



**PLAN DE ACCIÓN ESG**

# CONTENIDO

1.	ACCIÓN CLIMÁTICA.....	4
2.	CALIDAD .....	8
3.	LAS PERSONAS PRIMERO .....	9
4.	RESPONSABILIDAD SOCIAL .....	16

## POLÍTICA DE SOSTENIBILIDAD INICIAL

El pensamiento a largo plazo y la sostenibilidad son el núcleo de nuestra visión de crecimiento. Analizamos los temas de sostenibilidad y ESG de una manera holística y que abarca a toda la organización.

Creemos que son los impulsores de nuestro éxito económico.

### Nuestra política se basa en cuatro pilares

- Acción climática
- Calidad
- La gente primero
- Responsabilidad Corporativa

### Contexto

Como fabricante de andamios global e integrado verticalmente, continuamos apoyando a nuestros clientes y socios profesionales en la creación de un entorno de trabajo seguro.

Junto con nuestras sucursales y distribuidores locales, priorizamos la atención al cliente. Junto con ellos ampliaremos aún más nuestra historia de éxito a largo plazo y daremos forma al mercado en nuestras regiones más importantes.

Independientemente de lo que pidan nuestros clientes, nuestra prioridad es siempre brindarles una ventaja competitiva con una solución sostenible e innovadora.

Las ideas innovadoras, la experiencia de los empleados y la energía son la clave para desarrollar Afix Group para el futuro y mantener nuestra posición de liderazgo en el mercado europeo.

Como empresa industrial, Afix Group es consciente de su responsabilidad ecológica y social. Por eso trabajamos constantemente en el desarrollo.

# 1. ACCIÓN CLIMÁTICA

Queremos hacer realidad nuestro valor económico y social con el menor impacto medioambiental posible. Por eso, en consonancia con el Pacto Verde de la UE, reduciremos la huella de carbono de nuestras operaciones comerciales y nuestros productos.

- Emisiones de GEI de alcance 1 (alcance bruto 1 + porcentaje de emisiones de esquemas regulados de comercio de emisiones)
- Alcance 2 de emisiones de GEI (alcance 2 basado en la ubicación y basado en el mercado)
- Emisiones de GEI alcance 3
- Emisiones totales
- Objetivos de reducción (2030/2050)
- Consumo de combustible procedente de carbón y productos del carbón.
- Consumo de combustible procedente de petróleo crudo y productos derivados del petróleo.
- Consumo de combustible procedente de gas natural.
- Consumo de combustible de otras fuentes no renovables
- Consumo de productos nucleares.
- Consumo de electricidad, calor, vapor y refrigeración comprados o adquiridos de fuentes no renovables
- Consumo de combustible de fuentes renovables (incluyendo biomasa, biogás, hidrógeno, etc.)
- Consumo de electricidad, calor, vapor y refrigeración adquiridos a partir de fuentes renovables.
- Consumir energía renovable autogenerada que no se utiliza como combustible
- Comprar créditos de carbono
- Eliminación y almacenamiento de gases de efecto invernadero mediante actividades propias (en toneladas métricas de CO<sub>2</sub>eq)
- Tipo de sistema interno de fijación de precios del carbono
- Alcance de los esquemas de fijación de precios del carbono
- Los precios del carbono dependen del tipo de esquema.
- Volúmenes brutos estimados de emisiones de gases de efecto invernadero para el año en curso por alcance 1, 2 y 3 + participación en las emisiones totales de gases de efecto invernadero de la RUP

**1. 1. Impacto de CO2 de las operaciones comerciales de RIJ**

**SPOC-CEM**

**Mapeamos nuestra huella de CO2 para todas las ubicaciones de acuerdo con el estándar ESRS E1 del CSRD. (2024)**

KPI	COMPORTAMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificamos los artículos de consumo.</li> <li>• Inventariamos la huella de CO2 en una descripción general por ubicación, tipo de consumidor y tipo de portador de energía.</li> <li>• Nombramos administradores de datos locales</li> <li>• Recopilamos datos de uso</li> <li>• Hacemos una verificación aleatoria con el departamento de contabilidad.</li> <li>• Convertimos esto según los factores de emisión.</li> <li>• Calculamos algunos ratios (producción, facturación, etc.) para mapear la intensidad de CO2</li> <li>• Creamos un tablero</li> <li>• Estamos estableciendo un plan de gobernanza para seguir monitoreando esto de manera eficiente y máximamente automática.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizamos cómo podemos apoyar a los empleados de manera más efectiva y asegurarnos de que la ayuda llegue donde más se necesita.</li> <li>• Designamos un responsable para desarrollar acciones.</li> </ul>

**Estamos elaborando un objetivo de reducción y un plan de acción que iremos poniendo en marcha progresivamente. (2024)**

KPI	COMPORTAMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Objetivo de reducción 2025 absoluto y relativo</li> <li>• Objetivo de reducción 2030 absoluto y relativo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboramos un plan para:             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Menos consumo a través de la conciencia y el comportamiento</li> <li>○ Inversiones en electrodomésticos/tecnología más económicos</li> <li>○ Compra energía verde</li> <li>○ Cambie a la electricidad siempre que sea posible</li> <li>○ Producción de electricidad propia.</li> </ul> </li> <li>• Evaluamos nuestro desempeño anualmente y hacemos ajustes</li> </ul>

## 1. 2. Productos de impacto de CO2

SPOC-CEM

Determinamos la huella total de CO2 (carbono incorporado) de nuestros productos en consulta con nuestros proveedores de acero y transporte de acuerdo con CBAM. (2024)

KPI	COMPORTAMIENTO
<ul style="list-style-type: none"><li>Número de derechos de CO2 y evolución</li><li>Costo del CO2 CBAM</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Mapeamos los flujos de transporte.</li><li>Mapeamos los modos de transporte y la huella de CO2 equivalente</li><li>Calculamos la huella del transporte en toneladas de material y CO2 transportados</li><li>Buscamos modos de transporte alternativos o más económicos.</li></ul>

Estamos desarrollando un plan para reducir el carbono incorporado en línea con la taxonomía de la UE. (2025)

KPI	COMPORTAMIENTO
<ul style="list-style-type: none"><li>% de carbono incorporado del acero</li><li>% de reducción de carbono incorporado del acero</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Solicitamos EPD a proveedores</li><li>Calculamos nuestro carbono incorporado.</li><li>Desde el punto de vista de las compras, estamos analizando la posibilidad de abastecernos de acero con bajas emisiones de CO2.</li><li>Determinamos un objetivo.</li></ul>

## 1. 3. Circularidad

SPOC-CEM

Estamos investigando cómo podemos aumentar la proporción de acero circular en nuestros productos de acuerdo con los requisitos de la taxonomía de la UE (2025)

KPI	COMPORTAMIENTO
<ul style="list-style-type: none"><li>Participación del acero circular en el volumen de compras</li><li>Objetivo de reducción 2030 absoluto y relativo</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Cuestionamos a todos los proveedores para una medición de referencia (mediante certificados / EPD)</li><li>Estamos mapeando la cantidad para 2023</li><li>Discutimos opciones para partidas más circulares (contenido reciclado)</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estamos ajustando nuestra política de compras</li> <li>• Nos fijamos una meta</li> <li>• Evaluamos y hacemos ajustes anualmente</li> <li>• Evaluamos la utilidad de nuestras propias EPD.</li> </ul>
--	---

**Reducimos la cantidad de desperdicios de producción y aseguramos el 100% de reciclaje. (2025)**

KPI	COMPORTAMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proporción de chatarra en toneladas en comparación con la producción total</li> <li>• % reciclaje</li> <li>• % reutilización propia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mapeamos la cantidad de chatarra.</li> <li>• Investigamos las causas y tomamos medidas para reducir el %.</li> <li>• Realizamos acuerdos en materia de reciclaje.</li> <li>• Estamos investigando cómo podemos reutilizar nosotros mismos la chatarra.</li> <li>• Evaluamos y hacemos ajustes anualmente.</li> </ul>

**1. 4. Política medioambiental** SPOC-CEM

**Seguimos desarrollando la política medioambiental para nuestras instalaciones de producción y oficinas. (2025)**

KPI	COMPORTAMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La certificación ISO 14001 / ISO14001 está disponible.</li> <li>• Cantidad de agua, residuos, envases, etc. utilizados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Investigamos qué certificados ambientales ofrecen valor añadido en los diferentes mercados. (2025)</li> <li>• Estamos iniciando un proceso dirigido a producción y oficinas.</li> <li>• Informe de evaluación mensual entregado según las condiciones legales turcas con respecto a: cantidad de agua, residuos, embalajes, consumibles, productos químicos, etc. complementado con los procesos aplicados.</li> </ul>

**1. 5. Política de Compras** **SPOC-CEM**

Integramos criterios ESG en nuestra política de compras y hacemos de la sostenibilidad un tema en las conversaciones con los proveedores. (2025)

KPI	COMPORTAMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• % del importe de la compra dentro de la política de compras ESG</li> <li>• Número de conversaciones con proveedores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboramos una política.</li> <li>• Esto lo comunicamos con los proveedores más importantes.</li> <li>• Discutimos esto cada (bi)anual.</li> </ul>

## 2. CALIDAD

Nos esforzamos por lograr clientes satisfechos brindando calidad de manera eficiente. Lo garantizamos a través de nuestro enfoque en procesos eficientes y certificación de productos.

**2. 1. Política de Compras** **SPOC-TOM**

Trabajamos en una visión uniforme de mejora continua y gestión de la calidad desde el grupo (2025)

KPI	COMPORTAMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• % costo de no calidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprender las necesidades y expectativas actuales y futuras de nuestros clientes.</li> <li>• Mejorar continuamente nuestro sistema de calidad.</li> <li>• Implementar una variedad de indicadores de desempeño de calidad y servicio en toda la organización.</li> <li>• Mejorar continuamente nuestros procesos y desempeño.</li> <li>• Identificar competencias clave y desarrollar los talentos y competencias de todos los empleados.</li> <li>• Innovador</li> <li>• Cumplir con las leyes, regulaciones y estándares (inter)nacionales.</li> </ul>



## 2. 2. Calidad del producto SPOC-TOM

Investigamos qué productos y certificados de calidad son los más adecuados para que el grupo persiga a largo plazo.

KPI	COMPORTAMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• % número de certificados de calidad obtenidos en comparación con el objetivo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizamos el panorama de la certificación en todos los mercados.</li> <li>• Preguntamos a nuestros clientes en todos los mercados sobre sus deseos en materia de certificación.</li> <li>• Preparamos un análisis de viabilidad</li> <li>• Estamos iniciando procesos hacia la certificación.</li> </ul>

## 3. LAS PERSONAS PRIMERO

Las ideas innovadoras, la experiencia de los empleados y la energía son la clave para desarrollar Afix Group para el futuro y mantener nuestra posición de liderazgo en el mercado europeo. Nuestra gente es nuestro activo más valioso y los tratamos con mucho cuidado.

### 3.1. Seguridad y bienestar.

Integramos criterios ESG en SPOC - ELINE de compras y hacemos de la sostenibilidad un tema en las conversaciones con los proveedores. (2025)

KPI	COMPORTAMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• porcentaje de empleados y subcontratistas que han recibido una explicación sobre las normas de seguridad (objetivo = 100%)</li> <li>• número de reuniones de caja de herramientas por año por empleado</li> <li>• porcentaje de empleados y subcontratistas que tienen disponible el EPP necesario (objetivo = 100%)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Andamio</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Entregar una política de prevención de caídas a los empleados propios y subcontratistas con una explicación adjunta (¿plazo? 2024)</li> <li>○ Mantener actualizada la política de prevención de caídas (¿plazo? 2024)</li> <li>○ Reuniones de caja de herramientas (¿número?) (¿cronograma?) donde se discuten los procedimientos de seguridad que se aplican al sitio</li> </ul> </li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• porcentaje de empleados y subcontratistas que no usan correctamente el EPP durante las inspecciones del sitio) (objetivo = 0%)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Controles aleatorios periódicos de las fechas de caducidad de los EPI, EPI propios (3 mensuales, subcontratistas 6 mensuales)</li> <li>○ Redacción de política EPI y normativa de seguridad (2024)</li> <li>○ Anualmente: explicación de la normativa de EPI a todos los empleados y subcontratistas (a partir de 2024)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>almacén</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Redacción de política EPI y normativa de seguridad (2024)</li> <li>○ Anualmente: explicación de la normativa de EPI a todos los empleados y subcontratistas (a partir de 2024)</li> </ul> </li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Fábricas - Aris</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Proporcionar el EPP requerido asociado con la función realizada.</li> <li>○ Monitorear la calidad del EPP y hacer ajustes si es necesario.</li> <li>○ Proporcionar formación general sobre seguridad durante la incorporación.</li> <li>○ Proporcionar formación específica relacionada con el puesto.</li> </ul> </li> </ul>

**Desarrollamos un plan de acción de seguridad anual que concreta nuestra política de seguridad. (2024)**

<b>KPI</b>	<b>COMPORTAMIENTO</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de acción anual que haya sido discutido y aprobado antes del inicio del año al que se refiere.</li> <li>• Tasa de implementación de las acciones del plan de acción anual (objetivo = 100%). Número de veces al año que se incluye la importancia de las normas de seguridad en los canales de comunicación interna (newsletter, cartel, presentación, etc.) (objetivo = 2 por año)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración de un plan global de prevención (5 años)</li> <li>• Elaboración e implementación del Plan de Acción Anual para los años 2024 a 2029</li> <li>• Trabajando continuamente para concienciar sobre la importancia de respetar todas las normas de seguridad a través de los distintos canales de comunicación interna.</li> <li>• Turquía (Aris): evaluación anual del plan de acción y preparación de un nuevo plan de acción anual</li> </ul>

**Realizamos auditorías internas periódicas para comprobar el cumplimiento de los procedimientos (2024)**

KPI	COMPORTAMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de inspecciones de sitio por año, destinadas a verificar el cumplimiento de las normas y procedimientos de seguridad (meta =...)</li> <li>• Número de infracciones detectadas durante estas inspecciones (objetivo = 0)</li> <li>• Número de acciones correctivas necesarias tras las comprobaciones visuales (objetivo = decreciente)</li> <li>• Número de accidentes laborales derivados del incumplimiento de las normas y procedimientos de seguridad (objetivo = 0)</li> <li>• Número de incidentes derivados del incumplimiento de las normas y procedimientos de seguridad (objetivo = 0)</li> <li>• Número de denuncias al año relacionadas con el incumplimiento de las normas y procedimientos de seguridad (objetivo =...)</li> <li>• Tiempo de atención de quejas (objetivo =...)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar controles visuales (¿dónde, por quién, con qué frecuencia, etc.?) por parte del administrador del sitio.</li> <li>• Seguimiento de las normas de seguridad (junto con el administrador del sitio) mediante la realización de inspecciones del sitio (cronometraje)</li> <li>• Registrar, tramitar y analizar las quejas dentro del plazo de tratamiento fijado</li> <li>• Tomar acciones correctivas y preventivas para reducir las infracciones y evaluar su eficacia.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Andamios</b>  Control anual de la presencia y contenido del botiquín de primeros auxilios y subcontratas (a partir de 2024)</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Almacén</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Control anual de presencia y contenido del botiquín de primeros auxilios.</li> <li>○ Dotado de suficientes gestores de primeros auxilios que siguen anualmente la formación legalmente exigida</li> </ul> </li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Fábricas – Aris (TR)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Ajuste continuo de los procedimientos actuales.</li> <li>○ Presencia de análisis de riesgos en todas las máquinas.</li> <li>○ Actualización mensual de análisis de riesgos</li> </ul> </li> </ul>

### 3.2. Ofrecer oportunidades de crecimiento

SPOC - ELINE

Ofrecemos oportunidades y capacitación en el trabajo para cualquiera que quiera ascender, independientemente de su diploma o experiencia. (2023)

KPI	COMPORTAMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje de empleados que participan en los cursos de formación ofrecidos (objetivo = 80% (en principio debería llegar al 100%))</li> <li>• Número medio de horas/días de formación completados por empleado (objetivo = 4 días a menos que se imponga un número mayor dentro del sector)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inscripción de cursos realizados (¿plazo? 2023)</li> <li>• Seguimiento estrecho de los planes de desarrollo personal de los empleados: los cursos de formación aquí indicados deben planificarse y seguirse (de forma continua)</li> <li>• Examinar si se puede desarrollar una oferta de formación fija para determinados puestos (por ejemplo, trabajadores de almacén) (¿calendario? 2024)</li> <li>• Seguimiento de condiciones legales sobre cursos de formación + registro de cursos de formación realizados (continuo)</li> <li>• Investigación sobre subvenciones para cursos de formación realizados (¿calendario? 2023)</li> <li>• Encuesta de satisfacción con la formación mediante una evaluación limitada inmediatamente después de cada curso de formación (si es posible mediante correo electrónico automatizado, formulario de finalización, etc.) (¿calendario? 2023)</li> </ul>

Desarrollamos un catálogo de formación y una política de formación que se adapta a las necesidades de cada empleado y ofrece así oportunidades de crecimiento a medida. (2024)

KPI	COMPORTAMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje de empleados que han seguido la formación o webinar previsto en el plan de desarrollo personal</li> <li>• Puntuación media de satisfacción de los empleados con el contenido de la formación o webinar</li> <li>• Puntuación media de satisfacción de los empleados con el formato de la formación o seminario web</li> <li>• Puntuación media de satisfacción de los empleados con respecto a la conexión entre la formación o seminario web y su puesto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ajuste del plan de desarrollo personal: Incluir un objetivo individual para cada empleado en el plan de desarrollo personal. La formación se programa para cada empleado en función de este objetivo individual.</li> <li>• Coordinación anual con el gerente de cada empleado para determinar si el plan de desarrollo personal está alineado con el puesto y desempeño del empleado (¿cronograma de introducción? 2024)</li> <li>• Catálogo de formación de soft skills que coinciden con los valores de Afix (cronograma 2024)</li> <li>• Seguimiento de la satisfacción formativa</li> </ul>

**Fomentamos las oportunidades profesionales y la movilidad interna. (2024)**

KPI	COMPORTAMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje de empleados a los que se les preguntó formalmente sobre su necesidad de movilidad interna durante el último año (objetivo = 100% anual)</li> <li>• Porcentaje de empleados cuyo trabajo (contenido) ha sido cambiado dentro de un año después de que indicaron que querían un cambio de trabajo (objetivo = ...%, no será posible proporcionar un trabajo diferente para todos los que lo deseen)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Al menos una vez al año se hace tiempo para un momento formal con el gerente o RR.HH.? que evaluará la satisfacción dentro del puesto y la necesidad de cambio en el puesto actual/cambio de puesto en el futuro (plazo – completado en 2023)</li> <li>• Las vacantes se lanzan internamente. Sólo después de 14 días se publicará externamente la vacante. (¿momento? 2024)</li> </ul>

**Desarrollaremos e implementaremos un programa de tutoría si los resultados de las pruebas son positivos (2024)**

KPI	COMPORTAMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procedimiento de tutoría vigente desde la incorporación SI/NO</li> <li>• % de nuevos principiantes a quienes se les asigna un mentor</li> <li>• Encuesta semestral de satisfacción entre principiantes con mentor (meta = más de 8 sobre 10)</li> </ul>	

**Apoyamos a los directivos en la evaluación y gestión de los empleados. (2024)?**

KPI	COMPORTAMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje de directivos que han completado la formación sobre evaluación de empleados</li> <li>• Porcentaje de directivos que han completado la formación en aspectos de liderazgo</li> <li>• Porcentaje de gerentes que dependen de otras formas de apoyo al liderazgo (herramientas, documentos, etc.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizar formación para directivos sobre evaluación (2024)</li> <li>• Impartir cursos de formación adaptados a las necesidades que surgen de la encuesta a directivos</li> <li>• Organización de actividades de team building (¿timing?)</li> <li>• Desarrollar herramientas para gerentes que puedan utilizar para gestionar empleados y equipos (documentos, formularios de soporte, videos, coaching, etc.) (¿timing?)</li> </ul>

### 3.3. Diversidad.

SPOC - ELINE

Nos esforzamos por tener a la persona adecuada en el lugar adecuado y eliminar todas las barreras posibles. (2024)

KPI	COMPORTAMIENTO
<ul style="list-style-type: none"><li>• Porcentaje de descripciones de puestos examinadas y ajustadas a la diversidad (objetivo = 100%)</li><li>• Porcentaje de procesos de recursos humanos que fueron evaluados en busca de diversidad y ajustados si fuera necesario (objetivo = 100%)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Pensamiento orientado a competencias: para cada puesto, determinar las habilidades y competencias que son relevantes para el puesto y seleccionarlas y evaluarlas en lugar de enfatizar las calificaciones tradicionales (2023)</li><li>• Transparencia en el proceso de contratación: comunicación clara sobre los requisitos laborales, las expectativas y las oportunidades profesionales dentro de Afix (2023)</li><li>• Inclusión de una cláusula antidiscriminatoria en la normativa laboral (2024)</li><li>• Prestar atención a la diversidad en los canales de comunicación interna.</li><li>• Investigar para qué funciones específicas es posible colaborar con organizaciones que apoyan a personas alejadas del mercado laboral (2025)</li></ul>

Nos aseguramos de que nuestros anuncios de empleo sean atractivos para todos. (2024)

KPI	COMPORTAMIENTO
<ul style="list-style-type: none"><li>• Porcentaje de solicitantes que se reconocen en los anuncios (se les preguntará, por ejemplo, al enviar un formulario de solicitud por correo electrónico automatizado)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Proporcionar un texto de vacante claro, conciso y comprensible que despierte el interés.</li><li>• Uso de lenguaje inclusivo para que ningún grupo quede excluido (género, edad, etnia, orientación sexual, etc.)</li><li>• Utilice imágenes inclusivas</li><li>• Destacar en los anuncios las competencias requeridas para el puesto.</li></ul>

Trabajamos en una cultura corporativa global basada en los mismos valores. (2025)

KPI	COMPORTAMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje de rotación dentro de la organización y dentro de las distintas sucursales/departamentos (objetivo =</li> <li>• Antigüedad media</li> <li>• Antigüedad media</li> <li>• Intención de salida</li> <li>• Número de actividades organizadas por año para promover la cooperación entre las distintas organizaciones del país (meta =...)</li> <li>• Es parte de la evaluación anual de desempeño.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estimular la cooperación entre las distintas organizaciones de países del grupo. (2025)</li> <li>• Organización de sesiones sobre la traducción de nuestros valores corporativos al contexto profesional diario. (2024)</li> <li>• Mencionar los valores organizacionales en la comunicación interna (timing)</li> <li>• Maquetación de plantillas en las que se incluyen los valores de serie (presentación, firma de correo electrónico,...) (timing 2024)</li> <li>• Inclusión de la cultura organizacional en la encuesta de satisfacción de los empleados (calendario; anual)</li> </ul>

## 4. RESPONSABILIDAD SOCIAL

### 4.1. Gobierno corporativo

SPOC - STEPHAN

Desarrollamos procedimientos adecuados de gestión de riesgos con el Consejo de Administración en línea con los requisitos de la CSRD (Directiva de Informes de Sostenibilidad Corporativa). (2025)

KPI	COMPORTAMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> <li>Comprender los ESRS reportables</li> <li>Estrategia de recopilación de datos operativa</li> <li>Informes en 2026</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estamos organizando un taller para mapear nuestro modelo de negocio en línea con la metodología CSRD y vincular los riesgos ESG específicos del sector a cada fase/bloque de construcción. (2024)</li> <li>Desarrollamos las definiciones de riesgo y establecemos una metodología de puntuación según CSRD. (2024)</li> <li>Integramos los riesgos empresariales (cf. el análisis de la excelencia empresarial) en este ejercicio para hacerlo aún más eficiente. (2024)</li> <li>Discutimos el método con el auditor de la empresa. (2024)</li> <li>Calificamos los riesgos por doble materialidad y los vinculamos a los estándares ESRS. (2024)</li> <li>Estamos desarrollando una política sobre datos obligatorios y presentación de informes sustanciales. (2024)</li> <li>Monitorizamos los puntos de datos (a partir de 2025)</li> <li>Informamos nuestra política ESG y nuestros datos a Europa. (2026)</li> </ul>

Contamos con políticas y directrices detalladas sobre corrupción, derechos humanos, antimonopolio, ética empresarial, relaciones con proveedores, denuncia de irregularidades y otros aspectos de gobernanza. (2023)

KPI	COMPORTAMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> <li>Resumen anual de infracciones</li> <li>Número de proveedores (%) y principales clientes (%) a los que se han comunicado estas políticas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Organizamos cursos de formación anuales sobre nuestras políticas y nos aseguramos de que todos dentro de la empresa sepan lo que se espera de ellas. (2024)</li> <li>Estamos desarrollando un procedimiento de denuncia de irregularidades. (2025)</li> </ul>



#### 4.1. Filantropía

SPOC - STEPHAN

##### Apoyamos causas sociales para nuestros empleados en Turquía. (2024)

KPI	COMPORTAMIENTO
<ul style="list-style-type: none"><li>Número de iniciativas;</li><li>Número de empleados y familiares alcanzados</li><li>% de EBIDTA gastado</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Analizamos cómo podemos apoyar a los empleados de manera más efectiva y asegurarnos de que la ayuda llegue donde más se necesita.</li><li>Designamos un responsable para desarrollar acciones.</li><li>Evaluamos el impacto anualmente y hacemos ajustes.</li></ul>

##### Apoyamos causas sociales para nuestros empleados en Turquía. (2024)

KPI	COMPORTAMIENTO
<ul style="list-style-type: none"><li>Número de iniciativas;</li><li>Número de empleados y familiares alcanzados</li><li>% de EBIDTA gastado</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Analizamos cómo podemos apoyar a los empleados de manera más efectiva y asegurarnos de que la ayuda llegue donde más se necesita.</li><li>Designamos un responsable para desarrollar acciones.</li><li>Evaluamos el impacto anualmente y hacemos ajustes.</li></ul>







EXPERTO EN SOLUCIONES INTELIGENTES DE ANDAMIO

AFIXGROUP NV  
Groendreef 101, 9880 Aalter – Bélgica

+32 9 381 61 01  
info@afixgroup.com

**AFIX**<sup>®</sup>  
GROUP.COM