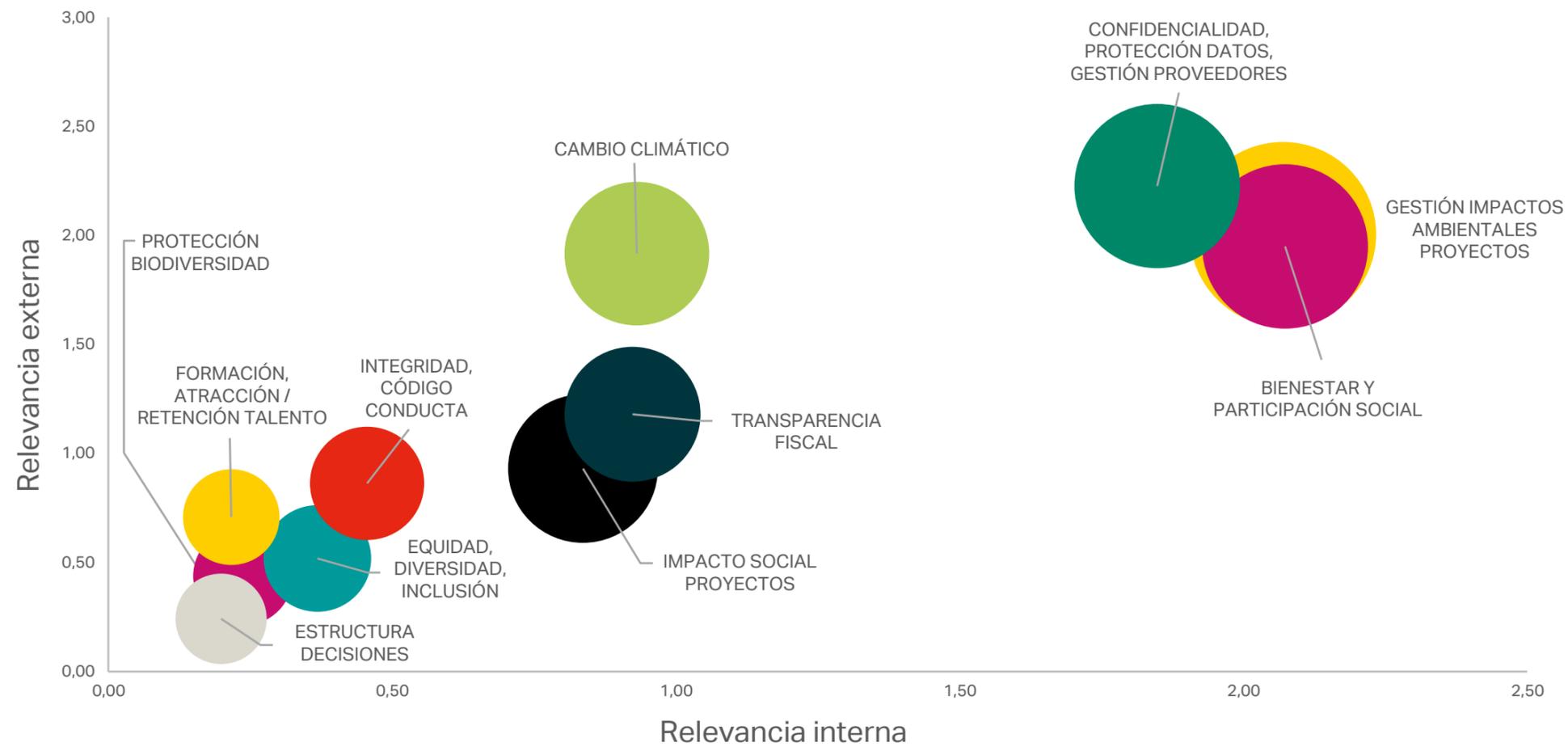
1.6.8 Matriz de materialidad GRI 2-29, 3-2, 3-3

Una vez identificados los principales asuntos y establecida su significancia, se evaluó la capacidad de influencia que tienen en la toma de decisiones en AECOM España. Así, combinando los resultados de los impactos positivos y negativos se estandarizaron 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 multiplicó 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 la siguiente matriz de materialidad según la perspectiva de impacto de AECOM España:

ANÁLISIS DE MATERIALIDAD Temas materiales



1.6.8.1 Detalles de la matriz de materialidad

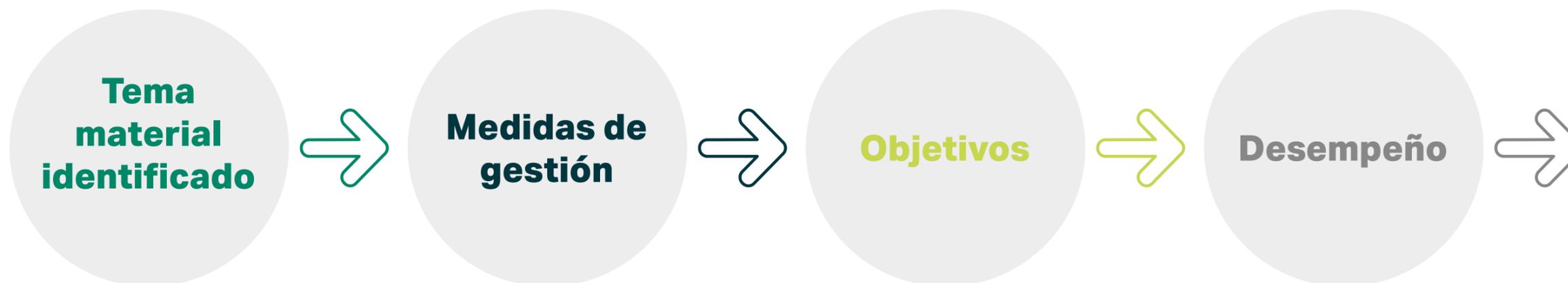
Procedimiento de clasificación de temas materiales

Como resultado del análisis de materialidad y tras su representación gráfica, se obtuvieron distintas agrupaciones 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 ya incluidos en nuestra estrategia global de Legados Sostenibles. Estos fueron una parte esencial para la elaboración de la hoja de ruta de AECOM España en materia de Sostenibilidad para los ejercicios fiscales 2025 a 2027.

En los siguientes apartados de la presente memoria se especifica cómo AECOM España gestiona cada uno de 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 esta Memoria se refiere al ejercicio fiscal 2024 (FY24), que comprende desde el 1 de octubre de 2023 al 30 de septiembre de 2024. Los objetivos son los marcados por la Dirección corporativa en la estrategia [Legados Sostenibles](#).

1.6.9 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](#)

La gestión de impactos, riesgos y oportunidades (IROs) asociados a los temas que han resultado materiales se explica a lo largo de esta Memoria y de forma específica en la siguiente tabla. Como respuesta anticipada a su posible materialización, se han diseñado y actualizado procedimientos, medidas, actuaciones e iniciativas detalladas también en los siguientes apartados, y se ha elaborado un Plan Director de Sostenibilidad que despegará en el próximo ejercicio fiscal 2025.

Se trata de reflejar el desempeño ESG y los objetivos de AECOM España en torno a las cuatro líneas estratégicas globales ([Legados Sostenibles](#)) para el FY 24.

Tabla 3. Temas materiales para AECOM España, resultado del estudio de materialidad

Tema material	Eje estratégico (Legados Sostenibles)	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, resiliencia climática y valor social) Integrar objetivos de cero emisiones netas, 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 y proyectos 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 específicos Reducción impactos actividad oficina
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 EAP (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)

Tema material	Eje estratégico (Legados Sostenibles)	Código	ODS	¿Cómo lo gestionamos?	¿Cuáles son nuestros objetivos?	¿Cómo hemos avanzado en FY?
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>
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 ScopeX™ 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 ScopeX™ 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

Tema material	Eje estratégico (Legados Sostenibles)	Código	ODS	¿Cómo lo gestionamos?	¿Cuáles son nuestros objetivos?	¿Cómo hemos avanzado en FY?
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
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 Promoción de actuaciones en comunidades locales en las que estamos presentes

Tema material	Eje estratégico (Legados Sostenibles)	Código	ODS	¿Cómo lo gestionamos?	¿Cuáles son nuestros objetivos?	¿Cómo hemos avanzado en FY?
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 Alianzas con Fundación Integra y Fundación Adecco para promover la inclusión laboral de colectivos sensibles Promoción del programa "Technovation Girls" para inspirar a niñas y jóvenes, para que se conviertan en líderes e innovadoras a través de carreras STEM

Tema material	Eje estratégico (Legados Sostenibles)	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

1.7 Liderando la transformación digital

La digitalización ha sido una parte integral de AECOM durante muchos años, y desde 2021 se le ha dado un impulso significativo a nivel país para armonizar todas las iniciativas y estrategias digitales. Actualmente, contamos con un equipo digital de 70 personas, la mayoría de las cuales tienen un background mixto entre disciplinas tradicionales como arquitectura, ingeniería y medioambiente, y las competencias digitales que han desarrollado de manera espontánea a lo largo de los años participando en los retos de los proyectos que desarrollamos.

Nuestro equipo está perfectamente alineado con esta estrategia y sus dos pilares. El equipo tiene un equilibrio donde el 77% está más orientado a "Digital Delivery" y un 23% más orientado hacia la "Digital Consultancy", aunque se mantiene una permeabilidad que permite avanzar ambas capacidades de manera coordinada aprovechando las sinergias que ocurren entre todas las actividades desarrolladas por la empresa.

Esta comunidad de 70 personas cuenta con un Comité Digital, formado por un responsable general y un representante de cada línea de negocio. Este comité tiene el objetivo de ordenar la transición digital de la compañía, mejorar su coordinación y capacidad de respuesta interna y externa, así como desarrollar todo su potencial innovador.

Durante el año fiscal 2024, AECOM lanzó una actualización de su estrategia global digital. Esta estrategia se fundamenta en dos pilares:

DIGITAL DELIVERY: La digitalización es un vector fundamental para realizar los proyectos con calidad a la primera

DIGITAL CONSULTANCY Ofrecemos nuestro expertise en consultoría digital para acompañar a nuestros clientes durante su transformación digital. Esta consultoría cubre **cuatro áreas:**



1.7.1 Palancas Clave de la Estrategia Digital

Para desplegar la estrategia digital global de AECOM en España, utilizamos cuatro palancas clave: gobernanza, eficacia y eficiencia, crecimiento e innovación. Estas palancas son esenciales a nivel local para poder articular y adaptar las estrategias globales a las necesidades específicas de España.

Avances FY24



Estas palancas son fundamentales para asegurar que las estrategias globales de AECOM se implementen de manera efectiva y eficiente en España, adaptándose a las particularidades del mercado local y maximizando el impacto positivo en nuestros proyectos y clientes.

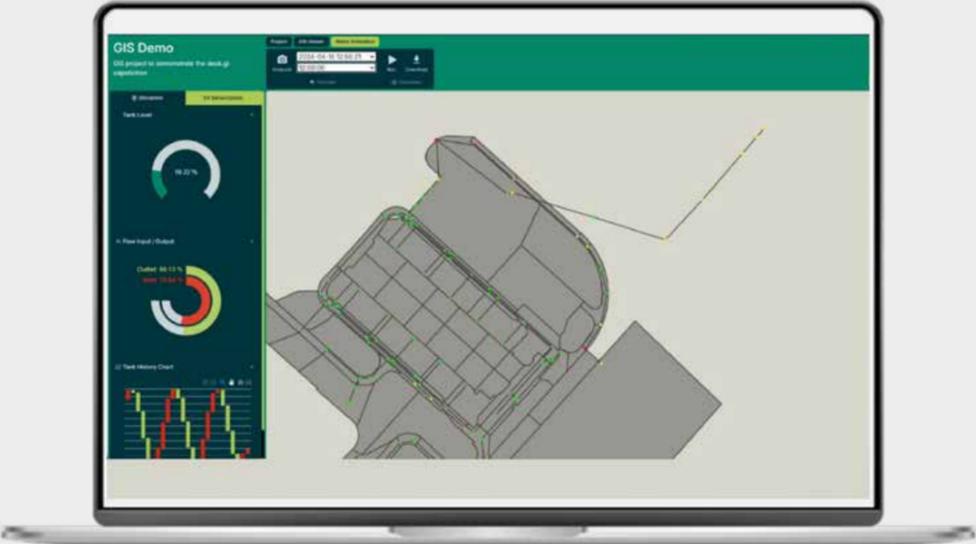
1.7.2 Desarrollos en innovación digital

AECOM ha estado a la vanguardia de la innovación digital, implementando tecnologías avanzadas para mejorar la eficiencia y sostenibilidad de sus proyectos y servicios. Se destacan a continuación tres de los desarrollos que se lanzaron durante el FY24.

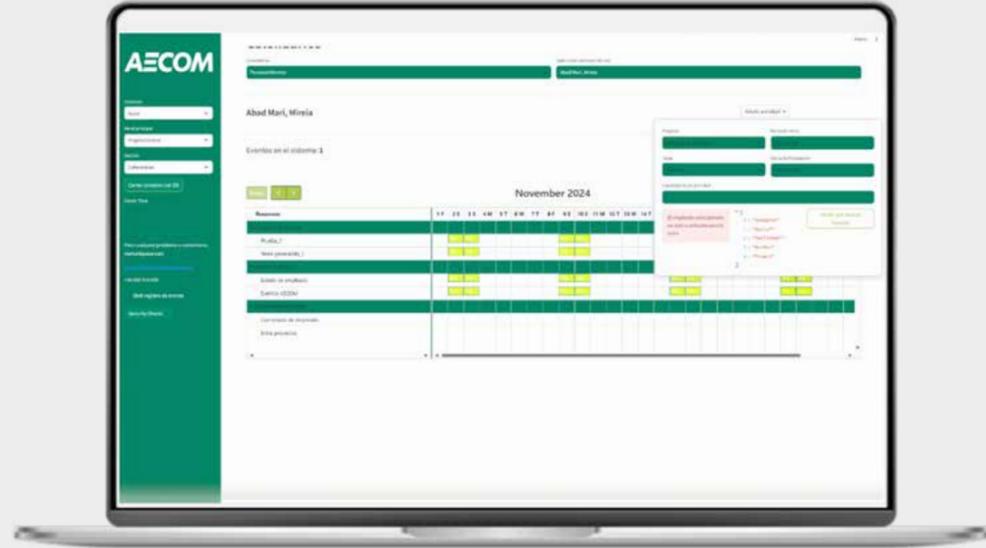
CASO DE ÉXITO – Compliance.Bot	
Descripción del caso de éxito	Desarrollo de un chatbot equipado con IA que cuenta con un conocimiento integral de las normativas locales de construcción e ingeniería orientado a optimizar el cumplimiento normativo en el diseño en proyectos mundiales
Objetivos a alcanzar	El objetivo es reducir el tiempo dedicado a la búsqueda de información en estándares locales, facilitar su cumplimiento y minimizar errores de interpretación
Estado/plazo	Piloto parcialmente completado. Se prevé su finalización en el tercer trimestre de 2025
Criterios ESG considerados	Compliance.bot impulsa la sostenibilidad en los proyectos de AECOM desde el inicio al facilitar el acceso y consulta a las normativas y directrices sobre sostenibilidad, taxonomía y criterios ESG. Esto asegura que las decisiones iniciales ya cumplen con los estándares sostenibles, optimizando el uso de recursos y reduciendo el impacto ambiental
Alianzas/colaboraciones con otras entidades	No se ha desarrollado en alianza con ninguna otra entidad
Logros	El piloto se está aplicando a proyectos reales en Europa en las áreas de arquitectura e ingeniería de la edificación
Desarrollo del hito	<p>El desarrollo de este proyecto aborda los desafíos en la gestión de proyectos de construcción e ingeniería debido a barreras lingüísticas, técnicas y retrasos que generan ineficiencias y errores, aumentando el riesgo de incumplimiento normativo.</p> <p>Para solucionar estos problemas, AECOM ha desarrollado un chatbot de IA con filtros adaptados a las normativas específicas de cada proyecto. Esta herramienta proporciona respuestas claras y precisas, con referencias directas a secciones específicas de los estándares, mejorando la precisión y la eficacia en el diseño. El chatbot reduce el tiempo dedicado a la búsqueda de información y minimiza errores, facilitando el cumplimiento con los estándares locales.</p> <p>Además, Compliance.bot impulsa la sostenibilidad desde el inicio, facilitando el acceso a normativas y directrices sobre sostenibilidad, taxonomía y criterios ESG. Esto optimiza el uso de recursos y reduce el impacto ambiental. Así, AECOM no solo garantiza el cumplimiento normativo, sino que también lidera en prácticas sostenibles, mejorando su reputación en responsabilidad corporativa y atrayendo proyectos alineados con el desarrollo sostenible</p>



CASO DE ÉXITO – Gemelo digital para redes hidráulicas

<p>Descripción del caso de éxito</p>	<p>Implementación de un gemelo digital, que permite operar, simular, analizar y prever el comportamiento de las redes hidráulicas en un entorno digital, mejorando así su resiliencia al reflejar en tiempo real el estado, rendimiento y condiciones de la infraestructura física</p>	
<p>Objetivos a alcanzar</p>	<p>El objetivo principal es integrar diferentes datos en una sola plataforma para tomar decisiones informadas sobre el comportamiento de las redes hidráulicas. Además, se busca monitorizar redes de abastecimiento de agua, simular escenarios meteorológicos y pronósticos pluviales, y prever crecidas mediante inteligencia artificial. Esto permitirá tomar acciones preventivas antes de que ocurra una catástrofe y planificar protocolos de actuación en caso de desastres naturales</p>	
<p>Estado/plazo</p>	<p>Piloto parcialmente completado. Se prevé su finalización en el tercer trimestre de 2025</p>	
<p>Criterios ESG considerados</p>	<p>La solución contribuye a la sostenibilidad al reducir las pérdidas de agua y optimizar su consumo, preservando así los recursos hídricos. Además, garantiza la calidad y continuidad del servicio, potencia la transparencia en la gestión y facilita la toma de decisiones basadas en información precisa y actualizada y mejora la resiliencia de la infraestructura</p>	
<p>Alianzas/colaboraciones con otras entidades</p>	<p>No se ha desarrollado en alianza con ninguna otra entidad</p>	
<p>Logros</p>	<p>El piloto ha demostrado ser capaz de generar alarmas predictivas mediante la simulación en la nube del comportamiento de la red en función de datos en tiempo real obtenidos desde sensores IoT y datos climatológicos</p>	
<p>Desarrollo del hito</p>	<p>El proyecto monitoriza redes de abastecimiento de agua al mismo tiempo que simula escenarios meteorológicos, pronósticos pluviales y la respuesta de la red hidráulica en tiempo real, creando alarmas predictivas mediante límites seguros en las mediciones y pudiendo llegar a prever crecidas mediante la aplicación de soluciones de inteligencia artificial. Se trata de un Gemelo Digital que no sólo ayuda a conocer el estado actual y poder tomar acción antes de la catástrofe, sino que permite simular escenarios que nos ayuden a planificar y establecer protocolos sobre cómo actuar en caso de desastres naturales. La plataforma es flexible y puede adaptarse a otras disciplinas y sectores, como carreteras, ferrocarril, edificación</p>	

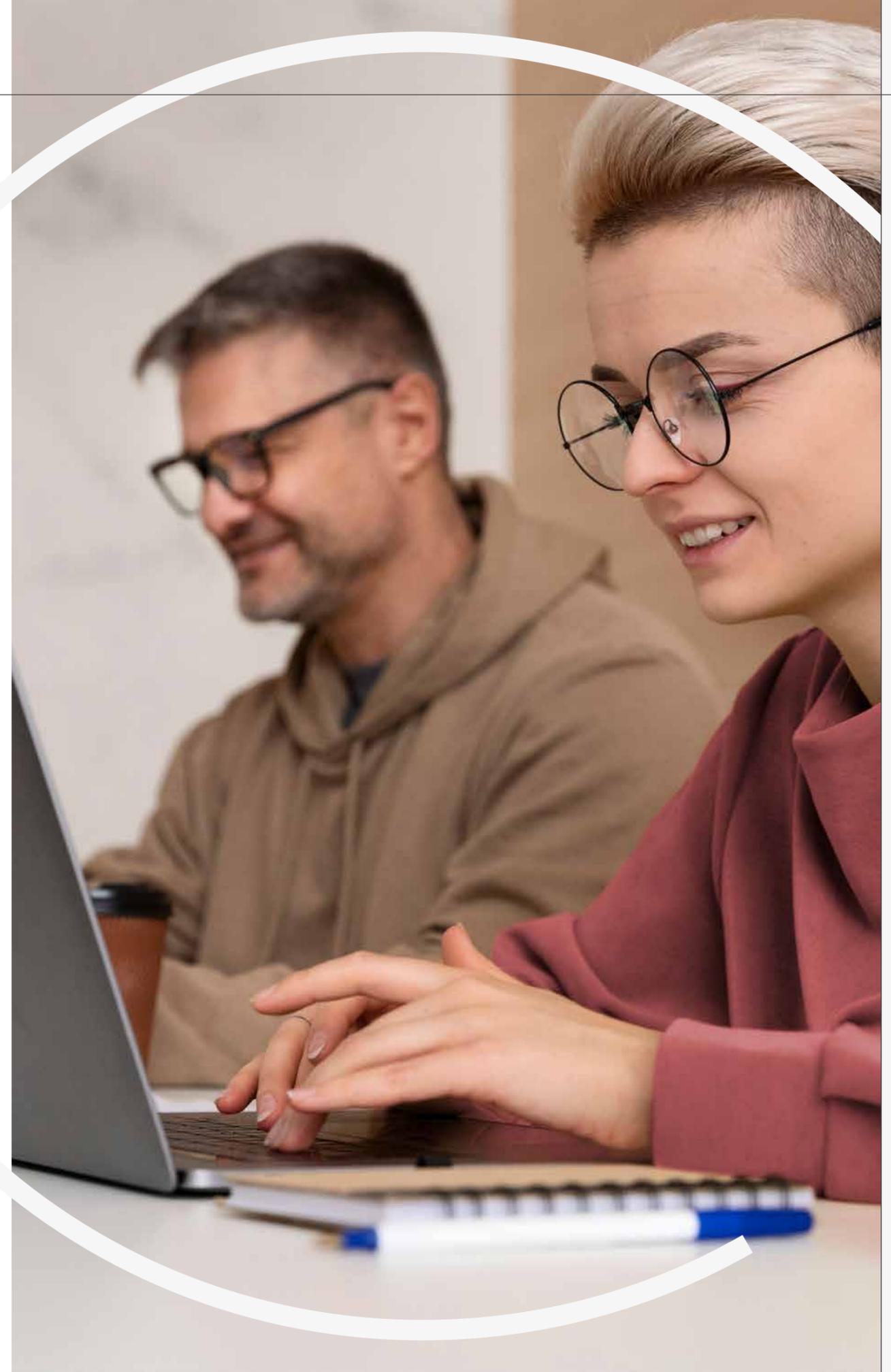
CASO DE ÉXITO – Plataforma ciclo de vida datos ambientales	
Descripción del caso de éxito	Desarrollo de una plataforma digital que permita la gobernanza de los datos a lo largo de todo su ciclo de vida en las actividades desarrolladas en los proyectos medioambientales
Objetivos a alcanzar	El objetivo principal es mejorar la gestión de datos ambientales a través de una plataforma que permita la captura, almacenamiento, seguimiento, visualización y análisis de los datos mediante cuadros de mando. Esto posibilita una toma de decisiones informadas y optimiza la planificación y ejecución de proyectos ambientales
Estado/plazo	En desarrollo. Finalización prevista para tercer trimestre de 2025
Criterios ESG considerados	En el aspecto ambiental, la plataforma ha reducido significativamente el consumo de papel, conservando recursos naturales y disminuyendo la generación de residuos. Además, utiliza tecnologías 'serverless' para minimizar el consumo de recursos informáticos y reducir la huella hídrica y de carbono. En el aspecto social, se ha mejorado la operativa y eficiencia de los trabajos de campo al proporcionar herramientas digitales que facilitan su labor. En el aspecto de gobernanza, se han implementado tecnologías que aseguran la integridad y precisión de los datos recopilados, así como métodos de visualización interactivos que mejoran la toma de decisiones y la transparencia
Alianzas/colaboraciones con otras entidades	No se ha desarrollado en alianza con ninguna otra entidad
Logros	Se ha alcanzado un primer prototipo de cada área de la plataforma
Desarrollo del hito	El desarrollo de la plataforma ha implicado la planificación del equipo y recursos necesarios para la ejecución de los proyectos, el aseguramiento continuo de la calidad y cumplimiento con las normas ISO 17025 y 17020, la captura digital de los datos generados durante los trabajos de campo o en los laboratorios mediante aplicaciones móviles y dispositivos IoT, y el almacenamiento automático y seguro de los datos capturados en la nube. Además, la plataforma permite el seguimiento, visualización y análisis de los datos mediante cuadros de mando, facilitando una toma de decisiones informadas y mejorando la transparencia en la gestión de proyectos ambientales



1.7.3 Compromiso con las Certificaciones

Como refuerzo del compromiso de la dirección en la mejora continua, AECOM comienza a perseguir las certificaciones ISO19650 y UNE166002 y a realizar los trabajos de preparación para alcanzar estas certificaciones durante el FY24. La certificación ISO19650 se centra en la gestión de la información en proyectos de construcción utilizando BIM (Building Information Modeling), lo que mejora la colaboración y la eficiencia en la entrega de proyectos. La certificación UNE166002, por otro lado, se enfoca en la gestión de la I+D+i, asegurando que los procesos de innovación sean sistemáticos y eficaces. Perseguir estas certificaciones no solo refuerza nuestro compromiso con la calidad y la innovación, sino que también nos posiciona como líderes en la adopción de mejores prácticas en la industria.

En resumen, el ejercicio fiscal 2024 ha sido un año de avances significativos en nuestra estrategia de digitalización. Hemos implementado nuevas tecnologías, mejorado nuestros procesos y fortalecido nuestra capacidad de respuesta a las necesidades de nuestros clientes. Mirando hacia el próximo año, continuaremos impulsando la innovación y la mejora continua, con el objetivo de seguir liderando en prácticas sostenibles y ofreciendo soluciones digitales de vanguardia que contribuyan al desarrollo sostenible y al bienestar de las comunidades en las que operamos.



1.8 Resultados financieros y desempeño económico GRI 2-1, 2-2, 201-1, 201-4, 203-1, 203-2, 207-4

Indicador		FY24	FY23	Variación FY23 - 2024
	Ventas netas (€)	86.106.824,20	76.815.669,76	12%
	Valor económico directo generado: ingresos (€) ¹⁵	86.107.937,61	76.816.456,78	12%
	Beneficios (€)	2.695.569,18	3.194.775,39	-16%
	Valor económico distribuido: costes operacionales (€)	82.743.023,80	73.212.344,14	13%
	Valor económico distribuido: salarios y beneficios de los empleados (€) ¹⁶	36.747.969,65	30.878.307,11	19% ¹⁷
	Valor económico distribuido: pagos a proveedores de capital (€)	1.139.258,32	347.306,16	228% ¹⁸
	Valor económico distribuido: impuestos (€) ¹⁹	80.061,52	545.811,33	-85% ²⁰
	Valor económico distribuido: inversiones en la comunidad (€) ²¹	11.700,00	24.284,00	-52% ²²
	Valor económico retenido (€) ²³	2.695.569,18	3.194.775,39	-16%
	Valor monetario de subvenciones para inversiones, subvenciones para investigación y desarrollo y otros tipos de subvenciones relevantes (€)	0,00	0,00	0%

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

16. Sueldos, salarios y asimilados

17. Aumento de personal en plantilla en el FY24

18. Incremento debido a la ejecución de las obras acometidas en la planta 0 del edificio

19. Impuesto sobre beneficios. Todos pagados en España

20. Durante el FY 24, la Sociedad ha cobrado un importe de 515 M€ en concepto de IS 22 y IS 23. Adicionalmente la Sociedad ha satisfecho pagos a cuenta por importe de 595 M€

21. Donaciones. No incluye el valor económico de acciones e iniciativas de 'RSC' y 'Green Team' desarrolladas y explicadas en el documento, que implican recursos aportados por AECOM España en forma de tiempo de los empleados

22. Cese de aportación económica a la Fundación Adecco

23. Valor económico directo generado menos el valor económico distribuido



2

E:Liderazgo Ambiental

Principales indicadores desempeño ambiental FY24

Indicador		FY24	FY23	Variación FY23 - 2024
	Consumo de agua / empleado (m ³ / empleado)	2,17	2,10	3,73% ²⁴
	Consumo de electricidad / empleado (MWh/empleado)	0,44	0,41	9,45%
	Consumo de papel / empleado (kg/empleado)	1,44	1,49	-3,93%
	Consumo de tóner / empleado (uds./empleado)	0,07	0,11	-35,77% ²⁵
	Consumo de diésel / empleado (l/empleado)	37,47	35,21	6,40% ²⁶
	Consumo de gasolina / empleado (l/empleado)	7,01	5,25	33,54% ²⁷
	Residuos peligrosos / empleado (kg/empleado)	1,89	2,14	-11,88%
	Residuos no peligrosos / empleado (kg/empleado)	0	0,16	-100%
	Sanciones ambientales (nº)	0	0	0%
	Emisiones Alcance 1/ empleado (tCO ₂ eq/empleado)	0,11	0,10	9,57%
	Emisiones Alcance 2 / empleado (tCO ₂ eq/empleado)	0,12	0,08	45,30%

24. Aumento de la actividad de oficina. Los empleados y empleadas deben asistir a las oficinas de 2 a 3 días por semana

25. Descenso significativo debido al fomento de medios digitales y sistemas de almacenamiento en la "nube", evitando las impresiones en papel

26. Aumento en un 6% de la flota de vehículos diésel (de 251 en FY 23 a 266 en FY 24)

27. Aumento en un 35% de la flota de vehículos gasolina (de 54 en FY 23 a 73 en FY 24)

2.1 Liderazgo ambiental GRI 2-27

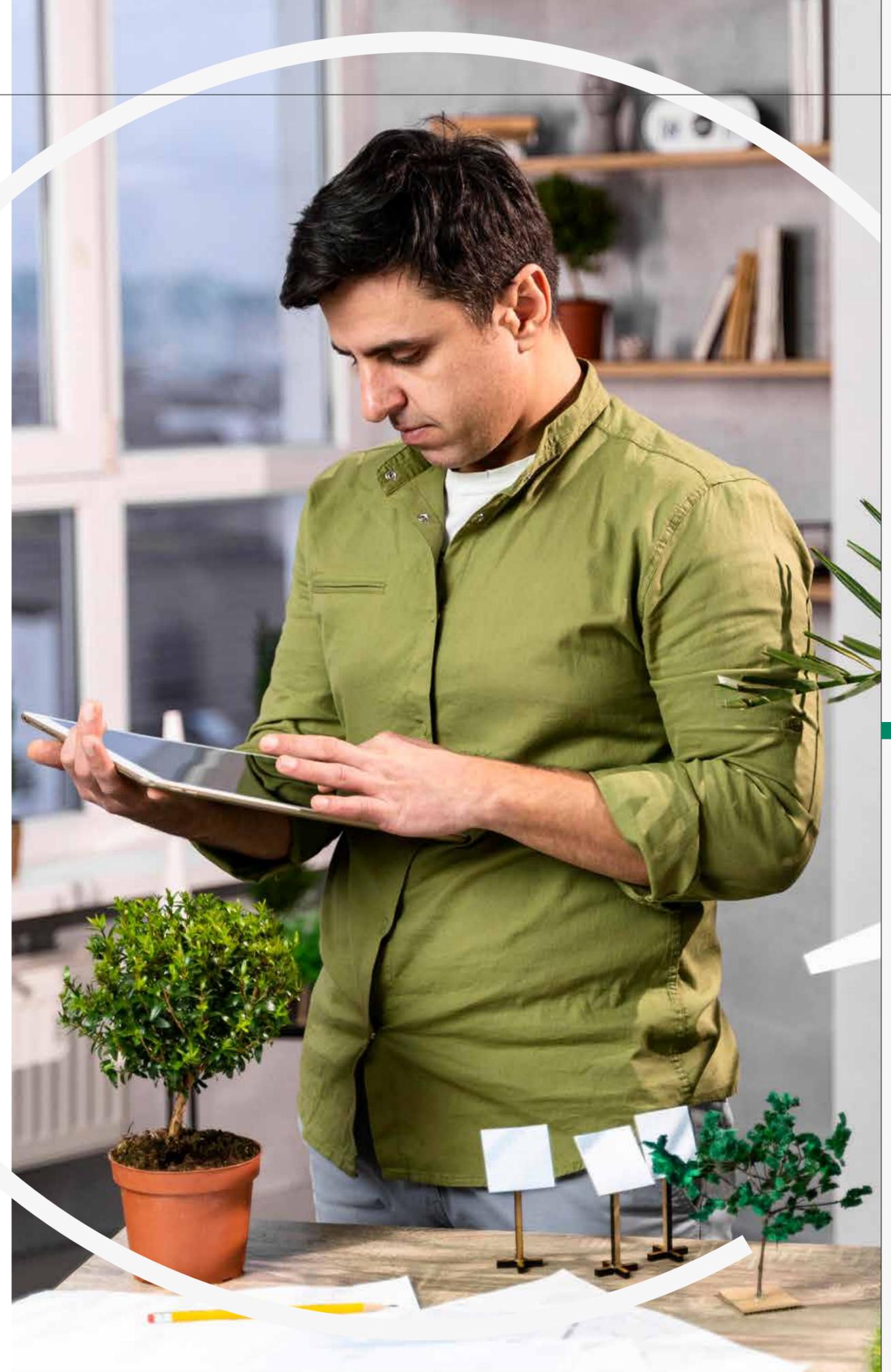
AECOM asume la responsabilidad de ofrecer soluciones innovadoras y duraderas, no solo a sus clientes sino a todos sus grupos de interés, aportando un enfoque único y diferencial a la par que innovador y responsable. Como líderes en la transición hacia un mundo más sostenible, colaboramos activamente con todas nuestras partes interesadas para reducir a la mínima expresión riesgos específicos y potenciales impactos ambientales, intentando transformarlos en oportunidades y soluciones creativas que sean ejemplo e inspiren a la Sociedad y a otras empresas.

Como el corazón de nuestro propio negocio es apoyar a los clientes en proyectos y trabajos de diseño, consultoría e ingeniería, nuestra actividad en su conjunto se considera de bajo impacto, incluido el impacto acústico y lumínico. Aun así, nos comprometemos a gestionar nuestros impactos ambientales, desde los consumos de materias primas hasta la generación de emisiones y residuos, para minimizarlos y cada año planteamos unos estrictos objetivos encaminados hacia la mejora continua. Así mismo, muchas de las actuaciones incluidas en nuestro Plan Director de Sostenibilidad que próximamente se pondrá en marcha, incluyen objetivos de reducción y minimización de nuestra huella ambiental directa para los ejercicios siguientes.

Nuestra sede está ubicada en el centro de Madrid, dentro de un entorno urbano, accesible y cerca de uno de los principales intercambiadores de transportes de la ciudad, lo que favorece la movilidad sostenible de los empleados y grupos de interés. Este hecho reduce nuestra potencial afección a los ecosistemas y biodiversidad circundante. El edificio en el que se desarrolla nuestra actividad cuenta con certificado BREEAM que asegura la reducción de consumo energético y de emisiones utilizando escritos criterios de sostenibilidad.

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 los siguientes aspectos:

- Disponemos de un Departamento específico que vela por el correcto funcionamiento del Sistema de Gestión Ambiental.
- Contamos con un servicio de soporte y SH&E que asegura la reducción y optimización de consumos y recursos.
- Creamos una Comisión de Sostenibilidad que ha elaborado una hoja de ruta enfocada en la inclusión de criterios ESG y que aprueba actuaciones enfocadas a reducir nuestros impactos y riesgos y potenciar nuestras oportunidades.
- Dedicamos recursos y 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, 413-1](#)

Gran parte de nuestra actividad contribuye a la transformación del entorno y la Sociedad mediante el diseño de proyectos que buscan la optimización de los recursos, la reducción de los residuos y emisiones generadas, la conservación de los ecosistemas y su biodiversidad y la involucración de las comunidades locales. Este liderazgo 360° revierte en cada uno de nosotros y en la Sociedad en general, reduciendo los efectos que se pudieran ocasionar 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 gestión riesgos y constituyen el Sistema Integrado de Gestión de AECOM España. 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 aspectos, 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 de acciones para su minimización.

Durante este año, AECOM España no ha identificado incumplimientos de las leyes o normativas en materia ambiental.

Parte de las actividades que desarrolla AECOM Corporación y AECOM 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 puede conllevar a la generación de un riesgo potencial en el entorno. Comprometidos 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 en la que participamos.

Entre los proyectos que AECOM España desarrolla, en concreto, en el área de Servicios Ambientales y Sostenibilidad, destacan: 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.

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 potenciamos el análisis ciclo de vida y buenas prácticas de economía circular en las edificaciones e infraestructuras que diseñamos, minimizando las afecciones a nuestra cadena de valor, cuidando 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.



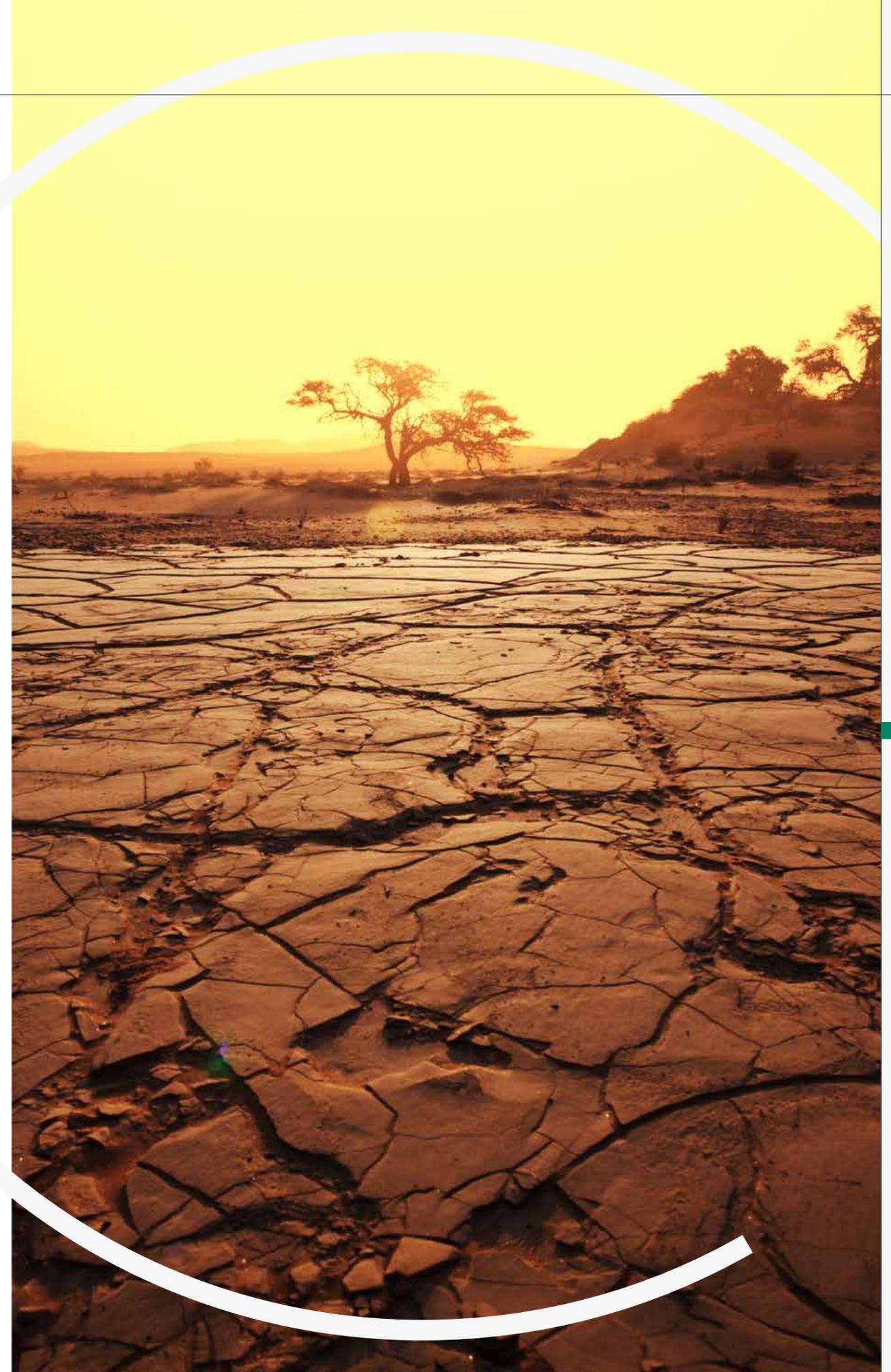
2.1.2 Respuesta al cambio climático y descarbonización [GRI 302-1, 302-4, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5, 305-6, 305-7](#)

Nos comprometemos a luchar contra los efectos del cambio climático, empezando por nuestra área de influencia y continuando con los proyectos específicos que diseñamos para nuestros clientes. La sensibilidad hacia estas preocupaciones ha experimentado un fuerte crecimiento en los últimos años, con motivo de la aparición de fuertes episodios de sequía, inundaciones, olas de calor, etc. Estos desafíos han supuesto una fuente de preocupación e incertidumbre en nuestros grupos de interés y, como expertos en la materia, tenemos parte de responsabilidad en la búsqueda de soluciones que ayuden a predecirlos y mitigarlos.

En línea con nuestros objetivos, la descarbonización de la cadena de valor y la neutralización de nuestras emisiones restantes se convierten en una prioridad absoluta. Reconocemos la necesidad de cumplir con toda la normativa ambiental vigente y la que aún está por venir, 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 los riesgos derivados del cambio climático y analizamos cómo afectan a nuestra propia actividad. AECOM dispone de varios procedimientos operativos para mejorar la resiliencia de nuestras oficinas y cualquier activo propio para reducir el riesgo de interrupciones comerciales para nuestros clientes. Adicionalmente, lo transformamos en oportunidades para nuestros clientes, desarrollando servicios y proyectos específicos que les ayuden a adaptarse y mitigar los potenciales impactos relacionados con el clima.



2.1.3 Actuaciones ambientales - Green Team AECOM España

La agenda de actividades de los voluntarios del Green Team ha permanecido muy activa durante el transcurso de este ejercicio fiscal. Todas las actuaciones ya iniciadas en años anteriores se han mantenido y se ha animado a que los profesionales de AECOM se sumen a ellas, creando un grupo multidisciplinar que pudiese aportar nuevos conocimientos e ideas al equipo. Su compromiso con la protección y preservación del entorno ha continuado latente y ha impulsado la ejecución de actuaciones solidarias y responsables, haciendo realidad el propósito de AECOM.

Entre las acciones llevadas a cabo durante este FY24, destacan las siguientes:

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

Este proyecto, puesto en marcha en 2022, ha conseguido inspirar a muchas de nuestras personas desde sus inicios. La contribución a la conservación de una especie polinizadora tan valiosa como las abejas y la preservación de su hábitat ha motivado a AECOM España y a sus voluntarios a ampliar cada año el número de colmenas de apicultura ecológica apadrinadas:

- empezando por 5 en 2022,
- aumentando a 14 en 2023 y
- finalizando con 16 en ese ejercicio fiscal 2024.

La miel extraída de las colmenas apadrinadas por AECOM y sus voluntarios se pone a la venta en el mercadillo solidario que se celebra anualmente con motivo de la llegada de la Navidad y los fondos recaudados revierten íntegramente en este proyecto, permitiendo apadrinar más colmenas.

Este apadrinamiento también ha permitido acercar la labor que realizan los apicultores a nuestras personas y sus familiares a través de visitas guiadas, sensibilizando sobre la importancia de la utilización de métodos sostenibles y tradicionales para su conservación.

Según el estudio "Pollinator Deficits, Food Consumption, and Consequences for Human Health" de 2023, recomendado por la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), entre el 3%-5% de la producción mundial de frutas, verduras y frutos secos se pierde debido a una polinización insuficiente, lo que está relacionado con el empeoramiento del consumo de alimentos saludables y la proliferación de enfermedades. Por ello es nuestra responsabilidad proteger y conservar esta especie de tanta importancia para toda la sociedad.

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

Otro año más, el Green Team celebró un taller práctico de jardinería en la Terraza de su sede central, en Madrid, para acercar aún más la naturaleza a todos sus voluntarios y profesionales y mostrar su fiel compromiso con la sostenibilidad y la protección del entorno.

Las labores de poda y mantenimiento de las especies existentes en este "espacio verde", creado en el año anterior, se realizaron con la colaboración de la Directora de la Escuela de Jardinería del Real Jardín Botánico, experta en la materia y embajadora de buenas prácticas en materia ambiental.

AECOM España ofreció su conocimiento y experiencia en el diseño de espacios ajardinados impartiendo una masterclass a los más de 20 alumnos de la Escuela de Jardinería del Real Jardín Botánico, para promocionar su capacitación y facilitar su inserción en el mundo laboral.

La implicación de AECOM España con las comunidades locales en las que está presente, contribuye a construir alianzas positivas más allá de su actividad técnica y profesional.



A woman in a black dress stands at the front of a meeting room, gesturing as she presents to a group of people seated around tables. The room features large screens and modern lighting. A large yellow circle is overlaid on the image, framing the scene.

3 S: Compromiso Social

Principales indicadores desempeño social FY23

Indicador	FY24	FY23	Variación FY23 - 24
 Número total de empleados por sexo (uds.)	818: M: 331 / H: 487	760: M: 297 / H:463	8% M: 11,45% / H: 5,18%
 Número total de empleados con contrato laboral indefinido (uds.)	805	735	9,52%
 Número de mujeres en puestos directivos o managers (uds.)	47	35	34,28%
 Número total horas de formación al año (horas)	9.156	7.005	13,59%
 Número total de nuevas contrataciones de empleados durante el periodo objeto del informe, por grupo de edad y sexo (uds.)	165 M: 78 / H: 87	176 M: 71 / H:105	6,25% M:9,86%/H: -17,14%
 Número de empleados por otros indicadores de diversidad (grupos minoritarios o vulnerables) (uds.)	12	4	200%
 Número total de nuevas contrataciones de empleados durante el periodo objeto del informe (mujeres)	78	71	9,86%
 Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (baja laboral) (sin incluir fallecimientos) - Índice de frecuencia/IF	0,00	0,73	-100%
 Tasa de baja laboral (para todos los empleados) - Índice de gravedad/IG	0,0	0,002	-100%
 Observaciones de Seguridad, Salud y Medio Ambiente	2.419	2.635	-8,2%
 Inspecciones/ Auditorías de Seguridad, Salud y Medio Ambiente	47	35	34%

3.1 Impacto social

En AECOM creemos que sólo hay una forma de diseñar proyectos y aportar soluciones: actuando con responsabilidad, aportando un valor diferencial a la sociedad y respetando el medio ambiente para crear un mundo mejor.

Somos un equipo multidisciplinar – que incluye arquitectos, ingenieros y científicos -impulsado por un objetivo común. Los proyectos que se diseñan en AECOM reflejan nuestra esencia y propósito: contribuir a “construir un mundo mejor” y mejorar el bienestar social, liderando el cambio hacia un futuro más sostenible y equitativo.

Generar un impacto social positivo es, sin lugar a duda, un pilar y una prioridad fundamental en nuestra estrategia de ESG, que ha transformado a su vez nuestro negocio, nuestra toma de decisiones. Nos esforzamos por seguir formando a nuestras personas y desarrollando proyectos que beneficien a las personas, a las comunidades y la sociedad, en su conjunto.

Además, nuestro principal activo son nuestros profesionales, por lo que nos esforzamos por construir entornos de trabajo agradables, flexibles, diversos, inclusivos, equitativos e inspiradores, haciéndoles partícipes de iniciativas que reviertan positivamente dentro y fuera de la compañía, y generando a su vez mayores niveles de compromiso, desempeño y confianza, cruciales para el futuro de la compañía.

3.1.1 Impacto, valor social y participación en comunidades

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

Este año hemos reforzado nuestro enfoque hacia las comunidades con las que trabajamos mediante alianzas y programas de voluntariado. Estas actividades han generado una huella positiva que ha impulsado la posibilidad de que nuestros colaboradores contribuyan a su bienestar, especialmente cuando se trata de colectivos menos representados.

Desde AECOM España extendemos nuestro compromiso con ED&I más allá de nuestras puertas, colaborando activamente con los clientes y la comunidad en diferentes iniciativas, a través de:

- **Alianzas comunitarias:** nos hemos asociado con organizaciones locales que apoyan y buscan mejorar las condiciones de vida y las oportunidades para todos, mediante programas educativos e iniciativas de empleabilidad.
- **Programas de voluntariado corporativo inclusivo:** ofrecemos a nuestras personas un programa de iniciativas con impacto directo en la comunidad. Hemos fomentado que nuestros aliados dediquen su tiempo y esfuerzo en actividades que promuevan la

equidad e inclusión, convirtiéndose en los protagonistas del cambio hacia un mundo más equitativo. Colaboración con otras empresas y clientes: hemos llevado a cabo acciones conjuntas con nuestros grupos de interés, entre ellos nuestros clientes, para alcanzar conjuntamente la equidad, diversidad e inclusión en el mundo laboral.



- **Mentoring a nivel regional dentro de AECOM:** todo este ejercicio, junto con el éxito de nuestra estrategia ED&I, nos ha llevado a alcanzar un rol ejemplar para la región de EUR&I en AECOM, donde ya están modelizando estrategias de ED&I en otros países y a quienes estamos apoyando en su desarrollo e implementación. Algunas de los programas más relevantes de este año incluyen:

- **“Technovation Girls”:** se trata de un programa en el que hemos apoyado a más de 20 niñas a través de mentoras voluntarias de AECOM España para potenciar el talento joven femenino focalizado en carreras STEAM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Arte y Matemáticas). El proyecto ha fomentado la creación de aplicaciones que dan respuesta a desafíos globales como la huella de carbono y la salud mental

- **“Escuela de Fortalecimiento”- Fundación Integra:** a través de nuestra colaboración con la Fundación Integra hemos puesto en marcha un programa de voluntariado corporativo, a través de talleres formativos impartidos por nuestros propios empleados y enfocados a mejorar la empleabilidad de personas en situaciones de vulnerabilidad y riesgo de exclusión social.

- **Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia - #Científiques:** una de nuestras personas visitó el Instituto Olorda de Sant Feliu de Llobregat (Barcelona) el 9 de febrero de 2024 para dar una charla sobre su carrera como científica con motivo del Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia. Esta charla se inscribía en el proyecto #100tífiques, que promueve la visibilidad de las investigadoras en Cataluña. El objetivo de estas charlas era inspirar a niñas y niños, contribuir a superar los estereotipos en torno a la ciencia y la tecnología, e impulsar que las mujeres científicas creen redes entre ellas. Esta iniciativa reúne a mujeres científicas de los sectores público y privado para celebrar y debatir la visibilidad de las mujeres en la ciencia, promoviendo a las investigadoras como modelos a seguir entre las niñas y niños.

3.1.1.1 Voluntariado Social - Grupo RSC AECOM España

Nuestro equipo de voluntarios, focalizado en la creación de valor para las personas y la sociedad desde sus inicios, ha liderado este año el diseño y ejecución de un programa de proyectos solidarios muy completo y dinámico. Tras el éxito de muchas de sus actuaciones en ediciones pasadas, AECOM España ha continuado apoyando su propósito e impulsando internamente sus objetivos. Campañas de donaciones, iniciativas de concienciación, mercadillos solidarios, mentoring, concursos para recaudar fondos, entre otros, ponen de manifiesto la implicación de nuestras personas en la creación de un impacto positivo allá donde operamos.

Las iniciativas más destacadas que se han realizado en el este ejercicio fiscal 2024 son:

- **Mercadillo Solidario**

El Grupo de RSC ha organizado el ya conocido mercadillo en el que distintas asociaciones han mostrado sus productos de artesanía, alimentación y manualidades. Los fondos recaudados se han donado a cada una de las entidades participantes para que sigan desarrollando su actividad. En la edición de 2023 han colaborado asociaciones como: Naya Nagar, Fundación Juan XXIII, Animal Fénix, La Huella de Wonder, Kubuka, Prodis, Sueno ONG y nuestro Green Team con la miel obtenida de las colmenas apadrinadas en la Sierra Norte de Madrid.

- **Cesta Solidaria**

Todos los años se ofrece la posibilidad de que nuestros profesionales donen su cesta de Navidad a alguna entidad benéfica. En 2023, 50 personas de nuestros equipos donaron sus cestas con alimentos de primera necesidad al Centro Residencial Jubileo 2000, que promueve la ayuda a mujeres en riesgo de exclusión social a través de su alojamiento, integración laboral y formación.

- **Ningún niño sin Reyes Magos**

La Asociación Ayuda en Red, con la que llevamos colaborando desde hace años, pone en marcha una iniciativa para que aquellos niños que no tengan acceso a regalos en las fiestas de Navidad no pierdan nunca la ilusión. En la edición de este año 71 personas se sumaron a esta iniciativa e 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.



• Concurso de Expresión Artística

Como cada año, AECOM España celebra su certamen de expresión artística para que los profesionales que tengan una vocación diferente puedan mostrar su talento y sus diseños más vanguardistas. La cultura, la diversidad y la inclusión han sido los temas centrales de esta edición, reflejados en las obras expuestas (fotografía, pintura, acuarela, ilustraciones, collages, esculturas, etc.).

En total se registraron 45 obras que posteriormente se subastaron internamente entre los empleados. La cifra recaudada fue de 1.095 € que se destinó a la Asociación Cultural La Kalle, para la promoción del desarrollo y la integración laboral de colectivos sensibles del barrio de Vallecas en Madrid (España).



• Carreras solidarias

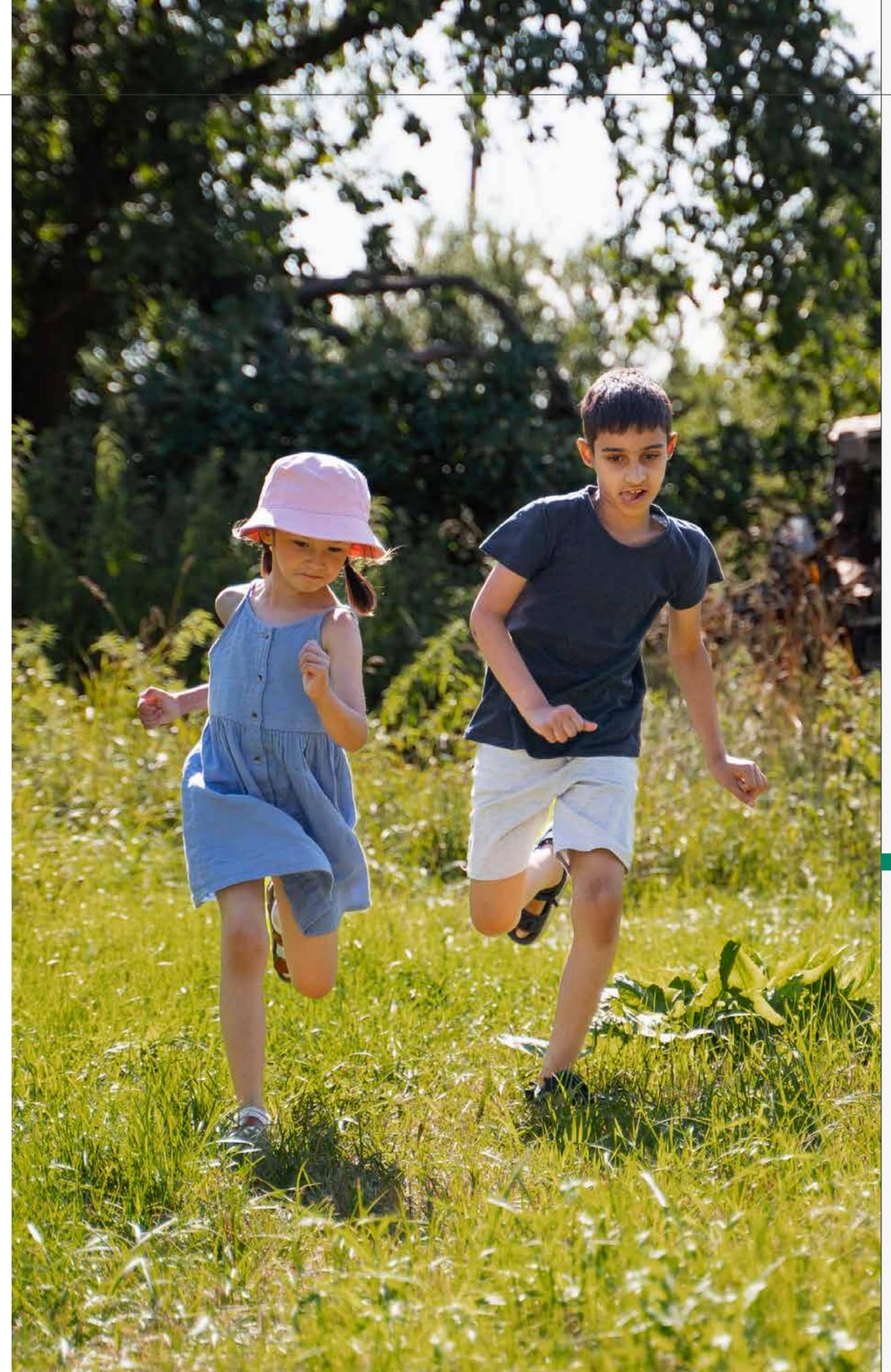
Impulsados por el fomento de hábitos saludables y la promoción del ejercicio físico, AECOM España ha estado presente en carreras populares para apoyar causas solidarias y colaborar en la donación de fondos a diferentes proyectos llevados a cabo por ONGs destacadas. Algunas en las que hemos participado en el último año son: la Carrera de las Empresas, la Carrera contra el Cáncer, la Carrera de la Mujer y la Carrera de las Capacidades.

AECOM España no realiza patrocinios

Dejamos nuestra impronta en el Sociedad gracias a los servicios profesionales que prestamos y a los proyectos que diseñamos y ejecutamos, sin olvidarnos del conocimiento y experiencia técnica que infundimos en las comunidades locales con las que trabajamos (participación en talleres, foros, reuniones). La promoción de los programas formativos y de capacitación dotan a nuestros equipos de cualidades técnicas específicas que sabemos que contribuirán positivamente en la sociedad.

Nuestro crecimiento en estos últimos años, evolutivo y sostenido, ha supuesto:

- **un impacto directo:** sobre el desarrollo socioeconómico de nuestras áreas de influencia, promoviendo la creación de empleo local, con contrataciones de personal y servicios en las inmediaciones de todas nuestras oficinas,
- **un impacto indirecto:** aliándonos con grupos de interés próximos 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

En AECOM España llevamos años impulsando una cultura de Seguridad, Salud y promoción del bienestar que nos guía para actuar de manera responsable, siendo un referente para la sociedad y otras organizaciones. La prevención es nuestra máxima prioridad y exige que nuestro entorno de trabajo sea un lugar seguro para las personas y nuestros equipos. Este enfoque trasciende a toda nuestra cadena de valor, incluyendo contratistas y socios. Consideramos esencial prevenir la materialización de cualquier tipo de lesión o enfermedad, promocionando el bienestar de las personas.

Safety for Life, es el programa de AECOM que orienta a nuestros empleados hacia la consecución de varios compromisos:

- **Lograr cero lesiones y/o enfermedades relacionadas con el trabajo.**
- **Prevenir daños a la propiedad y al medio ambiente.**
- **Mantener un lugar de trabajo ambientalmente respetuoso y sostenible.**

Nuestra Cultura del Cuidado recoge el compromiso de que cada uno de nuestros profesionales, contratistas y socios asuman la responsabilidad individual que les compete para mantener la seguridad de sus equipos y de otras personas influenciadas por nuestro desempeño.

Para garantizar el cumplimiento de nuestras políticas y procedimientos, realizamos una evaluación rigurosa de los riesgos y planificamos cada actividad mediante documentos de prevención específicos, abarcando desde el diseño hasta la ejecución del trabajo. Contamos, además, con un equipo especializado en seguridad y salud laboral que brinda apoyo tanto a nivel corporativo como en cada uno de los proyectos en los que participamos.

Nuestro compromiso con la seguridad va más allá de cumplir con las condiciones físicas, mentales y emocionales requeridas por la naturaleza de nuestros proyectos. Los equipos promueven buenas prácticas, contribuyendo a minimizar riesgos potenciales. Toda nuestra plantilla participa en programas de formación anual en seguridad y salud, reforzando así la cultura preventiva y nuestra excelencia operativa. Durante el presente año, hemos alcanzado varios logros:

- **Reforzar nuestro Servicio de Prevención Propio (SPP).**
- **Completar la primera Memoria Anual.**
- **Actualizar la Planificación de la Actividad Preventiva con las acciones desarrolladas en la Estrategia Local de Seguridad, Salud y Medio Ambiente.**

Esta estrategia se ha desarrollado basándose en los 4 Pilares Estratégicos de AECOM (People, Client, Innovation y ESG), y creando una serie de prioridades sobre las que se ha conformado el Plan de Acción local de AECOM España:

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



También hemos avanzado en el desarrollo de un Plan de Acción derivado de la Evaluación de Riesgos Psicosociales, ya iniciada en el ejercicio anterior. Para su diseño ha sido necesario involucrar a las Líneas de Negocio y áreas de gestión de la organización en el análisis de fortalezas, áreas de mejora y posibles acciones correctoras para fomentar el bienestar de nuestros equipos.

Como muestra de nuestro compromiso con el bienestar y desarrollo de nuestros empleados, ponemos a su disposición un plan de beneficios integral y flexible que permite a cada individuo elegir lo que mejor se adapte a sus necesidades en el momento vital actual.

Entre estas acciones, se incluyen recursos de apoyo para empleados, iniciativas anuales y trimestrales, opciones de voluntariado corporativo social y medioambiental. En el último año, destacamos las actuaciones destinadas al cuidado y protección de la salud mental y el bienestar físico, como las siguientes:

• **Red de 'Aliados de Salud Mental'**

Continuamos nuestra apuesta por una Cultura del Cuidado, donde nuestros empleados se sientan seguros para hablar abiertamente sobre salud mental y conozcan los recursos de apoyo disponibles. Esta red, constituida por nuestros propios profesionales capacitados y certificados, ofrece tranquilidad, escucha activa y apoyo si alguien está atravesando un momento difícil a nivel emocional, asegurando una completa confidencialidad, sin prejuicios.

En España, contamos con una red de cinco aliados, actuando también como embajadores de la estrategia de Bienestar y Salud Mental. Como parte de la estrategia, se han ido organizando distintos eventos, iniciativas y talleres experienciales en la oficina, de sensibilización, de promoción de la salud mental y gestión emocional.

Además, en el último año, se ha creado una Red complementaria de "Aliados del Bienestar" o "Wellbeing Champions" para visibilizar aún más y apoyar en la estrategia de Bienestar de la compañía a nivel local.

• **Aplicación "KOA Health Foundations"**

Esta herramienta se ha puesto a disposición de nuestros profesionales y sus familiares para facilitar la realización de actividades diarias específicas destinadas a la promoción de su salud mental como, por ejemplo: manejar la ansiedad o el estrés, trabajar la higiene de sueño, adquirir técnicas de relajación y mejorar la autoestima.

AECOM

Beneficios que te ayudarán a dar lo mejor de ti

Somos una empresa global con un propósito: ofrecer un mundo mejor. Aunque pensamos a lo grande, nunca pasamos por alto la importancia de las personas que nos ayudan a cumplir nuestra promesa. Estamos comprometidos con el bienestar de nuestros empleados y con las cosas que les ayudan a dar lo mejor de sí mismos, personal y profesionalmente. Por eso ofrecemos prestaciones, programas y recursos para apoyar a nuestros empleados y a sus familias.

Este resumen proporciona una visión general de los beneficios que se ofrecen generalmente a los empleados de España que reúnen los requisitos necesarios. Explore estas prestaciones para descubrir el valor que estos planes y programas aportan a su vida.

Seguro médico
Esta prestación se ofrece a través de nuestro colaborador externo, DKV. La empresa ofrece una cobertura básica a todos los empleados fijos después de dos años de servicio. La empresa ofrece un descuento del 20% en el coste de añadir hijos dependientes al seguro médico privado (los discapacitados están cubiertos gratuitamente por la empresa). Los empleados pueden contratar un seguro médico desde el primer día para sí mismos y para las personas a su cargo, o flexibilizarla más allá de la optatividad de la empresa a partir del segundo año. La cobertura se establece al inicio del año de prestaciones y es fija, con la excepción de las bajas y los acontecimientos vitales que cumplen los requisitos, como el nacimiento de un hijo.

Seguro de accidentes
Todos los empleados están cubiertos por un seguro de accidentes que prevé el pago de una suma a tanto alzado en caso de fallecimiento o invalidez permanente si se produce un accidente laboral.

Seguro de vida
Se te inscribe automáticamente en el plan de seguro de vida pagado por la empresa y, en caso de fallecimiento, la empresa pagará 2 veces el salario con una cobertura mínima de 60.000€.

Plan de pensiones
Una vez que hayas cumplido seis años en AECOM, la empresa te abonará 300€ al año en concepto de pensión. A través del portal de prestaciones MyFlexi, puedes aportar más, hasta 1.500€ anuales libres de impuestos, en concepto de cotizaciones del trabajador.

Tarjeta restaurante
Los empleados fijos pueden elegir una tarjeta restaurante a través de nuestro portal de prestaciones MyFlexi. Puedes adherirte, suspender o modificar esta prestación en cualquier momento.

Transporte público
Los trabajadores fijos pueden elegir una tarjeta de transporte flexible para viajar en metro o autobús.

Guardería
Visita nuestro portal de prestaciones MyFlexi, para seleccionar bonos de guardería que te ayuden a pagar los impuestos.

Coches de suscripción
AECOM ofrece un plan de leasing de vehículos híbridos y eléctricos para empleados fijos, denominado EPI. Se selecciona a través del portal MyFlexi y se elige una duración de 12 a 36 meses.

Car sharing
Las opciones de coche compartido están disponibles a través del beneficio MyFlexi. Los empleados pueden elegir vales de 20€ o 50€ que equivalen a minutos de uso de los coches a través de la aplicación de car sharing.

Programa Buddy
Cuando eres nuevo en AECOM, se te asigna un compañero que te ayuda a aclimatarte a la cultura, al personal, los procesos y el entorno de AECOM.

Regalos a los empleados
AECOM ofrece obsequios de felicitación o regalos para honrar acontecimientos vitales importantes, como un nuevo bebé.

Nutricionista en la oficina
Los empleados tienen acceso a consultas de nutricionistas para mejorar su salud, con iniciativas saludables durante todo el año.

Beneficios que ofrece AECOM para tu bienestar

Seguro médico
Esta prestación se ofrece a través de nuestro colaborador externo, DKV. La empresa ofrece una cobertura básica a todos los empleados fijos después de dos años de servicio. La empresa ofrece un descuento del 20% en el coste de añadir hijos dependientes al seguro médico privado (los discapacitados están cubiertos gratuitamente por la empresa). Los empleados pueden contratar un seguro médico desde el primer día para sí mismos y para las personas a su cargo, o flexibilizarla más allá de la optatividad de la empresa a partir del segundo año. La cobertura se establece al inicio del año de prestaciones y es fija, con la excepción de las bajas y los acontecimientos vitales que cumplen los requisitos, como el nacimiento de un hijo.

Transporte público
Los trabajadores fijos pueden elegir una tarjeta de transporte flexible para viajar en metro o autobús.

Guardería
Visita nuestro portal de prestaciones MyFlexi, para seleccionar bonos de guardería que te ayuden a pagar los impuestos.

Coches de suscripción
AECOM ofrece un plan de leasing de vehículos híbridos y eléctricos para empleados fijos, denominado EPI. Se selecciona a través del portal MyFlexi y se elige una duración de 12 a 36 meses.

Car sharing
Las opciones de coche compartido están disponibles a través del beneficio MyFlexi. Los empleados pueden elegir vales de 20€ o 50€ que equivalen a minutos de uso de los coches a través de la aplicación de car sharing.

Programa Buddy
Cuando eres nuevo en AECOM, se te asigna un compañero que te ayuda a aclimatarte a la cultura, al personal, los procesos y el entorno de AECOM.

Regalos a los empleados
AECOM ofrece obsequios de felicitación o regalos para honrar acontecimientos vitales importantes, como un nuevo bebé.

Nutricionista en la oficina
Los empleados tienen acceso a consultas de nutricionistas para mejorar su salud, con iniciativas saludables durante todo el año.

Fisioterapia en la oficina
Los empleados pueden reservar citas y disfrutar de un masaje de media hora en la oficina de Madrid por un precio reducido.

SIO
Servicio de información y orientación totalmente gratuito que ofrece apoyo multidisciplinar a empleados y familiares con discapacidad.

Freedom to Grow
Freedom to Grow es nuestro marco global, diseñado para ayudarte a encontrar el equilibrio y la flexibilidad que necesitas para dar lo mejor de ti mismo.

Formación
Este beneficio te permite optimizar el coste de los cursos de formación relacionados con tu actividad y funciones en AECOM.

Beneficios adicionales

- Bonificación por recomendación
- Fruta gratis en las oficinas
- Café gratis en las oficinas
- AECOM Sports
- Opciones de voluntariado corporativo social y medioambiental
- Vacaciones y días libres
- Mental Health Allies
- Working Parents Champions

Visita [WellBeingAtAECOM.com](https://www.wellbeingataecom.com) para obtener más información sobre las prestaciones de Global Well-Being y demás programas.

Como parte importante de la comunidad global de AECOM, los empleados también tendrán acceso a una serie de ventajas que fomentan el bienestar y les ayudan a sentirte lo mejor posible:

Kudos
Comparte tu aprecio por tus colegas y recibe premios de servicio por los aniversarios laborales más importantes.

Salud mental
Utiliza Koa Health Foundations para aumentar tu resiliencia, controlar el estrés y mejorar tu estado de ánimo.

Employee Assistance Program (EAP)
Obtén apoyo confidencial y personal 24/7. Solicita referencias, orientación financiera y jurídica y acceso a recursos para la conciliación de la vida laboral y familiar.

Viajes de trabajo
Recibe protección y apoyo en tus viajes internacionales de trabajo con International SOS y el Seguro de Accidentes en Viajes de Negocios.

ESPAÑA

Los beneficios de AECOM se rigen por las normas establecidas en los documentos aplicables del plan y en las descripciones resumidas del plan.

Abril 2024

• **Colaboración y el bienestar relacional**

Dentro de las iniciativas de "Team building", a través del grupo "AECOM Sports", se han puesto en marcha varias actividades deportivas en equipo con el fin de fomentar hábitos saludables, como el ejercicio físico, y promover la socialización. También se ha creado un espacio para que nuestros profesionales se conozcan entre sí y se refuerce su sentimiento de pertenencia.

• **Nuevo ERG "Beyond Abilities"**

Nace este nuevo grupo de empleados y empleadas que persiguen un mismo propósito: dar visibilidad y sensibilizar sobre la discapacidad, neurodiversidad y la salud mental. Cuando creamos espacios en los que nuestros profesionales son ellos mismos, pueden conversar de manera transparente, se sienten reconocidos y apoyados, más allá de cualquier condición, discapacidad, neurodiversidad, estado mental o físico, prosperan y se favorece una cultura interna más inclusiva.

• **Employee Assistance Program (EAP)**

Programa que ofrece soporte en diferentes ámbitos (financiero, legal y psicológico) disponible las 24h del día y los 7 días de la semana. EAP es totalmente confidencial y está disponible para todos nuestros profesionales y sus familiares.

• **Servicio gratuito de Nutrición en nuestras oficinas y online**

• **Servicio de Fisioterapia en las oficinas de Madrid**

• **Talleres formativos sobre salud mental**



Además, hemos ampliado nuestro catálogo para incluir dos nuevos productos para la promoción de la sostenibilidad entre nuestros profesionales:

• **Renting de coches eléctricos e híbridos**

• **Otra modalidad para alquiler temporal de coches ECO**



3.3 Personas. Thrive with AECOM GRI 2-7, 2-8, 2-19, 2-20, 2-25, 2-30, 401-1, 401-2, 401-3, 402-1, 404-2, 404-3, 405-1, 405-2, 406-1, 412-2

La evolución de AECOM España, 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) y el valor social, con el propósito de seguir siendo un lugar próspero para el desarrollo del talento y que nuestra expansión sea ordenada y sostenible.

Nuestro equipo sigue creciendo y seguimos esforzándonos diariamente por promover nuestra filosofía de ED&I tanto dentro como fuera de la organización. Valoramos el papel de la mujer, fomentamos el desarrollo profesional y la conciliación familiar, y creamos una cultura de seguridad, salud y bienestar.

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN	
	<p>1. Horario Flexi 40: se trata de una flexibilización en el cumplimiento de la jornada laboral, de forma que el trabajador pasa a desempeñar su jornada semanal de 40h, con libertad para elegir el horario de inicio y finalización de la jornada laboral diaria, siempre que se cumpla con las necesidades del proyecto, del cliente y del equipo (bajo las premisas de nuestra filosofía de "Freedom to Grow" o libertad para crecer) y con el obligatorio horario de coincidencia (de 10:00 a 14:00h). El resto de las horas laborales hasta cumplir las 40 horas semanales las distribuirá el trabajador libremente, de conformidad con sus obligaciones laborales y personales. Con el objetivo principal de garantizar entregables de calidad y dentro de los plazos previstos, esta flexibilización del horario deberá ser compatible con las necesidades de las actividades en los que el empleado esté trabajando en cada momento, así como con las características propias de cada puesto</p>
	<p>2. Política de Teletrabajo y horarios flexibles: la Empresa tiene implementada la modalidad de trabajo híbrido (2-3 días a la semana en la oficina), en línea con su compromiso por fomentar una cultura de flexibilidad y orientación al logro, la diversidad e inclusión, la mejora de la movilidad y el respeto por el medioambiente, una mayor competitividad y productividad, y el apoyo a la conciliación personal y profesional. Dentro de esta política, existe la posibilidad de trabajar de forma remota en territorio nacional y ajustar horarios según necesidades. Más del 90% de la plantilla está adscrita a dicha política mediante la firma de un acuerdo de teletrabajo</p>
	<p>3. Vacaciones y beneficios: elección de períodos vacacionales según conveniencia, en coordinación con el supervisor</p>
	<p>4. Día de libre disposición: un día de libre disposición para empleados con más de tres años de antigüedad</p>
	<p>5. Permisos mejorados, como, por ejemplo, ampliación de permisos retribuidos en caso de accidente o enfermedad grave u hospitalización o fallecimiento de familiares, ampliación permiso retribuido en caso de mudanza, obsequio de canastilla de bebé para recién nacidos, entre otros. Destacar también las ayudas económicas anuales para personas con discapacidad a cargo de hasta un límite de 2.000 euros brutos anuales, así como ayuda de 1.200 euros para ayuda de traslado de domicilio a víctimas de violencia de género, así como establecimiento de un permiso retribuido de 5 días para el caso de cambio de domicilio de la víctima de violencia de género</p>

A través de relaciones de confianza y respeto, así como de nuestra filosofía "Freedom to Grow" – "Libertad para Crecer" mediante una simple premisa - *"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"* – mantenemos nuestro compromiso para que cada persona alcance su máximo potencial, brindándoles también el tiempo y espacio para la colaboración y el crecimiento personal, contribuyendo directamente a nuestro propósito común de "construir un mundo mejor".

Tanto es así, que los propios empleados se han convertido en recursos indispensables para el desarrollo e implementación de nuestra estrategia local de ED&I. Nuestros 'ED&I Champions', una red diversa de empleados (tanto por su nivel de responsabilidad como por el departamento del que forman parte), han participado activamente y de forma voluntaria, en dar forma a esta estrategia e impulsar una transformación cultural cada vez más inclusiva, tanto dentro como fuera de AECOM.

3.3.1 Estrategia de Equidad, Diversidad e Inclusión de AECOM España

En AECOM creemos que una estrategia de Equidad, Diversidad e Inclusión no solo aporta beneficios tangibles y significativos en el desarrollo del talento y en la promoción de la cultura de empresa, sino también en la creación de valor para el propio negocio, por lo que además de ser un compromiso prioritario para AECOM, también supone una ventaja competitiva y una palanca clave para alcanzar el éxito empresarial, la innovación y creatividad y un futuro sostenible.

Contamos con medidas de accesibilidad como rampa de acceso en entrada principal, tornos auxiliares para la entrada de personas con movilidad reducida, ascensores para acceder a cualquier planta y servicios adaptados en todas las plantas.

En línea con nuestra estrategia local de Equidad, Diversidad e Inclusión, este año hemos alcanzado hitos significativos relacionados con la equidad de género e inclusión laboral de personas con discapacidad, bajo 4 pilares estratégicos:



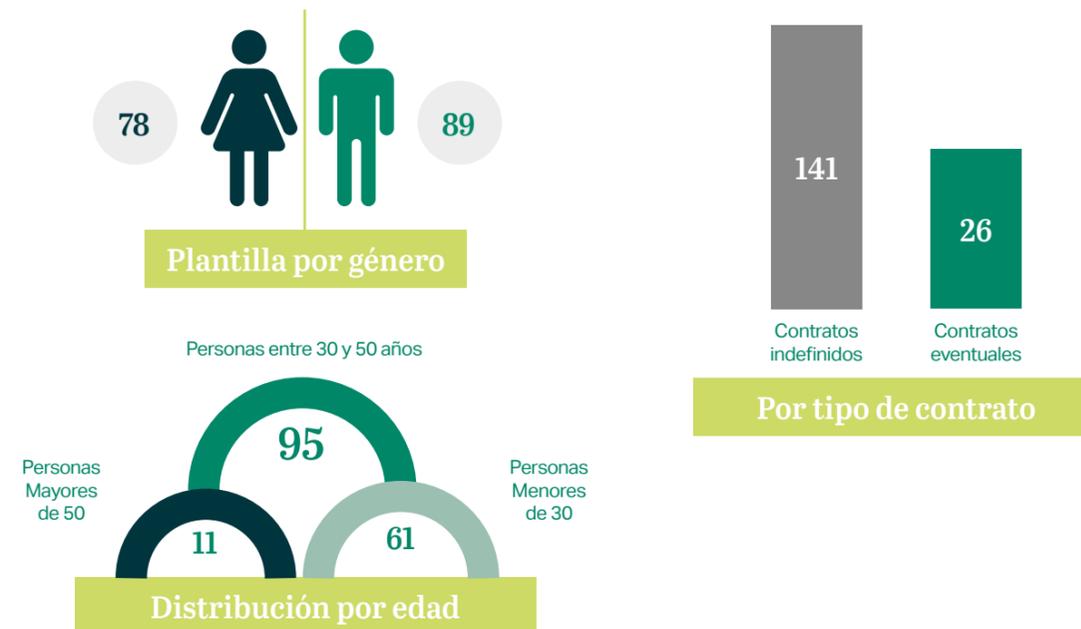
En total se han alcanzado 15 objetivos y 31 acciones, junto con la puesta en marcha de las medidas adicionales recogidas en el Nuevo Plan de Igualdad, y la integración de la Estrategia de ED&I en el negocio, a través de la fijación de objetivos específicos dentro del proceso anual de evaluación de desempeño en los equipos de Dirección y Mandos intermedios.

Este enfoque refleja el fuerte compromiso de AECOM España por crear un entorno laboral inclusivo y diverso a todos los niveles y dirigido no solo hacia nuestros profesionales, sino también hacia el resto de grupos de interés a través de proyectos de impacto social, pudiendo además poner en valor la contribución social de AECOM en los siguientes asuntos:

- **Formación, atracción y retención de talento**
- **Integridad y código de conducta**
- **Equidad, diversidad e inclusión**
- **Impacto social proyectos**
- **Bienestar y participación social**
- **Confidencialidad, protección de datos, gestión de proveedores**

Nuevas contrataciones durante FY24:

A Atracción de talento inclusivo

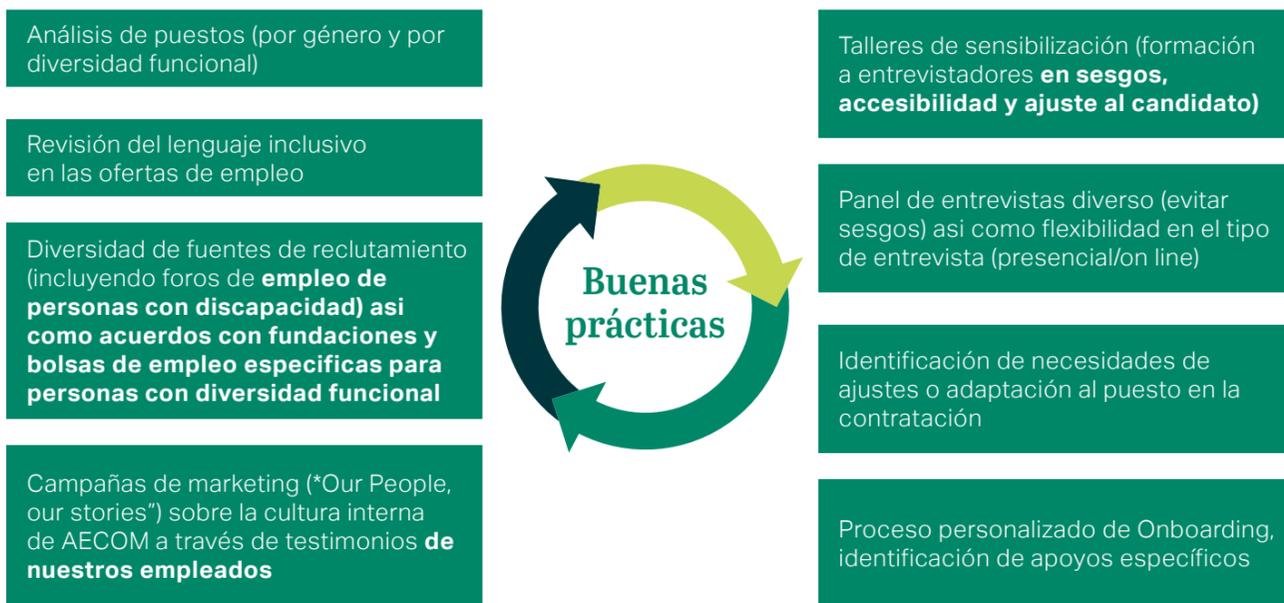


Este año nos hemos esforzado en mejorar e implementar buenas prácticas para conseguir un proceso de atracción y contratación de talento más inclusivo, destacando principalmente:

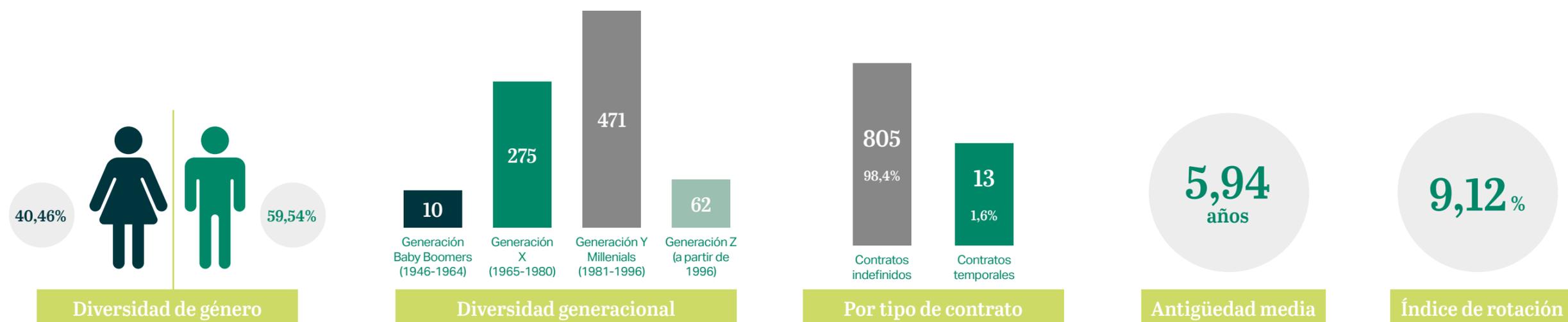
- **Un análisis de género a todos los niveles de la clasificación profesional:** con el fin de identificar áreas con menos representación femenina, así como la revisión de los requisitos y criterios de valoración para identificar proactivamente posiciones desinadas a personas con diversidad funcional.
- **Revisión y adaptación de nuestro proceso de atracción y contratación, que favorezca la diversidad e inclusión.**

Gracias a ello, hemos incrementado el número de entrevistas y, consecuentemente, la contratación de personas con diversidad funcional en un 150% este año. Además, la representación femenina en nuevas contrataciones alcanza más del 46% en España. Ambos datos refuerzan la cultura de diversidad e inclusión que tenemos en AECOM y enriquecen la experiencia de los empleados.

No hay mayor responsabilidad e impacto que la promoción del empleo local, cubriendo las necesidades sociales de las personas, de la sociedad y del entorno.



B Retención de talento diverso



Uno de los proyectos clave de este último año ha sido avanzar hacia una **mayor transparencia retributiva**, estableciendo y aplicando rangos salariales relevantes con respecto al mercado y de manera homogénea en todos los países, asegurando un enfoque estandarizado y equitativo de compensación a nivel global.

Esto ha promovido la transparencia y accesibilidad a los datos necesarios para los procesos de contratación, asegurando una remuneración competitiva. Otro aspecto clave es su potencial uso como herramienta para realizar análisis proactivos y de identificación de potenciales riesgos de equidad salarial y retención de talento, así como las tomas de decisiones sobre salarios justos y consistentes por parte de los gerentes.

En AECOM sabemos que uno de los motivos principales de retención de talento son las **oportunidades de desarrollo de carrera** dentro de la organización. Por ello, apoyamos a nuestros empleados y managers, para que se familiaricen con nuestro Modelo de Carrera y con las distintas herramientas disponibles para su capacitación y desarrollo. Durante este ejercicio fiscal hemos continuado brindando todos los recursos posibles a nuestros managers para apoyarles en su rol de Coach con sus equipos. Destacamos el proyecto de **Nivelación de puestos** de la mano de nuestro "Modelo de Carrera de AECOM" o "Career Model Toolkit".

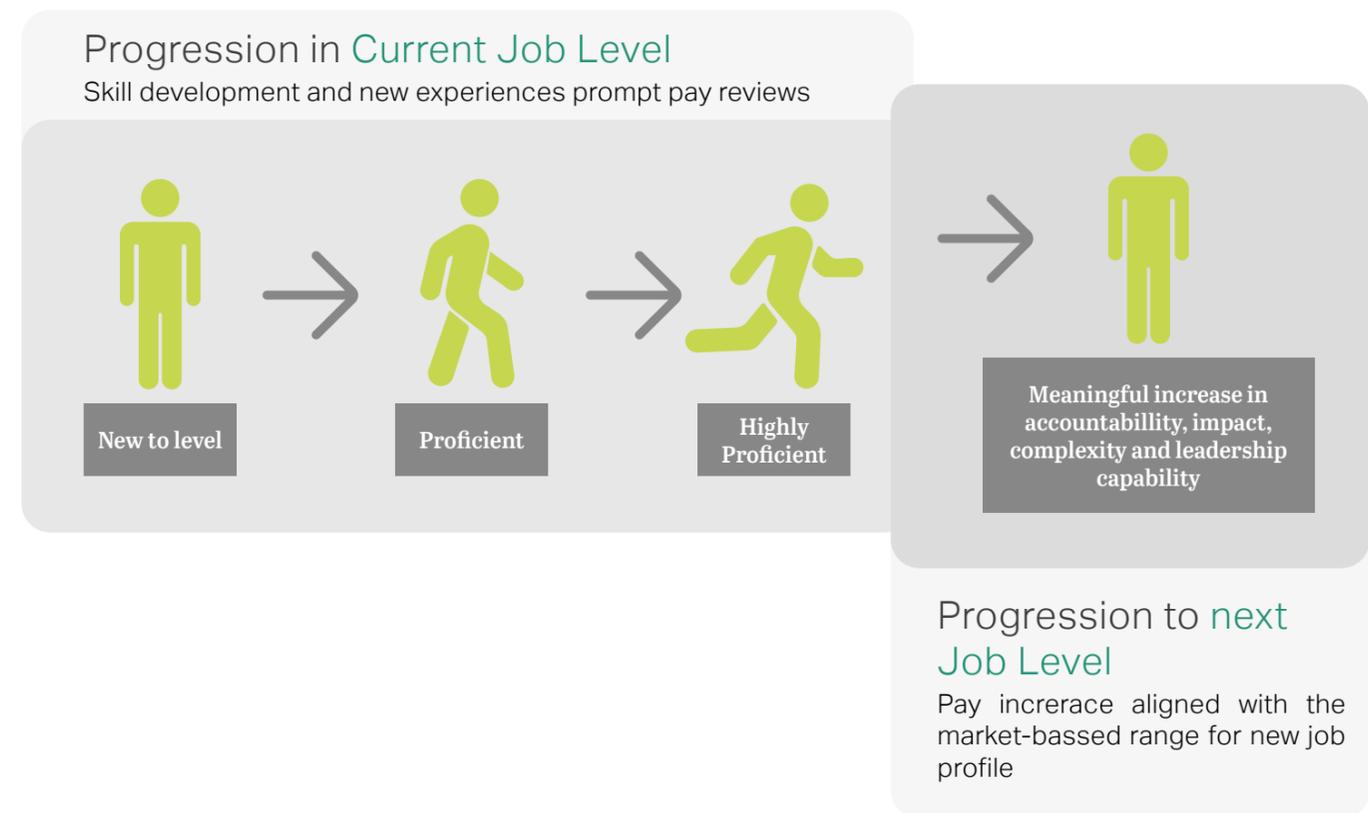
Además, este ejercicio ha servido de base para implementar a posteriori el proyecto de transparencia retributiva mencionado y utilizar la clasificación profesional como herramienta de auditoría retributiva para obtener informes consistentes de equidad interna y de identificación de potenciales riesgos de equidad salarial y retención.

Este año se ha revisado y actualizado el mapa de puestos de toda la plantilla de AECOM España, en base a nuestro "Career Model Toolkit" según el nivel competencial, siguiendo 4 agrupaciones (dependiendo del tipo de contribución, individual o grupal) y 7 factores clave:



Además de ser clave para asegurar la consistencia del ejercicio de rangos salariales y de la auditoría retributiva, también ha permitido analizar y determinar dónde está ubicado cada empleado, así como su posición o nivel de progresión dentro de esa

clasificación profesional. De esta manera se facilitan las conversaciones de carrera entre el manager y el empleado, y se identifican las áreas de mejora, acompañadas de decisiones salariales más justas y consistentes en cuanto a una posible promoción lateral o vertical dentro de la organización.



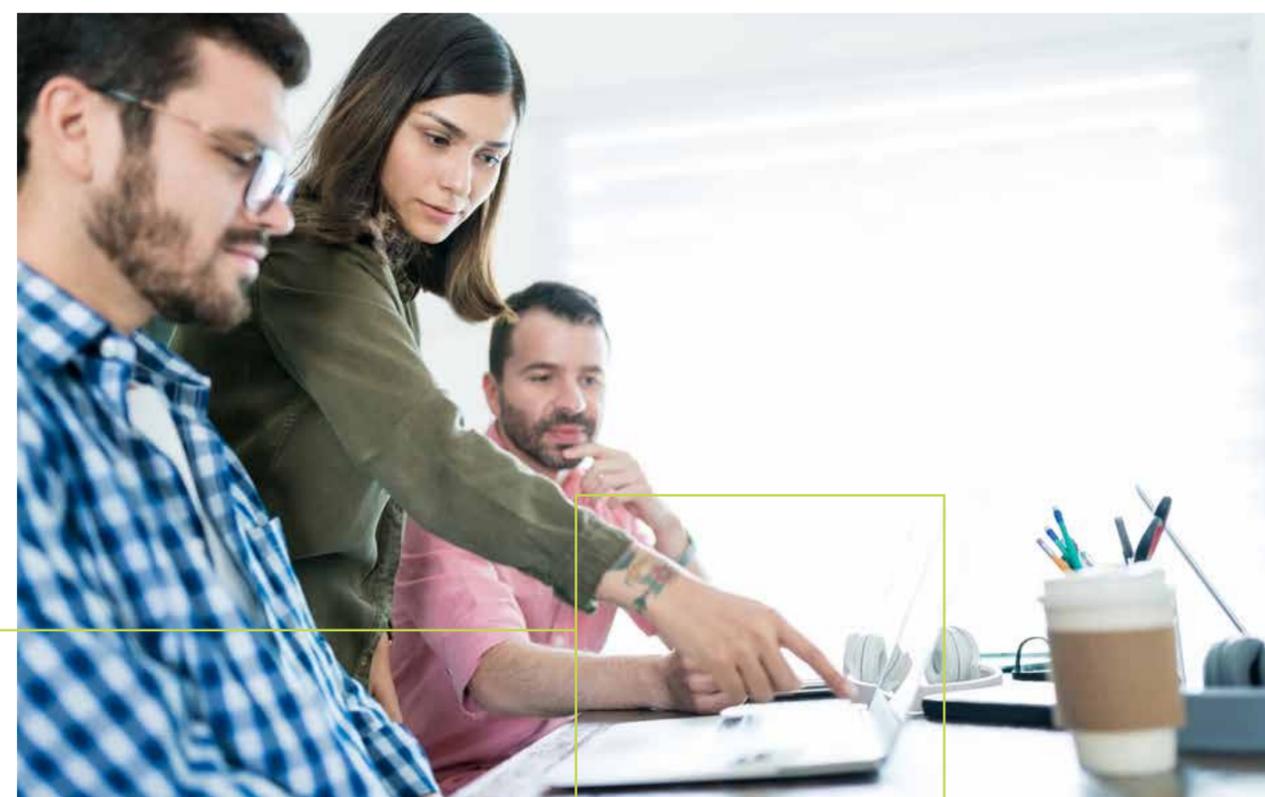
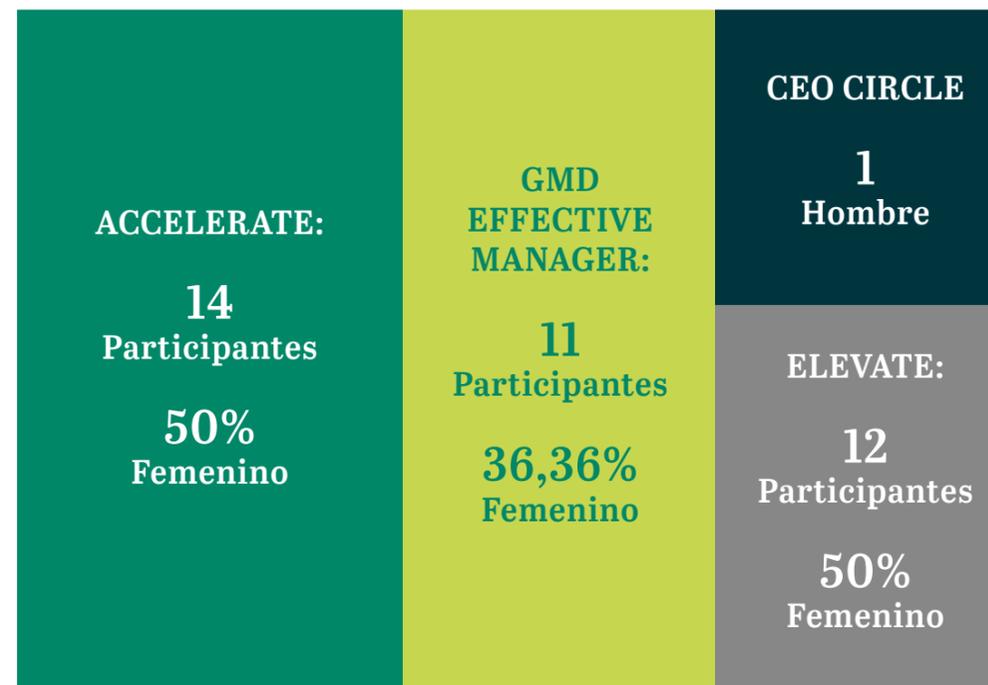
También hemos implementado programas dirigidos a fomentar el crecimiento de mujeres dentro de la empresa, destacando iniciativas como el **programa "High Potential Female"**, diseñado para detectar y desarrollar el talento femenino de alto potencial, priorizando aquellos niveles jerárquicos con menor representación femenina.

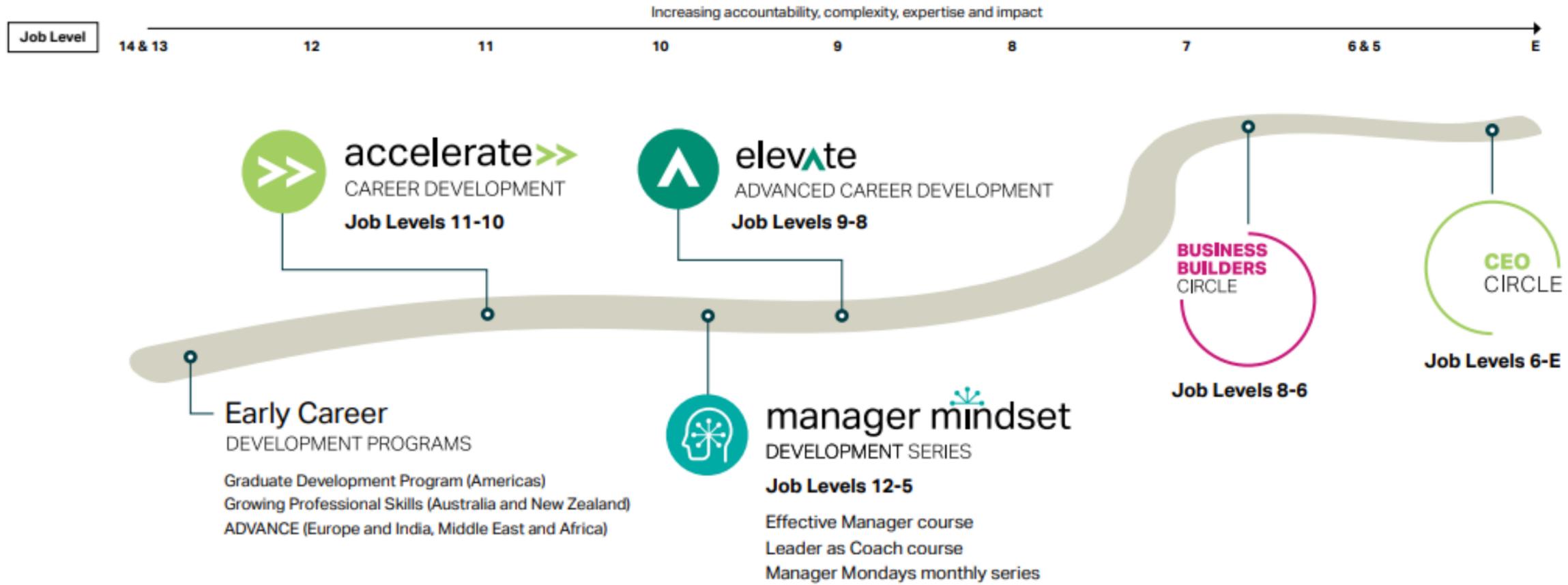
Por último, disponemos de un programa de formación continua "a la carta" para nuestros profesionales con todas las herramientas necesarias para despegar y elevar su carrera. **"AECOM University"**, nuestra plataforma de aprendizaje global e innovadora, totalmente accesible a todos los empleados, ofrece oportunidades de aprendizaje técnico, profesional, de gestión y liderazgo para crear una cultura sostenible de aprendizaje continuo para los empleados. Destacamos entre las principales formaciones impartidas a los empleados las siguientes temáticas: liderazgo y apoyo en la gestión de equipos, innovación, relación con los clientes y habilidades de comunicación. Esta plataforma integra **Programas de Desarrollo de Talento** para la promoción del liderazgo profesional de nuestras personas a todos los niveles jerárquicos, apoyando en la progresión de carrera de cualquier tipo de perfil, en cualquier nivel de la organización.

Entre ellos, AECOM sigue apostando por el **programa "Balanced Talent"** (antiguamente "Empower") que promueve el desarrollo para mujeres de alto potencial que quieran alcanzar roles de liderazgo. Con una duración de 6 meses, está esponsorizado por algunos responsables 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.

Además, contamos con nuestras **"AECOM Global Technical Academies"** ("Academias técnicas globales de AECOM") que ofrecen programas de formación estructurados y de alta calidad creados por nuestros expertos globales y líderes de líneas de negocio para apoyar el desarrollo técnico y profesional de nuestros futuros líderes técnicos en toda la empresa. Como parte de nuestra inversión en nuestro personal y para garantizar que AECOM siga siendo un lugar donde los mejores profesionales de nuestro sector vienen y se quedan para desarrollar sus carreras, las academias técnicas globales se alinean con nuestras líneas de negocio globales e incluyen academias adicionales para apoyar nuestra estrategia medioambiental, social y de gobierno (ESG), los requisitos de calidad y el desarrollo de relaciones con los clientes, que son fundamentales para nuestro personal técnico. Nuestras academias ofrecen la oportunidad de aprender directamente de los expertos en la materia de AECOM el modo en que AECOM ofrece excelencia técnica a nuestros clientes.

En total, este año se han impartido 9.156 horas de formación, de las cuales 1.197 horas corresponden a los programas de talento.





C Transformación hacia una cultura más inclusiva

- Nuestros objetivos se resumen en **tres grandes líneas:**
- Seguir esforzándonos por mejorar la experiencia del empleado
 - Ser el mejor lugar para trabajar
 - Atraer el mejor talento diverso

A través de nuestro **programa de "Employee Listening" o "Programa de escucha de empleados"** y las encuestas anónimas que lanzamos anualmente, recogemos las valoraciones y feedback de nuestras personas que para medir el pulso de la cultura ED&I, su bienestar y, así, continuar trabajando en planes de mejora continua asegurándonos de que estamos contribuyendo a hacer de AECOM España un buen lugar para trabajar.

Según la última encuesta de Satisfacción ("Pulse Survey") lanzada en junio de 2024, se ha alcanzado una valoración positiva en todas las preguntas en comparación con los resultados obtenidos en la anterior evaluación. Hemos mejorado nuestros indicadores con un **notable grado de compromiso y motivación (3,91 puntos sobre 5)**. Además, de los resultados obtenidos cabe destacar:

- **El 80% de los empleados entiende cómo contribuye su trabajo a la estrategia y los objetivos de AECOM.**
- **El 78% de los empleados recomendaría AECOM con un gran lugar para trabajar.**
- **El 78% considera que sus opiniones e ideas son respetadas y valoradas, y se sienten incluidos en AECOM.**

La última encuesta de ED&I, lanzada en julio de 2024, ha incluido la medición de variables como: la seguridad psicológica, el liderazgo y la gestión de equipos, la progresión y el reconocimiento, la equidad, el sentimiento de pertenencia y el respeto y el compromiso con la actividad de ED&I. Los resultados han sido positivos y continúan en aumento con respecto a los alcanzamos en ediciones anteriores. Se ha obtenido un mayor índice de inclusión de la plantilla (3,94 puntos sobre 5), destacando también los siguientes puntos:

- **Gran sentimiento de respeto en el trabajo (4,46 puntos sobre 5).**
- **Elevada confianza en el gerente directo (4,34 puntos sobre 5).**
- **Fuerte sentimiento de pertenencia en AECOM (4,08 puntos sobre 5).**
- **Fuerte percepción del apoyo en materia de ED&I por parte de los líderes a nivel local (4,03 puntos sobre 5).**

El lanzamiento del programa de voluntariado corporativo inclusivo, no sólo ha tenido una gran acogida por parte de los empleados, sino que ha sido un punto de inflexión con respecto a la encuesta anterior, en lo que respecta a "haber tomado medidas en los últimos 6 meses, fuera del puesto principal, para fomentar una empresa inclusiva" (3,38 puntos sobre 5).

También se ha potenciado la contratación de personas con discapacidad en este último año, promoviendo **una sólida transformación hacia una cultura organizacional más inclusiva.**

Este año hemos dado un fuerte impulso a la creación de una cultura inclusiva dentro de AECOM España, con acciones a todos los niveles e incentivando a los empleados a involucrarse y liderar en actividades que generen tanto equidad e inclusión como valor social.

Entre las acciones llevadas a cabo, destacamos:

- **Talleres de formación y sensibilización a los directivos y hiring managers** sobre sesgos inconscientes y sobre el proceso de selección y acogida de personas con discapacidad.
- **Acciones de sensibilización y concienciación a empleados y clientes** sobre la realidad de los colectivos sensibles (violencia de género, discapacidad, LGTBI) a través de distintos eventos en la oficina, sesiones de networking y acciones de comunicación que AECOM comparte desde sus canales específicos.
- **Iniciativas de voluntariado corporativo en alianza con distintas organizaciones y entidades sociales**, destacando programas como "Escuela de Fortalecimiento" de la Fundación Integra para favorecer la empleabilidad de personas con discapacidad; "Yincana de Transporte" de la Fundación Adecco para el desarrollo de las competencias básicas de personas con discapacidad intelectual y su autonomía en el uso del transporte público, entre otros.
- **Celebración de eventos con enfoque inclusivo** como la semana del orgullo LGTBI, el mes de la concienciación sobre la salud mental, el día internacional de las personas con discapacidad, el día internacional contra la violencia de género, entre otros.

D Promoción del compromiso de ED&I con nuestros clientes y comunidad local

Tras el establecimiento de alianzas estratégicas llevadas a cabo el año pasado con la Fundación Integra y la Fundación Adecco, en AECOM hemos querido continuar reforzando nuestro compromiso con el **empleo socialmente responsable** y la inclusión de personas con discapacidad.

Fruto de estas alianzas, hemos realizado las siguientes acciones estratégicas en el último año:

- **Gestión de la diversidad a través del empleo directo y la integración de colectivos vulnerables y con discapacidad:** hemos incorporado 12 personas durante este último año (9 mujeres y 3 hombres, de las cuales 11 con discapacidad y 1 víctima de violencia de género). Esto supone un aumento del 200% en contratación con respecto al año anterior, en el que había 4 personas con discapacidad.

Los impactos generados han sido los siguientes: mayor estabilidad económica e independencia, refuerzo de su seguridad y recuperación de su confianza y autoestima, y el enriquecimiento del capital humano de AECOM en su conjunto.

- **Jornadas de sensibilización sobre discapacidad:** este año hemos realizado varias jornadas de sensibilización sobre selección y acogida de personas con discapacidad, en las que han participado 25 personas.

Tras estas actuaciones se realizaron unas encuestas para conocer la percepción de nuestros profesionales. Los resultados fueron satisfactorios recibiendo una puntuación de 4,8 sobre 5. Entre las principales conclusiones destacaron: el desconocimiento que se tiene de las capacidades laborales de las personas con discapacidad y el reconocimiento de los sesgos que tenemos hacia estas personas. Con ayuda de estos talleres hemos aumentado la incorporación de personas con discapacidad en nuestro ámbito laboral.

- **Implantación y canalización del programa de voluntariado corporativo:** como medida de promoción del bienestar de los empleados, así como de atracción, retención y desarrollo de talento y refuerzo de su sentimiento de pertenencia.

- **Escuela de Fortalecimiento:**

Durante este año, han participado más de 25 voluntarios (tanto en Madrid como en Barcelona), se han formado a 179 personas y 74 de ellas ya están trabajando tras la finalización de este programa. Todos los voluntarios de AECOM coinciden en que esta oportunidad les ha brindado beneficios como:

	<p>Comunidad local: Desarrollo socioeconómico a través de la creación de empleo local y mejora de la empleabilidad de personas en exclusión social severa y personas con discapacidad, incluyendo la Educación de calidad</p>
	<p>Empleados: Gestión de la diversidad de la plantilla; atracción, retención y desarrollo del talento a través del Programa de Voluntariado Corporativo; y fomento de la cultura de la diversidad gracias a las jornadas</p>
	<p>Clientes: Mejora de la relación con clientes a través de la satisfacción del cliente gracias a campañas y noticias que reflejen el compromiso social de la compañía</p>
	<p>Dirección Corporativa (Accionistas): Generación de valor desde la dimensión social del reporting y del desempeño social</p>
	<p>Administración (Regulador): Respuesta a requerimientos de regulación relacionada con LGD y CSDD</p>

- Conocer otras realidades y a valorar de una manera positiva su contexto;
- Eliminar estereotipos sobre los colectivos sensibles, especialmente las personas con discapacidad;
- Fomentar valores como el compromiso, la empatía, la adaptabilidad y el trabajo en equipo.

El impacto generado ha sido la generación de 74 empleos indirectos, así como el refuerzo de las medidas de atracción y retención del talento, así como del bienestar emocional de los empleados, la contribución a la formación de los empleados gracias al desarrollo de habilidades adquiridas en las acciones de voluntariado (entre otras, comunicación, empatía, trabajo en equipo y flexibilidad). Refuerzo de la cultura y los valores corporativos, así como el orgullo de pertenencia.

• **Yincana de Transporte:**

En este último año, han participado 13 voluntarios de AECOM España y 17 beneficiarios de la Fundación Adecco con discapacidad intelectual. El impacto generado se resume en: el incremento de su autonomía y su manejo en el acceso y utilización del transporte público, la participación ciudadana, la comunicación y la promoción de las relaciones sociales con colectivos sensibles.

• **Technovation Girls:**

Programa orientado a promover el talento de niñas e impulsar su liderazgo y desarrollo en habilidades STEAM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Arte y Matemáticas).

Gracias a este programa, hemos apoyado a más de 20 niñas, a través de la participación de 10 mentoras y 3 colaboradores puntuales de AECOM, formando un total de 5 grupos (3 en Madrid y 2 en Barcelona). El proyecto ha impulsado la creación de aplicaciones enfocadas a resolver los desafíos globales como la huella de carbono y la salud mental.

- **Marca responsable y compromiso y satisfacción de los clientes y grupos de interés:** este año AECOM España ha llevado a cabo un programa de sensibilización y concienciación sobre la realidad de personas en riesgo de exclusión social severa y discapacidad a través de campañas y noticias que exponen el compromiso social. El impacto generado ha sido muy significativo gracias a la campaña de concienciación difundida acerca de la situación de las mujeres que sufren violencia y su acceso al empleo. Destacamos también la difusión de 7 noticias de impacto social compartidas en redes.





4
**G: Impulso
a la Gobernanza**

Principales indicadores de gobernanza FY24

Indicador	FY24	FY23	Variación FY23 - 2024
 Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités, según sexo - Consejo de Administración (CdA)	M: 57% H: 33%	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	818 100%	760 100%	8% 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%

La gobernanza es la base sobre la cual nuestros líderes se apoyan para asegurar una gestión empresarial eficaz, transparente y sostenible a lo largo del tiempo. Nuestras políticas de Buen Gobierno garantizan que todos los riesgos ESG son identificados, analizados y gestionados adecuadamente. Asimismo, contribuye a que la Corporación cumpla de manera más ágil con los compromisos de nuestros accionistas, integrando la sostenibilidad en el seno de la toma de decisiones. Las políticas de Buen Gobierno de AECOM, relacionadas con 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 en el marco de la gobernanza, adoptados como propios por AECOM España, son:

- **Protección:** operamos de manera ética y responsable, con integridad, priorizando la protección y la seguridad en todas nuestras actividades.
- **Innovación:** pensamos sin límites y aceptamos nuevas ideas, desarrollando soluciones digitales para ayudar a nuestros clientes a enfrentar los desafíos actuales y futuros.
- **Colaboración:** conectamos una experiencia global inigualable para anticipar y resolver los retos más urgentes de nuestros clientes.
- **Cumplimiento de lo prometido:** hacemos crecer nuestro negocio mediante un enfoque constante en el cliente, excelencia operativa y ejecución excepcional de proyectos.
- **Sostenibilidad:** tomamos medidas para crear un impacto positivo en el planeta, enriquecer las comunidades en las que operamos y dejar un legado para las futuras generaciones.
- **Prosperidad:** construimos equipos diversos en lugares de trabajo inclusivos y ofrecemos oportunidades para que nuestros empleados alcancen su máximo potencial.

A continuación, detallamos las principales políticas y programas de AECOM Corporación y alguna específica de AECOM España que contribuyen, junto con los compromisos que acabamos de enumerar, al gobierno responsable de la empresa.



AECOM CORPORACIÓN, UNA DE LAS EMPRESAS MÁS ADMIRADAS DEL MUNDO 2024

Fortune 500: "World's Most Admired Companies 2024" en el apartado de ingeniería y construcción.

Por décimo año consecutivo, AECOM Corporación ha sido considerada como una de las mejores y más admiradas empresas de su sector por la publicación Fortune.

La Sostenibilidad en AECOM – Estrategia de Legados Sostenibles (Sustainable Legacies)

AECOM España gestiona la sostenibilidad a través de su estrategia global de Legados Sostenibles. En el año 2022 se creó la Comisión de Sostenibilidad, para implementar estrategias corporativas y asegurar que las dimensiones Ambiental, Social y de Gobernanza (ESG) se integren en todas sus operaciones. Esta comisión reporta directamente al Comité de Dirección, garantizando que las decisiones tengan un impacto positivo y duradero en las comunidades y el planeta, reflejándose en el desempeño de empleados, clientes y grupos de interés.

De manera anual, todos los empleados de AECOM reciben una formación obligatoria sobre la estrategia de ESG implantada en la empresa. En este año fiscal 2024, el contenido del curso se centró en ScopeX, el enfoque de AECOM para reducir las emisiones de carbono.





CURSO SOBRE SUSTAINABLE LEGACIES FY24

El curso obligatorio para todos los empleados de AECOM sobre la Estrategia de ESG – Sustainable Legacies se ha centrado en este FY24 en el enfoque de AECOM para reducir las emisiones de carbono: ScopeX.

CONTENIDO DEL CURSO:

- Compromisos de AECOM con la sostenibilidad medioambiental, el valor social y la gobernanza;
- Importancia de integrar la eliminación de las emisiones de carbono en el trabajo que realizamos para nuestros clientes y en nuestras propias operaciones; y
- ScopeX - Elementos del enfoque de AECOM sobre la reducción / eliminación de las emisiones de carbono (descarbonización).

4.1 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 Programa de Ética y Cumplimiento, el cual 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 normativo. La piedra angular del Programa de Ética y Cumplimiento es el 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.

AECOM tiene tolerancia cero en materia anticorrupción y así queda reflejado en el Código de Conducta y en la Política Anticorrupción, de obligado cumplimiento para todas las personas pertenecientes a la organización. La prevención del blanqueo de capitales también es un imperativo en AECOM y esto se refleja en la implementación del 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, la formación obligatoria sobre corrupción y blanqueo de capitales para empleados, así como el Modelo de Prevención y Detección de Delitos Penales (MPDD) de AECOM.

Además del Código de Conducta y de la Política Anticorrupción, el Programa de Ética y Cumplimiento de AECOM incluye las siguientes políticas y declaraciones con las que AECOM se identifica y se compromete:

- [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)

La formación es otro pilar fundamental del Programa de Ética y Cumplimiento. Anualmente y con carácter obligatorio, todos los empleados y directivos de la empresa reciben cursos sobre ética y cumplimiento, Código de Conducta, Política Anticorrupción y resto de políticas relacionadas, que se complementan con sesiones, seminarios específicos. Además, disponemos de un portal interno de Ética y Cumplimiento que incluye guías con mejores prácticas, formación y campañas de sensibilización en distintos formatos; y documentos con preguntas y respuestas sobre temas relacionados con la Ética y Cumplimiento.

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

Como complemento al Programa de Ética y Cumplimiento de AECOM y con el objetivo de reforzar los controles anticorrupción de la corporación, desde el año 2018 AECOM España tiene implantado el **Modelo de Prevención y Detección de Delitos Penales (MPDD)**, para prevenir y controlar aquellas operaciones y/o actuaciones que puedan



CURSO ANUAL SOBRE EL CÓDIGO DE CONDUCTA DE AECOM

100% de los empleados de AECOM España han realizado el curso sobre Código de Conducta anual correspondiente al FY24.

Contenido de esta edición del curso:

- Sistema de Información (AECOM Hotline) - Informemos sobre de las inquietudes en materia de E&C. ¿Qué me lo impide?
- Lucha contra la corrupción - El ABC de la lucha contra el soborno y la corrupción
- Competencia - Riesgos en el entorno de trabajo a distancia
- Acoso - Crear un lugar de trabajo libre de acoso
- Ciberseguridad - Reconocer y evitar las ciber amenazas

derivar en responsabilidad penal para AECOM España. El modelo está integrado por los siguientes elementos:

- **Mapa de riesgos penales.** Riesgos a los que nos enfrentamos en nuestra actividad empresarial. El mapa de riesgos va acompañado de la matriz de controles necesarios para mitigar tales riesgos
- **Normativa aplicable.** A nivel interno destacamos el Código de Conducta de AECOM y demás documentos que integran el Programa de Ética y Cumplimiento. A nivel externo, toda la normativa aplicable a la actividad que desarrolla AECOM España
- **Canal de Denuncias.** Denominada en AECOM, Línea de Ética y Cumplimiento (AECOM E&C Hotline). En AECOM España, el Canal de Denuncias ha sido integrado en el denominado "Sistema de Información y Protección al Informante", de reciente creación, y que veremos a continuación

- **Sistema disciplinario.** El Estatuto de los Trabajadores faculta a la empresa a ejercer disciplina frente a los empleados que, contraviniendo la normativa interna y externa, tengan conductas o realicen actos constitutivos de delito
- **Órgano de Cumplimiento Penal (Compliance Officer).** Órgano unipersonal en AECOM España cuya función principal es la de vigilancia y supervisión del MPDD

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.

4.3 Sistema de Información y Protección al Informante

En AECOM España hemos implantado durante el FY24 el denominado "Sistema de Información y Protección al Informante" cuyos objetivos principales son:

- **facilitar** un entorno que permita a todas las personas trabajadoras de AECOM España y otros informantes, la oportunidad de denunciar con la confianza de que éstas, no darán lugar a represalias y que, si denuncian de forma anónima, permanecerán en el anonimato
- **proporcionar** a los informantes una visión clara de cómo se manejarán las denuncias que realicen
- **proteger** a los informantes de represalias
- **proporcionar** un sistema de trato justo para los trabajadores de AECOM España a los que se dirijan o refieran las denuncias o información sobre infracciones; y
- **garantizar** que cualquier denuncia se trate de manera adecuada

El elemento esencial del sistema no es otro que el Canal de Denuncias (AECOM E&C Hotline), también llamado Línea de Ética o Línea de ayuda Ética. Se trata de un mecanismo de denuncia que AECOM Corporación pone a disposición de todos los grupos de interés para notificar incumplimientos. Se gestiona externamente para garantizar la confidencialidad y el anonimato de los denunciantes. 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.

Este Canal de Denuncias es fundamental para poder garantizar el cumplimiento del Código de Conducta, de las políticas afines y de la normativa aplicable.

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 (FY24), AECOM España ha recibido dos denuncias en materia de Ética y Cumplimiento, ambas en el ámbito de RRHH. Ambas denuncias fueron cursadas siguiendo el protocolo aprobado, se realizaron las investigaciones pertinentes y fueron resueltas y archivadas 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 es responsable de esta información. No se responsabiliza de cualquier persona que informe de manera anónima y no se responsabiliza de la ley y el Código de Conducto y las políticas de AECOM.

4.4 Proceso de Debida Diligencia [GRI 2-6, 2-12, 2-25, 2-27, 3-3, 411-1, 412-1, 419-1](#)

AECOM España realiza un proceso de Debida Diligencia para identificar riesgos y efectos adversos en Derechos Humanos y medio ambiente a lo largo de sus actividades y cadena de valor. Utilizamos herramientas de gestión de riesgos que incluyen la Diversidad e Inclusión, 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 de AECOM, incluida la integridad profesional y el respeto a la privacidad de los datos, y la homologación de proveedores y subcontratas.

Mejorar nuestro enfoque de gobernanza nos permite tomar decisiones informadas sobre la selección de proyectos y servicios. 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, la decisión de continuar se eleva a los diferentes comités regionales de riesgo para implementar las medidas de mitigación necesarias o, incluso, descartar la oportunidad. El marco de riesgos ESG de AECOM Corporación se actualiza periódicamente para incluir nuevas políticas y mejores prácticas.

4.5 Gestión de Riesgos (incluyendo Riesgos de ESG) [GRI 2-12, 2-16, 2-25, 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](#)

AECOM, en línea con su estrategia global de sostenibilidad, se compromete a operar de manera ética y sostenible, alineando sus oportunidades de negocio para minimizar riesgos e impactos negativos en el entorno y la sociedad. Liderados por la Oficina de Gestión de Riesgos de AECOM Corporación, utilizamos el proceso Go/NoGo para evaluar y aprobar proyectos, considerando riesgos ESG, como, por ejemplo: los riesgos de corrupción y los derivados del cambio climático, la pérdida de biodiversidad y ecosistemas, el patrimonio cultural y los derechos sobre las tierras de las personas vulnerables y los grupos indígenas y los Derechos Humanos.

En 2022, actualizamos la guía de riesgos ESG con buenas prácticas internacionales, como las del Banco Mundial y el Índice de Sostenibilidad Dow Jones. Este proceso permite tomar decisiones informadas, desde rechazar oportunidades con riesgos inaceptables hasta implementar medidas de mitigación de caso de que éstos se materialicen.

El proceso de Go/NoGo se aplica a las oportunidades/operaciones en las que participa AECOM España. Dependiendo del tipo de riesgo identificado en la operación y de su potencial impacto, habrá que elevar la solicitud de aprobación de cada operación a un distinto rango del Comité de Riesgos.

Durante el FY24, 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.



4.6 Cadena de valor responsable

AECOM depende de una amplia cadena de valor para garantizar la máxima calidad en sus proyectos, seleccionando los trabajos y clientes en base al proceso Go/NoGo y colaborando únicamente con socios y proveedores de servicios que comparten nuestros valores y estén alineados con nuestro propósito. Trabajamos con numerosos proveedores técnicos y servicios profesionales externos, asegurándonos de que cumplan con los más estrictos estándares de calidad y que incorporen criterios ESG en sus estrategias.

AECOM Corporación ha desarrollado un site externo para proveedores denominado "[Nuestra cadena de suministro](#)" donde les detallamos cuáles son los requerimientos exigidos para poder trabajar con nosotros y especificamos lo que esperamos de estos. Entre otros documentos, en este portal se puede acceder a la Política de Compras Sostenibles de AECOM Corporación, donde se explica cómo evaluamos a nuestros proveedores en aspectos de sostenibilidad, seguridad y salud, prácticas éticas y anticorrupción.

AECOM presta especial importancia al contexto inclusivo y diverso de los proveedores, promoviendo la diversidad e inclusión de estos en lo que denominamos "SD&I" (siglas en inglés de "*Supplier Diversity and Inclusion*") debido a nuestro convencimiento de que estos proveedores "SD&I" aportan nuevas experiencias y soluciones innovadoras que ayudan a AECOM a superar las expectativas y resolver las necesidades de nuestros clientes.

Además de la Política de Compras Sostenibles, encontramos las siguientes políticas y procedimientos relacionados con la cadena de suministro de AECOM:

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

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



4.7.1 Respeto a los Derechos Humanos

AECOM posiciona a las personas en el centro de sus estrategias, cuidando y respetando a empleados y grupos de interés, asegurando el respeto de los Derechos Humanos y Laborales en todas sus operaciones. Su Código de Conducta y la [Política Contra la Trata de Seres Humanos y la Esclavitud Moderna](#) determinan un posicionamiento de la organización de tolerancia cero hacia el trabajo forzoso y la trata de personas. AECOM no realiza negocios con entidades que incumplan estos principios. Además, se adhiere a los principios del Pacto Mundial de Derechos Humanos de la ONU y la Declaración Universal de Derechos Humanos, promoviendo la no discriminación y la abolición del trabajo infantil.

Durante el FY24, 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.

4.7.2 Seguridad y Salud

AECOM utiliza plataformas online como "Industry Safe" y "Lifeguard" para informar y gestionar situaciones de riesgo potencial y buenas prácticas en seguridad, salud y medio ambiente (SH&E). Estas herramientas permiten registrar, rastrear y analizar incidentes, así como reportar comportamientos inseguros y buenas prácticas.

Cada proyecto se inicia con una planificación de riesgos en materia de seguridad, 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, evaluación y cumplimiento.

Además, el procedimiento "Safety in Design" revisa los riesgos de seguridad y salud que puedan afectar a los grupos de interés y el entorno durante todo el ciclo de vida de los proyectos.

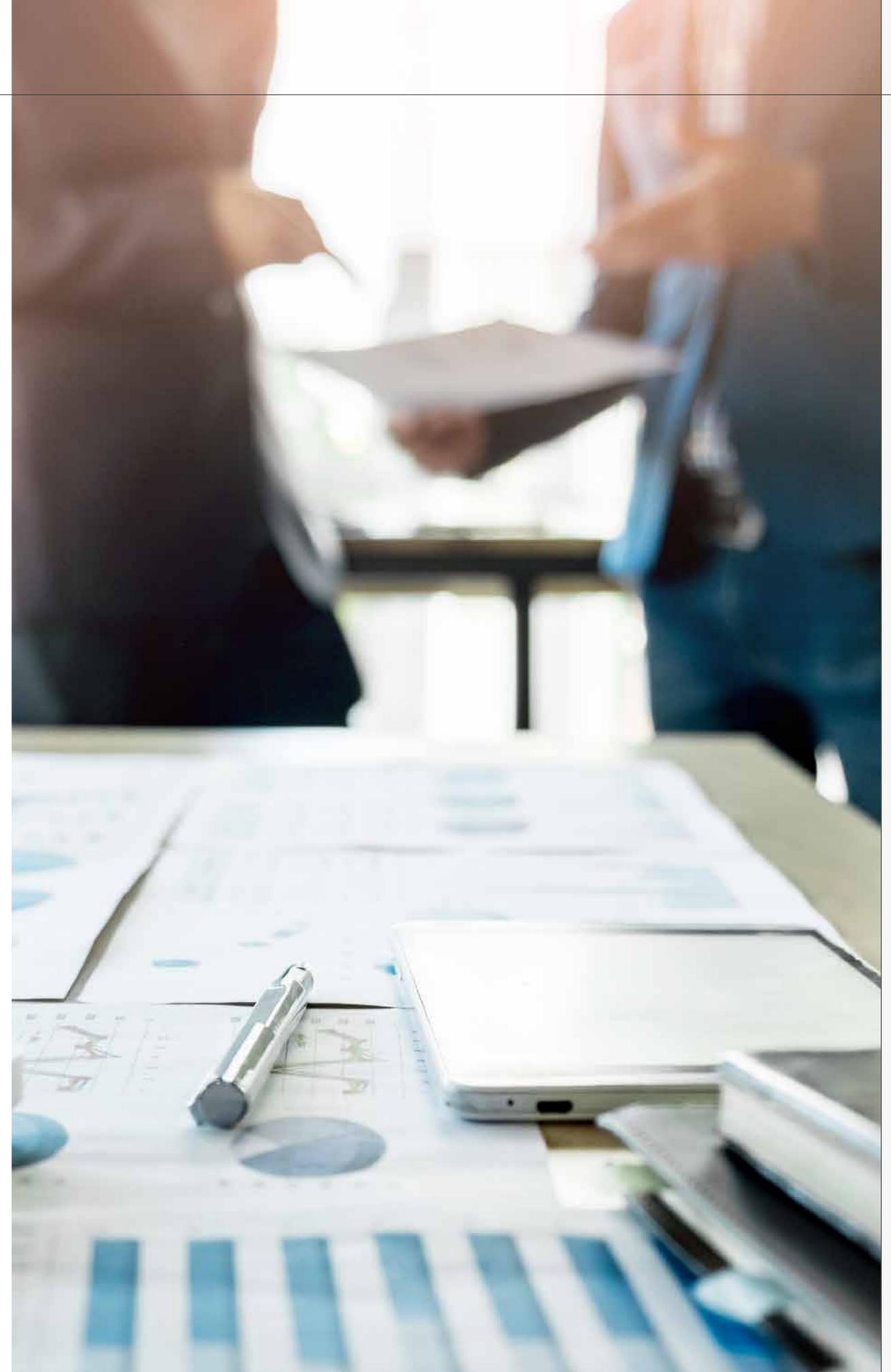
4.7.3 Privacidad y Protección de Datos

AECOM cuenta con una Oficina de Privacidad que vela por la salvaguarda de los datos personales que los empleados, clientes, socios y subcontratistas; así como por el cumplimiento de todos los empleados de la empresa, de la normativa sobre privacidad y protección de datos, especialmente en nuestro caso de la Ley Orgánica, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales; así como el Reglamento General de Protección de Datos de la Unión Europea.

Nuestra gestión de riesgos incluye el compromiso con la privacidad y la confidencialidad de los datos. Por ello, la Oficina de Privacidad 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.

AECOM maneja gran cantidad de datos confidenciales de clientes y proyectos, que podrían estar en riesgo por violaciones de seguridad o negligencia. Para mitigar estos riesgos, han desarrollado procedimientos de gestión de documentación y acceso restringido para compartir información confidencial solo con personas autorizadas. Además, se han definido otras políticas y procedimientos que refuerzan este compromiso como las políticas de uso de redes sociales; uso aceptable de dispositivos electrónicos, uso de información privilegiada; reclamaciones, incidentes y violaciones de privacidad; gestión de riesgos de privacidad de datos; gestión de incidentes de seguridad de la información; Política de uso de Inteligencia Artificial, etc. Nuestra Política de reclamaciones incidentes y violaciones de la privacidad permite a empleados, clientes, proveedores, subcontratistas y socios comerciales informar sobre cualquier incidente o violación de privacidad que afecte a datos sensibles de los individuos.

Durante el FY24, 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.



4.7.4 Ciberseguridad

AECOM cuenta con un **Departamento de Ciberseguridad** integrado por un equipo de profesionales para combatir los delitos de ciberseguridad. Este departamento vela 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.

Destacamos la **Política de Ciberseguridad** cuyo propósito es el de definir los principios rectores para implementar, mantener y operar redes y sistemas diseñados para proporcionar un entorno operativo seguro para AECOM. Esta política incluye las responsabilidades y los requisitos aplicables a los activos informáticos de la empresa y a los empleados de AECOM que los manejan. Esta política se aplica a todos los empleados de AECOM, terceros, subcontratistas y cualquier otra persona autorizada a utilizar el entorno informático de AECOM.

En AECOM somos conscientes que, incluso con un departamento específico en Ciberseguridad y una Política al respecto de obligado cumplimiento, la primera barrera de defensa son nuestros empleados, que periódicamente 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.

4.7.5 Confidencialidad

La protección del capital intelectual es fundamental en AECOM España, y así queda reflejado en nuestro Código de Conducta. Esta protección abarca planes de negocio, propiedad intelectual, innovaciones, patentes, información financiera, listados de clientes y otra información que forma parte de nuestros bienes intangibles.

AECOM cuenta con distintas políticas encaminadas a proteger la confidencialidad de la información, destacando la **Política de Comunicación Exterior** y la **Política de Redes Sociales**; además, AECOM realiza formaciones periódicas obligatorias para todos sus empleados sobre confidencialidad, firma acuerdos de no divulgación con terceros e incluye cláusulas de protección de la confidencialidad con socios, clientes y proveedores, reforzando la confianza con todos los implicados.

4.7.6 Calidad y satisfacción de clientes

La satisfacción de los clientes de AECOM España es una prioridad estratégica de negocio y buscamos cumplir siempre con sus expectativas poniendo el foco en la mejora continua para aumentar su grado de satisfacción en todos los servicios prestados. Para ello, en AECOM España disponemos de un programa trimestral de encuestas en el que se envía un cuestionario de satisfacción a los clientes para que evalúen la calidad técnica y gestión del proyecto que nos permite 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 analizamos las opiniones de nuestros clientes externos sobre el desempeño de la actividad en relación con la profesionalidad, experiencia técnica, capacidad de respuesta, innovación y sostenibilidad, entre otros.

Todas las encuestas recibidas de nuestros clientes, entre los que se encuentran las administraciones públicas y clientes privados, son analizadas por el Departamento de Calidad siguiendo el procedimiento indicado para determinar tendencias, así como el rendimiento en relación con los indicadores clave, prestando especial atención a las oportunidades de mejora. 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 2024, en AECOM España se enviaron 143 encuestas, de las que se recibieron 45 (31,5%) con el siguiente resultado:



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



Profesionalidad



Respuesta



Técnica



Accesibilidad



Equipo

4.7.7 Responsabilidad profesional

En el caso de que, durante la ejecución de un proyecto o una vez terminado este, AECOM España reciba 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 2024 AECOM España tiene activas cinco reclamaciones en distinto grado de resolución, todas estas abiertas de ejercicios fiscales anteriores (tres tipo A y dos tipo C).

4.7.8 Cobertura frente a eventuales reclamaciones

AECOM está preparada para afrontar potenciales reclamaciones derivadas de daños a terceros o por incumplimiento de normativa. AECOM España dispone de distintas pólizas de **seguro 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.

4.7.9 Sistema integrado de gestión

Con el objetivo de optimizar la gestión de la compañía y dar respuesta a sus necesidades estratégicas, AECOM ha 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. Certificaciones en vigor durante el FY24:

- **UNE-EN ISO 9001:** 2015. Sistemas de gestión de la calidad.
- **UNE-EN ISO 14001:** 2015. Sistemas de gestión ambiental.
- **UNE-EN ISO 45001:** 2018. Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- **UNE-EN ISO/IEC 17020:** 2012. Criterios generales para el funcionamiento de diferentes tipos de organismos que realizan la inspección.

5

Liderando el
cambio desde
nuestras líneas
de negocio

5.1 Transportes (Transportation)

Conectamos personas y lugares a través proyectos resilientes promoviendo la movilidad sostenible, la economía circular y la participación de las comunidades



 **+40**
PROYECTOS DURANTE EL
ÚLTIMO AÑO

 **200**
EMPLEADOS

 **+280**
KM DE TÚNELES
DISEÑADOS

 **+50**
AÑOS DE
EXPERIENCIA

 **+3.700**
KM DE AUTOPISTAS
Y CARRETERAS

¿Qué hacemos?

El nuevo panorama normativo ha incentivado las políticas de movilidad sostenible a nivel nacional, regional e incluso local. Estos requisitos influyen no solo en la planificación urbana de las ciudades, sino también en el diseño y ejecución de infraestructuras de manera que sean lo más resilientes posible. Nuestro equipo lleva años trabajando para asegurar que los proyectos de transporte, movilidad, agua, planificación y desarrollo de infraestructuras en los que participamos perduren a lo largo de tiempo y respeten aspectos sociales, ambientales y de gobernanza. Nuestros grupos de trabajo especializados en descarbonización del transporte, infraestructuras de agua sostenibles, materiales, diseño net-zero y gestión de proyectos han conseguido conectar lugares y personas, integrar soluciones innovadoras en el entorno de las ciudades, promover espacios verdes y sociales para la cohesión social, descarbonizar los núcleos poblacionales y favorecer su crecimiento socioeconómico.

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

PROYECTO – TELT

<p>Descripción del caso de éxito</p>	<p>El proyecto TELT es el tramo transfronterizo binacional de la nueva línea de alta velocidad Lyon-Turín que unirá Francia e Italia para el transporte de pasajeros y mercancías. El enlace ferroviario, de 65 km, incluye el túnel de base de Mont Cenis, de 57,5 km, una galería de dos tubos (el túnel ferroviario más largo hasta la fecha) y es un desafío y una oportunidad para experimentar con procedimientos y tecnologías de vanguardia</p> <p>AECOM ha sido adjudicataria de un contrato marco de asistencia técnica al cliente, para el control y revisión del diseño, de los pliegos y de la construcción de la obra civil ferroviarias durante 14 años. Como parte de un consorcio de cuatro empresas, las actividades incluidas en el alcance del proyecto incluyen: túneles, drenaje, estructuras, geotecnia, sistemas (ferroviarios y no ferroviarios), medio ambiente y BIM</p>
<p>Objetivos a alcanzar</p>	<p>El objetivo de este proyecto es doble:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conectar personas y mercancías a través de los Alpes, promoviendo una movilidad sostenible y reduciendo el tráfico rodado, y con ello, las emisiones de CO₂ y la contaminación atmosférica asociada • Facilitar un transporte más rápido y eficiente que minimice el tráfico aéreo, acortando la duración del trayecto de los pasajeros de Milán a París de siete a cuatro horas, lo que hará del tren un medio de transporte competitivo frente al avión
<p>Estado/plazo</p>	<p>El contrato se encuentra en estado de ejecución desde 2019 hasta la puesta en servicio en 2033</p>
<p>Criterios ESG considerados</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Consideración de criterios ambientales contemplados en la actualización del Estudio de Evaluación de Impacto Ambiental de la parte francesa del proyecto, y desarrollo de una herramienta ("observatorio") para registrar las actualizaciones del proyecto e identificar nuevos impactos • Estudio de remediación de suelos incluyendo la optimización del diseño para una de las principales áreas de almacenamiento y tratamiento del material excavado en Salbertrand, para su reutilización durante la construcción del proyecto • Soporte técnico y asesoramiento del departamento ambiental del proyecto • Diseño conceptual del sistema de drenaje de materiales peligrosos (vertidos) de la plataforma • El proyecto se completará con el diseño e implementación de una estrategia de resiliencia frente al cambio climático
<p>Alianzas/ colaboraciones con otras entidades</p>	<p>Autoridades ambientales locales (Francia/Italia)</p> <p>Participantes en el contrato marco: empresas de ingeniería y contratistas</p> <p>Representantes de clientes</p> <p>Agencias Nacionales de Seguridad Ferroviaria</p>
<p>Logros</p>	<p>AECOM España ha incorporado de manera consistente criterios ESG globales al proyecto y ha contribuido con su experiencia en materia de consultoría ambiental y de sostenibilidad, enfocándose en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promoción de la economía circular: reutilización y reciclaje de materiales • Reducción del consumo de energía • Minimización de la huella de carbono asociada a la movilidad sostenible • Introducción de criterios de sostenibilidad e innovación en la redacción de los pliegos del contrato de diseño, ejecución y mantenimiento de las instalaciones del túnel <p>AECOM España contribuirá a que el cliente disponga de una estrategia de resiliencia frente al cambio climático, proponiendo la utilización de la metodología ENVISION</p>
<p>Desarrollo del hito</p>	<p>Además de los trabajos iniciados en el exterior, los 57,5 km del túnel de base de Mont-Cenis están en fase de excavación desde diferentes puntos gracias a las galerías de acceso ejecutadas con anterioridad. Los trabajos de perforación se realizan con grandes tuneladoras (TBM), o por el método tradicional, es decir, con explosivos o martillos perforadores, en los puntos geológicamente más sensibles.</p> <p>En la actualidad, 10 de los 12 lotes en los que ha sido dividido el proyecto, se encuentran en fase de obra, adjudicadas por 8.7 mil M€, con 3.000 trabajadores y 39.2 km de galerías excavadas</p>



PROYECTO – SAN FERNANDO (CALIFORNIA, USA)

<p>Descripción del caso de éxito</p>	<p>El objeto del proyecto consiste en la realización de una simulación de tracción de una línea de tren ligero. Esta línea, East San Fernando Valley Light Rail Transit (ESFV LRT), está formada por unos 11 kilómetros de nueva construcción, que conectarán la parada de Van Nuys de la Metro G Line, con la parada de Van Nuys/ San Fernando de Metrolink, sirviendo así este nuevo tranvía de conexión entre dos redes de transporte independientes.</p> <p>La ciudad de San Fernando se caracteriza por una red de transporte urbano completamente descarbonizado, compuesta por trolebús, tranvía y metro ligero, además de una completa infraestructura para el uso de vehículo eléctrico y un servicio de movilidad a demanda. La última adaptación de la red de metro ligero, conectando eléctricamente dos zonas que estaban aisladas y aumentando la frecuencia de los trenes, es parte de la estrategia de movilidad sostenible y net zero de la ciudad</p>	
<p>Objetivos a alcanzar</p>	<p>Los objetivos del proyecto son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adaptar la nueva línea de tren ligero a requerimientos más exigentes que los originariamente planteados: <ul style="list-style-type: none"> • Disponer de trenes de tres coches cada 5 minutos en lugar de cada 10, generando el menor impacto posible en la infraestructura inicial diseñada • Disponer de una infraestructura altamente resiliente y fiable: <ul style="list-style-type: none"> • Garantizar el servicio de trenes en el caso de que alguna de las subestaciones de tracción pudiera dejar de funcionar <p>Integración de la infraestructura en el entorno de la ciudad, minimizando el impacto visual de los elementos</p>	
<p>Estado/plazo</p>	<p>Durante el primer semestre de 2024 se ha elaborado el diseño básico del proyecto. En el próximo ejercicio se realizará el diseño ejecutivo.</p>	
<p>Criterios ESG considerados</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Movilidad sostenible, eficiencia energética y reducción de la huella de carbono tanto embebida (minimizando el número de subestaciones necesarias) como operacional (definiendo la localización óptima de las subestaciones para el menor consumo eléctrico) <p>Agilidad de acceso a medios de transporte urbanos bajos en carbono</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creación de espacios para la población • Accesibilidad a zonas más amplias y aisladas de la ciudad mediante la conexión de la nueva línea con la red Metrolink 	
<p>Alianzas/ colaboraciones con otras entidades</p>	<p>Equipos de AECOM de otras regiones (Los Ángeles, Filadelfia y Madrid) San Fernando Transit Constructors JV Autoridad de Transporte Metropolitano del Condado de Los Ángeles</p>	<p>The map illustrates the proposed light rail route through the San Fernando Valley. It shows two main segments: a Northern Segment from Van Nuys/San Fernando to Sylmar/San Fernando (2.5 miles, 3 stations) and a Southern Segment from Van Nuys/MGL to Van Nuys/San Fernando (4.7 miles, 11 stations). Key stations and landmarks like Mission Hills, Woodman, and Van Nuys are marked. The map also shows the connection to the existing Metrolink network.</p>
<p>Logros</p>	<p>La participación del equipo de Madrid en este proyecto permitió utilizar el simulador desarrollado por el equipo, RailEST en un proyecto en otra geografía. Además, con esta colaboración se reforzó la ya existente relación de la oficina de Madrid con los equipos de Filadelfia y Los Ángeles</p>	
<p>Desarrollo del hito</p>	<p>Los requisitos establecidos para la explotación de la línea limitaban el sistema de tracción en caso de fallar una de las subestaciones. Aunque técnicamente es factible buscar una solución, económicamente no suele ser viable, ya que supondría instalar una subestación extra o duplicar un grupo de transformación en una de las subestaciones</p> <p>AECOM España trabajó en la idea de restringir la potencia de los trenes en aquellos tramos afectados por la caída de la subestación, ya que, de esta forma se reducía la caída de tensión del sistema. El impacto de esta propuesta en la explotación de la línea sería poco significativo, ya que la duración de los desplazamientos apenas se ve afectada. Sin embargo, posibilita explotar la línea de forma adaptativa en caso de que se produzca el fallo de una subestación, sin necesidad de incurrir en costos excesivos para subsanar el problema</p>	

5.2 Edificios y Ciudades (Buildings + Places)

Creamos un impacto positivo y duradero en las comunidades en las que operamos a través de diseños vanguardistas, innovadores y eficientes.



+110

ARQUITECTOS, CON EQUIPO PROPIO DE DISEÑO SOSTENIBLE



+230

PROFESIONALES DEL DISEÑO EN ESPAÑA



+80

EXPERTOS EN INSTALACIONES Y EFICIENCIA ENERGÉTICA

¿Qué hacemos?

Fusionamos el arte, la tecnología, la innovación y nuestra experiencia para diseñar edificios de distinta índole, desde rascacielos y aeropuertos hasta hoteles, centros comerciales y residencias. Nuestros proyectos responden a las necesidades de nuestras clientes centradas en moldear sus entornos con soluciones funcionales e inspiradoras. Nuestros expertos consideran las condiciones del sitio y las necesidades del cliente, incluyendo: los requisitos técnicos y presupuestarios, los mecanismos financieros, los impactos comunitarios a largo plazo, la resiliencia, la implementación, el mantenimiento y la planificación y gestión del proyecto. Los equipos de AECOM España reúnen a las mentes más creativas, innovadoras y estratégicas para crear un espacio de trabajo único y cooperativo que fomente una conexión activa con los clientes y todos sus grupos de interés, aunando el diseño con los requisitos técnico-operativos.

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

PROYECTO – VIVOOD Madrid

Descripción del caso de éxito	Vivood Madrid es un hotel integrado en el paisaje y mimetizado con el entorno que se ubica en la sierra noroeste de Madrid. AECOM ha desarrollado servicios de arquitectura, ingeniería, estructuras y sostenibilidad
Objetivos a alcanzar	Este proyecto es uno de los pilotos de AECOMzero, una innovadora herramienta paramétrica diseñada para integrar la sostenibilidad en el diseño arquitectónico en las primeras etapas mediante la evaluación del impacto de las estrategias de diseño a través de métricas clave, como: energía, carbono, agua y coste AECOMzero permite la visualización en tiempo real de estas métricas a través de un panel dinámico, lo que fomenta la colaboración interdisciplinaria y la toma de decisiones informadas. Al involucrar al equipo del proyecto en discusiones estratégicas antes de la integración de la herramienta, AECOMzero sirve como catalizador para lograr soluciones de diseño holísticas que equilibran el rendimiento ambiental con la viabilidad financiera
Estado/plazo	En estado de ejecución
Criterios ESG considerados	<p>El proyecto se ha abordado con criterios ESG desde sus inicios</p> <p>El diseño contempla los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Respetuoso con el entorno natural, minimizando el impacto en el territorio y maximizando la conservación de especies vegetales existentes, que se completan con un paisajismo autóctono • Integración de las comunidades locales mediante sesiones abiertas con los vecinos para explicar y discutir el proyecto • Reutilización de aguas grises gracias a una depuradora que permite darle una segunda vida como agua de riego y en los edificios • Promoción de la eficiencia energética, mediante el uso de AECOMzero, la instalación de paneles fotovoltaicos para la generación de electricidad, y la supresión de equipos de combustión alimentados con energías fósiles, basándose en sistemas puramente eléctricos <p>Promoción del bienestar y la salud del usuario y los trabajadores del hotel, favoreciendo un entorno biofílico, optimizando la luz natural y facilitando el acceso a servicios de spa y fitness dentro del complejo</p>
Alianzas/ colaboraciones con otras entidades	No se ha desarrollado en alianza con ninguna otra entidad
Logros	Se espera que el proyecto supere el esquema de evaluación y obtenga el certificado de sostenibilidad aplicable a edificios BREEAM Excelente
Desarrollo del hito	Actualmente se dispone de la licencia y se encuentra en fase desarrollo del proyecto de ejecución



CASO DE ÉXITO – Hoja de ruta para la alineación de modelos BIM y el análisis de huella de carbono en el sector edificación

Descripción del caso de éxito	AECOM ha participado, junto a otras cinco empresas líderes en arquitectura y consultoría de edificación, en una iniciativa para facilitar la adopción del cálculo de huella de carbono en los procesos de diseño mediante el uso de herramientas BIM. Los equipos de Diseño Sostenible y Digital han colaborado durante varios meses en el flujo de trabajo para el análisis de carbono de un edificio teórico, compartiendo retos y oportunidades de forma transparente con el resto de los equipos participantes y la organización
Objetivos a alcanzar	En 2024, el World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) lanzó la “Agenda de Acción para la Transformación del Mercado”, un ambicioso proyecto que reunió a las partes interesadas de toda la cadena de valor del entorno de la construcción para identificar las principales barreras que impiden alcanzar las cero emisiones netas en el sector. El proyecto identificó la colaboración como el motor clave para lograr la transformación a gran escala
Estado/plazo	La primera fase del estudio se ha cerrado y presentado públicamente. Próximamente arrancará una segunda fase en la que se busca trabajar en las soluciones específicas a los retos identificados en el ejercicio
Criterios ESG considerados	<p>La iniciativa ha tenido en cuenta los siguientes criterios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A nivel ambiental: <ul style="list-style-type: none"> • Impulsar la descarbonización de la construcción facilitando el procesado de datos y armonizando su reporte. • A nivel social: <ul style="list-style-type: none"> • Difundir los resultados alcanzados para impactar en el conjunto de la industria, no sólo beneficiando a las empresas participantes. • A nivel de gobernanza: <ul style="list-style-type: none"> • Promover la transparencia y colaboración por parte de todas las instituciones implicadas
Alianzas/ colaboraciones con otras entidades	<p>Promovido por el WBCSD y liderado por Autodesk</p> <p>Han participado en el ejercicio empresas como: AECOM, Arup, Arcadis, SOM, Ramboll y Foster+Partners</p>
Logros	La publicación de un documento de referencia en la industria que ayuda a identificar áreas de trabajo para facilitar el cálculo de huella de carbono y su impacto en la toma de decisiones durante el desarrollo de proyectos de edificación. Se ha presentado en diversos foros como el London Climate Action Week, Autodesk University y la COP29 (esta última queda fuera del FY24)
Desarrollo del hito	<p>Para ello, se llevó a cabo una prueba de concepto (PoC), utilizando el mismo modelo de información de construcción (BIM) para realizar evaluaciones del carbono incorporado por parte de estas empresas. El objetivo era identificar las mejores prácticas para su implantación en toda la industria y la detección de sinergias y diferencias</p> <p>Los resultados pusieron de manifiesto una necesidad de estandarización y transparencia en toda la industria, en todos los flujos de trabajo. Las diferencias se atribuyeron a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Flujos de trabajo variables • Incertidumbre sobre los datos BIM y de carbono • Diferencias en la medición y clasificación de materiales • Conocimiento en constructibilidad • Procesos propietarios <p>La PoC descubrió tres oportunidades principales para avanzar en la alineación de la industria a través de BIM:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estructuras de datos BIM configurables • Proporcionando mejores capacidades para la visualización personalizada • Facilitar la mejora de la garantía de calidad/control de calidad (QA/QC) a lo largo del proceso <p>Los hallazgos de esta iniciativa demuestran un gran paso en la comprensión de los desafíos y oportunidades tecnológicos para ayudar a la industria a esforzarse por una mayor alineación</p>

5.3 Sostenibilidad y Medio Ambiente

Liderazgo, confianza y experiencia, aliados indiscutibles para lograr objetivos en las tres dimensiones de la sostenibilidad

 **40**
AÑOS DE EXPERIENCIA
EN SOSTENIBILIDAD

 **+140**
ESPECIALISTAS

 **+300**
PROYECTOS
ANUALES

 **+140**
CLIENTES

¿Qué hacemos?

Como especialistas en medio ambiente y sostenibilidad, nos ponemos a disposición de nuestros clientes y todos nuestros grupos de interés, en general, para hacer frente a los desafíos actuales, aportando un valor diferencial y único a lo largo del ciclo de vida de nuestros proyectos, siempre abalado por nuestro conocimiento técnico y años de experiencia. Los retos e incertidumbres a los que nos enfrentamos como Sociedad nos están posicionando como el mejor aliado para alcanzar los objetivos de las organizaciones, entre ellos los ODS de la Agenda 2030. Construyendo relaciones de confianza e involucrando a todos los agentes en lo que hacemos, nos garantiza seguir manteniendo nuestro liderazgo en el sector ambiental y de sostenibilidad.



Servicios e influencia



Servicios ofrecidos

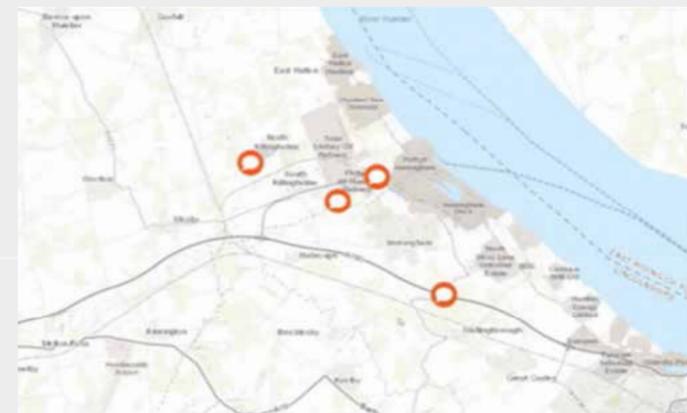
- Evaluación de impacto y permisos ambientales
- Due Diligence y compra/venta de activos
- Cambio Climático
- Financiación Sostenible • Estrategias ESG
- Acústica y calidad del aire
- Medio Marino, ecología acuática y biodiversidad
- Análisis de riesgos para salud humana y ecosistemas
- Estudios hidrogeológicos
- 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

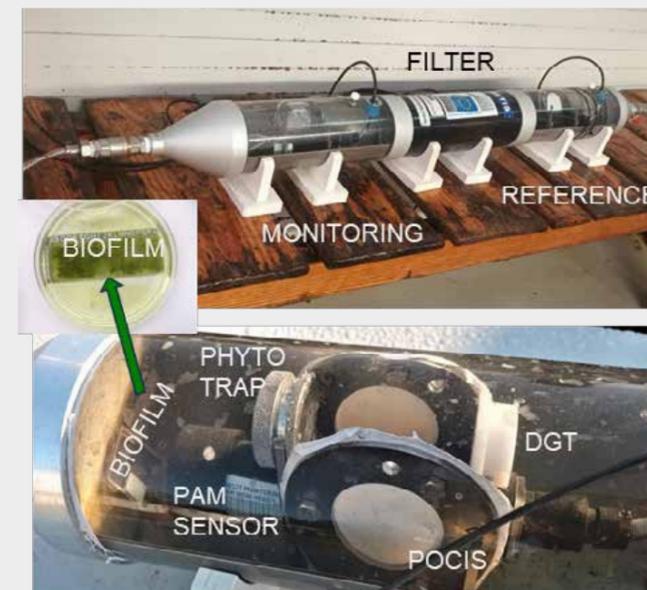
PROYECTO – Community Due Diligence, Estudio de Aceptación Social y herramienta de gestión de partes interesadas

<p>Descripción del caso de éxito</p>	<p>AECOM España ha realizado Due Diligence de aspectos sociales y comunidad para 6 proyectos tecnológicos. Estos estudios preliminares, no habituales en los procesos de compra-venta, complementan otros más tradicionales como el reconocimiento de la influencia de la opinión de la comunidad local, administración, asociaciones, etc., en el desarrollo de un proyecto en etapas tempranas de su ciclo de vida. Así, se pretende conocer el contexto social y político local que podría influir en las decisiones para abordar o no un proyecto, identificando riesgos y oportunidades en este ámbito, hasta el momento muchas veces obviado.</p> <p>Estos estudios incluyen la investigación de la organización social y política a nivel local y regional, las inquietudes de la comunidad, las iniciativas políticas y de organizaciones asociativas existentes y anunciadas en ámbitos de sostenibilidad (agua, energía, conservación del medio ambiente, empleo, crecimiento industrial sostenible, etc.) y el sentimiento de la opinión pública hacia el desarrollo de proyectos industriales</p>
<p>Objetivos a alcanzar</p>	<p>Desde la fase de Due Diligence, el objetivo principal ha sido incorporar a la lista de riesgos y oportunidades del desarrollo de los proyectos, el aspecto social y político, que sin duda puede determinar el éxito o fracaso de dicho desarrollo. Así, se ha conseguido incluir en la toma de decisiones conversaciones sobre cómo podrían afectar al diseño de ingeniería y urbanístico a la opinión pública o de las administraciones locales de forma anticipada</p>
<p>Estado/plazo</p>	<p>El proyecto, que se inició en 2023, está actualmente en curso y pretende finalizarse a lo largo de 2025, aunque la herramienta viva de gestión de partes interesadas debería ser útil durante toda la vida del proyecto</p>
<p>Criterios ESG considerados</p>	<p>Este proyecto ha considerado los siguientes criterios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A nivel social: <ul style="list-style-type: none"> • Identificación de riesgos y oportunidades relacionados con el desarrollo del proyecto y la comunidad local • Promoción del diálogo y escucha activa de los grupos de interés: inclusión de inquietudes de las comunidades locales en la toma de decisiones del proyecto <p>Otros beneficios sociales relacionados con el diseño de los proyectos: mejora del uso del espacio para las personas en el entorno, adhesión a iniciativas de empleabilidad, mejora de espacios comunes e infraestructuras, etc.</p>
<p>Alianzas/ colaboraciones con otras entidades</p>	<p>El proyecto ha permitido identificar iniciativas existentes propuestas por las autoridades, asociaciones y ONGs locales, a considerar por parte del cliente para adherirse, financiar y/o participar activamente. También se han propuesto nuevas iniciativas</p> <p>En conjunto, el cliente ha podido ya materializar algunas alianzas y colaboraciones concretas, que se han venido publicando en sus redes sociales y notas de prensa</p>
<p>Logros</p>	<p>Los logros alcanzados han sido los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaborar y presentar estudios de aceptación social de los proyectos que, por el momento la regulación no exige, junto con los Estudios de Impacto Ambiental • Incorporar herramientas innovadoras para la gestión de partes interesadas, integrar la estrategia de comunicación adaptada a cada grupo en función de su priorización y utilizar la herramienta digital "Plan Engage" para la visualización de proyectos y compartirla con las partes interesadas (organizaciones, administraciones y público en general) <p>La asunción de este tipo de estudios por parte del cliente implica un éxito en sí mismo y para el proyecto, siento este más resiliente al integrar las necesidades y expectativas de la comunidad. A futuro, se consigue una relación de confianza entre el promotor y las comunidades y autoridades locales</p>
<p>Desarrollo del hito</p>	<p>AECOM lleva desde el inicio del proyecto (2023) acompañando al cliente en fases tempranas de Due Diligence, en las que se analizó el contexto político y social para identificar riesgos y oportunidades. Actualmente, en fase de elaboración, estamos desarrollando los Estudios de Aceptación Social para incluir en los Estudios de Impacto Ambiental de cada proyecto</p> <p>Además, se han desarrollado herramientas de registro de grupos de interés y gestión de la comunicación adaptada a cada uno de ellos y se registran las oportunidades para involucrarse en iniciativas existentes a considerar por el cliente, algunas de las cuales ya se han materializado</p>



PROYECTO – WATERSCAN

<p>Descripción del caso de éxito</p>	<p>WATERSCAN es un dispositivo portátil que monitoriza los efectos de los contaminantes sobre un biofilm algal, acoplado a un fluorímetro, para monitorizar el grado de toxicidad del agua y, con inteligencia artificial, comparar los datos obtenidos con las previsiones de calidad que debería tener. Es adaptable a diferentes entornos, desde agua dulce hasta marina, cambiando el biofilm, es decir, la biopelícula de algas y bacterias. Entre sus principales ventajas destacan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adquisición de datos en tiempo real: el fluorímetro mide continuamente la eficiencia fotosintética del biofilm y compara ambos resultados • Monitorización de múltiples contaminantes: una disminución en la eficiencia fotosintética indica la presencia de contaminación tóxica para el biofilm. El análisis de los muestreadores pasivos proporcionará información sobre la concentración y el tipo de contaminantes presentes • Sistema de alerta temprana: el sistema compara los resultados de la eficiencia fotosintética esperada en condiciones no alteradas (cámara de referencia) con los de la cámara de monitorización. Puede detectar los efectos de contaminantes sobre el biofilm a concentraciones de hasta un microgramo por litro • Mantenimiento reducido: el dispositivo se ha construido con materiales de fácil reposición y un diseño optimizado, lo que facilita su reproducción • Portabilidad y adaptabilidad a diferentes entornos: el prototipo es fácil de transportar, desmontable y funciona en entornos de agua dulce, de transición y marinos
<p>Objetivos a alcanzar</p>	<p>El objetivo de este proyecto es la puesta a punto del segundo prototipo de este dispositivo para la monitorización en tiempo real de la toxicidad de mezclas contaminantes en sistemas acuáticos. Esto permitirá actuar de manera proactiva en el control y la prevención de la calidad del agua. Actualmente, se realizan controles y actuaciones mucho más reactivas cuando hay episodios de contaminación severa. El uso del dispositivo, junto con los análisis y controles más tradicionales, permitirán un seguimiento preciso de los niveles de toxicidad existentes en el agua</p>
<p>Estado/plazo</p>	<p>Finalizado</p>
<p>Criterios ESG considerados</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Entre los criterios ESG considerados para este proyecto destacan: • A nivel ambiental: <ul style="list-style-type: none"> • Optimización del control de la calidad del agua • Alineamiento con los objetivos por la Directiva Marco del Agua y el Green Deal para mejorar el seguimiento de las mezclas químicas, evaluar mejor los efectos combinados, considerar las variaciones estacionales en las concentraciones de contaminantes y controlar y reducir la contaminación del agua <p>Participación en diferentes acciones de voluntariado ambiental y diseminación científica: Fiesta de la Ciencia de Barcelona (talleres, demostraciones), La Noche de la Investigación de Barcelona (taller, demostración)</p>
<p>Alianzas/ colaboraciones con otras entidades</p>	<p>JRC (Joint Research Centre, Ispra, Italia) Thetis (Venezia, Italia) Viromii,ClakeModet, Universidad Rovira i Virgili (URV) Instituto Español de Oceanografía (IEO)</p>
<p>Logros</p>	<p>Con las mejoras implementadas en el segundo prototipo, se han realizado diversas pruebas piloto, tanto en laboratorio como en entornos reales detectándose diferencias significativas entre la eficiencia fotosintética del biofilm expuesto a contaminantes y el biofilm de la cámara de referencia</p> <p>El primer prototipo está protegido por una patente concedida en España y Luxemburgo. Se ha aprobado una nueva solicitud de patente para el segundo prototipo con una participación del 60% por parte de AECOM y del 40% por parte de URV. En el desarrollo de ambos prototipos han estado involucrados distintos centros de investigación</p> <p>Otros logros del proyecto incluyen: publicaciones en revistas científicas y resúmenes de congresos en los cuales se ha asistido, así como notas de prensa y publicaciones en prensa especializada, así como la participación en otros eventos de diseminación de los resultados</p>
<p>Desarrollo del hito</p>	<p>Se han realizado pruebas de calibración de toxicidad en el laboratorio para validar el enfoque y evaluar la sensibilidad de la respuesta de las biopelículas (biofilm) a mezclas contaminantes. La sensibilidad del dispositivo es del orden de magnitud de microgramos/litro. Asimismo, con las diferentes pruebas piloto, se ha demostrado que el sistema requiere un mantenimiento mínimo y puede funcionar tanto en agua dulce como salada</p>



PROYECTO – Estado ecológico de los humedales de Cataluña	
Descripción del caso de éxito	El equipo de Ecología Acuática y Calidad de las Aguas de AECOM España participa desde 2021 en el proyecto de seguimiento del estado ecológico de los humedales de Cataluña
Objetivos a alcanzar	El principal objetivo del proyecto es el muestreo de 63 humedales de Cataluña durante el período 2021 - 2024 con el fin de conocer su estado ecológico
Estado/plazo	En ejecución
Criterios ESG considerados	<p>Entre los principales criterios ESG contemplados destacan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A nivel ambiental: <ul style="list-style-type: none"> • Reducción del consumo de combustible y la huella de carbono asociada debido a la utilización de vehículos híbridos enchufables. Reducción del impacto en las zonas de trabajo, siendo los humedales ecosistemas excepcionales y sensibles a cualquier tipo de actuación antrópica • Detección temprana y no-dispersión de especies exóticas invasoras en la zona de estudio debido a su fragilidad • Participación en actuaciones de voluntariado ambiental para impulsar la conservación y recuperación de humedales, promovida por la Sociedad Catalana de Herpetología en el humedal de Can Dunyó (Lliçà d'Amunt, Barcelona) • A nivel social: <ul style="list-style-type: none"> • Difusión y concienciación sobre la importancia de la conservación de la biodiversidad en los humedales con motivo del día de la Diversidad Biológica, promovido por el Observatorio del Patrimonio Natural y la Biodiversidad
Alianzas/ colaboraciones con otras entidades	Durante el período de estudio, la colaboración con las diversas administraciones públicas involucradas en la gestión y conservación de los humedales, tales como Parques Naturales o Servicios Territoriales, ha sido fundamental para el buen desarrollo de los trabajos
Logros	Se han llevado a cabo la mayor parte de los muestreos y determinaciones analíticas que estaban fijados en el alcance del proyecto. Sin embargo, el grave episodio de sequía ocurrido en Cataluña durante este período de tiempo no permitió el muestreo de algunos de los humedales, ya que permanecieron secos. En la actualidad se está realizando el análisis estadístico de los datos recopilados con el fin de obtener un mayor conocimiento sobre la adecuación de las distintas metodologías e índices aplicados para la evaluación de estado de los humedales
Desarrollo del hito	AECOM España ha llevado a cabo una serie de muestreos anuales que conllevan medidas de parámetros fisicoquímicos in situ, toma de muestras químicas y biológicas, así como la caracterización hidromorfológica de cada humedal. Además, en el laboratorio de AECOM se ha llevado a cabo el análisis y la determinación de las muestras (fisicoquímicas y biológicas) así como el cálculo de los distintos índices y métricas que aplican para la obtención final del estado ecológico de cada humedal



PROYECTO – Fitorremediación

<p>Descripción del caso de éxito</p>	<p>AECOM España ha participado en un proyecto de tratamiento de un acuífero contaminado por hidrocarburos y disolventes clorados en una planta industrial aprovechando la capacidad que determinadas especies de árboles tienen para absorber, acumular y estabilizar contaminantes presentes en los sistemas ambientales (fitorremediación)</p> <p>Este proyecto pretende completarse con una investigación sobre los cultivos herbáceos como potencial tratamiento de suelos contaminados y producción de biomasa para su aprovechamiento energético industrial</p>	
<p>Objetivos a alcanzar</p>	<p>Este proyecto persigue la utilización de un tratamiento responsable y perdurable en el tiempo que sustituya el proceso mecánico que se ha venido realizando en el subsuelo de la planta hasta ahora, una vez que las concentraciones se han reducido en el área fuente de la contaminación.</p> <p>Para ello se deberán reducir las concentraciones remanentes de contaminantes disueltos y evitar una posible dispersión o migración al entorno aguas abajo. Se pretende además reducir costes de operación y mantenimiento de las actuaciones y minimizar la huella ambiental de los tratamientos actuales</p>	
<p>Estado/plazo</p>	<p>En curso. Prueba piloto puesta en marcha desde 2019</p> <p>Ampliación a escala de proyecto prevista para 2026</p>	
<p>Criterios ESG considerados</p>	<p>Entre los principales criterios ESG contemplados destacan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reducción de la huella ambiental de los sistemas de tratamiento tradicionales de suelos y aguas subterráneas mediante la implantación de una alternativa más sostenible • Reducción de las emisiones de CO₂ generadas por la utilización de los equipos instalados, principalmente turbinas y compresor • Fomento de la eficiencia energética • Minimización de la generación de residuos (aguas residuales, lodos y carbón activo) 	
<p>Alianzas/colaboraciones con otras entidades</p>	<p>Universidad de Burgos</p>	
<p>Logros</p>	<p>Los árboles con los que se está trabajando a escala piloto han alcanzado su madurez con muy pocas pérdidas de marras. La tasa de supervivencia de los árboles plantados ha sido muy alta y se ha constatado el descenso de las concentraciones de contaminantes disueltos en la plantación y aguas abajo.</p> <p>Los costes de implantación de esta técnica son bajos en comparación con los tratamientos activos que se han aplicado hasta ahora en la planta: excavación, bombeo y extracción de vapores, principalmente. Por otra parte, tiene unos requerimientos de operación y mantenimiento mucho menos exigentes, ya que se limitan al cuidado de los árboles: podas, clareos y ocasionalmente tratamientos fitosanitarios.</p> <p>El beneficio ambiental es considerable: es un tratamiento eficaz que conlleva la reducción del consumo energético y minimiza la generación de residuos. Son actuaciones a medio y largo plazo que contribuyen de forma satisfactoria a reducir la huella de carbono del proceso de remediación</p>	
<p>Desarrollo del hito</p>	<p>Desde hace más de 15 años, AECOM considera, en sus proyectos de remediación de suelos y aguas subterráneas, la capacidad del medio natural para recuperar espacios contaminados. Una de estas técnicas es la fitorremediación.</p> <p>Este proyecto comenzó en 2019 con una fase inicial de análisis de la viabilidad de la técnica en la parcela de interés. Esta primera fase dio paso a una plantación, a modo de prueba piloto, de 125 árboles de especies autóctonas (Populus alba) de 2 savias, tratados con micorrizas en sus raíces para mejorar su resistencia y adaptación al clima de la zona y al grado de contaminación del subsuelo. Los resultados han sido satisfactorios y la tasa de supervivencia ha sido muy alta, constatando la reducción de la contaminación de las aguas subterráneas.</p> <p>Considerando el éxito de la prueba piloto, se ha previsto la ampliación de la plantación de árboles. Previamente se ensayará la aplicabilidad de cultivos herbáceos para tratar la afección remanente en suelos y aguas subterráneas y a su vez producir biomasa que pueda tener un aprovechamiento industrial. En función de los resultados se ampliará la plantación de árboles o se combinará con especies herbáceas</p>	

6

Apéndices



APÉNDICE A

Estudio materialidad - impactos positivos y negativos

Tabla 4. 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
Organización	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

Tabla 5. 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
	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
Organización	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 B GRI 2-23, 2-24, 2-25, 3-3, 102-12

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	AECOM Sustainable Legacies	Estrategia de AECOM Corporación en materia de ESG	<p>En materia ambiental, la estrategia de AECOM abarca tanto el impacto externo de nuestros proyectos como nuestro compromiso interno con la sostenibilidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Crecimiento de Servicios ESG – Alineamos nuestros servicios con las necesidades de los clientes, además de impulsar la innovación en cambio climático, diseño sostenible, valor social y gobernanza dentro de nuestra propia organización • Net-zero, resiliencia y valor social – Medimos los impactos ambientales en nuestros proyectos y establecemos objetivos ambiciosos, aplicándolos también en nuestras operaciones internas para reducir nuestra huella de carbono • Compromiso con la conservación ambiental – Implementamos una jerarquía de mitigación de daños a la naturaleza (evitar, minimizar, restaurar y compensar) tanto en nuestros proyectos con clientes como en nuestras prácticas internas • Resultados positivos para la naturaleza – Promovemos infraestructuras sostenibles y soluciones basadas en la naturaleza, asegurando que nuestro compromiso con el medioambiente se refleje en cada fase del desarrollo e implementación de los proyectos, así como en la cultura y operaciones de AECOM
	Política de Sostenibilidad Ambiental	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
	Política de Compras Sostenible	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
	Política Ambiental y de Seguridad y Salud	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

Ámbito	Políticas, modelos y áreas de acción	Descripción	Procedimientos internos, guías, procesos y otras iniciativas
Impacto social	AECOM Sustainable Legacies	Estrategia de AECOM Corporación en materia de ESG	En materia social, la estrategia de AECOM se centra en: <ul style="list-style-type: none"> • Promover la equidad social, la diversidad y la inclusión en nuestros equipos y en nuestra cadena de suministro – Establecimiento de objetivos de diversidad específicos, inversión en grupos subrepresentados y alianzas con pequeñas empresas. • Realizar inversiones estratégicas en la comunidad - Garantizar el impacto positivo en los clientes y en la sociedad • Liderazgo de mujeres – Objetivo de mínimo el 20% de los puestos de liderazgo sénior y del 35% de la fuerza laboral • Compromiso con organizaciones que trabajan para la recuperación de la biodiversidad Guías para incluir la naturaleza en el desarrollo
	<ul style="list-style-type: none"> • Atracción de Talento • Equidad, Diversidad e Inclusión • Desarrollo de la persona empleada • 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
	Política Ambiental y de Seguridad y Salud	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"> • 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
Impacto en la comunidad			<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
	AECOM Sustainable Legacies	Estrategia de AECOM Corporación en materia de ESG	<p>En materia de Gobernanza, la estrategia de AECOM se centra en los siguientes apartados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Matriz de riesgos de ESG - Aprovechar nuestro marco empresarial para evaluar de manera continua el riesgo en materia ESG en proyectos potenciales • Impulsar la responsabilidad de los directivos en materia de sostenibilidad – Inclusión de objetivos específicos de ESG en los objetivos anuales • Compromiso de los empleados en materia de sostenibilidad - Garantizar el cumplimiento al 100% de los programas de formación en materia de ESG • Información y reporte en materia de sostenibilidad – Establecimiento de objetivos de seguimiento de indicadores en materia de ESG siguiendo la normativa aplicable y en línea con el estándar del sector
	Directrices de Gobernanza Corporativa	Principales normas y reglas para la gobernanza de la compañía a nivel Global	Incluyendo las responsabilidades del Comité de Seguridad, Riesgos y Sostenibilidad
Cultura de Gobernanza	Programa de Ética y Cumplimiento de AECOM Global	Normas en materia de ética y cumplimiento que los empleados de AECOM deben cumplir	<p>El Programa de Ética y Cumplimiento de AECOM incluye los siguientes elementos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Políticas y procedimientos <ul style="list-style-type: none"> • 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. De manera específica, el curso realizado en el FY24, incluye siguientes apartados: <ul style="list-style-type: none"> • Sistema de Información (AECOM Hotline) - Informemos sobre inquietudes en materia de E&C. ¿Qué me lo impide? • Lucha contra la corrupción - El ABC de la lucha contra el soborno y la corrupción • Competencia - Riesgos en el entorno de trabajo a distancia • Acoso – Crear un lugar de trabajo libre de acoso • Ciberseguridad - Reconocer y evitar las ciber amenazas • 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 <p>En AECOM España hemos implantado el denominado “Sistema de Información y Protección al Informante” cuyos objetivos principales son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Facilitar un entorno que permita a todas las personas trabajadoras de AECOM España y otros informantes, la oportunidad de denunciar con la confianza de que éstas, no darán lugar a represalias y que, si denuncian de forma anónima, permanecerán en el anonimato • Proporcionar a los informantes una visión clara de cómo se manejarán las denuncias que realicen • Proteger a los informantes de represalias • Proporcionar un sistema de trato justo para los trabajadores de AECOM España a los que se dirijan o refieran las denuncias o información sobre infracciones • Garantizar que cualquier denuncia se trate de manera adecuada. 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>Cadena de suministro de AECOM</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>En cuanto a las evaluaciones de proveedores; a nivel global AECOM hace un estudio de diligencia debida de todos los nuevos proveedores a través de la plataforma operada por el Departamento de E&C de Global AECOM. Además, de manera específica en AECOM España, trabajamos con una plataforma de proveedores a través de la cual envían confirmación de la aceptación y cumplimiento de los estándares de AECOM en materia de E&C, Seguridad y Salud, ESG, Calidad, etc. Una vez confirmado el cumplimiento de los estándares mínimos por parte del proveedor, se firma un contrato de servicios donde se obligan al cumplimiento del código de Conducta para Contratistas y otras políticas afines de AECOM</p> <p>Cuando se terminan los trabajos, AECOM realiza una "evaluación de desempeño" de cada proveedor donde se hace una valoración de los servicios para los que fueron contratados. Las evaluaciones se archivan en nuestra plataforma de proveedores y la información se vierte en la base de datos de subcontratistas donde, entra otra información, se incluye el resultado de la evaluación clasificado en distintas categorías (aceptado / temporalmente suspendido / rechazado), así como un apartado de comentarios / observaciones justificando tal clasificación. Los resultados de las evaluaciones se tienen en cuenta para futuras contrataciones de proveedores; pudiendo no contratar a un proveedor de servicios que fue clasificado como rechazado en una evaluación anterior</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)" • Políticas y procedimientos de la cadena de suministro <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

Ámbito	Políticas, modelos y áreas de acción	Descripción	Procedimientos internos, guías, procesos y otras iniciativas
	Modelo de Prevención y Detección de Delitos (MPDD)	Ejecución del Modelo de Prevención y Detección de Delitos Penales en AECOM España	Elementos que integran el MPDD implantado en AECOM España: <ul style="list-style-type: none"> • Mapa de Riesgos Penales • Código de Conducta • Canal de Denuncias / Sistema de Información y Protección al Informante • Sistema Disciplinario • Organo de Cumplimiento Penal (Compliance Officer)
	Declaración de Derechos Humanos Declaración de normas de esclavitud moderna Política antitráfico de personas y esclavitud moderna Política de participación política	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
Cultura de Gobernanza	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 • Política Global de Privacidad, donde se establece, entre otras cosas, la manera en que AECOM Corporación recopila, utiliza, procesa y almacena los datos personales de terceros 	<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 Integridad profesional y protección de datos: <ul style="list-style-type: none"> • Política Global de Privacidad. • 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"> • 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

APÉNDICE C

Indicadores

Desempeño financiero

Indicador	FY24	FY23	Variación FY23 - 2024
Resultados de Explotación (EBITDA) (millones de euros)	3,365	3,604	-6,6%
Resultado Neto o del Ejercicio (millones de euros)	2,696	3,195	-15,6%
Capital Social (millones de euros)	0,315	0,315	0,0%
Deuda Financiera no Corriente o Pasivo no Corriente (millones de euros)	2,435	2,276	7,0%
Deuda Financiera Corriente o Pasivo Corriente (millones de euros)	18,367	17,086	7,5%
Activos totales (capital financiero) (millones euros)	40,535	34,250	18,4%
Activo no Corriente (millones euros)	2,328	2,071	12,4%
Activo Corriente (millones euros)	38,207	32,180	18,7%
Plantilla final (personas empleadas)	818	760	7,6%

Desempeño ambiental

Resultados de desempeño*:	FY24	FY23
Consumo total de agua (m³)*	1.778	1.593
<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 con 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, ni se reutiliza agua. No hay vertidos de aguas residuales significativos</p>		
Acciones para reducir el consumo de agua	Se han instalado aireadores en todos los grifos de las oficinas de Madrid y cisternas automáticas en los urinarios (con descarga automática)	
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	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 dispone 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	
Acciones para reducir el consumo de materias primas	<ul style="list-style-type: none"> • Existe un código personal para la confirmación de las impresiones • Existe un departamento de SSGG que se encarga de la gestión de las impresiones • Impresoras configuradas en blanco y negro y papel a doble cara • Política "Clean desk Policy" 	
Residuos peligrosos*:	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 autorizado. La producción de estos residuos en el resto de centros de trabajo supone menos de un 10% del total y se considera no material	
Equipos eléctricos y electrónicos LER: 160213/160211/200135 ⁽¹⁾	863 kg	1.033 kg
Tubos fluorescentes y otros residuos con mercurio LER: 200121	4 kg	15 kg

Resultados de desempeño*:	FY24	FY23
Pilas con mercurio LER: 160603	0 kg	0 kg
Acumuladores de NI-CD (Mezcla Acum. NI-CD y Pilas) LER: 160602	25 kg	33 kg
Absorbentes, trapos, papeles, filtros de formol, pvc con hidrocarburos (BCN) LER: 150202 ⁽²⁾	17 kg	10 kg
Envases de vidrio y plástico de laboratorio (BCN) LER: 150110 ⁽³⁾	149 kg	76 kg
Líquidos tóxicos, reactivos, soluciones neutras no halogenadas (BCN) LER: 160506	487 kg	462 kg
Residuos NO Peligrosos*		
Pilas LER: 160604 ⁽⁴⁾	0 kg	58 kg
Metales LER: 200140 ⁽⁵⁾	0 kg	65 kg
Plásticos LER:200139	31 kg	0 kg
Consumos de materias primas*		
Papel	1.175 kg	1.134,6 Kg
Tóner	56 uds	81 uds
Consumo de combustible*		
Diesel ⁽⁶⁾	30.647,33 l	26.761,02 l
Gasolina ⁽⁷⁾	5.734,36 l	3.989,72 l
Incumplimientos o sanciones en materia ambiental	0	0
Emisiones GEI ⁽⁸⁾	<i>(ver Sección 2.1.2)</i>	
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 con 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

(1) La variación se debe a que en FY23 en BCN se gestionaron como residuo diferentes aparatos (pantallas, equipos, etc.) que se almacenaban como repuestos desde la mudanza de oficina durante la pandemia

(2) Residuo poco habitual procedente de la limpieza de derrames de productos. Su incremento se debe a que en FY24 se hizo el cambio del filtro del extractor, que genera en torno a 5 kg de residuos de filtros

(3) Ha aumentado notablemente el volumen de DQO (de unas 30 mensuales a 300 mensuales). El proceso es con un vial al que se le echa agua y se hace una reacción en cerrado. Ese envase se debe de gestionar como RP

(4) En FY23 existían más equipos que usaban pilas. Ahora la mayoría de los equipos utilizan batería y este tipo de residuo casi no se genera.

(5) En FY23 se gestionaron pies de mesas y rejillas reflectoras entre otros que se almacenaban como recambios

(6) Ha habido un incremento del uso de vehículos del 6% y del 15% en consumo litros

(7) Ha habido un incremento del 35% del uso de los vehículos y del 44% en consumo litros

(8) Sólo se contemplan emisiones de CO₂

Resultados de desempeño*:	FY24	FY23	COMENTARIOS
Valor bruto de emisiones directas de GEI (Alcance 1) (tCO ² eq)	92,87	78,7	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) (tCO ² eq)	Market-based: • Madrid: 0 • Barcelona: 8,51 Location-based: • España (Madrid +Barcelona): 94,3	Market-based: • Madrid: 0 • Barcelona: 10,26 Location-based: • España (Madrid +Barcelona): 60,3	La electricidad contratada por el propietario (COLONIAL) de la oficina en Madrid proviene en un 100% de energías renovables con garantía de origen (Iberdrola y CEPSA) y en Barcelona en un 41% (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 0,259. El Factor de Emisión empleado para las emisiones location-based publicado por REE para el mix energético español en 2023 es de 0,195
Valor bruto de emisiones directas de GEI (Alcance 3) (tCO ² eq)			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: • Campaña del 'Green Team' sobre eficiencia energética • Estudio de temperaturas en la oficina realizado de manera anual • Cartelería y concienciación en la oficina

Resultados de desempeño*:	FY24	FY23	COMENTARIOS
Consumo total de electricidad (MWh)	364 (Madrid+Barcelona) 331 (Madrid) 33 (Barcelona)	309 (Madrid+Barcelona) 271 (Madrid) 38 (Barcelona)	Incremento asociado al mayor número de empleados
Consumo total de calefacción (MWh)	En España la calefacción es eléctrica		No existe una diferenciación en los registros de control de consumos que nos permita separar el consumo de electricidad en calefacción
Información sobre metodologías de cálculo:	La metodología de cálculo es la misma para AECOM Corporación que para AECOM España al utilizar los dos la plataforma Figbytes para el cálculo de las emisiones GEI. Para Alcance 2 se emplean los factores de emisión publicados por MITECO y REE para la distribuidora y el mix energético español		
Gases incluidos en el cálculo de emisiones de GEI	CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O, HFCs (Alcance 1) CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O (Alcances 2 y 3 y reducción de emisiones)		En los cálculos para AECOM España solo se incluye dentro del Alcance 2 el consumo de energía eléctrica (solo emisiones de CO ₂)
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 tCO ₂ eq (Alcance 1) 104.307 tCO ₂ eq (Alcance 2) 2.898.664 tCO ₂ eq (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		

Resultados de desempeño*:	FY24	FY23	COMENTARIOS
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)	<p>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</p> <p>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</p>		
Enfoque de reporte de emisiones	Control operacional		
Estándares, metodologías, suposiciones y/o herramientas de cálculo utilizados para emisiones directas de GEI (Alcances 1, 2 y 3)	<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 mediante luces LED regulables, 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*	FY24	FY23
Número total de casos identificados de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas durante el periodo objeto del informe	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)	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)
Número total y porcentaje de las operaciones sometidas a evaluaciones de derechos humanos o evaluaciones del impacto en los derechos humanos por país	Todas las oportunidades son evaluadas mediante nuestro proceso GoNoGo, enfrentándolas con nuestra matriz de riesgos ESG y el procedimiento de evaluación de riesgos. Las oportunidades que acaban 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)	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)
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>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"> • FY24 Annual Code of Conduct training (53 min) <p>Documentación de AECOM al respecto (Programa de E&C de AECOM):</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*:	FY24	FY23
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	<p>En AECOM España existen los siguientes métodos de consulta, participación y evaluación en SHE:</p> <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	<p>Existe un Comité de SHE. Se realizan reuniones trimestrales entre los representantes de los trabajadores y los representantes de la empresa (delegados de prevención)</p> <p>Las funciones y responsabilidades son las siguientes:</p> <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*:	FY24	FY23
Número y tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral (para todos los empleados)	0	0
Número de accidentes (con baja y sin baja)	AECOM España: 2 Hombres: 2 Mujeres: 0	AECOM España: 4 Hombres: 3 Mujeres: 1
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: 0 accidentes Tasa: 0	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
	Índice de frecuencia/IF= (número de accidentes con baja laboral*1.000.000)/(número total de horas trabajadas al año) Numero: 0 accidente Tasa AECOM España: 0 Tasa hombres: 0 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: 0,73 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: 0 Tasa AECOM España:0 Tasa hombres: 0 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: 0,29 Tasa hombres: 0,48 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: 0 días Tasa AECOM España: 0 Tasa hombres: 0 Tasa mujeres: 0	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
	Índice de gravedad/IG= (número total de días de baja laboral*1.000)/(número total de horas trabajadas al año) Numero: 0 días Tasa AECOM España: 0 Tasa hombres: 0 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

Resultados de desempeño*:	FY24	FY23
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)	1.465.856	1.361.920
Número de horas de absentismo (correspondientes a días de enfermedad no planificadas)	48.808	193.617
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 (AECOM Driver Awareness Initiative 2024) • Formación específica sobre riesgos químicos para todo el personal involucrado en estas operaciones (Formación HAZWOPER) • Iniciativa Take a Moment 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)	

Resultados de desempeño*:	FY24	FY23
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*:	FY24		FY23	
SOCIEDAD	AECOM ESPAÑA		AECOM ESPAÑA	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Número total de empleados por sexo	331	487	297	463
Número total de empleados con contrato laboral indefinido (total y por sexo)	805		735	
	323	482	282	453
Número total de empleados con contrato laboral temporal (total y por sexo)	13		25	
	8	5	15	10
Número total de empleados con contrato laboral a jornada parcial	25		27	
Centro de trabajo Madrid	737		686	
Centro de trabajo Barcelona	48		42	
Centro de trabajo Jaén	0		2	
Centro de trabajo Zaragoza	9		9	
Centro de trabajo Bilbao	9		8	
Centro de trabajo Cáceres	8		6	
Centro de trabajo Huesca	6		6	
Personas trabajando desde Valencia	1		1	

Diversidad, igualdad e inclusión

Resultados de desempeño*:	FY24		FY23	
SOCIEDAD	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	16	66	25	49
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 FY24. 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	18		19	
Graduado	15		30	

Diversidad, igualdad e inclusión

Resultados de desempeño*:	FY24		FY23	
SOCIEDAD	AECOM ESPAÑA		AECOM ESPAÑA	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Interno	5		4	
Profesional	468		461	
Especialista	120		122	
Técnico	54		28	
Managers (incluyen las personas con función de dirección)	138		96	
Número de empleados por edad:				
Menores de 30 años	127		126	
Entre 30 y 50 años	569		538	
Mayores de 50 años	122		96	
Número de empleados por otros indicadores de diversidad (grupos minoritarios o vulnerables). Discapacidad	5	5	2	2
Promedio anual de contratos indefinidos por sexo	312	471	263	422
Promedio anual de contratos temporales por sexo	11	9	16	16
Promedio anual de contratos a jornada parcial por sexo	22	5	24	5

Diversidad, igualdad e inclusión

Resultados de desempeño*:	FY23		FY2022	
SOCIEDAD	AECOM ESPAÑA		AECOM ESPAÑA	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Promedio anual de contratos indefinidos por edad:				
Menores de 30 años	97		101	
Entre 30 y 50 años	566		514	
Mayores de 50 años	124		69	
Promedio anual de contratos temporales por edad:				
Menores de 30 años	15		25	
Entre 30 y 50 años	4		6	
Mayores de 50 años	1		1	
Promedio anual de contratos a jornada parcial por edad:				
Menores de 30 años	4		3	
Entre 30 y 50 años	15		21	
Mayores de 50 años	7		5	

Diversidad, igualdad e inclusión

Resultados de desempeño*:	FY24		FY23	
SOCIEDAD	AECOM ESPAÑA		AECOM ESPAÑA	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Promedio anual de contratos indefinidos por categoría laboral:				
Administración	17		18	
Graduado	21		7	
Interno	0		0	
Profesional	477		424	
Especialista	126		114	
Técnico	36		29	
Managers	106		92	
Promedio anual de contratos temporales por categoría laboral:				
Administración	3		0	
Graduado	9		11	
Interno	5		7	
Profesional	3		14	
Especialista	1		1	
Técnico	0		0	
Managers	0		0	

Diversidad, igualdad e inclusión

Resultados de desempeño*:	FY24		FY23	
SOCIEDAD	AECOM ESPAÑA		AECOM ESPAÑA	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Promedio anual de contratos a jornada parcial por categoría laboral:				
Administración	3		4	
Graduado	0		0	
Interno	4		4	
Profesional	15		17	
Especialista	0		1	
Técnico	3		3	
Managers	1		1	
Número de horas de formación por categoría laboral:				
Administración	123		100	
Graduado	210		410	
Interno	54		93	
Especialista	1017		667	
Profesional	5529		4.608	
Técnico	341		191	
Managers	1883		936	

Diversidad, igualdad e inclusión

Resultados de desempeño*:	FY24		FY23	
	AECOM ESPAÑA		AECOM ESPAÑA	
SOCIEDAD	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Media de horas de formación al año por empleado	11,19		7.005 horas anuales (9h por empleado)	
Formación en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	Code of conduct, Global data protection and privacy, Cybersecurity, Safety for life, Legados Sostenibles (con actualizaciones cada año)			
Número total de horas –dedicadas a la formación en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	1.309		1.216	
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%	
Número de despidos por sexo:	14	10	3	5
Número de despidos por edad:				
Menores de 30 años:	5		0	
Entre 30 y 50 años:	13		5	
Mayores de 50 años:	6		3	

Diversidad, igualdad e inclusión

Resultados de desempeño*:	FY24		FY23	
SOCIEDAD	AECOM ESPAÑA		AECOM ESPAÑA	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Número de despidos por categoría laboral:				
Administración	8		2	
Graduado	3		0	
Interno	0		0	
Profesional	6		1	
Especialista	2		1	
Técnico	2		3	
Manager	3		1	
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*:	FY24		FY23	
	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	8,87% (remuneración media hombres – remuneración media mujeres) / remuneración media hombres		8,51% (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) (€)	347.273,5 ²⁸		256.260,9	
	Remuneración media por categoría profesional (€):			
Administración	27.136		25.043,01	
Graduado	27.704		25.685,41	
Becario	8.500		10.625,45	
Profesional	43.054		40.912,70	
Especialista	38.184		34.897,02	
Técnico	27.347		23.606,23	
Manager	79.962	78.510	79.453,82	85.325,32

28. No se indica desglose por sexo al tratarse de información sensible y confidencial, ya que solo hay una mujer en el Consejo de Administración.

Diversidad, igualdad e inclusión

Resultados de desempeño*	FY24		FY23	
SOCIEDAD	AECOM ESPAÑA		AECOM ESPAÑA	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Remuneración media por sexo (€):	42.782,70	46.944,77	40.428,44	44.188,90
Remuneración media por edad (€):				
Menores de 30 años	29.838		27.521,59	
Entre 30 y 50 años	46.450		44.993,74	
Mayores de 50 años	63.514		54.056,21	
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*:	FY24		FY23	
	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	21	30	13	29
Número total de empleados que se han acogido al permiso parental, por sexo	21	30	13	29
Número total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental, por sexo	20	30	11	29
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	20	30	12	29

Diversidad, igualdad e inclusión

Resultados de desempeño*:	FY24		FY23	
	AECOM ESPAÑA		AECOM ESPAÑA	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
SOCIEDAD				
Número total de nuevas contrataciones de empleados durante el periodo objeto del informe, por grupo de edad y sexo:	78	87	71	105
Tasa de nuevas contrataciones por sexo (% respecto del total de la plantilla):	9,54%	10,88%	9,3%	13,8%
Menores 30 años	3,35%	3,91%	3,3%	4,1%
Entre 30 y 50 años	5,38%	6,23%	5,5%	8,8%
Más de 50 años	0,61%	0,73%	0,5%	0,9%

Desempeño gobernanza

Resultados de desempeño*:	FY24	FY23
Naturaleza de la propiedad y forma jurídica	Sociedad Limitada (SL) Unipersonal	
Estructura de gobernanza incluidos los comités del máximo órgano de gobierno	<p>El órgano supremo de la sociedad es la Junta General de Socios. La administración de la sociedad corresponde al Consejo de Administración (CdA), facultado a llevar a cabo cuantos actos y contratos sean necesarios o convenientes para la consecución del objeto social de la empresa. El CdA delega la función de dirección ejecutiva de la empresa en el Comité de Dirección (CODIR). El CODIR se reúne 1 vez al mes y toma decisiones colegiadas. En el FY24 se mantiene la estructura desde el FY23</p>	
Comités responsables de la toma de decisiones sobre temas económicos, ambientales y sociales	<p>El Comité de Dirección (CODIR) es el responsable de la toma de decisiones sobre temas económicos, ambientales y sociales. La Comisión de Sostenibilidad (creada en el FY22) apoya al CODIR en la toma de decisiones en materia de ESG</p>	
Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités según el nivel ejecutivo o no ejecutivo	<p>El máximo órgano de gobierno es la Junta General de Socios. Al tratarse de una sociedad unipersonal, el Socio Único es URS EUROPE Ltd. En el Consejo de Administración (CdA) solo hay un cargo ejecutivo (el Presidente del Consejo), que interviene además en la dirección ejecutiva de la empresa (CODIR). El resto de Consejeros y Secretaria son cargos no ejecutivos. Todos los miembros del Comité de Dirección (CODIR) tienen funciones ejecutivas (intervienen en la dirección de la empresa) No ha habido cambios con respecto a FY23</p>	

Desempeño gobernanza

Resultados de desempeño*:	FY24	FY23
Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités según la independencia	No hay consejeros independientes (sin cambios desde FY23)	
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) • Secretaria no Consejera (desde FY18) <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 FY23, FY15 y FY19, respectivamente) • Directores de los Departamentos de RRHH y Finanzas (desde FY22 y FY20, respectivamente) • Secretaria (desde FY23) 	
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 los Consejeros son apoderados.</p> <p>En el Comité de Dirección (CODIR), todos sus miembros (menos la secretaria) son apoderados de la empresa</p> <p>Misma composición que el FY23</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"> • 67% Mujeres / 33% Hombres 	
Porcentaje de personas en los órganos de gobierno por grupo de edad	<p>Consejo de Administración (CdA)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 75% entre 30 y 50 años • 25% más de 50 años <p>Comité de Dirección (CODIR)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 83% entre 30 y 50 años • 17% más de 50 años 	
Porcentaje de personas en los órganos de gobierno por otros indicadores de diversidad (grupos minoritarios o vulnerables)	<p>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</p>	

Desempeño gobernanza

Resultados de desempeño*:	FY24	FY23
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), además de la Secretaria. Los criterios empleados siguen las Directrices internas de AECOM Corporación. No hay miembros independientes y en conjunto tienen conocimientos y experiencia en temas económicos, ambientales y sociales	
Indicar si se tiene en cuenta la diversidad en la selección del máximo órgano de gobierno	Si. Diversidad en el CdA: <ul style="list-style-type: none"> • Género (50/50% incluyendo a la Secretaria) • 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 "Legados Sostenibles", 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*:	FY24	FY23
<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)</p> <p>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).</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Las reuniones y encuestas de clientes se reportan por las Unidades Técnicas y el Dept. de Calidad al CODIR.</p> <p>El CODIR reporta al CdA</p>	
<p>Funciones que desempeñan los altos ejecutivos y el máximo órgano de gobierno en el desarrollo, la aprobación y la actualización del objetivo de la organización, las declaraciones de valores o misiones, las estrategias, las políticas y los objetivos relacionados con temas económicos, ambientales y sociales</p>	<p>Siendo AECOM España parte de AECOM corporación, los objetivos se desarrollan, aprueban y actualizan a ese nivel, y se trasladan después a cada geografía, incluida España. El CODIR (en representación del CdA) y los altos ejecutivos son responsables de contribuir a la difusión de estos en AECOM España. Igualmente sucede con las declaraciones de valores y misión, estrategias y políticas. A lo largo de este documento mostramos cómo implementamos y hacemos nuestra la Estrategia de Legados Sostenibles de AECOM Corporación, incluida la actualización de objetivos ESG de la estrategia 2.0</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.</p> <p>Según extracto de acta CODIR (11.07.22): <i>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.</i></p> <p><i>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</i></p>	

Desempeño gobernanza

Resultados de desempeño*:	FY24		FY23	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
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	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			
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			
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: 4, incluyendo a la Secretaria (100%) Comité de Dirección: 7, incluyendo a la Secretaria (100%) Se trata de políticas de la empresa de obligado cumplimiento tanto por parte de los empedados 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			
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	Aprox. 1,6 horas de formación por empleado de AECOM España. Curso sobre el Código de Conducta y curso sobre los riesgos de ESG (AECOM University), más otras formaciones afines durante el año Documentación de AECOM sobre aspectos de derechos humanos relevantes para operaciones: <ul style="list-style-type: none"> • Code of Conduct • Environmental, Social & Governance (ESG) Risk Frame • Human Rights Statement - Forced and Compulsory Labor • Anti-Human Trafficking / Modern Slavery Policy • Modern Slavery Act Statement • Employee Handbook 		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 	

Resultados de desempeño*: SOCIEDAD	FY24	FY23 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:	818 (100%)	760
Administración	18 (100%)	19 (100%)
Interno	5 (100%)	30 (100%)
Graduado	15 (100%)	4 (100%)
Manager	138 (100%)	96 (100%)
Profesional	468 (100%)	461 (100%)
Especialista	120 (100%)	122 (100%)
Técnico	54 (100%)	28 (100%)
Número total y porcentaje de socios de negocio, otras organizaciones y personas a quienes se haya comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción	<p>100% de los socios de negocio reciben las políticas y procedimientos anticorrupción de AECOM Corporación, a través de los siguientes medios: Clausulado anticorrupción incluido en los contratos de AECOM España (Day One Terms y Orden de Contratación / Modelo Subcontratación Otros documentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Código de conducta para proveedores • Clausulado anticorrupción de la plataforma de subcontratistas (CTAIMA) de AECOM España. Los subcontratistas tienen que firmar la aceptación de condiciones de AECOM en la plataforma. (En línea con el FY23) 	<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	<ul style="list-style-type: none"> • Consejo de Administración (CdA) - 4 (100%) • Comité de Dirección (CODIR) – 7 (100%) 	El 100% debe recibir y completar los cursos correspondientes

Desempeño gobernanza

Resultados de desempeño*:	FY24	FY23 AECOM ESPAÑA
Número de casos de corrupción confirmados, con o sin medidas disciplinarias y casos jurídicos públicos relacionados	0	Ninguno
Contribuciones a partidos y/o representantes políticos	Ningún tipo de contribución, ya sea financiera o en especie	Ninguna (financieras o en especie)
Número total y porcentaje de operaciones evaluadas en relación con los riesgos relacionados con la corrupción	100% de las oportunidades son evaluadas mediante el proceso Go/NoGo, 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). (En línea con el FY23)	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. (Igual que el FY23)	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	Cualquier empleado o directivo de AECOM España puede contactar a un miembro de la Dirección, Compliance Officer, Departamentos de Ética y Cumplimiento, Legal o RRHH para obtener asesoramiento si tuviese dudas sobre la 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. Estos departamentos a su vez, pueden contactar a asesores externos si lo consideran necesario. Asesores externos con los que trabaja AECOM España durante el FY24: <ul style="list-style-type: none"> • Laboral (RRHH) - CECA MAGÁN Abogados • Legal y Financiera Asesoría - PWC / Diversos despachos de abogados 	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: <ul style="list-style-type: none"> • Laboral (RRHH) – Fuentes Legal y Financiera Asesoría – PWC / Despacho abogados

Desempeño gobernanza

Resultados de desempeño*:	FY24	FY23 AECOM ESPAÑA
<p>Descripción de los mecanismos internos y externos para informar sobre la preocupación por la conducta empresarial de la organización</p>	<p>AECOM España pone a disposición de todos los empleados y terceros que tengan una relación comercial con AECOM, la Línea de ayuda ética de AECOM (AECOM E&C Hotline) para plantear inquietudes sobre conductas de la organización o sobre su personal. Esta línea de ayuda ética está gestionada por una empresa externa que funciona las 24 horas del día, los 7 días de la semana, y que cuenta con capacidad lingüística a nivel mundial. Toda la información es confidencial y si se requiere, anónima</p> <p>También se puede acudir directamente al responsable de Compliance de AECOM, Compliance Officer, Departamento de RRHH, Departamento Legal o a algún directivo de la empresa.</p> <p>Existe una política y el compromiso de no tomar represalias contra cualquiera que presente una denuncia honesta y sincera de un posible incumplimiento de la ley o del Código de Conducta de AECOM, o que participe en una investigación de posible mala conducta</p>	<p>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</p>
<p>Operaciones y proveedores que se ha considerado que corren un riesgo significativo de presentar casos de trabajadores jóvenes expuestos a trabajo peligroso</p>	<p>0</p>	<p>0</p>
<p>Operaciones y proveedores que corran un riesgo significativo de presentar casos de trabajo infantil en cuanto al tipo de operación</p>	<p>0</p>	<p>0</p>
<p>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</p>	<p>0</p>	<p>0</p>

Desempeño gobernanza

Resultados de desempeño*:	FY24	FY23 AECOM ESPAÑA
Medidas adoptadas en el periodo objeto del informe y que tengan por objeto contribuir con la abolición del trabajo infantil.	<p>Aplicación de las siguientes políticas, documentos y declaraciones de obligado cumplimiento para AECOM España:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Código de Conducta de AECOM • Código de Conducta para Proveedores • Matriz de Aprobaciones y en marco de riesgos de ESG de AECOM • Aplicación del AECOM Human Rights Statement - Child Labor 	Aplicación del AECOM Human Rights Statement - Child Labor
Operaciones y proveedores que corran un riesgo significativo de presentar casos de trabajo forzoso u obligatorio en cuanto a tipo de operación y proveedor	0	0
Operaciones y proveedores que corran un riesgo significativo de presentar casos de trabajo forzoso u obligatorio en cuanto a países o áreas geográficas con operaciones y proveedores que se considere que están en riesgo	0	0
Medidas adoptadas en el periodo objeto del informe y que tengan por objeto contribuir a la abolición de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio	<p>Aplicación de las siguientes políticas, documentos y declaraciones de obligado cumplimiento para AECOM España:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Código de Conducta de AECOM • Código de Conducta para Proveedores • Matriz de Aprobaciones y en marco de riesgos de ESG de AECOM • AECOM Human Rights Statement - Forced and Compulsory Labor • Anti-Human Trafficking/Modern Slavery Policy • Modern Slavery Act Statement 	<p>Aplicación de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • AECOM Human Rights Statement - Forced and Compulsory Labor • Anti-Human Trafficking/Modern Slavery Policy • Modern Slavery Act Statement
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	315	317
Número de países en los que opera AECOM España	19	21
Nombres de los países en los que se opera	España, Reino Unido, Alemania, Suecia, Grecia, Bélgica, Países Bajos, Polonia, Francia, Italia, Canadá, Arabia Saudí, Irlanda, Australia, Hong Kong, Finlandia, Qatar, Emiratos Árabes Unidos, Estados Unidos de América	Australia & New Zealand, Benelux, Canada, Cyprus, Finland, France, Germany, Greece, Hong Kong, Ireland, Italy, Kuwait, Oman, Peru, Qatar, Romania, Saudi Arabia, Spain, Sweden, UAE, UK, US.

Desempeño gobernanza

Resultados de desempeño*:	FY24	FY23 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) • Clientes privados (constructoras, promotoras, operadores industriales, gestores de activos, etc.) en los sectores más arriba indicados N° total de clientes (públicos y privados): 268	<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 D GRI 1, 2-3

Perfil del informe

Este Estado de Información no Financiera FY24 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. Traslamos 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:

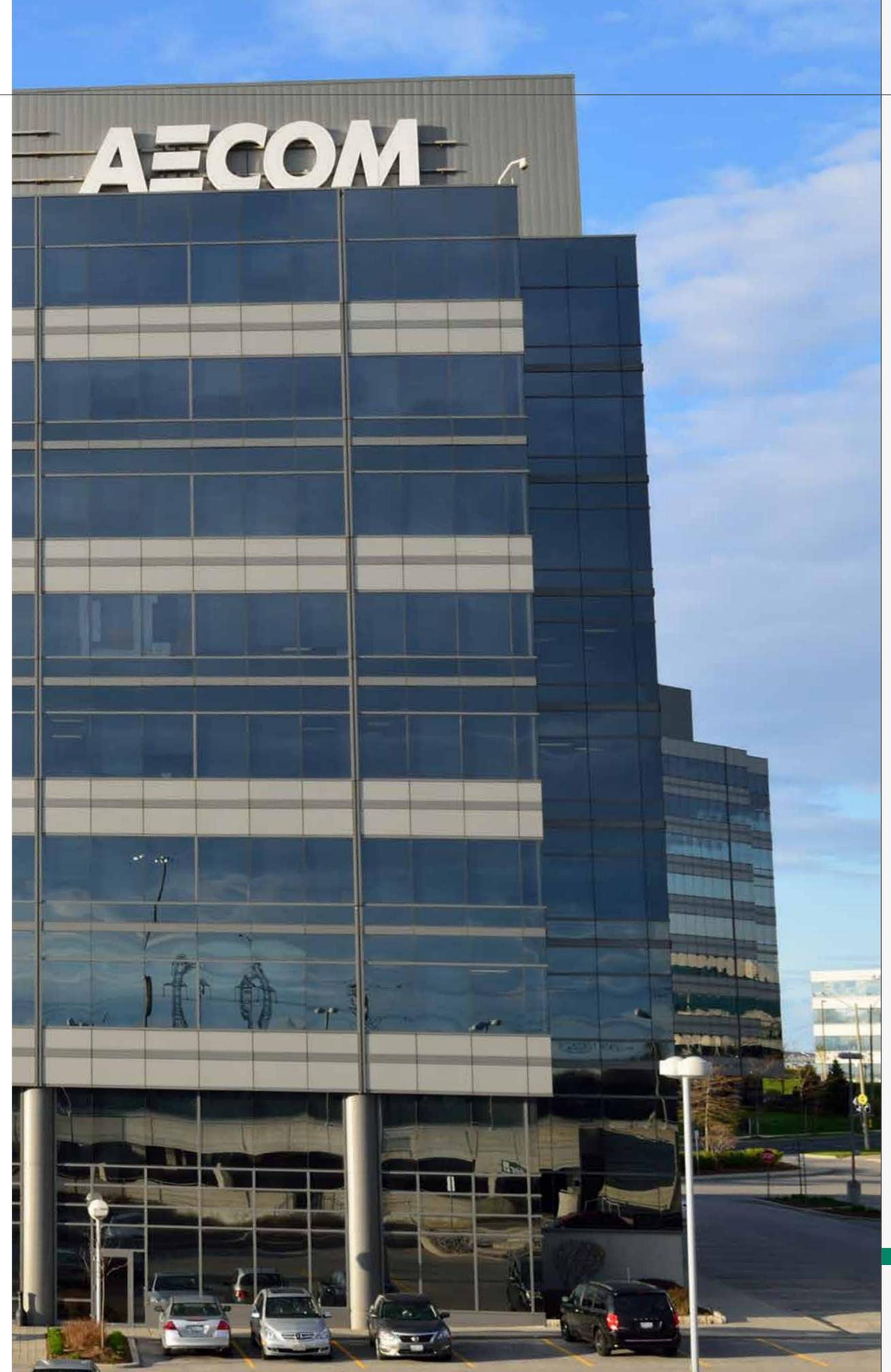
ComisionSostenibilidadAECOMEspana@aecom.com



Alfonso XII, 62. 5ª planta

Madrid, 28014, Spain

Tel.: +34-915-487-790



APÉNDICE E GRI 1, 2-3

Índice de contenidos GRI

TÍTULO DE LA NORMA GRI	ESTANDAR GRI	CONTENIDO	Nº PÁGINA
FUNDAMENTOS (2021)	1		Páginas 135 y 131-141
CONTENIDOS GENERALES (2021)	2-1	Detalles de la organización	Páginas 6-9, 48 y 103
	2-3	Período objeto de la memoria, frecuencia y punto de contacto	Página 135
	2-5	Verificación externa	Página 147
	2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Páginas 5, 7-9, 37-41 y 78-79
	2-7	Empleados	Páginas 5, 7-9, 63-64 y 103
	2-8	Trabajadores no empleados	Página 63
	2-9	Estructura y composición de la gobernanza	Páginas 9 y 37-41
	2-10	Nombramiento y selección del máximo órgano de gobierno	Páginas 125-134
	2-11	Presidencia del máximo órgano de gobierno	Páginas 125-134
	2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	Páginas 36-41 y 78
	2-13	Delegación de la responsabilidad de la gestión de los impactos	Páginas 36-41
	2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	Páginas 36-41
	2-15	Conflictos de intereses	Páginas 36-41
	2-16	Comunicación de preocupaciones críticas	Páginas 36-41 y 78
	2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	Páginas 36-41

TÍTULO DE LA NORMA GRI	ESTANDAR GRI	CONTENIDO	Nº PÁGINA
CONTENIDOS GENERALES (2021)	2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	Páginas 36-41
	2-19	Políticas de remuneración	Página 121
	2-20	Proceso para determinar la remuneración	Páginas 121-122
	2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Página 3
	2-23	Compromisos políticos	Páginas 12, 76-77 y 98-102
	2-24	Incorporación de los compromisos políticos	Páginas 98-102
	2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	Páginas 63-64, 78 y 98-102
	2-26	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	Páginas 76-77 y 78
	2-27	Cumplimiento de leyes y normativas	Páginas 51-52, 57 y 78
	2-28	Afiliación a asociaciones	Páginas 22-23
	2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	Páginas 22-24, 26, 28 y 34
	2-30	Acuerdos de negociación colectiva	Páginas 63-64
TEMAS MATERIALES (2021)	3-1	Proceso para determinar los temas materiales	Página 20
	3-2	Listado de temas materiales	Páginas 35 y 36
	3-3	Gestión de temas materiales	Páginas 12-14, 37-41, 78 y 98-102
CONTENIDOS GENERALES (2016)	102-12	Iniciativas externas	Páginas 98-102
	102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	Página 28
	102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	Página 28

TÍTULO DE LA NORMA GRI	ESTANDAR GRI	CONTENIDO	Nº PÁGINA
DESEMPEÑO ECONÓMICO (2016)	201-1	Valor económico directo y distribuido	Páginas 48 y 103
	201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	Páginas 32-33
	201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	Página 78
	201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	Páginas 48 y 103
	202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	Página 99
IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS (2016)	203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	Páginas 48 y 57
	203-2	Impactos económicos indirectos significativos	Páginas 48 y 103
ANTICORRUPCIÓN (2016)	205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	Página 28
	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Páginas 73, 75, 100-102 y 129-130
	205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	Páginas 73 y 131
COMPETENCIA DESLEAL (2016)	206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	Páginas 73 y 134
FISCALIDAD (2019)	207-1	Enfoque fiscal	Página 78
	207-2	Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	Página 78
	207-3	Participación de grupos de interés y gestión de inquietudes en materia fiscal	Páginas 26 y 128
	207-4	Presentación de informes país por país	Página 47
MATERIALES (2016)	301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	Páginas 50 y 105

TÍTULO DE LA NORMA GRI	ESTANDAR GRI	CONTENIDO	Nº PÁGINA
ENERGÍA (2016)	302-1	Consumo energético dentro de la organización	Páginas 53 y 107
	302-4	Reducción del consumo energético	Páginas 53 y 108
	303-5	Consumo de agua	Páginas 50 y 104
	304-2	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	Página 28
	304-3	Hábitats protegidos o restaurados	Página 52
EMISIONES (2016)	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Páginas 53 y 106
	305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	Páginas 53 y 106
	305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Páginas 53 y 106
	305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	Páginas 53 y 106
	305-5	Reducción de las emisiones de GEI	Páginas 53 y 106
	305-6	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)	Páginas 53 y 106
	305-7	Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire	Páginas 53 y 106
EFLUENTES Y RESIDUOS (2020)	306-2	Residuos por tipo y método de eliminación	Páginas 104-105
	306-3	Residuos generados	Páginas 104-105
EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES (2016)	308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	Página 78
	308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Páginas 28 y 79
EMPLEO (2016)	401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Páginas 56 y 125
	401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Páginas 121-123
	401-3	Permiso parental	Páginas 123-124

TÍTULO DE LA NORMA GRI	ESTANDAR GRI	CONTENIDO	Nº PÁGINA
RELACIONES TRABAJADOR EMPRESA (2016)	402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	Página 124
SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (2018)	403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Páginas 60-62
	403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Páginas 80, 96, 99 y 112
	403-3	Servicios de salud en el trabajo	Páginas 60-61 y 110
	403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Páginas 60-61
	403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Páginas 97-99
	403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	Páginas 97-99
	403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	Páginas 97-99
	403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Páginas 97-99
	403-9	Lesiones por accidente laboral	Páginas 56, 97-99 y 111-113
	403-10	Dolencias y enfermedades laborales	Página 113
FORMACIÓN Y ENSEÑANZA (2016)	404-1	Media de horas de formación al año por empleado	Página 120
	404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	Páginas 66-68
DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (2016)	404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	Páginas 66-68
	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Páginas 65, 78 y 79
	405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	Página 66 y 122
NO DISCRIMINACIÓN (2016)	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Página 124

TÍTULO DE LA NORMA GRI	ESTANDAR GRI	CONTENIDO	Nº PÁGINA
LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA (2016)	407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	Página 78
TRABAJO INFANTIL	408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	Página 132
TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO (2016)	409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	Página 132
DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS (2016)	411-1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	Página 109
EVALUACIÓN DE DERECHOS HUMANOS (2016)	412-1	Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	Páginas 57 y 78
	412-2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	Páginas 76-77 y 109
COMUNIDADES LOCALES (2016)	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	Página 57
	413-2	Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales	Página 28
EVALUACIÓN SOCIAL DE LOS PROVEEDORES (2016)	414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	Página 79
	414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Página 79
SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES (2016)	416-1	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	Páginas 28 y 60-61
	416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	Páginas 60-61
PRIVACIDAD DEL CLIENTE (2016)	418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	Página 79

APÉNDICE F

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

INFORMACIÓN SOLICITADA POR LA LEY 11/2018	CRITERIO GRI	SECCIÓN	Nº PÁGINA
Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	GRI 2-1 (2021) GRI 2-9 (2021) GRI 2-6 (2021)	Sección 1.2.1	Página 5
Mercados en los que opera	GRI 2-1 (2021) GRI 2-6 (2021)	Sección 1.2.1.2	Páginas 7-8
Objetivos y estrategias de la organización	GRI 2-23 (2021)	Secciones 1.4, 1.6.8 y 1.6.9	Páginas 15, 35 y 36-41
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	GRI 3-3 (2021)	Sección 1.6.7.3	Página 34
Marco de reporte utilizado	Estándar GRI	Apéndice E	Página 136-141
Principio de materialidad	GRI 3-1 (2021) GRI 3-2 (2021)	Sección 1.6	Páginas 20-22, 26 y 28-42
Descripción de las políticas que aplican	GRI 2-23 (2021) GRI 2-24 (2021)	Apéndice B	Páginas 98-102
Resultados de esas políticas	GRI 3-3 (2021)	Secciones 1.4, 1.8, 2.1, 3.1 y Apéndice C	Páginas 15, 48, 51-54, 57-59 y 103-134
Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	GRI 3-3 (2021)	Secciones 4.4 y 4.5	Página 78
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)	Secciones 1.6.7.2, 1.6.7.3 y 1.6.8	Páginas 32-41
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	GRI 3-3 (2021)	Secciones 1.6.7.3, 1.6.8, 1.6.9, 4.4, 4.5, 4.7.9 y Apéndice B	Páginas 34-41, 78, 79, 82 y 98-102
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 3-3 (2021)	Sección 2.1	Páginas 51-54
Aplicación del principio de precaución	GRI 2-23 (2021) GRI 3-3 (2021)	Secciones 1.6.8, 1.6.9, 4.4, 4.5 y Apéndice C	Páginas 35-41, 78 y 133
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 3-3 (2021)	Sección 4.7.8	Página 82
Contaminación			
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medioambiente (incluido el ruido y la contaminación lumínica)	GRI 3-3 (2021)	Sección 2.1	Páginas 51-53
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)	Apéndice C	Página 105
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 3-3 (2021)	Apéndice C	Página 104

INFORMACIÓN SOLICITADA POR LA LEY 11/2018	CRITERIO GRI	SECCIÓN	Nº PÁGINA
Uso sostenible de los recursos			
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-5 (2018)	Apéndice C	Página 104
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 3-3 (2021) GRI 301-1 (2016)	Apéndice C	Página 105
Consumo, directo e indirecto, de energía	GRI 302-1 (2016)	Apéndice C	Página 107
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	GRI 3-3 (2021)	Sección 8.2	Página 53
Uso de energías renovables	GRI 302-1 (2016)	Sección 8.2	Página 53
Cambio climático			
Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce NOTA: no se contabilizan los gases refrigerantes utilizados en los aparatos de climatización de las oficinas, al ser responsabilidad del dueño del edificio su mantenimiento	GRI 305-1 (2016) GRI 305-2 (2016) GRI 305-3 (2016)	Sección 2.1.2 y Apéndice C	Páginas 53 y 106
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	GRI 3-3 (2021)	Sección 2.1.2 y Apéndice C	Páginas 53 y 106
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	GRI 3-3 (2021)	Sección 2.1.2	Página 53
Protección de la biodiversidad			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 3-3 (2021)	Secciones 1.6.9 y 2.1.1	Páginas 41 y 52
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 3-3 (2021)	Secciones 2.1 y 2.1.1	Páginas 51 y 52
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)	Secciones 1.2, 3.3.1 y Apéndice C	Páginas 5, 64 y 115-116
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 2-7 (2021)	Sección 3.3.1 y Apéndice C	Páginas 65 y 117-119
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-01 (2016)	Apéndice C	Páginas 120-121
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	Sección 3.3 y Apéndice C	Página 122
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)	Apéndice C	Páginas 122-123

INFORMACIÓN SOLICITADA POR LA LEY 11/2018	CRITERIO GRI	SECCIÓN	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)	Sección 3.3 y Apéndice C	Página 122
Implantación de políticas de desconexión laboral	GRI 3-3 (2021)	Apéndice B	Página 99
Número de empleados con discapacidad	GRI 405-01 (2016)	Sección 3.3.1	Páginas 64-65
Organización del trabajo			
Organización del tiempo de trabajo	GRI 3-3 (2021)	Sección 3.3	Páginas 63-64
Número de horas de absentismo	GRI 3-3 (2021)	Apéndice C	Página 112
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio responsable de estos por parte de ambos progenitores	GRI 3-3 (2021)	Sección 3.3	Página 63
Salud y seguridad			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-01 (2018) GRI 403-02 (2018) GRI 403-03 (2018) GRI 403-07 (2018)	Sección 3.2	Páginas 60-62
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	GRI 403-09 (2018) GRI 403-10 (2018)	Sección 3.2 y Apéndice C	Páginas 111-113
Relaciones sociales			
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos. Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	GRI 3-3 (2021)	Sección 1.6.6 y 3.3	Páginas 26 y 63-70
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30 (2021)	Apéndice C	Página 124
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 3-3 (2021)	Apéndice C	Página 124
Formación			
Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-02 (2016)	Sección 3.3.1	Páginas 67-68
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	GRI 405-02 (2016)	Sección 3.3.1 y Apéndice C	Página 67 y 119-120
Accesibilidad universal			
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3 (2021)	Sección 3.3.1	Páginas 64
Igualdad			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	GRI 3-3 (2021)	Sección 4.1 y Apéndice B	Páginas 75 y 115

INFORMACIÓN SOLICITADA POR LA LEY 11/2018	CRITERIO GRI	SECCIÓN	Nº PÁGINA
Planes de igualdad	GRI 3-3 (2021)	Sección 3.3.1	Página 64
Medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 3-3 (2021)	Sección 4.1	Página 76
Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3 (2021)	Sección 3.3.1	Páginas 64
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 3-3 (2021)	Sección 3.3	Páginas 63-65
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)	Secciones 4.1, 4.4, 4.5 y Apéndice C	Páginas 75, 78 y 128
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	GRI 3-3 (2021)	Sección 4.7.1	Página 79
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)	Secciones 1.6.9, 4.1, 4.5 y 4.7.1	Páginas 36, 75, 78 y 79
Lucha contra la corrupción y el soborno			
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 2-23 (2021) GRI 2-24 (2021) GRI 2-26 (2021)	Secciones 4.1, 4.2, 4.3 y Apéndice B	Páginas 75, 76-77 y 100
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 2-23 (2021) GRI 3-3 (2021)	Secciones 4.1 y 4.2	Páginas 75-77
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 201-01 (2016)	Sección 1.8	Página 48
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)	Secciones 1.8, 2.1 y 3.1.1	Páginas 48, 52 y 57
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	GRI 413-01 (2016) GRI 3-3 (2021)	Secciones 1.6.7, 3.1.1 y Apéndice C	Páginas 28, 57 y 109
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)	Secciones 1.6.4, 1.6.5 y 3.1.1	Páginas 22-23, 26 y 57
Las acciones de asociación o patrocinio	GRI 3-3 (2021)	Secciones 3.1.1 y 3.1.1.1	Páginas 57-59

INFORMACIÓN SOLICITADA POR LA LEY 11/2018	CRITERIO GRI	SECCIÓN	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)	Secciones 4.1 y 4.6	Páginas 75-76 y 79
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 2-23 (2021)	Apéndice B	Página 101
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 3-3 (2021)	Apéndice B	Página 101
Consumidores			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 3-3 (2021)	Sección 4.3	Página 77
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 3-3 (2021) GRI 418-01 (2016)	Secciones 4.3, 4.7.7 y 4.7.8	Páginas 77 y 82
Información fiscal			
Los beneficios obtenidos país por país	GRI 207-04 (2019)	Sección 1.8	Página 48
Los impuestos sobre beneficios pagados	GRI 207-04 (2019)	Sección 1.8	Página 48
Las subvenciones públicas recibidas	GRI 201-04 (2016)	Sección 1.8	Página 48

APÉNDICE **G** 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 2024

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 2024, 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 el Anexo "Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad" incluido en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión de la Sociedad, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de la Sociedad. 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 EINF.

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

Los Administradores de AECOM 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 (incluyendo las normas internacionales sobre independencia) emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.



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

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

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, “Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica” (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

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

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

- ▶ Reuniones con el personal de la Sociedad para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- ▶ Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 en función del análisis de materialidad realizado por AECOM España y descrito en el apartado “Principio de Materialidad” del 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 2024.
- ▶ Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados con relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2024.
- ▶ Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 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.

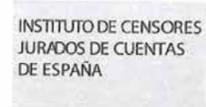


Conclusión

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 2024 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 EINF.

Uso y distribución

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



ERNST & YOUNG, S.L.

2025 Núm. 01/25/06686
SELLO CORPORATIVO: 30,00 EUR
.....
Sello distintivo de otras actuaciones
.....

6 de marzo de 2025

ERNST & YOUNG, S.L.

Elena Fernández García

APÉNDICE H

FIRMAS DE FORMULACIÓN AECOM DEL EINF correspondiente al ejercicio anual terminado a 30 de septiembre de 2024

Los miembros del Consejo de Administración formularon este Estado de Información No Financiera y el informe de gestión del ejercicio 2024 en su reunión del 31 de diciembre de 2024. Firman en esta hoja todos los miembros del Consejo de Administración



D^a Patricia Sofía Ribeiro Carvalho Vieira
Consejera



D. Javier Camy Segovia
Consejero

AECOM es líder mundial en infraestructura, dedicado a crear un mundo mejor. Como una firma de servicios profesionales reconocida por su experiencia técnica, ayudamos a resolver los desafíos más complejos de nuestros clientes en sectores como agua, medio ambiente, energía, transporte y edificación.

Colaboramos con clientes tanto del sector público como privado para desarrollar soluciones innovadoras, sostenibles y resilientes en todas las etapas del ciclo de vida de los proyectos: desde la consultoría, planificación, diseño e ingeniería, hasta la gestión de programas y construcción.

AECOM es una empresa incluida en la lista Fortune 500, y su negocio alcanzó ingresos de 16.100 millones de dólares en el año fiscal 2024.