

Estado de Información No Financiera

2|0|2|3

GRUPO
Azvi //

Creamos vías para conectar personas y territorios

**Informe de Verificación Independiente del Estado de Información
No Financiera Consolidado correspondiente al ejercicio anual finalizado
el 31 de diciembre de 2023**

GRUPO DE EMPRESAS AZVI, S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

A los accionistas de GRUPO DE EMPRESAS AZVI, S.L.:

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 Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023, de GRUPO DE EMPRESAS AZVI, S.L. y Sociedades Dependientes (en adelante, el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión Consolidado del Grupo.

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 apartado "4. ANEXO: Índice de contenidos: Ley 11/2018 y GRI" incluido en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión Consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de GRUPO DE EMPRESAS AZVI, S.L. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el apartado "4. ANEXO: Índice de contenidos: Ley 11/2018 y GRI" del citado Estado.

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

Los Administradores de GRUPO DE EMPRESAS AZVI, S.L. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y gestión de la calidad

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

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios aplicables.

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

Nuestra responsabilidad

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

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

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades del Grupo 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 del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- ▶ Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2023 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado “1. Acerca de este informe”, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- ▶ Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2023.
- ▶ Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados con relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2023.
- ▶ Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2023 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- ▶ Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF del Grupo correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el apartado "4. ANEXO: Índice de contenidos: Ley 11/2018 y GRI" del citado Estado.

Uso y distribución

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

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

ERNST & YOUNG, S.L.



ERNST & YOUNG, S.L.

Elena Fernández García

2024 Núm. 01/24/15767

SELLO CORPORATIVO: 30,00 EUR

Sello distintivo de otras actuaciones

28 de junio de 2024

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

1. Acerca de este informe
2. Modelo de negocio de Grupo Azvi
3. Gestión de aspectos no financieros
 - 3.1. Buen Gobierno y transparencia
 - 3.2. Cuestiones sociales y relativas al personal
 - 3.3. Compliance penal
 - 3.4. Respeto de los derechos humanos
 - 3.5. Cuestiones medioambientales
 - 3.6. Consumidores/clientes
 - 3.7. Subcontratación y proveedores
 - 3.8. Compromiso de la empresa con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
 - 3.9. Contribución Social y Fundación Grupo Azvi
 - 3.10. Información fiscal
4. ANEXO: Índice de contenidos: Ley 11/2018 y GRI

1. Acerca de este informe

El presente estado de información no financiera se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y diversidad aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre).

En su elaboración también se han considerado las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE.

Asimismo, el proceso de elaboración ha seguido como referencia el estándar Internacional Global Reporting Initiative (GRI).

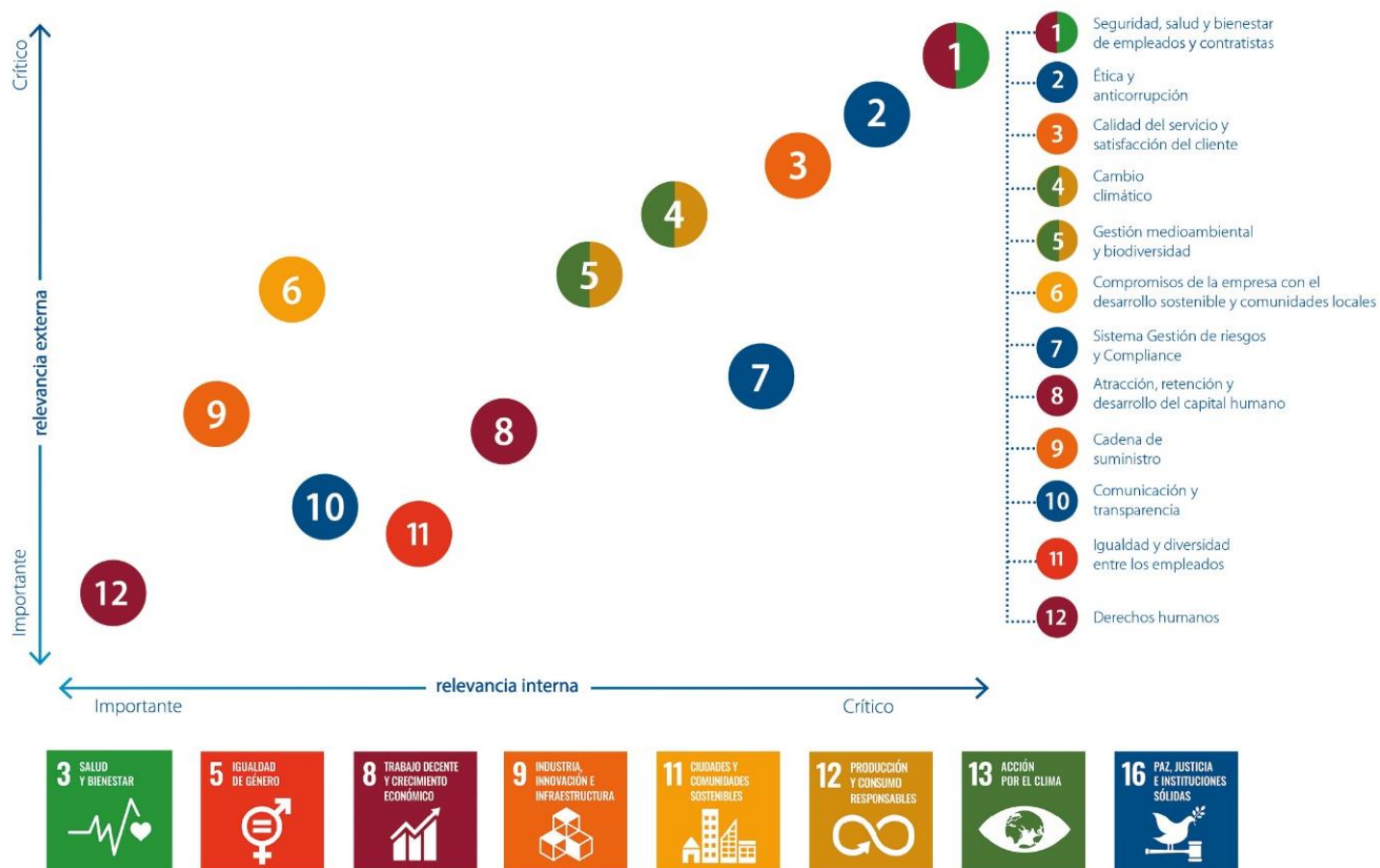
En este contexto, a través del estado de información no financiera Grupo de Empresas Azvi, S.L. (la “Compañía” y, conjuntamente con todas sus sociedades dependientes, “Grupo Azvi”) tiene el objetivo de informar sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal y en relación a los derechos humanos relevantes para Grupo Azvi en la ejecución de sus actividades propias del negocio.

En la elaboración de este informe y selección de sus contenidos se han tenido en cuenta los resultados del análisis de materialidad llevado a cabo por Grupo Azvi. Este análisis se ha realizado mediante un estudio de materialidad a partir de fuentes de información internas y externas, con el objetivo de prestar atención a aquellos asuntos sociales, medioambientales y económicos que más impacto tienen en su actividad y que más afección provocan en los grupos de interés de Grupo Azvi.

Este análisis de materialidad se ha llevado a cabo a través de dos fases (fase I y fase II):

- Fase I: en primer lugar, se ha realizado un análisis externo sobre la normativa relativa a aspectos de sostenibilidad (especialmente la Ley 11/2018). Adicionalmente, se ha llevado a cabo un estudio sobre las matrices de sostenibilidad en empresas del sector, publicadas en sus Informes de Sostenibilidad, Informes Integrados o Estados de Información No Financiera. De esta forma se ha obtenido un benchmarking acorde a las características de Grupo Azvi, así como una primera identificación de temas más relevantes.
- Fase II: esta segunda fase ha consistido en realizar un análisis interno. Para ello se realizó una identificación, priorización y validación de los temas materiales con la participación de las diferentes direcciones claves implicadas, es decir, aquellas personas identificadas como responsables de la relación con alguno de los principales grupos de interés de Grupo Azvi.

Como resultado de este proceso se ha obtenido los siguientes asuntos materiales, desglosados según su nivel de relevancia:



Las materias clave están seleccionadas y alineadas con la legislación vigente y aplicable, con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y los Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, los estándares establecidos por la Organización Internacional del Trabajo, el estándar internacional GRI, además de las tendencias y prácticas actuales en las empresas del sector.

El presente estado de información no financiera ha sido sometido a un proceso de revisión externa independiente. El informe de aseguramiento independiente donde se incluyen los objetivos y alcance del proceso, así como los procedimientos de revisión utilizados y sus conclusiones, se adjunta a este documento.

2. Modelo de negocio de Grupo Azvi

Grupo de Empresas Azvi, S.L. se constituyó como sociedad de responsabilidad limitada, por tiempo indefinido, en Sevilla el 23 de octubre de 2001.

Las oficinas centrales de Grupo Azvi se encuentran situadas en la calle Almendralejo, número 5, de Sevilla, propiedad de la Compañía.

La Compañía (Grupo de Empresas Azvi, S.L.), como cabecera de Grupo Azvi, comenzó su actividad como consecuencia del proyecto de diversificación e internacionalización que desde Azvi, S.A.U. (“Azvi”) se estaba diseñando, reafirmandose en sus objetivos, adaptándose a los distintos mercados y consiguiendo un modelo de negocio responsable y sostenible.

Así, el proyecto de diversificación se sustentaba en actividades como la conservación de infraestructuras, los montajes industriales, la promoción inmobiliaria, el medio ambiente, el tratamiento de aguas y residuos, etc., y, como pieza fundamental, las concesiones, ya que, además de desarrollar su propio negocio aportan obras a la constructora.

Grupo Azvi recoge la experiencia acumulada por Azvi, empresa centenaria que ha acometido a lo largo de su historia grandes proyectos de infraestructuras, y se caracteriza por la gran especialización de todas sus áreas de negocio y la profesionalidad de su equipo humano.

Grupo Azvi realiza actividades en diferentes áreas de negocio con sus respectivas empresas de cabecera: construcción e infraestructuras con Azvi, concesiones con Cointer Concesiones, S.L. (“Cointer”), servicios y medio ambiente con AZ Servicios Urbanos y Medio Ambiente S.L.U. (“AZ SUMA”) transporte ferroviario con Tracción Rail, S.A.U. (“Tracción Rail”), mantenimiento ferroviario con Manfevias, S.L.U. y construcción industrial con Ispalvía, S.L.U.

Sobre este esquema, a través de sus diferentes empresas, Grupo Azvi ha centrado su actividad en los sectores con más relevancia de la economía española e internacional: construcción, concesiones, servicios y medio ambiente, desarrollo y gestión inmobiliaria, transporte, logística, instalaciones eléctricas ferroviarias, renovables e instalaciones mecánicas.

Estructura del Grupo

Como se ha mencionado, la Compañía, y, por ende, Grupo Azvi nace como consecuencia de la expansión y consolidación de Azvi en el sector de la construcción para articular la diversificación en nuevas líneas de negocio que permita un crecimiento continuado.

De esta forma, se pretende gestionar coordinadamente los diferentes negocios y aprovechar sinergias que faciliten dicho crecimiento.

Las empresas de cabecera con las que Grupo Azvi realiza sus actividades en las diferentes áreas de negocio son:

Ilustración 1 – Empresas de cabecera de las diferentes líneas de negocio



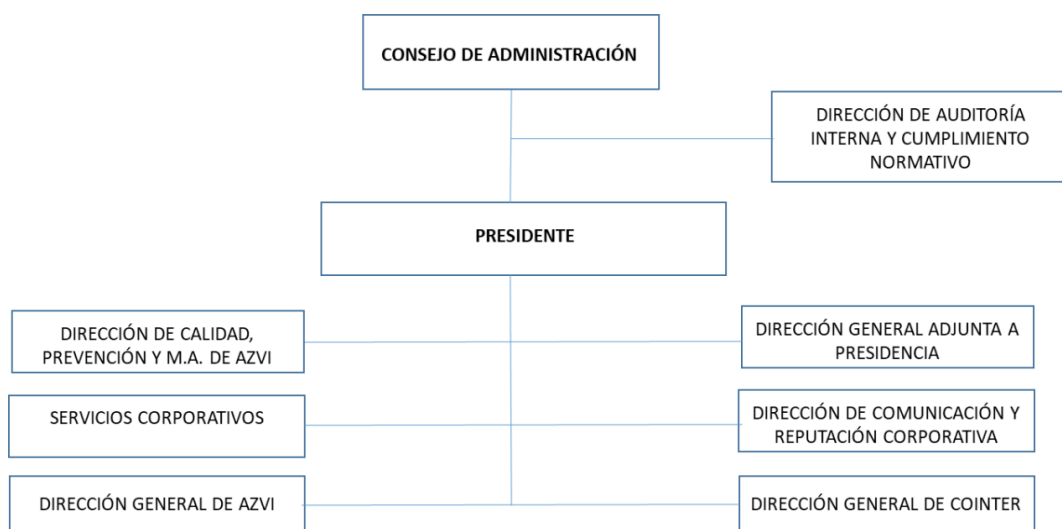
La Compañía da apoyo al resto de las empresas que conforman Grupo Azvi en todo lo referente a servicios corporativos, en particular:

- Administración y Finanzas
- Recursos Humanos
- Asesoría Jurídica
- Control de Gestión
- Sistemas de Información
- Auditoría Interna y Cumplimiento Normativo
- Comunicación y Reputación Corporativa
- Calidad, Prevención y Medio Ambiente

La Estructura Orgánica de Grupo Azvi se basa en el principio de funcionalidad, consistente en reunir en grupos homogéneos de gestión las diferentes funciones que se desarrollan dentro de Grupo Azvi.

La estructura funcional del Grupo Azvi durante el ejercicio 2023 es conforme a la siguiente ilustración:

Ilustración 2 – Organigrama general de Grupo Azvi y el de los servicios corporativos de la Compañía



Fuente: Grupo Azvi

Principales mercados

Grupo Azvi sigue consolidando su presencia a nivel internacional, manteniendo el 75% de su facturación fuera de España y cerrando el ejercicio 2023 con un balance positivo.

Actualmente, Grupo Azvi está presente en las siguientes regiones:

- Europa
 - o España
 - o Portugal
 - o Noruega
 - o Serbia
 - o Rumanía
- América
 - o Chile
 - o Costa Rica
 - o México
 - o Uruguay
 - o EEUU

En la siguiente tabla puede encontrarse información acerca de la facturación por mercados geográficos del Grupo Azvi:

Tabla 1 – Facturación por mercados geográficos 2023

Mercado	Facturación (miles de euros)	% sobre el total
México	612.508	62%
España	245.996	25%
Chile	62.143	6%
Portugal	28.390	3%
Noruega	16.098	2%
EEUU	12.340	1%
Costa Rica	10.671	1%
Uruguay	3.644	0,4%
Serbia	2.184	0,2%
Rumanía	1.120	0,1%
Total	995.094	100%

Fuente: CCAA Consolidadas del Grupo Azvi

Factores externos

El sector de las infraestructuras se enfrenta a distintos factores externos entre los que destacan la necesidad de avanzar en el proceso de transición energética, la importancia de contribuir a la economía circular y a la lucha contra el cambio climático, el rápido avance de las nuevas tecnologías y la digitalización de la industria. Todo ello, en un entorno de inestabilidad geopolítica marcado por conflictos en algunos lugares de Europa y Oriente Medio.

La recuperación mundial tras la pandemia de COVID-19 y la invasión rusa de Ucrania sigue siendo lenta y desigual. A pesar de la resiliencia mostrada por la economía a comienzos de este año, con un repunte debido a la reapertura de las economías tras la pandemia y los avances en la reducción de la inflación desde sus niveles máximos de 2022, aún es demasiado pronto para

afirmar que la situación ha vuelto a la normalidad. La actividad económica está todavía por debajo de su trayectoria anterior a la pandemia, en especial en las economías de mercados emergentes y en desarrollo, y existen divergencias crecientes entre las regiones. Varios factores están frenando la recuperación. Algunos responden a las consecuencias a largo plazo de la pandemia, la guerra en Ucrania y el aumento de la fragmentación geoeconómica. Otras son de carácter más cíclico, como los efectos del endurecimiento de la política monetaria necesario para reducir la inflación, la retirada del apoyo fiscal en un contexto de elevado endeudamiento y los fenómenos meteorológicos extremos.

Se pronostica que el crecimiento mundial se desacelere del 3,5% en 2022 a 2,9% en 2024.

En relación con la evolución y tendencia de los precios de materiales y de la energía 2023 representa un punto de inflexión en los desorbitados incrementos de precio interanuales observados en 2020, 2021 y 2022, registrando una corrección a la baja en el precio del acero corrugado, aluminio, y en el índice de energía agregado del IPRI, pero también un incremento interanual en 2023 de los precios de la madera, cemento y cobre, del +43%, +14% y + 2% respectivamente.

A pesar de la atenuación de la coyuntura inflacionista, los materiales más representativos de la estructura de costes de la obra civil, acero corrugado, cemento, cobre y aluminio, siguen registrando precios un +37%, +43%, +41% y +29% superiores respectivamente con respecto a los precios de enero de 2020. Y en lo que respecta a la energía, tanto el índice agregado el IPRI como los precios de la electricidad (OMIE) y gas (MIBGAS) siguen registrando también precios un +77%, +134% y +207% superiores a los registrados en enero de 2020.

En 2024 persistirán los efectos de la inflación en el precio de los materiales en base a las previsiones del consenso económico nacional, con una estimación de inflación media del 3% en dicho ejercicio.

Referente a las previsiones para 2024 se estima un incremento de actividad de construcción en España en 2024 del 4,0%, superior a las previsiones del consenso económico, impulsada por el incremento de la obra civil (+6,8%) y por la edificación residencial de obra nueva (+4,0%).

Objetivos y Estrategias de la Compañía (Misión, visión y valores corporativos)

El Grupo Azvi desarrolla su modelo de negocio, basado en principios de sostenibilidad, con el fin de ser un ejemplo en los sectores en los que ejerce sus actividades, y el firme propósito de contribuir a desarrollar la sociedad, apostando por la integridad, la excelencia, la seguridad, el capital humano, el entorno y la innovación.

Todas las empresas que forman parte del Grupo Azvi comparten la cultura corporativa, los valores y compromisos que desde el Grupo se han adquirido, si bien, cada una aporta sus propias prácticas, revirtiendo en beneficio del Grupo.

El Grupo Azvi es una sociedad comprometida con el Buen Gobierno, con la integridad, la ética y la transparencia que han de adoptarse y asumirse en todos los aspectos de la vida empresarial y de los negocios, y que siempre han de servir de base para establecer relaciones de mutua confianza con los grupos de interés.

El mantenimiento de un Círculo de Valor sostenible para clientes, proveedores, contratistas y colaboradores es uno de los compromisos fundamentales del Grupo Azvi. El reto es hacerlo con

la máxima calidad, seguridad e innovación, sobre la base de la mejora continua de los procesos y actividades, y con una clara vocación de servicio.

MISIÓN, VISIÓN Y VALORES CORPORATIVOS

La cultura corporativa de las empresas que se agrupan en Grupo Azvi se basa en satisfacer a sus grupos de interés mediante una organización dinámica y eficiente y una apuesta por la mejora continua, integrando, como organización socialmente responsable, en la gestión de sus actividades los criterios económicos junto con los sociales, medioambientales, de cumplimiento normativo y de prevención y detección de hechos delictivos para lograr un desarrollo sostenible.

Misión

Ser líderes en la ejecución, promoción y gestión en los sectores de construcción, ferroviario, inmobiliario, concesiones, industriales y servicios.

Visión

Creación de valor para sus accionistas, personal, clientes y entorno social contribuyendo al crecimiento económico sostenible y al bienestar social.

Valores Corporativos

Satisfacción de las necesidades de los grupos de interés y mejora permanente de resultados.

Fomento de la ética y la cultura del trabajo bien hecho en todas sus actividades.

Desarrollo y mejora continua de sus sistemas de gestión, orientados hacia la excelencia, fomentando la innovación, la iniciativa individual y el trabajo en equipo.

Responsabilidad social con el entorno y la sociedad apostando por la sostenibilidad, la conciliación de la vida laboral y familiar, la igualdad de oportunidades, el cumplimiento normativo en todos sus ámbitos, la seguridad como prioridad y el compromiso con los grupos de interés.

Grupos de interés

Para Grupo Azvi sus grupos de interés son aquellos colectivos con los que se relaciona y tienen capacidad para influir en la consecución de los objetivos de la compañía y en desempeño como organización.

La relación de Grupo Azvi con sus grupos de interés se basa en la mutua confianza y el cumplimiento de los compromisos adquiridos, estableciendo con todos ellos los canales de comunicación más apropiados a cada caso que garanticen la escucha activa, la participación y, sobre todo, la transparencia.

Ilustración 3 – Grupos de interés



Se distinguen dos tipos de grupos de interés, los internos y los externos, en virtud de su apego, vinculación o interés con la organización.

Grupos de interés internos

- Accionistas e inversores.
- Personal.

Grupos de interés externos

- Clientes.
- Proveedores, Contratistas y Socios.
- Gobierno / Administraciones Públicas.
- Entorno social (Comunidad financiera, Comunidad local, Asociaciones sectoriales, ONG's, Medios de Comunicación, etc...)

Además de la identificación de los grupos de interés, es muy importante definir los mensajes, la información y los temas relevantes para cada una de ellas. Cada una de ellas requiere un tipo distinto de relación y comunicación, así como de información y mensaje, transmitido a través de canales diferentes.

El hecho de mantener un diálogo continuo con los grupos de interés lleva consigo la posibilidad de poder identificar nuevos temas que puedan influir en las condiciones, tanto de la empresa como del mercado en general.

Es el compromiso con la transparencia informativa el que da respuesta a la necesidad de que todos aquellos que se relacionan con la empresa tengan a su disposición información rigurosa, fiable y veraz que les ayude a formarse una opinión precisa sobre Grupo Azvi.

Este objetivo de transparencia se sustenta sobre diferentes canales de comunicación que, día a día, se van implementando para dar mayor respaldo a este compromiso.

- Memoria de Grupo Azvi.
- Memoria de Sostenibilidad integrada en el informe anual.
- Memoria de la Fundación Grupo Azvi.
- Memoria del Estado Información No Financiera.
- Revista Azvinforma impresa y digital.
- Web corporativa de Grupo Azvi.
- Web de Cointer.
- Web de Azsuma.
- Web de Traccion Rail.
- Web de la Fundación Grupo Azvi.
- Presentaciones de las distintas empresas y diferentes áreas de actividad.
- Material audiovisual.
- Acuerdos anuales con medios tradicionales de prensa escrita y radio.
- Contratación puntual de espacios publicitarios que resultan de interés en revistas y publicaciones especializadas.
- Envío de notas de prensa a los distintos medios de comunicación.
- Publicación de noticias en las webs del Grupo.
- Canal de Grupo Azvi en LinkedIn.
- Canal de Grupo Azvi en YouTube.
- Seguimiento diario de noticias y distribución a distintos grupos de interés según contenidos.
- Distribución “ParaTodos” de noticias publicadas en la web, así como la intranet.
- Publicación noticias en aplicación Sharepoint Grupo Azvi.
- Canal ético (con acceso directo desde la web corporativa).
- Dossier de prensa semestral.
- Encuestas de clima laboral.
- Encuestas Satisfacción Cliente (Calidad, Medio Ambiente, Compliance, Seguridad, etc.).

3. Gestión de aspectos no financieros

Los siguientes subcapítulos desarrollan con mayor grado de detalle los aspectos relevantes para la compañía.

3.1. Buen Gobierno y transparencia

Estructura de Gobierno

Grupo Azvi tiene implantado un sistema de gobierno corporativo basado en la ética, la integridad y la transparencia, orientado a velar por el adecuado funcionamiento de los órganos de gobierno y administración de la empresa, generar confianza en los accionistas, inversores y demás grupos de interés y conducirla a las máximas cotas de competitividad y transparencia.

Además, el referido sistema de gobierno corporativo contribuye a mejorar el control interno y la responsabilidad corporativa de la empresa, y asegura la adecuada segregación de funciones, deberes y responsabilidades, desde una perspectiva de máxima integridad, profesionalidad y rigor.

Los órganos de gobierno de Grupo Azvi son la Junta General de Socios y el Consejo de Administración. A su vez, para una gestión y supervisión más eficaz y transparente en el proceso en la toma de decisiones y para apoyar al Consejo de Administración, se han creado en el seno del Consejo de Administración las siguientes Comisiones: la Comisión de Auditoría y Control y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Igualmente, y dependiente del Presidente del Consejo de Administración, se encontraría el Comité de Dirección, integrado por los distintos directores generales y directores corporativos de Grupo Azvi.

A continuación, se exponen las principales funciones asignadas al órgano de gobierno y a cada una de estas Comisiones:

Junta General de Socios

Se rige por lo dispuesto en el artículo 16º de los estatutos sociales de Grupo de Empresas Azvi, S.L. Se encarga, entre otros, de los siguientes asuntos: i) la aprobación de las cuentas anuales individuales y, en su caso, consolidadas, la aplicación de resultado y la aprobación de la gestión social; ii) el nombramiento y separación de los administradores, de los liquidadores y, en su caso, de los auditores de cuentas, así como el ejercicio de la acción social de responsabilidad contra cualquiera de ellos; iii) la modificación de los estatutos sociales; iv) el aumento y reducción de capital social; y otros asuntos que determine la Ley o recogidos en los Estatutos.

Consejo de Administración

Este órgano de gobierno es el responsable de la supervisión y el control de la gestión de la compañía, encargada a los consejeros ejecutivos y a la Alta Dirección. El Consejo de Administración asumirá, con carácter exclusivo, entre otras, las siguientes facultades: i) Formular las propuestas que deban realizarse a la Junta General de la Sociedad; ii) Aprobar el plan estratégico o de negocio, los objetivos de gestión y presupuestos anuales, la política de inversiones, desinversiones y de financiación, la política de responsabilidad social corporativa; iii) Determinar la política de control y gestión de riesgos, incluidos los fiscales, y la supervisión de los sistemas internos de información y control de Grupo Azvi; iv) Establecer la política de gobierno corporativo de Grupo Azvi; su organización y funcionamiento y, en particular, la aprobación y modificación de su propio reglamento; v) Definir la estructura del grupo de

sociedades del que la Sociedad sea entidad dominante; vi) Aprobar las inversiones, desinversiones u operaciones de todo tipo que por su elevada cuantía o especiales características, tengan carácter estratégico o especial riesgo fiscal para Grupo Azvi, salvo que su aprobación corresponda a la Junta General de la Sociedad; vii) Designar a los directores generales de Grupo Azvi y los miembros del comité de dirección a propuesta del Presidente de la Sociedad y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones; viii) Autorizar las operaciones que la Sociedad o cualquier sociedad del Grupo Azvi realicen con consejeros, directivos de Grupo Azvi o personas vinculadas a cualquiera de éstos, salvo que su aprobación corresponda a la Junta General de la Sociedad.

Comisión de Auditoría y Control

Las competencias de la Comisión de Auditoría y Control, entre otras, son: i) supervisar la eficacia del control interno de la Sociedad; ii) supervisar los trabajos realizados por la Dirección de Auditoría Interna y Cumplimiento Normativo; iii) revisar el sistema de gestión de riesgos, incluidos los fiscales; iv) discutir con el auditor de cuentas las debilidades significativas del sistema de control interno detectadas en el desarrollo de la auditoría.

Dentro de las competencias de supervisión de los trabajos de Auditoría Interna y Control Interno algunos de los objetivos son:

- Prevenir los riesgos de auditoría de las Sociedades, Proyectos y Actividades del Grupo, tales como fraudes, quebrantos patrimoniales, ineficiencias operativas y, en general, riesgos que puedan afectar a la buena marcha de los negocios.
- Controlar la aplicación y promocionar el desarrollo de normas y procedimientos adecuados y eficientes de gestión, de acuerdo con criterios corporativos.
- Crear valor para Grupo Azvi, promoviendo la construcción de sinergias y el seguimiento de prácticas óptimas de gestión.
- Coordinar los criterios y enfoques de los trabajos con los auditores externos, buscando la mayor eficiencia y rentabilidad de ambas funciones.

Asimismo, la Comisión de Auditoría y Control supervisa el proceso de elaboración y presentación de la Información Económico-Financiera y del Estado de Información No Financiera (EINF), y se encarga de velar por la independencia del auditor externo.

La Comisión de Auditoría y Control también es la encargada de presentar y transmitir al Consejo de Administración la información referente a los informes presentados por la Comisión de Prevención y Detección de Hechos Delictivos sobre posibles irregularidades detectadas, así como las posibles incidencias comunicadas por el Director de Auditoría Interna y Cumplimiento Normativo relacionadas con el Sistema de Gestión y Prevención de Hechos Delictivos (SGPDHD) de Grupo Azvi.

Comisión Nombramientos y Retribuciones

Las principales funciones atribuidas a esta Comisión, entre otras, son: i) elevar al Consejo de Administración las propuestas de nombramientos de consejeros independientes así como las propuestas para la reelección o separación de dichos consejeros; ii) informar las propuestas de nombramiento de los restantes consejeros; iii) informar las propuestas de nombramiento y

separación de altos directivos y las condiciones básicas de sus contratos; iv) asesorar y proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los Consejeros y Altos Directivos.

Sistema de Gestión de Riesgos (SGR)

Grupo Azvi es consciente de la importancia de gestionar eficazmente los riesgos para realizar una adecuada planificación estratégica y conseguir los objetivos de negocio definidos, aprovechando, además, las oportunidades de negocio que puedan resultar.

Para ello, Grupo Azvi cuenta con una Política y un Sistema de Gestión de Riesgos (SGR) aprobados por el Consejo de Administración, diseñados con el fin de identificar y evaluar los potenciales riesgos que pudieran afectar a los negocios de la compañía, así como de establecer mecanismos integrados en los procesos de la organización que permitan gestionar los riesgos dentro de los niveles aceptados, proporcionando al Consejo de Administración y a la Dirección del Grupo una seguridad razonable en la toma de decisiones en aras de cumplir los objetivos definidos.

El SGR de Grupo Azvi se entiende como el conjunto de políticas, procedimientos y prácticas que aplicados de forma estructurada y sistemática permiten la identificación, el análisis y la respuesta a los distintos riesgos a los que se expone la compañía.

Son de aplicación en todas las sociedades que integran Grupo Azvi y abarcan, con carácter general, a todos aquellos riesgos asociados a las actividades, procesos, proyectos y líneas de negocio del Grupo en todas las áreas geográficas en las que opera.

El SGR cubre los escenarios de riesgos considerados y que han sido clasificados en cinco grupos: Riesgos Estratégicos, Riesgos Operacionales, Riesgos Financieros, Riesgos Reporting y Riesgos de Cumplimiento. Se desglosa, a continuación, alguno de los riesgos incluidos dentro de esta clasificación:



Con el objetivo de definir un criterio homogéneo para la valoración y evaluación de los riesgos, permitiendo la priorización de los mismos de forma coherente, se tienen definidas unas escalas de valoración para cada una de las tres variables de riesgo: magnitud de impacto, probabilidad de ocurrencia y exposición.

Como resultado de la puntuación asignada a cada parámetro surge la valoración del riesgo y por tanto la relevancia del perjuicio que la materialización de este riesgo supone para Grupo Azvi.

Para gestionar los riesgos identificados existen establecidos distintos mecanismos de control que son ejecutados y revisados de forma periódica con el objetivo de mantener los riesgos identificados dentro de los niveles aceptados.

Con un compromiso fuerte y sostenido, el Consejo de Administración, las Direcciones Generales y las Direcciones Corporativas de Grupo Azvi son los encargados de velar por el buen funcionamiento del Sistema de control y gestión de Riesgos, bajo la supervisión periódica de la Comisión de Auditoría y Control de Grupo Azvi.

Código Ético

El Código Ético de Grupo Azvi, disponible en la página web corporativa, tiene como propósito establecer los valores, compromisos y principios de actuación que, con base en el cumplimiento ético y normativo, deben guiar el comportamiento diario de todos los miembros de órganos de administración, directivos y empleados del Grupo. Esto supone que su conocimiento y cumplimiento se convierte en algo vinculante para todos los miembros de la organización con independencia del área de negocio o del área geográfica a la que estén vinculados.

Todos los trabajadores están adheridos al Código Ético de Grupo Azvi y comprometidos con su cumplimiento.

El mantenimiento de un comportamiento respetuoso con la sociedad, los consumidores, el medio ambiente y la ley no es posible si no existe internamente un ambiente de trabajo cimentado en el respeto a las personas.

Además, Grupo Azvi cuenta con un Canal Ético, a disposición de todos los empleados, directivos, administradores, y cualquier parte interesada, a través del cual se pueden poner de manifiesto cualquier irregularidad que se detecte. Este Canal Ético cumple con los estándares establecidos en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

Conforme a lo establecido en el Código Ético de Grupo Azvi, a continuación, se describen alguno de los principales principios y características que se recogen en el mismo:

1. La relación de trabajo debe verse libre de abuso de autoridad o de cualquier comportamiento que pueda significar una intimidación o una ofensa a otra persona. Empleados y directivos deben tratarse con respeto, intentando que el ambiente de trabajo sea agradable.
2. Las empresas de Grupo Azvi otorgan la máxima importancia al desarrollo de la vida personal y familiar de directivos y empleados, por lo que se establecen medidas concretas que garanticen el equilibrio entre la vida profesional y familiar.

3. Grupo Azvi no acepta ningún tipo de comportamiento ni en el trato con consumidores o terceras personas, que pueda interpretarse como una discriminación por razón de raza, etnia, género, religión, orientación sexual, afiliación sindical, ideas políticas, convicciones, origen social, situación familiar o discapacidad.

Grupo Azvi no tolera la discriminación por los motivos citados ni en las relaciones entre empleados y directivos; ni en la realización de las ofertas de trabajo o procesos de selección de personal; ni en el establecimiento de las condiciones de empleo, incluyendo las posibilidades de promoción, remuneración, renovación del contrato de trabajo y despido; ni en la organización del trabajo o el ejercicio de la actividad disciplinaria.

4. Las conductas de acoso sexual, racial o de cualquier otro tipo que generen o puedan ocasionar un ataque al honor y a la dignidad de las personas están totalmente prohibidas.

Las empresas de Grupo Azvi han adoptado, y se encuentra a disposición de todos los integrantes de la organización, protocolos de prevención específicos del acoso que dificultan la aparición de estas conductas y, en caso de que ocurran, ayudarán a su esclarecimiento.

5. La seguridad en el trabajo es una prioridad en Grupo Azvi, que aspira a establecer el nivel más alto de prevención y seguridad exigido por la legislación vigente de cualquier país en el que actúe. Las empresas del Grupo respetarán, en cualquier caso, los estándares internacionales establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.)
6. Las empresas de Grupo Azvi no emplearán a menores, no utilizarán el trabajo forzado, ni impondrán condiciones de trabajo que infrinjan la legalidad vigente de los países en los que actúen, y los Convenios Internacionales, y no contratarán con empresas que incumplan estas obligaciones.
7. Todas las personas de las empresas de Grupo Azvi tienen libre derecho a la sindicación.
8. Grupo Azvi cuenta a disposición de todos los empleados, directivos y administradores con un Canal Ético, a través del cual poner de manifiesto irregularidades.

3.2. Cuestiones sociales y relativas al personal

Plan de Igualdad

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio fundamental recogido en el ordenamiento jurídico que debe ir acompañado por medidas que contribuyan a hacer realidad el contenido de los textos legales. Es tanto un derecho como un deber en el que Grupo Azvi, como empresa socialmente responsable, y sus trabajadoras y trabajadores están comprometidos.

El Plan de Igualdad tiene por objeto el establecimiento de un conjunto de medidas que dé cumplimiento a lo establecido en la legislación vigente en materia de igualdad de género y conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y protección contra el acoso, y, además, sea un paso más en la consolidación de la Responsabilidad Social Corporativa de Grupo Azvi.

Grupo Azvi vela por la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado

civil con la aplicación de su política de igualdad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Grupo Azvi se compromete a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, la formación y la promoción profesionales y en las condiciones de trabajo. Ni el género ni las condiciones psicofísicas asociadas al mismo podrán ser en ningún caso criterio de selección para el acceso al trabajo, la formación o la promoción profesionales, y tampoco se tendrán en cuenta a la hora de establecer las condiciones de trabajo.

Grupo Azvi reconoce el derecho de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a la plantilla de la empresa, por lo que fomenta la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares y evitará toda discriminación basada en su ejercicio.

Grupo Azvi ha negociado, firmado y registrado un nuevo Plan de Igualdad con vigencia de mayo 2023 a mayo 2027.

Igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral:

A continuación, se desglosan algunas medidas establecidas en materia de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, formación y retribuciones:

- Evitar posibles discriminaciones en las ofertas de empleo, manifestando el compromiso de la empresa con la igualdad, prescindiendo del uso de un lenguaje discriminatorio y excluyendo requisitos que puedan favorecer a uno u otro sexo.
- Mantener la transparencia en la clasificación profesional en aplicación de la normativa correspondiente.
- Mantener la detección de las necesidades de formación sobre la totalidad de la plantilla de Grupo Azvi.
- Informar de las vacantes existentes al personal con la cualificación necesaria.
- Publicitar en la empresa que los procesos de promoción se desarrollan en igualdad de oportunidades, para facilitar el aumento de candidaturas de mujeres.
- Impartir formación transversal en igualdad de oportunidades, a efectos de sensibilizar a las personas trabajadoras en esta materia.
- Impartir formación transversal en igualdad de oportunidades, perspectiva de género, prevención y gestión de los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo a la comisión de igualdad.
- Colaborar con las Administraciones Públicas en el fomento de la formación y capacitación de mujeres para el desempeño de aquellos puestos en los que se encuentran subrepresentadas en el sector de construcción.

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

Medidas que contribuyen a la conciliación de la vida laboral con el cuidado de los hijos con un conjunto de medidas aplicables por nacimiento e igualmente en caso de adopción o acogida:

- Flexibilización del horario laboral, atendiendo a las necesidades de cada caso concreto, una vez solicitado y argumentado.

- Implantación de la jornada intensiva en determinados períodos del año, coincidiendo con el período vacacional previsto en el calendario escolar, y jornadas intensivas los viernes.
- Establecimiento de ayudas económicas, (cheque guardería), que permitan compatibilizar a las trabajadoras y trabajadores la atención adecuada de sus hijas e hijos, menores de tres años, con sus responsabilidades laborales.
- Posibilidad de reducción de la jornada laboral por permiso de lactancia.
- Posibilidad de reducción de la jornada laboral por cuidado de hijos.
- Posibilidad de solicitar una excedencia hasta que la hija / hijo cumpla los tres años, con reserva de puesto en el primer año y posteriormente con reserva de un puesto del grupo profesional.
- Se procurará que los empleados con responsabilidades familiares disfruten de sus vacaciones coincidiendo con los períodos vacacionales escolares.

Medidas que contribuyen a la conciliación de la vida laboral con el cuidado de familiares discapacitados o que no puedan valerse por sí mismos:

- Solicitar medidas de flexibilidad horaria, atendiendo a las necesidades del caso concreto.
- Reducir la jornada de trabajo.
- Solicitar un período de excedencia de hasta dos años de duración, con reserva de puesto en el primer año y transcurrido dicho plazo con reserva de un puesto del grupo profesional.
- Se procurará que los empleados con responsabilidades familiares disfruten de sus vacaciones coincidiendo con los períodos vacacionales escolares.

Medidas que contribuyen a la conciliación de la vida laboral y personal facilitando disfrute de distintos permisos retribuidos:

- En caso de matrimonio.
- Por matrimonio de un hijo.
- En caso de fallecimiento de cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad.
- En caso de enfermedad, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad.
- Por traslado del domicilio habitual.
- Para concurrir a exámenes relativos a estudios que se estén realizando.

Destacar que Grupo Azvi tiene establecido un protocolo de actuación en caso de acoso en el trabajo donde se establecen las medidas a llevar a cabo, así como la forma de actuar.

Por último, Grupo Azvi en sus principios de integración y accesibilidad de las personas con discapacidad, aplica lo establecido en el Real Decreto Legislativo 193/2023, de 21 de marzo, por el que se regulan las condiciones de accesibilidad de las personas con discapacidad, garantizando que todas tengan las mismas oportunidades de participar en todos los aspectos de la vida, así como el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Gestión de la Formación

Grupo Azvi cuenta con un procedimiento establecido que tiene por objeto describir la sistemática empleada en las empresas integrantes del Grupo para la Gestión de la Formación de sus Sistemas de Gestión.

Para determinar la competencia necesaria de las personas que realizan trabajos que afectan al desempeño y eficacia de los Sistemas de Gestión, se establecen los requisitos que deben de cumplir las personas que ocupen los diferentes puestos.

La Dirección Corporativa de RRHH define y mantiene actualizados para las diferentes Líneas de Negocio/Empresas los siguientes documentos:

- Requisitos del Puesto de Trabajo.
- Funciones del Puesto de Trabajo.
- Lista de Personal Cualificado.

La formación es un elemento esencial en la estrategia corporativa que permite mejorar la competitividad por medio de la mejora de la cualificación profesional de los trabajadores, facilita su promoción personal y es una herramienta eficaz para que el personal sea consciente de la importancia de su cometido y de su aportación al logro de los objetivos establecidos.

La gestión de la formación permite determinar las necesidades de formación del personal, planificar, desarrollar las acciones formativas, evaluar la eficacia de las acciones tomadas y archivar los registros.

Por todo esto Grupo Azvi elabora planes de formación según la detección de las necesidades de formación del personal.

Asimismo, se realiza un seguimiento periódico y evaluación de los planes de formación identificados, revisando el cumplimiento de las distintas acciones formativas, así como realizando encuestas y evaluando la eficacia de las acciones formativas.

Motivación y satisfacción del personal

La motivación y satisfacción en el desempeño de su trabajo por parte del personal es un objetivo primordial de Grupo Azvi. En este sentido, Grupo Azvi fomenta la motivación del personal, tanto a nivel individual como de grupo, promoviendo la toma de conciencia de la importancia de los Sistemas de Gestión, impulsando la participación de todo el personal, fomentando la creatividad y el trabajo en equipo y mediante el reconocimiento público del grado de participación y rendimiento a través de comunicaciones al personal mediante diversos medios tales como correos electrónicos, página web, AZVINFORMA, Premios AZVI o felicitación en acto público.

La Dirección Corporativa de RRHH mide la satisfacción del personal a través de encuestas anuales cuyos resultados se recogen en el “Informe de Satisfacción del Personal” que se tendrá en cuenta en la toma de decisiones para futuros cambios.

INDICADORES DE RRHH

Distribución de la plantilla por SEXO, EDAD y CATEGORÍA PROFESIONAL (datos a 31.12.2022):

Empleados por SEXO	2023		2022	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
	2.640	685	2.072	544
TOTAL	3.325		2.616	

Empleados por edad	2023		2022	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
<26 años	177	62	118	43
26 a 35 años	578	183	403	126
36 a 45 años	660	185	532	161
46 a 60 años	996	223	833	189
>60 años	229	32	186	25
TOTAL	2.640	685	2.072	544
	3.325		2.616	

Empleados por categoría profesional	2023		2022	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Directivos	130	5	109	4
Técnicos Titulados	647	173	485	109
Administrativos	189	199	185	182
Encargados	207	37	177	30
Operarios	1.467	271	1.116	219
TOTAL	2.640	685	2.072	544
	3.325		2.616	

Distribución de la plantilla por Países:

Empleados por país	2023	2022
España	1.473	1.229
México	826	373
Chile	880	803
Colombia	2	4
Costa Rica	24	100
Rumania	8	9
Serbia	5	5
Noruega	21	23
Uruguay	1	2
EEU	66	68
Portugal	19	-
TOTAL	3.325	2.616

Distribución de la plantilla por TIPO DE CONTRATO DE TRABAJO:

Empleados por contrato de trabajo	2023		2022	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Indefinidos	1.679	331	1.442	281
Temporales	936	239	615	154
Atiempoparcial	25	115	15	109
TOTAL	2.640	685	2.072	544
	3.325		2.616	

Promedios de la plantilla por tipo de contrato (Sexo, Edad y Categoría Profesional):

Empleados por tipo de contrato y sexo		2023											TOTAL
		ESPAÑA	MÉXICO	CHILE	COLOMBIA	COSTA RICA	RUMANIA	SERBIA	NORUEGA	URUGUAY	EE.UU	PORTUGAL	
Indefinido	Hombre	889	139	344	0	18	1	2	0	0	62	11	1.466
	Mujer	131	42	83	1	6	1	2	0	1	4	2	273
Temporal	Hombre	62	360	176	0	0	2	0	16	0	0	3	619
	Mujer	6	69	90	1	0	1	1	3	0	0	2	173
Tiempo Parcial	Hombre	17	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	17
	Mujer	60	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	63

Empleados por tipo de contrato y sexo		2022										TOTAL
		ESPAÑA	MÉXICO	CHILE	COLOMBIA	COSTA RICA	RUMANIA	SERBIA	NORUEGA	URUGUAY	EE.UU	
Indefinido	Hombre	696	69	346	2	67	1	2	0	1	51	1.235
	Mujer	96	25	84	3	11	3	2	0	1	3	228
Temporal	Hombre	97	133	123	0	0	1	0	12	0	0	366
	Mujer	8	22	71	1	0	0	1	2	0	0	105
Tiempo Parcial	Hombre	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12
	Mujer	51	0	0	0	0	3	0	0	0	0	54

Empleados por tipo de contrato, edad y sexo			2023										TOTAL
			ESPAÑA	MÉXICO	CHILE	COLOMBIA	COSTA RICA	RUMANIA	SERBIA	NORUEGA	URUGUAY	EE.UU	
Indefinido	< 26 años:	Hombre	12	13	1	0	2	0	0	0	0	6	34
		Mujer	5	3	6	0	0	0	0	0	0	0	14
	26 a 35 años:	Hombre	104	27	53	0	2	0	0	0	0	19	207
		Mujer	15	17	20	0	3	0	0	0	0	3	58
	36 a 45 años:	Hombre	223	47	93	0	6	1	1	0	0	10	383
		Mujer	32	15	23	1	1	1	1	0	0	1	76
	46 a 60 años:	Hombre	474	48	113	0	8	0	1	0	0	24	673
		Mujer	68	6	31	0	1	0	0	0	0	0	107
	> 60 años:	Hombre	76	5	84	0	0	0	0	0	0	3	170
		Mujer	11	1	3	0	1	0	1	0	1	0	18
Temporal	< 26 años:	Hombre	3	38	27	0	0	0	0	0	0	0	68
		Mujer	1	4	20	0	0	0	0	0	0	0	26
	26 a 35 años:	Hombre	25	135	54	0	0	0	0	0	0	0	216
		Mujer	2	33	42	0	0	0	1	1	0	0	79
	36 a 45 años:	Hombre	13	99	28	0	0	0	0	6	0	0	146
		Mujer	3	21	19	0	0	1	0	3	0	0	48
	46 a 60 años:	Hombre	18	79	50	0	0	1	0	8	0	0	157
		Mujer	0	11	8	1	0	0	0	0	0	0	20
	> 60 años:	Hombre	3	9	17	0	0	1	0	2	0	0	32
		Mujer	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	3
Tiempo Parcial	< 26 años:	Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	26 a 35 años:	Hombre	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
		Mujer	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
	36 a 45 años:	Hombre	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
		Mujer	18	0	0	0	0	3	0	0	0	0	21
	46 a 60 años:	Hombre	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6
		Mujer	34	0	0	0	0	0	0	0	0	0	34
	> 60 años:	Hombre	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8
		Mujer	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5

Empleados por tipo de contrato, edad y sexo			2022										TOTAL
			ESPAÑA	MÉXICO	CHILE	COLOMBIA	COSTA RICA	RUMANIA	SERBIA	NORUEGA	URUGUAY	EE.UU	
Indefinido	< 26 años:	Hombre	6	1	3	0	8	0	0	0	0	5	23
		Mujer	3	1	4	0	1	0	0	0	0	0	9
	26 a 35 años:	Hombre	70	9	58	0	22	0	0	0	0	20	180
		Mujer	9	8	24	0	5	1	0	0	0	3	50
	36 a 45 años:	Hombre	173	25	100	1	19	1	1	0	1	7	328
		Mujer	25	15	23	3	1	2	1	0	0	0	70
	46 a 60 años:	Hombre	389	32	110	1	18	0	1	0	0	18	569
		Mujer	54	1	29	0	4	0	0	0	1	0	89
	> 60 años:	Hombre	57	3	74	0	0	0	0	0	0	1	136
		Mujer	5	1	4	0	0	0	1	0	0	0	11
Temporal	< 26 años:	Hombre	10	10	19	0	0	0	0	0	0	0	39
		Mujer	2	1	19	0	0	0	0	0	0	0	22
	26 a 35 años:	Hombre	25	46	32	0	0	0	0	1	0	0	104
		Mujer	2	12	24	0	0	0	1	2	0	0	41
	36 a 45 años:	Hombre	22	36	24	0	0	0	0	3	0	0	84
		Mujer	2	8	16	1	0	0	0	0	0	0	27
	46 a 60 años:	Hombre	35	37	36	0	0	1	0	8	0	0	117
		Mujer	1	1	11	0	0	0	0	0	0	0	13
	> 60 años:	Hombre	5	5	11	0	0	0	0	1	0	0	22
		Mujer	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2
Tiempo Parcial	< 26 años:	Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	26 a 35 años:	Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Mujer	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
	36 a 45 años:	Hombre	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
		Mujer	18	0	0	0	0	3	0	0	0	0	21
	46 a 60 años:	Hombre	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
		Mujer	26	0	0	0	0	0	0	0	0	0	26
	> 60 años:	Hombre	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
		Mujer	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3

Empleados por tipo de contrato, categoría y sexo			2023											TOTAL
			ESPAÑA	MÉXICO	CHILE	COLOMBIA	COSTA RICA	RUMANIA	SERBIA	NORUEGA	URUGUAY	EE.UU	PORTUGAL	
Indefinido	Directivos	Hombre	41	7	73	0	0	0	0	0	0	1	1	123
		Mujer	1	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	4
	Técnico titulado	Hombre	216	53	30	0	5	0	2	0	0	9	2	317
		Mujer	35	23	14	1	2	0	0	0	0	1	1	77
	Administrativo	Hombre	66	11	49	0	1	1	0	0	0	1	2	131
		Mujer	41	7	45	0	4	1	2	0	1	3	1	105
	Encargado	Hombre	65	0	53	0	1	0	0	0	0	7	3	129
		Mujer	3	0	11	0	0	0	0	0	0	0	0	14
	Operario	Hombre	501	68	138	0	11	0	0	0	0	44	3	765
		Mujer	51	12	11	0	0	0	0	0	0	0	0	74
Temporal	Directivos	Hombre	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
		Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Técnico titulado	Hombre	14	164	6	0	0	2	0	8	0	0	2	196
		Mujer	2	42	4	0	0	0	0	1	0	0	2	51
	Administrativo	Hombre	0	5	20	0	0	0	0	4	0	0	0	29
		Mujer	0	6	36	1	0	1	1	3	0	0	0	48
	Encargado	Hombre	0	11	28	0	0	0	0	5	0	0	0	44
		Mujer	0	0	16	0	0	0	0	0	0	0	0	16
	Operario	Hombre	47	180	122	0	0	0	0	0	0	0	1	350
		Mujer	4	21	34	0	0	0	0	0	0	0	0	59
Tiempo Parcial	Directivos	Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Mujer	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	Técnico titulado	Hombre	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
		Mujer	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9
	Administrativo	Hombre	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
		Mujer	12	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	15
	Encargado	Hombre	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
		Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Operario	Hombre	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11
		Mujer	39	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	39

Empleados por tipo de contrato, categoría y sexo			2022										TOTAL
			ESPAÑA	MÉXICO	CHILE	COLOMBIA	COSTA RICA	RUMANIA	SERBIA	NORUEGA	URUGUAY	EE.UU	
Indefinido	Directivos	Hombre	32	7	58	1	0	0	0	0	0	2	100
		Mujer	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	3
	Técnico titulado	Hombre	188	33	32	1	13	0	2	0	1	4	274
		Mujer	25	9	15	2	2	0	0	0	0	0	53
	Administrativo	Hombre	55	8	58	0	1	1	0	0	0	4	127
		Mujer	30	11	44	1	9	3	2	0	1	3	104
	Encargado	Hombre	53	0	45	0	3	0	0	0	0	5	106
		Mujer	2	0	11	0	0	0	0	0	0	0	13
	Operario	Hombre	368	21	153	0	50	0	0	0	0	36	628
		Mujer	37	6	12	0	0	0	0	0	0	0	55
Temporal	Directivos	Hombre	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
		Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Técnico titulado	Hombre	19	80	5	0	0	1	0	6	0	0	111
		Mujer	3	18	4	0	0	0	0	0	0	0	25
	Administrativo	Hombre	7	5	17	0	0	0	0	3	0	0	32
		Mujer	2	4	28	1	0	0	1	2	0	0	38
	Encargado	Hombre	1	7	24	0	0	0	0	3	0	0	35
		Mujer	0	0	11	0	0	0	0	0	0	0	11
	Operario	Hombre	70	41	76	0	0	0	0	0	0	0	187
		Mujer	3	1	28	0	0	0	0	0	0	0	32
Tiempo Parcial	Directivos	Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Mujer	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	Técnico titulado	Hombre	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5
		Mujer	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9
	Administrativo	Hombre	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
		Mujer	13	0	0	0	0	3	0	0	0	0	16
	Encargado	Hombre	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
		Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Operario	Hombre	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
		Mujer	28	0	0	0	0	0	0	0	0	0	28

Cálculo Promedios: para obtener los promedios de la plantilla se consideran los empleados que han trabajado cada mes del año, haciendo a su vez el promedio de todos los meses.

Detalle de DESPIDOS (Sexo, Edad y Categoría Profesional):

Nº de despidos	Sexo		Edad					Categoría profesional				
	Hombres	Mujeres	<26 años	26 a 35 años	36 a 45 años	46 a 60 años	>60 años	Directivos	Técnicos Titulados	Administrativos	Encargados	Operarios
2023	236	38	34	64	74	87	15	2	23	30	20	199
2022	133	20	23	45	40	37	8	4	16	15	8	110

Los datos muestran únicamente los despidos producidos durante 2023 y 2022, no bajas voluntarias ni terminación de contratos.

Remuneración media por SEXO, EDAD y CATEGORÍA PROFESIONAL:

Detalle remuneración media		2023											TOTAL
		ESPAÑA	MÉXICO	CHILE	COLOMBIA	COSTA RICA	RUMANIA	SERBIA	NORUEGA	URUGUAY	EE.UU	PORTUGAL	
Sexo	Hombre	51.355 €	40.340 €	26.325 €	- €	23.687 €	16.484 €	32.925 €	57.792 €	- €	54.288 €	32.812 €	336.007 €
	Mujer	35.279 €	27.655 €	16.244 €	17.709 €	20.848 €	21.307 €	33.480 €	50.588 €	28.303 €	40.518 €	34.619 €	326.550 €
Por edad	< 26 años:	Hombre	32.631 €	15.720 €	11.670 €	- €	13.264 €	- €	- €	- €	48.708 €	- €	121.993 €
		Mujer	29.113 €	19.459 €	9.712 €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	35.378 €	93.662 €
	26 a 35 años:	Hombre	34.940 €	28.290 €	18.447 €	- €	22.340 €	- €	- €	- €	62.252 €	23.418 €	189.687 €
		Mujer	34.851 €	25.880 €	13.470 €	- €	15.573 €	- €	- €	- €	41.218 €	- €	130.993 €
	36 a 45 años:	Hombre	45.176 €	38.610 €	26.370 €	- €	30.256 €	31.765 €	8.160 €	53.336 €	- €	61.667 €	333.089 €
		Mujer	35.778 €	27.521 €	17.574 €	21.712 €	8.977 €	21.307 €	45.101 €	50.588 €	- €	38.416 €	303.473 €
	46 a 60 años:	Hombre	55.247 €	54.181 €	25.214 €	- €	21.221 €	11.239 €	57.689 €	59.734 €	- €	49.721 €	371.063 €
		Mujer	37.157 €	36.172 €	20.409 €	5.701 €	27.186 €	- €	- €	- €	28.303 €	30.100 €	185.028 €
	> 60 años:	Hombre	65.582 €	66.713 €	41.674 €	- €	- €	6.449 €	- €	62.136 €	- €	35.657 €	316.005 €
		Mujer	23.679 €	11.904 €	27.184 €	- €	42.207 €	- €	21.858 €	- €	- €	- €	126.833 €
Por categoría profesional	Consejeros	Hombre	124.469 €								- €	- €	124.469 €
		Mujer									- €	- €	- €
	Directivos	Hombre	181.677 €	112.362 €	80.846 €	- €	- €	- €	- €	- €	184.968 €	76.000 €	635.852 €
		Mujer	87.391 €	- €	59.988 €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	147.379 €
	Técnico titulado	Hombre	66.191 €	53.793 €	32.928 €	- €	46.895 €	8.844 €	32.925 €	50.828 €	- €	54.827 €	380.348 €
		Mujer	45.984 €	35.327 €	19.815 €	29.548 €	30.488 €	- €	- €	- €	38.416 €	38.159 €	237.737 €
	Administrativo	Hombre	38.806 €	28.164 €	20.461 €	- €	14.281 €	31.765 €	- €	62.259 €	- €	95.912 €	329.344 €
		Mujer	33.163 €	20.595 €	17.630 €	5.871 €	16.028 €	21.307 €	33.480 €	50.588 €	28.303 €	41.218 €	292.183 €
	Encargado	Hombre	49.148 €	32.725 €	30.281 €	- €	33.459 €	- €	- €	65.755 €	- €	70.487 €	317.473 €
		Mujer	27.582 €	- €	16.352 €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	43.933 €
	Operario	Hombre	34.860 €	16.705 €	15.390 €	- €	10.753 €	- €	- €	- €	- €	48.990 €	145.149 €
		Mujer	20.529 €	11.752 €	9.128 €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	41.409 €

Detalle remuneración media		2022										TOTAL
		ESPAÑA	MÉXICO	CHILE	COLOMBIA	COSTA RICA	RUMANIA	SERBIA	NORUEGA	URUGUAY	EE.UU	
Sexo	Hombre	47.253 €	34.590 €	25.549 €	- €	19.537 €	17.723 €	32.344 €	57.939 €	3.832 €	43.378 €	282.146 €
	Mujer	29.105 €	20.222 €	16.140 €	12.677 €	13.781 €	20.606 €	34.515 €	66.451 €	1.297 €	34.260 €	249.055 €
Por edad	< 26 años:	Hombre	30.465 €	5.941 €	11.298 €	- €	8.888 €	- €	- €	- €	28.929 €	85.521 €
		Mujer	20.417 €	- €	11.749 €	- €	12.318 €	- €	- €	- €	21.306 €	65.790 €
	26 a 35 años:	Hombre	32.205 €	23.056 €	16.999 €	- €	16.403 €	- €	- €	51.900 €	- €	174.267 €
		Mujer	27.712 €	22.526 €	12.263 €	- €	9.854 €	17.089 €	- €	66.451 €	- €	194.474 €
	36 a 45 años:	Hombre	40.748 €	31.908 €	22.429 €	- €	22.549 €	25.192 €	8.494 €	43.256 €	3.832 €	251.265 €
		Mujer	31.614 €	20.010 €	17.643 €	12.677 €	7.743 €	21.310 €	47.170 €	- €	- €	158.165 €
	46 a 60 años:	Hombre	53.226 €	45.031 €	22.004 €	- €	23.417 €	17.681 €	56.195 €	62.997 €	- €	333.137 €
		Mujer	29.927 €	3.991 €	18.345 €	- €	19.583 €	- €	- €	1.297 €	- €	73.144 €
	> 60 años:	Hombre	49.439 €	37.685 €	45.803 €	- €	- €	10.296 €	- €	- €	- €	168.370 €
		Mujer	18.545 €	5.507 €	32.111 €	- €	- €	21.861 €	- €	- €	- €	78.024 €
Por categoría profesional	Consejeros	Hombre	117.949 €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	117.949 €
		Mujer	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
	Directivos	Hombre	155.608 €	84.943 €	79.796 €	- €	- €	- €	- €	- €	114.920 €	435.267 €
		Mujer	72.227 €	- €	55.415 €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	127.642 €
	Técnico titulado	Hombre	62.712 €	41.735 €	29.905 €	- €	39.944 €	13.989 €	32.344 €	45.770 €	3.832 €	323.287 €
		Mujer	40.496 €	26.869 €	18.290 €	19.564 €	26.297 €	- €	- €	- €	- €	131.516 €
	Administrativo	Hombre	38.397 €	25.720 €	16.939 €	- €	12.318 €	25.192 €	- €	63.401 €	- €	217.557 €
		Mujer	31.377 €	18.995 €	16.817 €	5.789 €	10.652 €	20.606 €	34.515 €	66.451 €	1.297 €	240.761 €
	Encargado	Hombre	47.842 €	23.869 €	24.307 €	- €	30.679 €	- €	- €	80.168 €	- €	274.386 €
		Mujer	21.767 €	- €	20.697 €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	42.464 €
	Operario	Hombre	30.992 €	6.178 €	14.348 €	- €	10.963 €	- €	- €	- €	37.222 €	99.703 €
		Mujer	17.885 €	6.265 €	9.148 €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	33.298 €

Cálculo remuneración media:

Estructura salarial base establecida por normativa aplicable en cada país, en caso de existir, incrementada en los casos de personas trabajadoras con estructura salarial pactada superior a la misma considerando las distintas clasificaciones (sexo, edad y categoría) dividido entre el número total de empleados que ha habido en 2.023 y 2022 según cada una de estas clasificaciones (sexo, edad y categoría), formando parte del cálculo únicamente aquellos empleados que hayan estado dados de alta en el Grupo durante los 12 meses del ejercicio

(*) Consejeros: retribución fijada para los consejeros en el ejercicio 2.023 y aprobada en JG de la Sociedad.

(**) Directivos: en el caso de los directivos, adicionalmente a los conceptos aplicados en el resto de categorías, se ha considerado la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción.

Brecha Salarial:

Brecha salarial	2023	2022
Total grupo	3%	12%

Cálculo Brecha Salarial: (Remuneración media hombres – Remuneración media mujeres) / Remuneración media hombres

Nota: como se ha mencionado anteriormente en el presente informe, Grupo Azvi retribuye de igual manera a hombres y mujeres que desempeñan puestos que tienen la misma responsabilidad. La diferencia salarial que muestran los resultados son consecuencias del método de cálculo aplicado, así como el entorno sectorial, causado, principalmente, por la trayectoria histórica de género del sector, lo que origina una mayor antigüedad media de los hombres frente a las mujeres, que a su vez deriva en una mayor presencia de hombres en los puestos de mayor responsabilidad de la compañía.

Cantidad de horas de formación por categoría profesional:

Categoría	2023	2022
Directivos	1.128	1.362
Técnicos Titulados	10.978	3.781
Administrativos	1.774	1.229
Encargados	386	600
Operarios	3.004	3.134
Total:	17.270	10.106

Empleados con discapacidad:

	2023		2022	
	Nº Total	% sobre total	Nº Total	% sobre total
Empleados con discapacidad	28	1%	23	1%

Nota: El cumplimiento de la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad, queda determinado por la plantilla de cada empresa de forma individualizada, mostrando los datos reflejados en la anterior tabla el número de empleados con discapacidad y porcentaje que representan del total de la plantilla considerando todas sociedades del Grupo Azvi que están dentro del alcance.

Organización del trabajo

En relación con la organización del trabajo, reseñar que los horarios de trabajo establecidos, con carácter general, son los aplicados en las oficinas territoriales de Grupo Azvi siendo el mismo de 08:00 – 14:00 horas en horario de mañana y de 15:30 – 18:00 en horario de tarde; los meses de julio y agosto de 08:00 – 15:00 horas. En el caso de las obras, el horario habitual es de 08:00 – 14:00 y de 15:00 – 17:30; viernes de 08:00 – 14:00.

Desde agosto de 2023, Grupo Azvi cuenta con una Política de Desconexión Laboral aprobada por el Presidente de la Compañía.

Salud y Seguridad

La Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) se inspira en la evitación de aquellos riesgos que se puedan evitar y la reducción de los no evitables a límites adecuados, teniendo siempre en cuenta el grado de evolución de la técnica.

En Grupo Azvi es tarea de todos los implicados el alcanzar los niveles máximos de protección a todos los niveles de la organización. Por esta razón todo empleado tiene obligación de:

- a) Conocer y cumplir con las normas de protección y seguridad, velando por su propia seguridad y la de cualquier persona que pudiera verse afectada por sus actividades.
- b) Poner en conocimiento de su superior o la persona encargada de la Seguridad y Salud en el Trabajo cualquier anomalía que detecte en el sistema de Prevención.
- c) Participar en los cursos de formación sobre riesgos laborales.

Grupo Azvi ha definido la Política de SST adecuada al propósito de la compañía, con el compromiso para cumplir los requisitos legales y otros requisitos, incluyendo como objetivo prioritario alcanzar y mantener el mayor grado de seguridad y salud de sus trabajadores, además de los compromisos de mejora continua y del cumplimiento de los requisitos legales y otros que se suscriban, y proporcionando un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos y metas de SST.

La Política de SST es explicada y difundida a través de todas las organizaciones por los responsables de las mismas, transmitiéndola a los niveles de la organización que dependen de ellos.

Garantizar la Seguridad y Salud de los trabajadores, integrándola en todos los niveles jerárquicos y en todas las tomas de decisiones, junto con el fomento de la cultura preventiva a través de una adecuada formación teórica y práctica, son los pilares básicos de la estrategia de Grupo Azvi.

A continuación, se incluye la Política de SST aprobada por el Presidente de Grupo Azvi:

“POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Grupo Azvi, que tiene como objetivo prioritario proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de lesiones y deterioro de la salud relacionados con el trabajo, ha implantado un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que le permite eliminar los peligros y reducir los riesgos en todos sus centros de trabajo, acorde a los siguientes principios:

Garantiza la seguridad y la salud de sus trabajadores.

Cumplimiento fiel de la legislación vigente en materia de seguridad y salud, así como cualquier otra norma que abunde en estos aspectos.

Mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Integración de la seguridad y salud en la gestión global de la empresa y en todos sus niveles jerárquicos, así como el compromiso de consulta y participación de los trabajadores.

Implantación de procedimientos y disposición de medios para eliminar los peligros y reducir los riesgos.

Evaluación de los riesgos que no puedan evitarse y establecimiento de controles adecuados.

Combate los riesgos en su origen, no limitándose a corregir situaciones de riesgos ya manifestadas.

Formación continua del personal en materia preventiva. La formación, información y participación de todos es esencial, a fin de establecer la adecuada cultura preventiva y un alto nivel de cooperación.

Compromiso con la mejora de la Salud, seguridad y bienestar de sus trabajadores, así como con la Seguridad Vial

Grupo Azvi confía en que cada persona que forma parte de la empresa haga suyo estos principios"

Grupo Azvi dispone de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que cumple los requisitos de la norma Internacional ISO 45001:2018, certificados por la empresa acreditada AENOR en las siguientes empresas:

- AZVI, S.A.U
- CONSTRUCCIONES URALES, S.A. de C.V.
- CONSTRUCCIONES URALES CHILE, S.A.
- AZVI S.A.U. SUCURSAL EN PERÚ
- GRUPO DE EMPRESAS AZVI, S.L.
- COINTER CONCESIONES, S.L.
- AZ SERVICIOS URBANOS Y MEDIO AMBIENTE, S.L.U.
- TRACCIÓN RAIL, S.A.U.
- ISPALVÍA, S.L.U.
- MANFEVIAS, S.L.U.
- AZVI NORGE (Noruega)
- CONSTRUCCIONES URALES PROCESOS INDUSTRIALES (CUPISA)

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, que desarrolla la Política de SST, es un medio para asegurar el cumplimiento tanto de los requisitos legales como los de la Norma Internacional ISO 45001:2018 a fin de:

- Evitar o minimizar los riesgos para los trabajadores
- Evaluar los riesgos que no se pueden evitar
- Combatir los riesgos en su origen
- Adaptar el trabajo a la persona
- Mejorar el funcionamiento de la empresa
- Fomentar la mejora continua.

El sistema está constituido por la plantilla de personal, convenientemente organizada y con sus funciones y responsabilidades claramente establecidas, por los documentos del sistema, esto es, Política de SST y objetivos de SST, Manual de SST, procedimientos y registros, por los

procesos realizados de acuerdo con dicha documentación y por los recursos aportados para la aplicación efectiva de los procedimientos e instrucciones establecidos documentalmente.

Grupo Azvi reconoce que un entorno laboral saludable es aquel que protege y promueve la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores desde un enfoque global, que va más allá del entorno físico del trabajo. En este sentido, Grupo Azvi está comprometido con los criterios que establece la Organización Mundial de la Salud. A través de su Política de Empresa Saludable identifica los principios básicos y los integra en la gestión global del Grupo.

A continuación, se incluye la Política de Empresa Saludable de Grupo Azvi aprobada por el Presidente de Grupo Azvi:

“POLÍTICA DE EMPRESA SALUDABLE

Grupo Azvi, conforme al compromiso adoptado para mejorar la Salud, Seguridad y Bienestar de sus trabajadores, identifica unos principios, considerándolos como los pilares básicos de su política de Empresa Saludable:

Protección y promoción de la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores, así como la sostenibilidad del ambiente de trabajo de manera continuada.

Cumplimiento de legislación vigente y otros requisitos que suscriba relacionados con el ambiente de trabajo saludable.

Integración del Modelo de Empresa Saludable de Grupo Azvi en la gestión global de la empresa y en todos los niveles jerárquicos.

Identificación de los factores de riesgo que pueden influir en el ambiente de trabajo, con el objetivo de controlarlos, reducirlos y eliminarlos.

Impulsar un ambiente de trabajo saludable, informando, sensibilizando y motivando a todos los trabajadores sobre la mejora del ambiente físico y psicosocial, recursos de salud y participación de la empresa en la comunidad.

Grupo Azvi confía en que cada persona que forma parte de la empresa haga suyo estos principios.”

En el año 2023 se ha obtenido la Certificación de Sistemas de Gestión de la Seguridad Vial, donde se ha verificado la implantación del Sistema respecto a los requisitos especificados en la norma de referencia ISO 39001:2012.

Con la obtención de esta certificación, cuyo alcance se ha establecido para la conservación y mantenimiento de carreteras, pistas, autopistas y autovías, la empresa se consolida en el ámbito de la Seguridad Vial en estos centros.

En el resto de la compañía, se tiene implantado un Plan de Movilidad y Seguridad Vial, con el objetivo prioritario de promover un ambiente de trabajo más seguro en todos los ámbitos, asimismo, existe definida una Política de Seguridad Vial que incluye además de los compromisos de mejora continua y del cumplimiento de los requisitos legales y otros que se suscriban, la adopción de medidas eficientes para la reducción de la siniestralidad debida a accidentes relacionados con el tráfico.

A continuación, se incluye la política de Seguridad Vial de Grupo Azvi aprobada por la Dirección de la compañía:

“POLÍTICA DE SEGURIDAD VIAL

Grupo Azvi, conforme al compromiso adoptado para mejorar la Seguridad Vial de sus trabajadores, identifica unos principios, considerándolos como los pilares básicos de su política de gestión sobre Seguridad Vial:

Integración en el sistema de gestión de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la Seguridad Vial.

Adopción de medidas para la disminución y en último término la eliminación, de las muertes y heridas graves derivadas de los accidentes de tráfico en los que pueda ejercer una influencia mediante el fomento de la cultura y la mejora continua, como objetivos de nuestro modelo de gestión de Seguridad Vial.

Actuación sobre los factores de desempeño en Seguridad Vial elegidos según el contexto de la organización.

Fomento entre los trabajadores sobre el cumplimiento de la legislación vigente en Seguridad Vial, así como de cualquier otro requisito que abunde en esta materia.

Adhesión a la CARTA EUROPEA DE SEGURIDAD VIAL, adquiriendo el compromiso de responsabilizarse en contribuir a alcanzar el objetivo común de salvar 25000 vidas.

Grupo Azvi confía en que cada persona que forma parte de la empresa haga suyo estos principios.”.

Se muestra, a continuación, distintos indicadores relacionados con la Seguridad y Salud en Grupo Azvi, así como la fórmula aplicada para su cálculo:

	Nº accidentes** / mortales			Número de enfermedades profesionales					
	TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres			
2023	101/0	12/0	89/0	1	1	0			
2022	103/0	11/0	92/0	3	3	0			
	Índice de frecuencia de accidentes			Índice de gravedad de accidentes			Horas de absentismo*		
	TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres
2023	18,2	9,9	20,5	0,64	0,48	0,68	28.384	4.720	23.664
2022	22,6	12,2	25,2	0,60	0,15	0,71	21.704	1.072	20.632

* Horas absentismo: Días de baja (correspondientes a accidentes) por 8 horas/jornada

**Sólo se reflejan los accidentes con baja.

Índice de frecuencia: Accidentes con baja por cada millón de horas trabajadas.

$IF_T = (\text{Accidentes total} \times 1.000.000) / \text{Horas de trabajo total}$

$IF_M = (\text{Accidentes mujeres} \times 1.000.000) / \text{Horas de trabajo mujeres}$

$IF_H = (\text{Accidentes hombres} \times 1.000.000) / \text{Horas de trabajo hombres}$

Índice de gravedad: Jornadas de baja por cada 1.000 horas trabajadas.

$IG_T = (\text{Días de baja total} \times 1.000) / \text{Horas de trabajo total}$

$IG_M = (\text{Días de baja mujeres} \times 1.000) / \text{Horas de trabajo mujeres}$

$IG_H = (\text{Días de baja hombres} \times 1.000) / \text{Horas de trabajo hombres}$

Destacar que en los convenios colectivos se tratan todos (100%) los temas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Relaciones y diálogo social

A continuación, se muestra el porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país:

País	% empleados cubierto por convenio	
	2023	2022
España	100%	100%
México	No aplica convenio	No aplica convenio
Chile	30%	46%
Colombia	No aplica convenio	No aplica convenio
Costa Rica	No aplica convenio	No aplica convenio
Rumanía	No aplica convenio	No aplica convenio
Serbia	No aplica convenio	No aplica convenio
Noruega	100%	100%
Uruguay	100%	100%
USA	No aplica convenio	No aplica convenio
Portugal	100%	-

Para el caso de los países en los que no se aplica convenio, las empresas atienden a lo dispuesto en la legislación vigente en materia de derechos con trabajadores y organización del trabajo.

Por otro lado, en aquellos centros de trabajo donde existen riesgos relevantes para la seguridad y salud de los trabajadores, principalmente obras de construcción y concesiones, ya se cuente o no con Representantes de los Trabajadores o cualquier otra figura de delegación recogida en la legislación aplicable, se fomenta la consulta y la participación de los trabajadores en esta materia mediante la creación de Comités de Coordinación de Seguridad y Salud, dichos comités, que se reúnen de manera periódica, constituyen un medio adecuado para satisfacer el requisito legal. En cualquier caso, se atiende a lo prescrito en los distintos Convenios Colectivos como requisito legal aplicable.

Asimismo, tal y como se ha descrito en el apartado “Grupos de interés”, los trabajadores cuentan con multitud de medios y canales para consultar y comunicar cualquier aspecto que consideren.

3.3. Compliance Penal

Sistema de Gestión y Política de Prevención y Detección de Hechos Delictivos

Grupo Azvi ha mantenido, desde su creación y durante toda su trayectoria empresarial, un comportamiento ético y una vocación de cumplimiento normativo que le ha permitido alcanzar un alto reconocimiento empresarial.

Con el fin de ofrecer a sus grupos de interés un mayor estándar ético y de compromiso, Grupo Azvi ha diseñado e implantado un Sistema de Gestión de Prevención y Detección de Hechos Delictivos (SGPDHD) que ha tomado el relevo de las políticas anteriores de las que Grupo Azvi se había venido dotando en materia de prevención de delitos. Este Sistema cuenta con la certificación por parte de AENOR según lo exigido en las normas de referencia: Sistema de Gestión de Compliance Penal (norma UNE 19601:2017) y Sistema de Gestión Anti Soborno (norma UNE-ISO 37001).

En este sentido, una de las piedras angulares del SGPDHD es la Política de Prevención y Detección de Hechos Delictivos (la “Política de PDHD”). La Política de PDHD manifiesta la

voluntad inequívoca de Grupo Azvi de prevenir, advertir, detectar y descubrir, con carácter general, comportamientos y acciones indebidas, ilícitas o descuidadas.

La Política de PDHD tiene por objeto transmitir a todos los administradores, directivos y empleados de Grupo Azvi, así como a terceros que se relacionen con aquéllos, un mensaje firme de oposición a la comisión de acciones indebidas, ilícitas o descuidadas y que la voluntad de Grupo Azvi es combatir y prevenir todo comportamiento y conducta contraria a la normativa de aplicación y a los principios y valores de los que se ha dotado Grupo Azvi.

Por tanto, la Política de PDHD atestigua el firme compromiso de Grupo Azvi con la prevención, búsqueda constante y la condena de los actos y conductas ilícitos, de mantenimiento de mecanismos efectivos de comunicación, formación y concienciación de todos los administradores, directivos y empleados en esta materia y de desarrollo de una cultura empresarial de cumplimiento normativo, ética y honestidad.

La Política de PDHD es de aplicación a todos los administradores, directivos y empleados de Grupo Azvi. Todos los miembros de la organización deben conocer la Política de PDHD y el SGPDHD, cumpliendo con su contenido, con independencia del cargo que desarrollen en la organización.

Asimismo, la Política de PDHD resulta de aplicación a todas las sociedades que, en cada momento, formen parte de Grupo Azvi. Adicionalmente, las actividades en cuyo ámbito pueden ser cometidos delitos son aquellas relacionadas con las líneas de negocio de construcción, concesional, transporte y mantenimiento ferroviario, junto con los servicios corporativos centrales.

Es preciso poner de manifiesto que el SGPDHD se ocupa de la prevención y detección de hechos delictivos en general, esto es, con vocación de que en el seno de Grupo Azvi no se produzca ningún tipo de hecho delictivo, muy particularmente aquellos reconocidos por el Código Penal como imputables penalmente a las personas jurídicas. Por tanto, el SGPDHD va mucho más allá de los delitos de corrupción y soborno.

Principios del SGPDHD:

Los principios de actuación que inspiran el nuevo SGPDHD de Grupo Azvi son los siguientes:

- (i) Grupo Azvi no tolera, permite o se involucra en ningún tipo de hecho delictivo en general, corrupción, extorsión o soborno en el desempeño de su actividad empresarial, ni en el sector público ni en el privado.
- (ii) Grupo Azvi defiende e impulsa una cultura preventiva basada en el principio de “tolerancia cero” hacia la corrupción en los negocios, en todas sus formas, así como la comisión de otros hechos delictivos y situaciones de fraude y en la aplicación de los principios de ética y comportamiento responsable e intachable de todos los profesionales del Grupo Azvi, con independencia de su nivel jerárquico.

Ese principio de “tolerancia cero” hacia los hechos delictivos tiene carácter absoluto y prima sobre la eventual obtención de cualquier tipo de beneficio económico o de cualquier otra naturaleza, directo o indirecto, para Grupo Azvi o para sus profesionales,

cuando éste se base en un hecho delictivo, negocio o transacción ilícita o contraria a los principios éticos recogidos en el SGPDHD, en particular el Código Ético.

- (iii) Las relaciones entre los profesionales de Grupo Azvi con cualquier administración pública, autoridades, funcionarios públicos y demás personas que participan en el ejercicio de la función pública, así como partidos políticos y entidades análogas se regirán, en todo caso, por los principios de cooperación, corrección, transparencia y honestidad. Las sociedades de Grupo Azvi disponen de procedimientos específicos para prevenir cualquier actuación que pueda considerarse un acto de corrupción, soborno o cualquier otro tipo delictivo, cuya aplicación es supervisada por la Comisión de Prevención y Detección de Hechos Delictivos, el Departamento de Cumplimiento Normativo y las direcciones de las empresas de Grupo Azvi.
- (iv) Se promueve la participación de los profesionales de Grupo Azvi en programas adecuados de formación, tanto presencial como “on line” o por cualquier otro método que resulte apropiado, con una periodicidad suficiente para garantizar la actualización de sus conocimientos en esta materia. En especial, los profesionales de Grupo Azvi especialmente expuestos a riesgos penales han recibido durante 2022 formación sobre el Sistema de Gestión de Prevención y Detección de Hechos Delictivos para prevenir cualquier supuesto de hecho delictivo, fraude, corrupción o soborno. Dicha formación se ha ido progresivamente extendiendo al resto de profesionales de la organización.
- (v) Grupo Azvi impulsa un entorno de transparencia, manteniendo los canales internos adecuados para favorecer la comunicación de posibles irregularidades, que permiten a los grupos de interés de Grupo Azvi comunicar, en condiciones adecuadas, conductas que puedan implicar un incumplimiento o la comisión por algún profesional de Grupo Azvi de algún acto contrario a la legalidad o a las normas de actuación del Código Ético.
- (vi) El Grupo Azvi se compromete a no adoptar ninguna forma de represalia, directa o indirecta, contra las personas que hubieran comunicado, a través de los canales de comunicación o por cualquier otro medio, la comisión de alguna conducta irregular o de algún acto contrario a la legalidad, incluyendo las normas de actuación del Código Ético, salvo que hubiesen actuado de mala fe.

Procedimientos específicos en materia de corrupción en los negocios y tratos con Administraciones Públicas. Prevención del blanqueo de capitales:

Consciente de las particularidades de los sectores de actividad en los que Grupo Azvi opera, ha desarrollado procedimientos específicos tendentes a regular el tratamiento de regalos, atenciones, donaciones, en el ámbito del sector privado, y de trato con Administraciones Públicas, en el ámbito del sector público.

En dichos procedimientos se proscribe cualquier tipo de actuación tendente a la obtención de ventajas injustificadas y a la influencia de terceros, directivos de empresas o funcionarios de la Administración Pública, con la finalidad de obtener contratos o resoluciones injustificadas. Al mismo tiempo, se regula sistemáticamente las prácticas de cortesía normales y las actividades permitidas para la promoción de la imagen de marca de Grupo Azvi, de forma que éstas no puedan en ningún caso servir de vía para la comisión de delitos de corrupción y soborno.

En otro orden de asuntos, del análisis de riesgos penales que se ha llevado a cabo dentro del proceso de implantación del SGPDHD se ha considerado que Grupo Azvi tiene una exposición

razonablemente limitada a delitos de blanqueo de capitales, en consideración a que un porcentaje muy significativo de su facturación y recursos financieros proceden de Administraciones Públicas y clientes de primer nivel, realizándose los procedimientos de cobros y pagos por medios bancarios, sujetos a la normativa de prevención del blanqueo de capitales. Asimismo, y en todo caso, la normativa del SGPDHD proscribire cualquier actuación constitutiva, o susceptible de constituir, blanqueo de capitales.

Consecuencias del incumplimiento del SGPDHD:

Cualquier miembro de Grupo Azvi que transgreda el SGPDHD deberá enfrentarse, además de a las medidas disciplinarias que procedan (llegado el caso, incluso el despido disciplinario), a toda la batería de medidas punitivas previstas por el sistema penal español, tales como multas o prisión, inhabilitaciones y reclamaciones por daños y perjuicios.

Asimismo, los miembros de Grupo Azvi que desobedezcan las reglas y principios establecidos en la Política de PDHD y en los restantes documentos reguladores del SGPDHD no podrán en ningún caso alegar, ni dicho alegato será admitido, el haber actuado en favor de los intereses de las sociedades de Grupo Azvi para las que presten servicios, ya que cualquier infracción de las normas, internas o externas, perjudica a Grupo Azvi.

Comisión de Prevención y Detección de Hechos Delictivos y Departamento de Cumplimiento Normativo:

Como elemento nuclear del SGPDHD, Grupo Azvi dispone de una Comisión de Prevención y Detección de Hechos Delictivos (la “CPDHD”) que tiene atribuidas funciones de prevención penal y que se encarga de dotar de efectividad a la Política de PDHD a través de las diferentes medidas previstas en el SGPDHD de Grupo Azvi que le da soporte. La Comisión de Prevención y Detección de Hechos Delictivos es un órgano colegiado, integrado por responsables y directores de los departamentos y áreas más relevantes por razón de la actividad de Grupo Azvi.

Son sus funciones:

- Impulsar y supervisar de manera continua la implementación y eficacia del SGPDHD en los distintos ámbitos de las organizaciones.
- Asegurarse de que se proporcione apoyo formativo continuo a los miembros relevantes de la organización.
- Promover la inclusión de las responsabilidades de prevención y detección de hechos delictivos en las descripciones de puestos de trabajo y en los procesos de gestión del desempeño.
- Poner en marcha un sistema de información y documentación de prevención y detección de hechos delictivos.
- Adoptar e implementar procesos para gestionar la información.
- Establecer y analizar los indicadores de desempeño de prevención y detección de hechos delictivos para identificar la necesidad de acciones correctivas.
- Identificar y gestionar los riesgos penales incluyendo los relacionados con los socios de negocio.
- Asegurar que el SGPDHD se revisa a intervalos planificados.

- Asegurar que se proporcione a los empleados acceso a los recursos de prevención de detección de hechos delictivos.
- Informar al Consejo de Administración sobre los resultados derivados de la aplicación del SGPDHD.

La CPDHD se ocupa de la supervisión, vigilancia y control de las obligaciones de prevención y detección de delitos en la organización tanto hacia dentro como hacia fuera de la misma.

La CPDHD puede dirigirse al Consejo de Administración cuando es preciso elevar hechos o conductas sospechosas o asuntos relacionados con los objetivos de prevención y detección de hechos delictivos y, por lo tanto, con la Política de Prevención y Detección de Hechos Delictivos y el Sistema de Gestión de Prevención y Detección de Hechos Delictivos, y reportar cualquier información y propuesta que estime conveniente.

La CPDHD se encuentra asistida por la Dirección de Auditoría Interna y Cumplimiento Normativo (DCN), dirección dependiente de la CPDHD en el ámbito del cumplimiento normativo. Su cometido es asistir a la CPDHD en sus funciones, ejecutar sus decisiones y gestionar y supervisar ordinariamente el SGPDHD.

Diligencia debida con socios de negocio:

Se han definido dentro del SGPDHD procesos de diligencia debida con socios de negocio, tendentes a la realización de indagaciones adecuadas sobre los socios de negocio con los que Grupo Azvi se relaciona, con vistas a mitigar riesgos penales, en tres ámbitos diferenciados:

- Antes de la formalización de contratos, realizando indagaciones razonables acerca de los antecedentes del socio de negocio en cuestión, solicitando información adecuada a tal fin (Cuestionario Evaluación Socio de Negocio) y haciendo uso de distintas consultas en una base de datos con la que cuenta Grupo Azvi especializada en asuntos penales y reputacionales. Esta base de datos ha sido contratada a un proveedor de prestigio internacional en el suministro de este tipo de información.
- Durante la formalización de contratos, mediante el desarrollo de cláusulas tipo que incorporar a los contratos de Grupo Azvi, en materia de cumplimiento normativo.
- Tras la formalización de contratos, realizando un seguimiento razonable de la relación de negocios y del comportamiento del socio de negocio en cuestión.

La DCN asume un rol fundamental en la ejecución de los procesos de diligencia debida, principalmente en las fases de selección y de seguimiento posterior de los socios de negocio, llevando un análisis previo y un control posterior de los socios de negocio en materia de cumplimiento normativo, mediante la obtención y análisis de información a la que tenga acceso sobre cada socio de negocio.

Canal Ético. Procedimiento de investigación de irregularidades:

Todos los administradores, directivos y trabajadores de Grupo Azvi tienen la obligación de informar sobre comportamientos individuales, colectivos o actividades, en el entorno de sus funciones y que puedan suponer una infracción del SGPDHD, con independencia de si tales comportamientos han sido ordenados o solicitados por un superior.

Grupo Azvi dispone de diversos mecanismos de reporte y comunicación interna. Las eventuales consultas, observaciones y denuncias de los empleados en materia de prevención penal podrán cursarse a través de estos canales. En particular, el SGPDHD cuenta con el Canal Ético de Grupo Azvi, que garantiza la confidencialidad de las personas que comuniquen irregularidades y su salvaguardia siempre que actúen de buena fe, junto con una batería de medidas de protección, para facilitar el uso de esta herramienta.

Igualmente, hay establecido un procedimiento de investigación de irregularidades, tanto si han sido denunciadas como en el marco de investigaciones de oficio.

Tanto el Canal Ético como todos los procedimientos y manuales relacionados con el mismo cumplen con los estándares establecidos en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

En cualquier caso, se hace constar que a lo largo de 2023 no se ha recibido ninguna comunicación o denuncia en el Canal Ético, en materia de incumplimientos e irregularidades, en general, ni de vulneración de derechos humanos, en particular.

3.4. Respeto de los derechos humanos

En el mundo actual el éxito de una empresa no depende exclusivamente de la calidad de sus productos o servicios, del grado de satisfacción de sus clientes o de sus ingresos anuales. La sociedad exige que las empresas se comporten como sujetos socialmente responsables, lo que implica una forma de gestionar la empresa comprometida con valores básicos como el medio ambiente, el desarrollo de un ambiente de trabajo basado en el respeto mutuo, la cooperación y el diálogo, pero también un compromiso prioritario con el cumplimiento de la ley y los principios éticos más básicos, como singularmente el respeto a los Derechos Humanos.

En este sentido, Grupo Azvi cuenta con un Código Ético cuya misión es asegurar que efectivamente el compromiso con la ley y los valores más positivos de nuestra sociedad presiden todas las operaciones realizadas por el Grupo. El Código Ético aborda directamente la obligación ineludible de respetar los Derechos Humanos y la dignidad de las personas, como elemento clave de una organización comprometida con las personas y con la sociedad en su conjunto.

El Código Ético tiene carácter vinculante para cualquier empleado, pero también y muy especialmente para sus directivos y administradores. Los administradores y directivos son conscientes de que el fracaso o el éxito del Código Ético dependen en buena medida de cuál sea su grado de respeto. Todas aquellas personas que se incorporen a cualquiera de las empresas vinculadas a Grupo Azvi deberán aceptar expresamente y cumplir los principios éticos contenidos en el Código Ético.

El Código Ético no es una mera declaración de buenas intenciones. Su carácter vinculante se concreta en las consecuencias legales que pueda tener la infracción de sus disposiciones: cualquier infracción será sancionada disciplinariamente.

Cualquier incumplimiento del Código Ético y cualquier irregularidad, incluido en materia de Derechos Humanos, puede ser comunicado por cualquier miembro de la organización a través del Canal Ético, siendo objeto de posterior investigación por la CPDHD.

Finalmente, las cláusulas que actualmente incorpora Grupo Azvi en sus pedidos y contratos relativas al cumplimiento normativo, se orientan asimismo a garantizar que por las contrapartes de Grupo Azvi en sus relaciones jurídicas se respetan los Derechos Humanos. En cualquier caso, conforme al Código Ético y restante normativa interna de Grupo Azvi, no se toleran, siquiera por las contrapartes, vulneraciones de los Derechos Humanos. Este principio aplica muy especialmente en las subcontratas de obras desarrolladas por Grupo Azvi, donde se realizan auditorías y seguimientos sobre el terreno para verificar que se respetan los derechos de los trabajadores, su dignidad, seguridad y salud.

3.5. Cuestiones medioambientales

Política Ambiental

La Dirección de la compañía de Grupo Azvi tiene definida la Política Ambiental, adecuada al propósito y al contexto de la compañía, que incluye los compromisos de mejora continua, de protección del medio ambiente, incluida la prevención de la contaminación de cumplimiento de los requisitos legales y otros requisitos que se suscriban, y proporciona un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos ambientales.

La Política Ambiental se mantiene como información documentada, es explicada y difundida a través de todas las organizaciones por los responsables de las mismas, transmitiéndola a los niveles de la empresa que dependen de ellos y está disponible para los grupos de interés.

Es revisada para su continua adecuación. A continuación, se incluye la Política Ambiental de Grupo Azvi aprobada por la Dirección de la compañía:

“POLÍTICA AMBIENTAL”

Para el Grupo Azvi la sostenibilidad es un factor estratégico, apostando por el respeto del medio ambiente como componente esencial en el desarrollo de todas nuestras actividades, de acuerdo a los siguientes principios:

Cumplimiento de la legislación ambiental y requisitos propios del Grupo Azvi.

Evaluación de aspectos ambientales, planificación de actividades y aplicación de actuaciones para minimizar los posibles impactos.

Aprovechamiento racional de los recursos naturales y compromiso de prevención de la contaminación y protección y conservación de la biodiversidad.

Lucha contra el cambio climático mediante la adopción de acciones dirigidas a la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero y a través del fomento de la eficiencia energética.

Minimizar riesgos asociados a los aspectos ambientales, a los requisitos legales identificados, al contexto de la organización y a sus grupos de interés y aprovechar las oportunidades generadas.

Comunicación permanente y colaboración con los grupos de interés. Implicación de los proveedores en el cumplimiento de los requisitos ambientales asumidos por el Grupo Azvi.

Formación y sensibilización ambiental del personal.

Toda la organización está implicada en la mejora continua del Sistema de Gestión Ambiental del Grupo Azvi, con el fin de conseguir un desempeño ambiental cada vez más respetuoso con el medio ambiente.”

Mención al principio de precaución

Para evitar o reducir los impactos producidos por sus actividades, el Grupo Azvi, mediante su Sistema de Gestión Ambiental que cumple los requisitos de la norma UNE-EN ISO 14001:2015 “Sistemas de Gestión Ambiental. Requisitos con orientación para su uso”, identifica los aspectos ambientales que puede controlar (directos) y aquéllos sobre los que puede influir (indirectos) y evalúa la importancia de los impactos, para especificar los que puedan ser significativos y a continuación definir una serie de medidas ambientales y acciones correctivas.

La identificación se hace teniendo en cuenta:

- Actividades y procesos.
- Los cambios.
- Condiciones normales, condiciones anormales y las situaciones de emergencia razonablemente previsibles.

Para cada proyecto o contrato, los aspectos ambientales serán significativos o no, en función de las características concretas de cada uno.

Se tiene definido un procedimiento de identificación y evaluación de aspectos ambientales en función del tipo de actividad, su envergadura, ubicación, duración y las características específicas de cada aspecto.

Previamente al inicio de un proyecto o contrato de servicios, se determinan las actividades que por su importancia han de estar sometidas al Plan de Gestión Medioambiental y se identifican los aspectos ambientales sobre la base del Proyecto, documentación del contrato y peculiaridades del entorno.

Los aspectos ambientales asociados a situaciones potenciales de emergencia se incluyen en los planes de emergencia, en los Planes de Gestión Medioambiental o en Instrucciones de Trabajo.

Una vez identificados los aspectos ambientales y los impactos asociados a cada aspecto, se evalúan para ver los que son significativos, teniendo en cuenta los criterios de “cantidad”, “peligrosidad” y “sensibilidad del medio” definidos por el Departamento de Calidad y Medio Ambiente, siendo considerados como aspectos ambientales significativos, los que así resulten de la valoración.

Los aspectos ambientales que sean significativos se tienen en cuenta a la hora del establecimiento, implementación y mantenimiento del Sistema de Gestión Ambiental.

Sistemas de gestión ambiental

De acuerdo al compromiso de respeto por el medio ambiente, el Grupo Azvi fomenta, tanto en España como en sus actividades en el área internacional, la implantación de Sistemas de Gestión Ambiental conforme a la norma UNE-EN ISO 14001:2015, que están certificados por AENOR.

Desde 1999, que se certificó el Sistema de Gestión Ambiental de Azvi, se han ido certificando los Sistemas de las empresas de las diferentes líneas de negocio.

En la actualidad se ha gestionado una certificación ambiental conjunta de las empresas integrantes del Grupo Azvi que tienen los siguientes alcances y fechas de referencia:

- GRUPO DE EMPRESAS AZVI, S.L.
Fecha de primera emisión: 1999/11/08.
Fecha de expiración: 2024/11/18.
Empresas: *Grupo de Empresas Azvi, S.L.*
La función de organización, coordinación estratégica y centralización de la prestación de los servicios comunes de las sociedades participadas.
Empresas: *Azvi, S.A.U, Azvi Norge, A.S, Construcciones Urales, S.A. de CV, Construcciones Urales Procesos Industriales, S.A. de CV y Construcciones Urales Chile, S.A.*
El desarrollo de proyectos y la construcción de obras de:
Movimiento de tierras y perforaciones.
Puentes, viaductos y grandes estructuras.
Edificaciones.
Hidráulicas, (abastecimiento y saneamiento, canales, acequias y desagües, defensas de márgenes y encauzamiento, conducciones con tubería de presión de gran diámetro).
Marítimas, (dragados, escolleras con bloques de hormigón).
Viales y pistas.
Instalaciones eléctricas, (alumbrados, iluminaciones y balizamientos luminosos, centrales de producción de energía, subestaciones, distribución de baja tensión).
Instalaciones mecánicas.
Especiales.
El desarrollo de proyectos, la construcción, la renovación y el mantenimiento de obras de ferrocarriles, alta velocidad, metro y tranvía.
La conservación y el mantenimiento de carreteras, pistas, autopistas y autovías.
Servicios de tratamiento de la vegetación con productos fitosanitarios y desbroces mecánicos, repoblaciones y plantaciones forestales, aprovechamientos forestales, tratamientos selvícolas y restauración del hábitat y ecosistemas.
Empresas: *Ispalvia, S.L.U.*
La construcción de obras de:
Movimiento de tierras y perforaciones (desmontes y vaciados, explanaciones).
Puentes, viaductos y grandes estructuras (de fábrica u hormigón en masas, de hormigón armado).
Hidráulicas, (acequias y desagües, defensas de márgenes y encauzamientos).
La construcción, la renovación y el mantenimiento de obras de ferrocarriles, alta velocidad, metro y tranvía.
Servicios de tratamiento de la vegetación con productos fitosanitarios y desbroces mecánicos.
Empresa: *Manfevias, S.L.U.*
La prestación de servicios como Entidad Encargada del Mantenimiento de vagones de mercancías, máquinas de vía y locomotoras para el desarrollo de las siguientes funciones

de mantenimiento: Función gestión, función desarrollo del mantenimiento, función de gestión del mantenimiento de la flota y función de ejecución del mantenimiento.

Empresa: Tracción Rail, S.A.U.

Transporte de mercancías por ferrocarril, incluidas mercancías peligrosas, suministro y transporte de materiales para mantenimiento y construcción de vías. Servicios complementarios ferroviarios: maniobras en terminales ferroviarias y tracción en servicios auxiliares.

Empresa: Cointer Concesiones, S.L

Promoción y Realización de Proyectos de Inversión de Infraestructuras y de Prestación de Servicios: Estudio de Viabilidad; Licitación; Asistencia Técnica; Seguimiento y Control de Contratos.

Empresa: AZ Servicios Urbanos y Medioambiente, S.L.U.

La prestación de los servicios de:

Recogida y transporte de residuos sólidos urbanos o asimilables, limpieza viaria y limpieza y conservación de playas.

Mantenimiento y conservación de parques y jardines, zona de juegos infantiles, zonas verdes y arbolado.

Limpieza y mantenimiento de edificios.

Conforme al análisis de materialidad realizado, la construcción representa la actividad de mayor impacto desde el punto de vista ambiental. De ésta, el 95% de la producción está amparada por Sistemas de Gestión Ambiental. De cara a un futuro, el Grupo Azvi trabajará para ampliar al alcance de sociedades cubiertas con Sistemas de Gestión Ambiental.

Los datos reportados en el presente informe referentes a cuestiones medioambientales, corresponden a las sociedades que disponen de Sistema de Gestión Ambiental certificado. Actualmente, estas sociedades son:

- AZVI, S.A.U.
- GRUPO DE EMPRESAS AZVI, S.L.
- CONSTRUCCIONES URALES S.A de CV.
- CONSTRUCCIONES URALES PROCESOS INDUSTRIALES S.A de CV.
- CONSTRUCCIONES URALES CHILE, S.A.
- AZVI NORGE A.S.
- COINTER CONCESIONES, S.L.
- AZ SERVICIOS URBANOS Y MEDIOAMBIENTE, S.L.U.
- TRACCIÓN RAIL, S.A.U.
- ISPALVÍA, S.L.U.
- MANFEVIAS, S.L.U.

La estructura documental del Sistema de Gestión Ambiental está formada por:

- Manual de Medio Ambiente: Tiene por objeto establecer el Sistema de Gestión Ambiental, que desarrolla la política, cumpliendo con los requisitos de la norma UNE-EN ISO 14001.
- Procedimientos Generales Ambientales: Desarrollan los requisitos del Manual.
- Procedimientos Específicos e Instrucciones de Trabajo: Describen la forma de actuar para minimizar o prevenir los aspectos ambientales de un proceso u operación concreta.

- Planes de Gestión Medioambiental - PGMA: La aplicación del Sistema de Gestión Ambiental en los proyectos y contratos de servicios se lleva a cabo mediante la elaboración y aplicación de un Plan de Gestión Medioambiental (PGMA) para cada uno de ellos, que tiene como objetivo principal asegurar que se cumplen durante su desarrollo los requisitos ambientales tanto legales como del cliente y los propios.

Los PGMA incluyen:

- Identificación de actividades.
- Identificación y evaluación de aspectos ambientales.
- Identificación de requisitos: legales, de proyecto y propios.
- Riesgos y oportunidades.
- Medidas: Fichas Ambientales.
- Programa de vigilancia de la aplicación y eficacia: Informes de Inspección.
- Identificación de situaciones potenciales de emergencia.
- Funciones y responsabilidades.

Provisiones y Garantías para riesgos ambientales

El Sistema de Gestión Ambiental es un medio para asegurar el cumplimiento de los requisitos ambientales (tanto legales, como los de los clientes, y los propios del Grupo Azvi) y para conocer, controlar y prevenir los efectos que sobre el medio ambiente tienen las actividades llevadas a cabo.

Para ello el Grupo Azvi:

- Identifica los requisitos, normas, procedimientos y criterios necesarios para cumplir las exigencias ambientales.
- Identifica materiales y actividades con aspectos ambientales asociados.
- Identifica y evalúa los aspectos ambientales, determinando cuáles son significativos, y estableciendo las medidas ambientales aplicables para reducir el impacto de los mismos.
- Comprueba la eficacia de las medidas ambientales tomadas y, en el caso de que no sean eficaces, determina las causas y establece nuevas medidas.
- Identifica y evalúa los riesgos y oportunidades relacionados con aspectos ambientales, requisitos, contexto de la organización y necesidades y expectativas de los grupos de interés.
- Analiza las posibles situaciones potenciales de emergencia, estableciendo las medidas preventivas necesarias y las aplicables en caso de producirse.

Por la propia naturaleza de la actividad de Grupo Azvi no existe ninguna provisión para riesgos medio ambientales ni ninguna póliza específica contratada, excepto para el negocio de las gasolineras (Cointer Energía S.L.) donde sí existe contratada una póliza de Responsabilidad Medioambiental.

La cobertura de Contaminación Accidental de las pólizas de RC General de Grupo de Empresas Azvi, S.L. se ciñe a garantizar exclusivamente la responsabilidad derivada del Código Civil (por daños a personas y propiedades), siendo además una de las exclusiones habituales la referente a las responsabilidades que puedan ser reclamadas en base a la Ley de Responsabilidad

Medioambiental 26/2007 (por daños a los recursos naturales y el medio ambiente) y sus posteriores desarrollos legislativos y reglamentarios. No obstante, la póliza de Responsabilidad Medioambiental contratada específicamente para la actividad de las estaciones de servicio (gasolineras) por la sociedad de grupo Cointer Energía S.L., cubre ambas responsabilidades.

Coberturas y Garantías

Responsabilidad Medioambiental según Ley 26/2007

Límite máximo por siniestro 1.000.000,00 €

Límite máximo por año 1.000.000,00 €

Franquicia 2.000,00 €

Costes de Prevención y gastos de evitación

Incluido

Costes de limpieza u gastos de Reparación primarios, Complementarios y compensatorios

Incluido dentro y fuera de la situación del riesgo asegurado

Responsabilidad civil por contaminación DENTRO de la situación del riesgo asegurado

Incluido

Responsabilidad civil por contaminación FUERA de la situación del riesgo asegurado

Incluido

Tanques de almacenamiento Subterráneo

Incluido

Riesgos ambientales

Al planificar el sistema de gestión, se considera el contexto interno y externo de la empresa, las necesidades y expectativas de los grupos de interés pertinentes y el alcance del Sistema de Gestión Ambiental, y se determinan los riesgos y oportunidades relacionados con:

- Aspectos ambientales.
- Requisitos legales y otros requisitos que se suscriben.
- Cuestiones y los requisitos que provienen del análisis de contexto de la organización.
- Necesidades y expectativas de los grupos de interés pertinentes.

Los riesgos y oportunidades identificados se abordan para:

- Asegurar que el Sistema de Gestión Ambiental pueda lograr los resultados previstos.
- Prevenir o reducir efectos no deseados, incluida la posibilidad de que afecten condiciones ambientales externas.
- Lograr la mejora continua.

Se tiene establecido, implementado y se mantiene al día el procedimiento de gestión de riesgos y oportunidades.

Se mantiene información documentada sobre riesgos y oportunidades que es necesario abordar y los procesos necesarios para tener confianza de que se llevarán a cabo de forma planificada.

Las acciones tomadas para abordar los riesgos y oportunidades son proporcionales al impacto ambiental de las obras y los servicios.

Dentro del alcance del Sistema de Gestión Ambiental, se determinan las situaciones de emergencia potenciales, incluidas las que pueden tener impacto ambiental.

Identificación de los impactos principales de la actividad de la compañía sobre el medio ambiente

Para reducir los impactos producidos por las actividades, productos y servicios de Grupo Azvi, se determinan los aspectos ambientales que se puedan controlar y aquellos sobre los que se pueda influir dentro del alcance del Sistema de Gestión Ambiental, teniendo en cuenta las actividades, productos y servicios nuevos o modificados, y se determinan los impactos ambientales asociados desde una perspectiva de ciclo de vida, para especificar aquellos aspectos que puedan ser significativos.

La identificación se hace teniendo en cuenta:

- Actividades actuales.
- Los cambios.
- Condiciones normales, condiciones anormales y las situaciones de emergencia razonablemente previsibles.

El análisis de cada actividad incluye la propia ejecución, los materiales empleados y los servicios asociados. Con carácter general, se considera que los posibles impactos que puede producir la actividad del Grupo sobre el medio ambiente son:

IMPACTO AMBIENTAL	Líneas de negocio			
	Construcción	Concesiones	Transporte Ferroviario	Mantenimiento ferroviario
Agotamiento de los recursos naturales	X	X	X	X
Contaminación del agua	X	X	X	X
Contaminación del suelo	X	X	X	X
Contaminación atmosférica	X	X	X	X
Contaminación acústica	X	X	X	X
Afección a la biodiversidad: fauna, flora,...	X	X	X	X
Erosión/Ocupación de los terrenos	X	X	X	X
Impacto visual	X	X	X	X
Afección al medio urbano y a las personas	X	X	N/A	N/A
Afección al patrimonio	X	N/A	N/A	N/A
Afección a las vías pecuarias	X	N/A	N/A	N/A

Cumplimiento de la legislación ambiental

Para cumplir con los requisitos legales aplicables, se establece una sistemática para la identificación, acceso y actualización de los requisitos ambientales.

Los requisitos legales se tienen en cuenta en el establecimiento, implementación y mantenimiento del Sistema de Gestión Ambiental.

Se han identificado más de 2.000 normas ambientales, clasificadas en evaluación ambiental, atmósfera, aguas, residuos, flora y fauna, ruidos, arqueología... correspondientes a los diferentes países donde está presente Grupo Azvi.

De forma general, las actividades sujetas a autorización son:

- Talas, podas y trasplantes.
- Quemadas.
- Afecciones a la calidad de las aguas.
- Toma de agua.
- Préstamos.
- Vertederos de tierras.
- Gestión de residuos.

- Sustancias peligrosas.
- Afección a vías pecuarias.
- Trabajos arqueológicos.
- Tratamientos fitosanitarios y biocidas.
- Instalaciones auxiliares: plantas de hormigón, asfálticas...

La evaluación del cumplimiento de los requisitos legales se lleva a cabo a través de auditorías internas y mediante la revisión del Sistema de Gestión Ambiental en la que se analizan las No Conformidades, los Informes de Acción Correctiva y los expedientes sancionadores.

Como complemento, semestralmente se evalúa el cumplimiento de los requisitos legales aplicables para los proyectos o contratos de servicio que se decida.

Durante el ejercicio 2023 no se han recibido multas ni sanciones significativas (sin impacto financiero ni en el medio ambiente) derivadas de incumplimientos de leyes o normativas en materia de medio ambiente.

Recursos Naturales

El Grupo Azvi incluye como uno de los principios de su Política Ambiental, el aprovechamiento racional de los recursos naturales.

Con el fin de promover y fomentar el aprovechamiento racional de los recursos naturales como uno de los medios que permitan un desarrollo sostenible, se controlan los consumos de agua, electricidad y combustible y se toman medidas para que se utilicen los recursos de forma responsable.

Consumo de recursos naturales		2021	2022	2023
	Electricidad (kWh)	574.168	594.285	525.349
	Agua (m3)	3.064	3.639	3.179
	Combustible total (*) (litros)	4.972.963	5.112.671	5.261.151
	Maquinaria de vía - gasóleo B	2.084.049	2.388.817	1.968.171
	Vehículos y otros - gasóleo A	2.888.914	2.723.854	3.292.980

(*) No se desglosa el consumo de gasolina, por ser una cantidad despreciable con respecto al consumo de gasóleo.

Incluye datos de las empresas de las diferentes líneas de negocio del Grupo Azvi que disponen de Sistemas de Gestión Ambiental certificados conforme a la norma UNE-EN ISO 14001:2015. Los datos de los consumos de electricidad y agua corresponden a las instalaciones fijas. No se consume agua reutilizada/reusada.

En relación con las materias primas, las materias primas que mayor consumo han supuesto sobre el total del coste en Materias Primas en 2023 (156 MM€) han sido por orden de significatividad el hormigón (aunque no sea materia prima como tal, es un material que se compra directamente al fabricante), los áridos y el acero. Reseñar que la compañía tras analizar la posibilidad de definir e implantar indicadores de las cantidades de materias primas consumidas, se decidió no implantar ningún sistema de reporting porque no aporta información útil ni permite el seguimiento y evaluación de los progresos posteriores, debido fundamentalmente a que las variaciones en los consumos de materias primas dependen del tipo de proyecto a ejecutar, pudiendo aumentar o disminuir las cantidades de un año a otro de manera sustancial sin tener relación alguna con las medidas de eficiencia tomadas para minimizar su consumo. Además, en el análisis de materialidad de la compañía no se consideró relevante.

Medidas para mejorar la eficiencia energética

Instalación fotovoltaica en el edificio de la sede central de Grupo Azvi: La instalación consta de 147 paneles fotovoltaicos de 550 Wp para el autoconsumo eléctrico a partir de energía solar y se realizó a final del 2022 habiendo estado en funcionamiento durante todo el año 2023. Se ha conseguido un ahorro energético del 28% y una reducción de emisiones de aproximadamente 20 toneladas de CO₂e, contribuyendo así a nuestro compromiso de lucha contra el cambio climático. La instalación paneles.

Indicador Clave de Rendimiento o Key Performance Indicators ("KPI")

Se define el KPI "Consumo de electricidad (kWh) / producción (miles de €)" con el fin de comprobar la eficacia de las medidas que Grupo Azvi está aplicando en materia de eficiencia energética y el resultado de los esfuerzos para reducir el consumo de electricidad.

El año base del cálculo del indicador es 2022 y su evolución se muestra a continuación:

Año	Consumo (kWh)	Producción (miles €)	Ratio (kWh/miles €)	Reducción respecto a 2022
2022 año base	594.285	426.941	1,39	N/A
2023	525.349	858.034	0,61	56%

Metodología de cálculo del KPI:

- Consumo de electricidad: Se incluyen los consumos de electricidad en kWh de las instalaciones fijas de todas las sociedades, así como en todos los países donde tenemos Sistemas de Gestión Ambiental certificados según la norma UNE-EN ISO 14.001:2015, conforme al análisis de materialidad.
- Producción: Se incluye el importe neto de la cifra de negocio de las sociedades y países que se han incluido en los datos de consumo eléctrico.

Gestión de residuos

La generación de residuos de construcción es uno de los aspectos ambientales más relevantes asociado a las actividades del Grupo Azvi. La correcta gestión de los residuos requiere la recogida, acopio e identificación selectiva, separando los diferentes tipos de residuos y la entrega a gestor autorizado.

Para cada proyecto se elabora e implanta un Plan de Gestión de Residuos con el fin de garantizar la protección del medio ambiente, evitando o minimizando los impactos asociados a la gestión de residuos. Los Planes de Gestión de Residuos describen la sistemática para la gestión de los residuos, con el fin de asegurar el cumplimiento de la legislación, y definen las medidas a aplicar. En particular se establecen las medidas necesarias para prevenir la generación de residuos, así como segregar, almacenar y gestionar correctamente los residuos generados.

A continuación, se indican datos sobre la gestión de los diferentes tipos de residuos de la línea de negocio construcción (incluyen datos de las obras en España y del Área Internacional, incluyendo UTE's en las que Grupo Azvi es responsable de la gestión ambiental).

Residuos no Peligrosos (toneladas)	2021		2022		2023	
Residuos de construcción y demolición	71.834	99%	76.703	99%	101.627	93%
Madera	174	99%	323	100%	283	98%
Plástico	80	79%	85	99%	180	99%
Papel y cartón	11	99%	30	99%	33	91%
Neumáticos	43	100%	57	100%	79	94%

Residuos no Peligrosos (toneladas)	2021		2022		2023	
Restos metálicos	1.359	100%	1.724	100%	2.041	100%
Restos vegetales	1.708	92%	4.107	100%	1.355	90%
Residuos urbanos	251	40%	118	49%	299	40%
Total	75.462	98%	83.148	99%	105.897	93%

Nota: En la tabla se indica cantidades de residuos gestionados y el porcentaje valorizado.

Además de los residuos indicados en la tabla anterior, se han gestionado 612.678 toneladas de tierras y piedras.

A continuación, se indican los Residuos Peligrosos gestionados tanto en las obras como en el Centro Logístico, donde realizan su actividad Manfevías (empresa de mantenimiento ferroviario) y el Departamento de Maquinaria de Azvi.

Residuos Peligrosos (kg)	2021	2022	2023
Aceites usados	10.797	12.284	12.523
Envases contaminados	3.103	4.177	2.665
Filtros, absorbentes,...	2.510	4.385	4.448
Baterías	1.416	606	1.438
Tierras contaminadas	2.031	3.546	20.209
Spray topografía	321	569	558
Varios	3.350	17.973	4.757
TOTAL	23.528	43.540	46.598

Contaminación

En los proyectos y contratos de servicios del Grupo Azvi con carácter general, se toman medidas con el objetivo de minimizar las emisiones de polvo y partículas a la atmósfera:

- Riegos periódicos de acceso y zonas de mayor tránsito de vehículos.
- Cubrir con lonas la carga de los camiones que transportan tierras, residuos...
- Colocar pantallas cortavientos o mantener el material humedecido cuando se acopian materiales a granel al aire libre.

En las instalaciones auxiliares (plantas de hormigón, machaqueo, asfáltica...) las medidas son:

- Carenado de cintas transportadoras.
- Colocación de filtros de mangas.
- Asfaltado/hormigonado de la zona donde se ubica la planta y de sus accesos.
- Analíticas periódicas de gases y partículas.

Así mismo, con el fin de minimizar las afecciones asociadas al ruido y vibraciones se toman las siguientes medidas:

- Mediciones de ruido y vibraciones.
- Colocación de pantallas acústicas.
- Ejecución de trabajos en horarios que minimicen las molestias a los vecinos.

Cambio Climático

Desde hace años, el Grupo Azvi toma medidas y realiza actuaciones para luchar contra el cambio climático. Fruto de los pasos que se han ido dando, se llevó a cabo por primera vez el cálculo de la huella de carbono de Azvi en 2014.

El cálculo se realiza de acuerdo a los requisitos establecidos en la Norma UNE-EN-ISO 14064-1 "Gases de efecto invernadero. Parte 1".

En el 2019, y para continuar con nuestro compromiso de actuación contra el cambio climático, se amplió el cálculo de la huella de carbono a otras líneas de negocio, además de la construcción (que se calcula desde 2014), realizándose el cálculo de las líneas de negocio concesiones (Cointer Concesiones y AZ Servicios Urbanos y Medioambiente), mantenimiento ferroviario (Manfevías) y transporte ferroviario (Tracción Rail). Además, durante el 2020 se calculó la huella de carbono de Ispalvía (empresa de la línea de negocio construcción).

Durante el 2023 se ha calculado la huella de carbono de las diferentes empresas del Grupo Azvi conforme a la norma UNE-EN-ISO 14064-1:2019.

Emisiones relativas de gases de efecto invernadero (toneladas de CO₂e/millón de €)

Emisiones		Azvi	Ispalvía	Cointer	AZSuma	Tracción Rail	Manfevías	Grupo Azvi
Categoría 1: directas GEI	2021	55,54	306,67	10,43	1,92	857,08	23,87	124,89
	2022	49,77	117,07	4,83	4,43	657,38	26,46	117,91
	2023	43,35	83,97	0,42	73,94	434,92	48,45	89,19
Categoría 2: indirectas GEI por energía	2021	3,82	0,37	1,15	0,78	0,28	23,65	3,42
	2022	3,73	0,54	2,43	0,84	0,19	20,85	3,27
	2023	2,32	0,53	2,42	0,57	0,16	25,11	2,07
Categoría 3: indirectas GEI por transporte	2021	15,42	1,94	0,54	0,18	0,14	0,00	12,40
	2022	5,09	2,92	2,25	0,34	2,38	0,22	4,38
	2023	4,57	2,04	2,38	0,05	0,90	0,15	3,67
Categoría 4: indirectas GEI por productos utilizados	2021	251,09	--	--	--	--	--	200,96
	2022	240,17	--	--	--	--	--	187,59
	2023	191,86	--	--	--	--	--	145,76
TOTAL	2021	325,87	308,67	12,12	2,88	857,51	47,52	341,67
	2022	298,76	120,54	9,52	5,60	659,96	47,54	313,15
	2023	242,10	86,54	5,23	74,56	435,98	73,71	240,68

Anualmente, se realiza la verificación del inventario de Gases de Efecto Invernadero conforme a la UNE-EN ISO 14064-1 de todas las empresas del Grupo Azvi que tienen calculada su huella de carbono por parte de AENOR y se inscribe en el Registro de huella de carbono del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico.

Además, se inscribe en el Sistema Andaluz de Compensación de Emisiones-SACE de la Junta de Andalucía las huellas de carbono de las empresas del Grupo Azvi.

Se ha revisado el tercer Plan de Reducción de Emisiones GEI (2023-2025) para incluir como nueva iniciativa la modernización del parque de maquinaria ferroviario mediante la adquisición de nuevas máquinas (locomotoras, bateadoras, perfiladoras, dresinas...) para mejorar la eficiencia energética del transporte y ejecución de obras ferroviarias. Además, se ha modificado el objetivo del plan, adoptando un nuevo objetivo más ambicioso de reducción, pasando del 3% inicial al 10% de reducción de las emisiones relativas para todo el periodo de vigencia del plan.

Durante el 2023 se ha conseguido un total de emisiones evitadas de 7.341,77 toneladas de CO₂e.

No se reportan emisiones totales de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO), de óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire, ya que es un dato no material y por tanto no se registra esta información para su reporte.

Los riesgos asociados al cambio climático identificados no son significativos.

Protección de la biodiversidad

Uno de los principios en los que se basa la Política Ambiental del Grupo Azvi es la protección y conservación de la biodiversidad, siendo conscientes de su valor como bien natural de vital importancia para las futuras generaciones.

Grupo Azvi promueve medidas para prevenir y minimizar el posible impacto sobre la flora y fauna asociado a las actividades de Grupo Azvi, así como la ejecución de medidas compensatorias:

- Realización de prospecciones de flora y fauna, como medida de control para evitar su posible afección.
- Ejecución de medidas de protección de la fauna (barreras de sedimentos, reubicación de especies, ...).
- Trasplantes y plantaciones de árboles y arbustos.
- Ejecución de siembra, hidrosiembra....

Las actividades que se desarrollan en áreas protegidas y que pueden generar algún impacto, con carácter general, están sometidas a alguno de los procedimientos de prevención ambiental contemplados en la legislación vigente. Resultado de dicho procedimiento, el organismo ambiental competente emite una resolución ambiental (Declaración de Impacto Ambiental o similar) en la que se incluirá un condicionado con las medidas ambientales que hay que cumplir durante el desarrollo de la actividad.

Durante la elaboración del Plan de Gestión Medioambiental (PGMA) de cada actividad, se analizarán, además de otros requisitos del proyecto o contrato de servicios, el condicionado de la resolución ambiental, y se incluirán dentro del Programa de Vigilancia y Seguimiento del PGMA las medidas necesarias para su cumplimiento. Durante el desarrollo de la actividad y para evitar posibles impactos en áreas protegidas, se vigilará la implantación de las medidas ambientales y se comprobará la eficacia de las mismas y, en el caso de que no sean eficaces, se determinan las causas y establecen nuevas medidas.

Actualmente, no hay centros de trabajo permanentes en áreas protegidas.

3.6. Consumidores/clientes

El conocimiento de las percepciones de los clientes del grado en que se cumplen sus necesidades y expectativas, alineado con la Política de Calidad del Grupo Azvi, es un objetivo corporativo de cara a mejorar su satisfacción.

Para obtener las percepciones de los clientes del grado en que se cumplen sus necesidades y expectativas se utilizan, fundamentalmente 2 métodos:

- Encuestas de satisfacción del cliente.
- Reclamaciones y quejas de clientes (No Conformidades tipo A).

Los registros que deben existir son los siguientes:

- Encuestas de satisfacción de Clientes/Grupos de interés.
- Reclamaciones del Cliente/Parte interesada y el correspondiente Parte de No Conformidad.
- Informe de Revisión del Sistema de Calidad e Indicadores del Sistema de Gestión.

Política de Calidad

La Dirección de Grupo Azvi ha definido la Política de Calidad que:

- Es apropiada al propósito y contexto de la organización y apoya su dirección estratégica.
- Proporciona un marco de referencia para el establecimiento de los objetivos de la calidad.
- Incluye un compromiso de cumplir los requisitos aplicables.
- Incluye un compromiso de mejora continua del Sistema de Gestión de la Calidad.

La Dirección de Calidad, Prevención y Medio Ambiente se responsabiliza de que la Política de Calidad:

- Esté disponible y se mantenga como información documentada.
- Se comunique, se entienda y se aplique dentro de la organización.
- Esté disponible para los grupos de interés, según corresponda.

A continuación, se incluye la Política Calidad de Grupo Azvi aprobada por la Dirección de la compañía:

"POLÍTICA DE CALIDAD

Para el Grupo Azvi el desarrollo y mejora continua del Sistema de Gestión de Calidad es un factor estratégico esencial para alcanzar una posición de liderazgo en el mercado, de acuerdo a los siguientes principios:

Satisfacción de las expectativas y requisitos del cliente, proporcionando el nivel de calidad exigido.

Cumplimiento de los requisitos legales, reglamentarios y propios del Grupo Azvi.

Análisis y minimización de los riesgos como base para la planificación e implementación de los procesos con objeto de mejorar su eficacia y eficiencia.

Implantación de una dinámica de mejora continua del Sistema de Gestión de Calidad como base para alcanzar la excelencia.

Transparencia, comunicación y colaboración con los grupos de interés. Implicación de nuestros proveedores, fomentando el cumplimiento de los requisitos de calidad asumidos por el Grupo Azvi.

Formación continua del personal para mejorar su cualificación y desempeño en el desarrollo de sus funciones.

La mejora del Sistema de Gestión de Calidad del Grupo Azvi implica a toda la organización con el fin de alcanzar la excelencia en la gestión."

Grado de Satisfacción del Cliente

ASPECTOS COMUNES DE LA SATISFACCIÓN CLIENTE GRUPO AZVI	Media
ACABADO FINAL En relación con las expectativas del cliente	4,5
CUMPLIMIENTO PLAZO En relación al compromiso contractual de finalización de las actividades	4,3

ASPECTOS COMUNES DE LA SATISFACCIÓN CLIENTE GRUPO AZVI	Media
COMPORTAMIENTO SST Actividades realizadas por la empresa para asegurar un desarrollo de los trabajos seguro para las personas.	4,4
MEDIO AMBIENTE Desarrollo de los trabajos de forma sostenible respetando el medio ambiente y a la legislación ambiental	4,4
COMPORTAMIENTO ÉTICO El personal de la empresa realiza las actividades cumpliendo con la normativa aplicable y un adecuado comportamiento	4,6
DISPOSICIÓN DEL PERSONAL En relación a la actitud del personal para ayudar y cumplir con las especificaciones del contrato	4,5

En la tabla “Grado de satisfacción del Cliente” se ha incluido la valoración media de aquellos aspectos analizados que son comunes en las actividades realizadas por las empresas del Grupo Azvi. En general, se han obtenido buenos resultados mostrando, de esta manera, una adecuación de los servicios prestados de los clientes. La escala de puntuación se sitúa entre 1 y 5 y por tanto 1 es “muy mal”, 2 es “mal”, 3 es “aceptable”, 4 “bien” y 5 “muy bien”.

La valoración global de la Satisfacción de Clientes del Grupo Azvi, considerando todos los aspectos analizados en cada una de sus líneas de negocio, ha sido 4,4.

Descripción del valor aportado a los clientes

La Dirección de la empresa, en su enfoque y compromiso con el cliente y grupos de interés, se asegura de que:

- Se determinan, se comprenden y se cumplen regularmente los requisitos del cliente y los legales y reglamentarios aplicables.
- Se determinan y se consideran los riesgos y oportunidades que pueden afectar a la conformidad de las obras y servicios y a la capacidad de aumentar la satisfacción del cliente y de grupos de interés.
- Se mantiene el enfoque en el aumento de la satisfacción del cliente y de grupos de interés.

Sistemas de reclamación y otros mecanismos de comunicación con consumidores/clientes

Cualquier reclamación pertinente de los Clientes y Grupos de interés es tratada como una No Conformidad tipo A para asegurar una atención inmediata de ese problema. Estas No Conformidades son distribuidas por los Responsables del Sistema de Gestión a la Dirección y al Responsable del Área afectada para que se inicien de inmediato las acciones correctivas necesarias.

Al Cliente/Parte Interesada se le mantendrá informado de las decisiones tomadas sobre la base de sus requisitos y su viabilidad.

La clasificación de las no conformidades es la siguiente:

- Tipo A: Reclamación de un Cliente/Parte Interesada.
- Tipo B: Incumplimiento de requisitos grave.
- Tipo C: Incumplimiento de requisitos leve.

Las No Conformidades son identificadas, normalmente, mediante:

- Seguimiento y Medición de procesos y productos.
- Visitas y auditorías.
- Cualquier persona implicada en los procesos.
- Por los Clientes/ Grupos de interés, incluyendo sus quejas y reclamaciones.

Para controlar las no conformidades se actúa, de manera rápida y transparente y las acciones serán adecuadas basándose en la naturaleza del problema y en su efecto sobre la conformidad del elemento, proceso o servicio afectado.

Cuando ocurra una No Conformidad, incluida cualquiera originada por quejas del Cliente/ Grupos de interés, se actúa como sigue:

- Se reacciona ante la no conformidad y, cuando sea aplicable:
 - Tomar acciones para controlarla y corregirla.
 - Hacer frente a las consecuencias, incluida la mitigación de los impactos ambientales adversos.
- Evaluar la necesidad de acciones para eliminar las causas de la no conformidad, con el fin de que no vuelva a ocurrir ni ocurra en otra parte, mediante:
 - La revisión y análisis de la no conformidad.
 - La determinación de las causas de la no conformidad.
 - La determinación de si existen no conformidades similares, o que potencialmente puedan ocurrir.
- Implementar cualquier acción necesaria.
- Revisar la eficacia de la acción correctiva tomada.
- Si fuera necesario, actualizar los riesgos y oportunidades determinados durante la planificación.
- Si fuera necesario, hacer cambios al sistema de gestión afectado.

Las acciones correctivas serán apropiadas a los efectos de las no conformidades encontradas, incluidos los impactos ambientales.

Número de quejas y resolución de las mismas

Durante el año 2023 no se han producido reclamaciones significativas por parte los usuarios de los diferentes servicios que hayan dado lugar a reclamaciones de Clientes y se ha abierto una No conformidad Tipo A (Reclamaciones de Cliente) poco relevante que ha sido reparada de conformidad con el cliente y se está realizando un seguimiento de su evolución.

3.7. Subcontratación y proveedores

La aplicación de criterios ambientales, sociales y de orden ético en la gestión de proveedores es un asunto relevante para Grupo Azvi.

Grupo Azvi dispone de procedimientos y manuales que describen la gestión en la cadena de suministro.

La finalidad de estos manuales es establecer una normativa de compras (adquisición de bienes y contratación de servicios), fijando el procedimiento a seguir desde que se detecta la necesidad de compra hasta la completa formalización del pedido/contrato.

Asimismo, conforme al Código Ético de Grupo Azvi, las empresas que componen el Grupo no emplearán a menores, no utilizarán el trabajo forzado, ni impondrán condiciones de trabajo que infrinjan la legalidad vigente de los países en los que actúen, y los Convenios Internacionales, y no contratarán con empresas que incumplan estas obligaciones.

Todas las personas de Grupo Azvi tienen libre derecho a la sindicación. Asimismo, las empresas de Grupo Azvi respetarán, en cualquier caso, los estándares internacionales establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.).

Para asegurar que los procesos, productos y servicios suministrados externamente no afectan de manera adversa a la capacidad de entregar productos y servicios conformes a los clientes/grupos de interés, se llevan a cabo las siguientes acciones:

- Los procesos suministrados externamente permanecen dentro del control de los sistemas de gestión.
- Se definen los controles a aplicar a los proveedores externos y a las salidas resultantes.
- Se tiene en consideración:
 - o El impacto potencial de los procesos, productos y servicios suministrados externamente en la capacidad de cumplir los requisitos del cliente y los legales y reglamentarios aplicables.
 - o La eficacia de los controles aplicados por el proveedor externo.
- Se determinan los criterios de verificación u otras actividades necesarias para asegurarse que los procesos, productos y servicios suministrados externamente cumplen los requisitos.

Por todo ello, se evalúa, selecciona, realiza el seguimiento del desempeño y la reevaluación de los proveedores externos, basándose en su capacidad para proporcionar procesos, productos y servicios de acuerdo con los requisitos.

El Responsable de la Compra valora a los proveedores externos de los procesos, productos y servicios. La valoración se realiza en el modelo “Puntuación de Proveedores” (Mod.285), una vez terminado el suministro o ejecutados los servicios contratados o, en su defecto, al final del Proyecto/Contrato.

Se puntúan aspectos tales como el cumplimiento de los plazos, la documentación aportada, la calidad del suministro o ejecución, el comportamiento medio ambiental, el cumplimiento de los requisitos de seguridad y salud laboral, prevención y detección de hechos delictivos etc., asignando de 1 a 3 puntos a cada uno de los aspectos de acuerdo a los siguientes criterios:

1: Mal

2: Normal

3: Bien

Esta valoración será única por proveedor y para cada Proyecto/Contrato, aunque haya varios pedidos o contratos.

Reevaluación de proveedores

Para la reevaluación de los proveedores se siguen los siguientes criterios de calificación:

A: Excelente

- Sistema de gestión de calidad, medioambiental, de seguridad y salud en el trabajo, I+D+i o prevención y detección de hechos delictivos certificado o producto certificado y,
- Calificado como “B” con puntuaciones positivas (2 y 3).

B: Preferente

- Sistema de gestión de calidad, medioambiental, de prevención, I+D+i o prevención y detección de hechos delictivos certificado o producto certificado ó,
- Proveedor calificado como “C” con puntuaciones positivas (2 y 3).

C: Aceptable

- Proveedor del que no se dispone de experiencia previa o no cumple las condiciones anteriores.

D: Vetado

- Proveedores con los que no se puede contratar ni pedir ofertas sin la autorización expresa del Departamento de Compras.

Todos los proveedores con los que se trabaja por primera vez son calificados como “C: Aceptable” y, en función de las valoraciones del desempeño e información por los responsables de la Compra, se reevalúan según lo establecido a continuación.

Sobre la base de las puntuaciones asignadas a los proveedores externos por parte los Responsables de la Compra, el Departamento de Compras, revisan anualmente sus calificaciones conforme a los criterios mencionados anteriormente, analizado aquellos casos que aconsejen subir o bajar la calificación de los mismos. A aquellos proveedores no puntuados se les mantendrá la calificación si no hay información que aconseje su modificación. El resultado del proceso de reevaluación queda reflejado en los informes de funcionamiento y de revisión de los sistemas de gestión por la dirección.

El Departamento de Compras podrá vetar un proveedor, cuando lo crea necesario, por unas deficiencias graves en el servicio.

Los proveedores externos evaluados están incluidos en las distintas bases de datos de Grupo Azvi. En 2023 para la evaluación del desempeño proveedores externos se han realizado 503 puntuaciones.

Las calificaciones de los proveedores externos totales evaluados es:

CALIFICACIÓN	NÚMERO DE PROVEEDORES
A- EXCELENTE	88
B- PREFERENTE	596
C- ACEPTABLE	4.922
D- VETADO	120
TOTAL	5.726

Descripción del sistema de planificación y realización de Auditorías

Las auditorías del sistema de calidad tienen como objetivos principales verificar:

- El cumplimiento de los requisitos del sistema de gestión de calidad y de la norma UNE-EN-ISO 9001:2015.
- La evaluación y seguimiento de los riesgos asociados al sistema de gestión de calidad.
- Comprobar el cumplimiento de los requisitos del cliente, legales, reglamentarios y aquellos considerados necesarios por la compañía.
- Que el personal, a todos los niveles, cumple satisfactoriamente con sus obligaciones y sus responsabilidades.
- Identificar no conformidades y/o áreas potencialmente originarias de problemas.

Los planes de auditorías recogen los distintos procesos, servicios o proveedores externos a auditar y su programación. Se elaboran anualmente y se revisa su grado de cumplimiento en los informes de funcionamiento y revisión del sistema de gestión de calidad. Son elaborados por el Director de Calidad, Prevención y Medio Ambiente y aprobados por el Consejero Delegado del Grupo Azvi.

Se incluirán auditorías externas a proveedores cuando se den algunas de las siguientes circunstancias:

- Sea necesario determinar la capacidad de un suministrador y la idoneidad de su programa de calidad antes de la adjudicación de un contrato de suministros de elementos o servicios.
- Una vez adjudicado el contrato, sea necesario determinar si el suministrador está realizando adecuadamente sus funciones, tal y como se definen en el programa de garantía de calidad, las normas aplicables y los documentos contractuales.
- El programa de garantía de calidad del suministrador sufra cambios significativos, tales como reorganizaciones importantes o revisiones de procedimientos significativas.

Los planes de auditorías pueden ser completados con auditorías no programadas, cuando sea necesario, que deben ser aprobadas por la Dirección correspondiente.

La auditoría se realiza sobre la documentación aplicable y tomando como guía, cuando se estime oportuno las listas de comprobación que, cuando sea necesario, podrán ampliarse en el transcurso de la auditoría. El informe de auditoría se basa en los hechos contrastados, evitando opiniones poco fundadas.

El responsable del área auditada es responsable de realizar, sin demora injustificada, las correcciones y/o se tomen las acciones correctivas que se estimen necesarias para eliminar las no conformidades detectadas durante las auditorías y sus causas. Se hace un seguimiento y verificación de las medidas tomadas en los Partes de No Conformidad abiertos como consecuencia de las auditorías internas.

Durante el año 2023 se han realizado 23 auditorías del Sistema de Gestión de Calidad.

3.8. Compromiso de la empresa con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

La Sostenibilidad está integrada en la estrategia y modelo de negocio de Grupo Azvi como base fundamental de su propósito de construir valor, para dar respuesta a las demandas de sus grupos de interés, con voluntad de mejora y con el objetivo de perdurar en el tiempo.

Para Grupo Azvi el compromiso con la Sostenibilidad tiene uno de sus principales exponentes en la alineación de su desempeño con los Principios del Pacto Mundial y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Desde 2021, y como medio para avanzar y fortalecer este compromiso, Grupo Azvi es Socio Firmante del Pacto Mundial, a través de la Red Española del Pacto Mundial. En 2023, además, Azvi, la empresa del grupo dedicada a la construcción de infraestructuras, se integró en el Grupo de trabajo de construcción e ingeniería del Pacto Mundial de la ONU España con el fin de colaborar en potenciar el avance en desarrollo sostenible del sector, así como desarrollar contenido de valor relacionado con la actividad de la construcción e ingeniería.

Así mismo, en 2023 Construcciones Urales, nuestra filial mexicana de construcción, cumplió un año más con los estándares establecidos por el Centro Mexicano para la Filantropía, A.C. (Cemefi) para mantener su Distintivo como Empresa Socialmente Responsable (Distintivo ESR® 2024).

Estas acciones respaldan el compromiso de Grupo Azvi con la Sostenibilidad, trabajando día a día, de diferentes maneras y en distintos ámbitos, con el fin ayudar a la consecución de la Agenda 2030.

Las actividades de Grupo Azvi, y todas las empresas que lo componen, impactan, en mayor o menor grado, positivamente en la consecución de prácticamente los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible.

En 2023, Grupo Azvi ha decidido centrar sus esfuerzos e incidir de forma más intensa en aquellos asuntos sociales, medioambientales y económicos que más impacto tienen en su actividad y que más afección provocan en sus Grupos de Interés, en base al análisis de materialidad realizado y que se recogen a continuación:



ODS	Principales acciones
	<i>Para lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas.</i> ▪ Plan de Igualdad ▪ Política de Igualdad ▪ Programas de educación en valores de la Fundación.

ODS	Principales acciones
	<i>Para garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todas las personas.</i> ▪ Sistema de Gestión Ambiental que cumple los requisitos de la norma Internacional ISO 14001. ▪ Política Ambiental. ▪ Difusión de Buenas prácticas ambientales. ▪ Fomento del consumo de energía responsable. ▪ Cálculo de Emisiones Indirectas de GEI por energía. Alcance 2. ▪ Establecimiento de medidas de eficiencia energética.

ODS	Principales acciones
	<i>Para promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.</i> ▪ Política de RRHH ▪ Plan de Igualdad ▪ Empleo y plantilla ▪ Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que cumple los requisitos de la norma Internacional ISO 45001. ▪ Política de Seguridad y Salud en el Trabajo. ▪ Contribución fiscal. ▪ Implementación de nuevas herramientas en el proceso de Digitalización / Transformación digital: Office 365 y BIM. ▪ Sistema de Gestión de la Información BIM que cumple los requisitos de la norma Internacional ISO 19650 (Parte 1 y 2). Certificado renovado por Aenor en 2022.

ODS	Principales acciones
	<i>Para construir Infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación.</i> ✓ Participación de toda la cadena de valor de la construcción de infraestructuras, con los más altos estándares de calidad y seguridad: identificación de oportunidades, diseño y ejecución, a la operación y el mantenimiento y conservación. ✓ Proyectos desarrollados por la Dirección de Innovación y Transformación Digital en 2023: ▪ Continuamos trabajando en el proceso de implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Privacidad de la Información basado en las Normas UNE-EN ISO 27001 y UNE-EN ISO 27701, a través del cual se minimiza el riesgo, al asegurar que se identifican y valoran los procesos y servicios y los activos y sus riesgos, estableciéndose controles y procedimientos eficaces y coherentes con la estrategia de negocio, considerando la mejora continua. ▪ UTE GUADALMEZ-CÓRDOBA: diseño, pruebas e implantación en obra de dos soluciones innovadoras para contener el balasto de la vía en servicio durante la acometida de trabajos en la vía contraria. ▪ CATENARIA: investigación y desarrollo de un proceso de auscultación automático basado en algoritmos novedosos de IA para agilizar el mantenimiento de catenaria, optimizar la periodicidad de las inspecciones y auditar, con herramientas basadas en tecnología blockchain, los distintos pasos y acciones. ▪ COMAR: impulso a la economía circular mediante nuevas tecnologías de reciclado y valorización de residuos de composites en los sectores de construcción, eólico, transporte y químico. Azvi participa con el uso de fibras recicladas de carbono o vidrio para la obtención de asfaltos.

ODS	Principales acciones
	<i>Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.</i> ▪ Tercer Plan de Reducción de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero-GEI (2023-2025)” ▪ Cálculo de la Huella de Carbono de acuerdo a los requisitos establecidos en la Norma UNE-EN-ISO 14064-1:2012: “Gases de efecto invernadero. Parte 1: Especificación con orientación, a nivel de las organizaciones, para la cuantificación y el informe de las emisiones y remociones de gases de efecto invernadero”. ▪ Huella inscrita en el Registro de Huella de Carbono del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. Azvi, Traccion Rail y Manfevias inscriben no solo el cálculo si no también la reducción de su huella de carbono por llevar una tendencia descendente de las emisiones en los últimos 3 años. ▪ Todas las empresas del Grupo Azvi que tienen calculada su huella de carbono están adheridas al Sistema Andaluz de Compensación de Emisiones (SACE) de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible de la Junta de Andalucía, adhesión que se renueva anualmente. ▪ Comunicaciones de concienciación dirigidas a nuestros grupos de interés, a través de los distintos canales de comunicación del Grupo.

ODS	Principales acciones
	<i>Para promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas.</i> ▪ Sistema de Gestión de Prevención y Detección de Hechos Delictivos certificado por AENOR conforme a la UNE 19601:2017 e ISO 37001:2017. ▪ Grupo Azvi cuenta con Buzones Éticos anónimos disponibles en las webs de todas las empresas que lo componen, para permitir la denuncia de actuaciones irregulares o contrarias a la ley, o la realización de consultas sobre su aplicación o interpretación.

ODS	Principales acciones
	<i>Para fortalecer los medios de implementación y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.</i> ▪ Empresa firmante del Pacto Mundial. ▪ Empresa integrante a través de Azvi del Grupo de trabajo de construcción e ingeniería del Pacto Mundial España. ▪ Renovación por parte de la filial mexicana, Construcciones Urales, del sello ESR (Empresa Socialmente Responsable) del Cemefi (Centro Mexicano para la Filantropía). ▪ Desarrollo de distintas acciones de patrocinio, respaldando la celebración de foros y encuentros empresariales, económicos, políticos, sociales y culturales que redunden en beneficio de la sociedad y quienes la componen.

3.9. Contribución Social y Fundación Grupo Azvi

Asociaciones

Grupo Azvi y Azvi forman parte de distintas organizaciones y asociaciones empresariales, profesionales, sociales y culturales nacionales e internacionales, así como de grupos de trabajo y foros.

Grupo Azvi

- Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE).
- Corporación Tecnológica de Andalucía (CTA).
- Asociación Andaluza de la Empresa Familiar (AAEF).
- Cátedra Mujer, Empresa y Sociedad del Instituto Internacional San Telmo.
- Cámara de Oficial Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Sevilla.
- Club Cámara Antares.
- Asociación para el Progreso de la Dirección (APD).
- Asociación de Profesionales Directivos de Comunicación (DIRCOM).
- Real Club de Enganches de Andalucía.
- Fundación Chile-España.
- Nueva Economía Fórum. Círculo de Confianza.
- Asociación Española de Directivos de Sostenibilidad (DIRSE).
- On Tech Innovation.
- Asociación de Empresarias del Medio Ambiente y del Reciclaje (ASEMAC).
- Asociación para el Progreso de la Comunicación (APC).
- Asociación Española de Usuarios de SAP (AUSAPE).
- Asociación Clúster Granada Plaza.
- Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas.
- Asociación Española de Compliance (ASCOM)

Azvi

- Asociación Nacional de Constructores Independientes (ANCI).
- Asociación de Empresas de Conservación y Explotación de Infraestructuras (ACEX).
- Asociación Española de la Carretera (AEC).
- Asociación Española de Túneles y Obras Subterráneas (AETOS)
- Asociación Ferroviaria Española (MAFEX).
- Railway Innovation Hub (RIH).
- Centro de Tecnologías Ferroviarias de Adif.
- Fundación de los Ferrocarriles Españoles.
- Plataforma Tecnológica Española de la Construcción (PTEC).
- Consejo Asesor para la Certificación de Empresas Constructoras de AENOR (Vocal Plenario).
- Consejo Empresarial Alianza por Iberoamérica (CEAPI).
- Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA).
- Círculo de Empresarios del Sur de España (CESUR).
- Asociación Empresarial Sevillana de Constructores y Promotores de Obras (GAESCO).

- Asociación de Abastecimientos de Agua y Saneamientos de Andalucía (ASA Andalucía).
- Asociación Madrid, capital mundial de la ingeniería, construcción y arquitectura (MWCC)
- Asociación de Empresas de la Construcción de Madrid (AECOM).
- Cámara de Contratistas de la Comunidad Valenciana.

Tracción Rail

- Asociación de Empresas Ferroviarias Privadas.

Patrocinios

Grupo Azvi y sus distintas empresas, desarrolla distintas acciones de patrocinio y colaboración, respaldando la celebración de foros y encuentros empresariales, económicos, políticos, sociales y culturales que redunden en beneficio de la sociedad y quienes la componen.

[Acción social de la Fundación Grupo Azvi: Contribución al desarrollo social como parte de la RSC de Grupo de Empresas AZVI](#)

La Fundación Grupo Azvi viene trabajando desde hace 13 años a partir del diseño, implementación y evaluación de programas propios y en colaboración con otras entidades del Tercer Sector que comparten su misión fundacional orientada, principalmente, a la promoción y protección de los derechos de la infancia y de la mujer en situación de vulnerabilidad social.

En este sentido, las diferentes líneas de intervención que vertebran su plan de actuación contemplan el trabajo con menores en situación de protección social, tanto en España como en algunos países donde tiene presencia Grupo Azvi – actualmente en Uruguay, Chile y México-, a través de una intervención sistemática y focalizada en la asistencia psicoeducativa, la formación para la integración sociolaboral de jóvenes, la prevención de conductas de riesgo, la educación en valores, el diseño de proyectos de vida y la lucha contra las adicciones. Estos programas dan apoyo a menores residentes en hogares de protección, a niños provenientes de familias desestructuradas y/o en situación de vulnerabilidad social, a niños enfermos, a jóvenes en situación de adicción y /o desempleo y a mujeres que necesitan apoyo para superar traumáticas experiencias vitales.

La misión de la Fundación Grupo Azvi es promover la inclusión social de los colectivos más vulnerables haciendo principal hincapié en la infancia y su entorno, tanto en nuestro país como en los países donde está presente Grupo Azvi. Su objetivo es contribuir al desarrollo social integral a partir del diseño de proyectos propios y el trabajo coordinado con otras entidades no lucrativas que comparten su misión fundacional. Y sus valores se basan en el trabajo por la justicia social buscando la profesionalidad, la promoción de la solidaridad, el respeto y la inclusión.

A partir del desarrollo de sus programas, la Fundación Grupo Azvi busca contribuir a la prevención de las causas que generan la exclusión a partir del cambio de actitudes y comportamientos adquiridos hacia otros que promuevan la potenciación de las capacidades individuales, la empatía, la solidaridad y la construcción de una sociedad libre de violencia.

Entre sus líneas de intervención también se contempla la sensibilización social a través de Espacio de Encuentro, el programa solidario de Cadena Ser Andalucía y el ciclo de Encuentros

formativos para padres, madres y educadores. Asimismo, en 2023 se desarrolló el programa *Proyéctate*, una iniciativa de mentoría e inserción sociolaboral que obtuvo muy buenos resultados de empleo para jóvenes, acordes a su formación profesional. Siguiendo esta intención de fomentar la inserción sociolaboral, la Fundación Grupo Azvi auspició un acuerdo de colaboración entre Tracción Rail y el centro de formación ADA-Instituto Tecnológico Superior, para el desarrollo de cursos de formación en el ámbito ferroviario que prevén la formación de nuevos maquinistas, así como la actualización y reciclaje de recursos humanos de Tracción Rail.

En 2023 los 19 programas de intervención social, tanto en España como en el exterior (Chile, Uruguay y México) llegaron a 822 beneficiarios, personas en situación de vulnerabilidad, especialmente niños y adolescentes. Entre dichos beneficiarios también se cuentan 30 entidades del Tercer Sector con sus respectivos usuarios directos, además de los 120.00 oyentes del programa *Espacio de Encuentro* (Cadena Ser Andalucía), y las personas que han visualizado los videos de los Encuentros Formativos para Padres, Madres y Educadores colgados en el canal You Tube de la Fundación Grupo Azvi que cuenta con 678 suscriptores y 58.500 visualizaciones.

PROGRAMAS EN ESPAÑA

Programas en España pro infancia y de desarrollo social:

1. Arco Iris. Programa infanto-juvenil desarrollado con la Fundación Sevilla Acoge en el barrio sevillano de La Macarena. Usuarios: 120
2. Darse cuenta. Programa realizado con la colaboración de la Asociación Intégrate en el Centro Penitenciario Sevilla 1. Usuarios: 25
3. Segunda oportunidad. Programa infanto-juvenil desarrollado con la Asociación por el Derecho a Estudiar en los barrios sevillanos de Torreblanca, Tres Barrios y La Macarena. Usuarios: 45
4. CRECER. Programa infanto-juvenil para menores en situación de protección desarrollado con la asociación Paz y Bien en Alcalá de Guadaira, Sevilla. Usuarios: 45
5. *Proyéctate*. Programa de mentoría e inserción sociolaboral para jóvenes. Usuarios: 10
6. Programa de prácticas universitarias. Desarrollado con la UNED para estudiantes del grado de Educación Social. Usuarios: 2
7. Programa de becas formación ferroviaria. Desarrollado con ADA-Instituto Técnico Superior. Usuarios: 5

Programas de sensibilización social:

8. Programa de sensibilización social a través de la radio. Programa *Espacio de encuentro*. Cadena SER Andalucía. Usuarios: 120.000 oyentes
9. Encuentros formativos para padres, madres y educadores. Modalidad on line. Usuarios: 676 (Suscriptores Canal You Tube Fundación Grupo Azvi).
10. Reconocimiento Público Fundación Grupo Azvi a la intervención social. Usuarios: 1 por año.

Programas orientados a la plantilla profesional de Grupo Azvi:

11. Concurso de Dibujo Infantil Fundación Grupo Azvi. Usuarios: 200
12. Misa por el Venerable Fernando de Contreras (Catedral de Sevilla). Usuarios: 75

13. Programa para Adultos Mayores. Usuarios: 2
14. Programa de apoyo a hijos de empleados de Grupo Azvi. Usuarios: 2

Colaboraciones con Entidades del Tercer Sector.

15. Programa de colaboraciones. En 2023 se ha colaborado con 30 entidades en el ámbito de la protección de la infancia, la rehabilitación de adicciones, la lucha contra la pobreza, la investigación contra el cáncer y el apoyo a asociaciones de padres con niños en tratamiento oncológico. Usuarios directos: 30 entidades.

PROGRAMAS EN EL EXTERIOR (Chile, México y Uruguay)

16. Avanza. Programa de becas universitarias para jóvenes residentes en casas de acogida. Los Andes. Chile. Usuarios: 5
17. En camino. Programa de apoyo psicoeducativo para menores en situación de protección en el hogar infantil Albergue Esperanza. Tapachula. México. Usuarios: 45
18. Programa de rehabilitación de adicciones. Comunidad terapéutica Femenina Bethania. Progreso. Uruguay. Usuarios: 35

VOLUNTARIADO CORPORATIVO

19. Programa de voluntariado corporativo. Programa realizado con la colaboración de empleados de Grupo Azvi de COINTER México, Uruguay y Chile. Usuarios: 170

Asimismo, durante 2023 se ha comenzado a trabajar en la construcción de un centro social en el asentamiento rural ubicado en la localidad de Villa Villarejo, perteneciente al municipio de Canelones, Uruguay, cuya inauguración se prevé para 2024.

Resumen técnico de cada uno de los programas desarrollados en 2023 según las diferentes líneas de actuación:

1. PROGRAMAS EN ESPAÑA PRO INFANCIA Y DESARROLLO SOCIAL es la primera línea de actuación. A partir de ella se desarrollan los siguientes programas:
 - ARCO IRIS

Intervención socioeducativa para niños y adolescentes

El Programa Arco iris, desarrollado en coordinación con la Fundación Sevilla Acoge, tiene como fin promover la inserción e integración socio-educativa de niños y jóvenes del barrio sevillano de La Macarena, para favorecer el encuentro intercultural, la convivencia cívica y la prevención de conductas de riesgo.

A partir del programa Arco iris, la Fundación Grupo Azvi y la Fundación Sevilla Acoge persiguen mejorar el nivel educativo de los menores, combatir el fracaso escolar, promover la educación en valores, favorecer la convivencia y la integración y mejorar la conducta de los niños y adolescentes participantes. Para ello, se realizan actividades de refuerzo educativo, talleres formativos en prevención de conductas de riesgo, actividades educativas de convivencia cívica, culturales, deportivas y medioambientales; talleres informativos de fomento de hábitos

saludables, actividades de patio en centros educativos, excursiones a entornos rurales y campamentos de verano.

Usuarios: 120 niños, niñas y adolescentes.

- CRECER

[Refuerzo psicoeducativo para menores en situación de desamparo.](#)

Durante 2023 y con el apoyo de la Fundación Caja Rural del Sur, se desarrolló este programa para menores en situación de desamparo internos en los centros de la Asociación Paz y Bien, a fin de prepararlos adecuadamente para una potencial acogida, adopción o, lo más certero, para afrontar una vida independiente.

La precarización generalizada y creciente de las familias biológicas supone que los niños ingresen a los centros con un importante daño emocional que afecta, entre otras funciones, el aprendizaje, y que requiere de una intervención terapéutica más intensiva y personalizada.

Los programas diseñados e implementados por la Fundación Grupo Azvi buscan dar respuesta a esa necesidad y comprometerse con el desarrollo personal de esos niños, niñas y adolescentes quienes, dependiendo de sus edades y posibilidades, deberán formarse adecuadamente para dar el salto a la vida independiente puesto que, en la mayor parte de los casos, dadas sus edades, resulta improbable que sean adoptados o integrados en familias de acogida.

Usuarios: 45 niños, niñas y adolescentes.

- DARSE CUENTA

[Intervención psicoterapéutica por la igualdad y la prevención de todo tipo de violencias para jóvenes en situación de protección y padres reclusos.](#)

El objetivo de este programa es mejorar la convivencia dentro del centro penitenciario de hombres Sevilla I, acompañando a los internos en el diseño de un nuevo proyecto de vida de cara a la salida en libertad. El programa se centra en reclusos que son padres en vistas a que puedan ejercer una paternidad responsable y emprender una “nueva vida” lejos de cualquier tipo de violencias al recobrar la libertad.

Este programa es pionero en Andalucía por su metodología de trabajo: el Psicodrama, una herramienta de intervención validada a nivel internacional, que permite, aún en situaciones de dificultad, redescubrir nuevos aprendizajes contribuyendo a la transformación de conductas.

En 2015 Darse cuenta recibió el PREMIO AFA que otorga la Asociación Asociaciones y Fundaciones Andaluzas en la modalidad de mejor iniciativa empresarial. Y durante 2019 posibilitó al centro penitenciario donde se desarrollaba por entonces, el Centro Penitenciario de Mujeres de Alcalá de Guadaíra, ser la primera prisión de mujeres en España en instalar un banco rojo, sumándose a la campaña Internacional “El banco rojo” contra la violencia de género.

Usuarios: 25 hombres en situación de reclusión.

- SEGUNDA OPORTUNIDAD

[Asistencia psicopedagógica y apoyo escolar a menores expulsados de los IES de Sevilla.](#)

El programa “Segunda oportunidad”, desarrollado en colaboración con ADAE (Asociación por el Derecho a Estudiar) persigue que los menores no abandonen sus estudios durante los períodos de expulsión, sino que aprovechen esas interrupciones para recibir un apoyo específico que los motive a reanudarlos. Esta iniciativa da respuesta a una necesidad social fuertemente arraigada en zonas de especial vulnerabilidad de Sevilla como Tres Barrios, Torreblanca y La Macarena, donde la desestructuración de muchas familias, sumidas en una fuerte precariedad, genera problemas de convivencia y lleva a los padres a infravalorar la educación secundaria de sus hijos, por lo cual “Segunda oportunidad” interviene también con las familias en busca de una solución real a los problemas de los menores.

Usuarios: 40 adolescentes

- PROYÉCTATE

[Orientación para la integración sociolaboral de jóvenes.](#)

El objetivo de Proyéctate es aunar intereses de empresas y futuros trabajadores para allanar el camino a ambos y continuar creciendo desde el respeto, la profesionalidad y el compromiso de dar lo mejor por ambas partes. Para ello se realiza un trabajo de mentoría y acompañamiento a los jóvenes en vista a su integración sociolaboral. Este acompañamiento incluye charlas de asesoramiento, diseño de un plan de acción para la búsqueda de empleo y apoyo emocional durante todo el proceso. El programa también prevé la realización de itinerarios formativos. Proyéctate cuenta con el apoyo de los Hoteles Alfonso XIII, Gran Meliá Colón y Hotel Inglaterra, de Sevilla, así como también con Fundación Lamagnaire, Instituto Hispalense de Pediatría, Grupo Azvi y la Mesa Andaluza del Tercer Sector.

Usuarios: 15 jóvenes

- PROGRAMA DE BECAS FORMACIÓN FERROVIARIA

[Gestión de becas formativas para jóvenes en ADA- Instituto Técnico Superior en vistas a la inserción sociolaboral en el ámbito ferroviario.](#)

A partir de un acuerdo de colaboración firmado entre ADA- Instituto Técnico Superior y Tracción Rail, bajo la coordinación de Fundación Grupo Azvi, se ha puesto en marcha el primer curso para maquinistas (Licencia B)

Tanto en el proceso de homologación, como en el diseño y elaboración de los Programas Formativos para Personal de Conducción, ha colaborado activamente un equipo compuesto por distintos miembros de las empresas que componen el Área Ferroviaria del Grupo (Azvi, Tracción Rail y Manfevias).

Además de esta participación, el Área Ferroviaria de Grupo Azvi ha aportado tanto a formadores teóricos y prácticos, como los medios necesarios para realizar las prácticas: locomotoras, instalaciones, tráfico, etc.

En abril de 2024, los aspirantes a maquinistas ferroviarios podrán presentarse con garantías a las convocatorias realizadas por la Agencia Estatal de Seguridad Ferroviaria para la obtención de la licencia.

Esta iniciativa tiene como objetivo, además de contribuir al reciclaje y la formación continua de los empleados de Azvi, ofrecer a jóvenes una formación de calidad que les permita especializarse en el mundo ferroviario y así potenciar sus posibilidades de inserción en el mercado laboral.

Usuarios: 5

- PROGRAMA DE PRÁCTICAS UNIVERSITARIAS

[Cada año, un alumno de prácticas del grado de Educación Social de la UNED tiene la posibilidad de realizar sus prácticas en la Fundación Grupo Azvi](#)

Este programa de prácticas permite a los alumnos del Grado de Educación Social tomar contacto con el trabajo de dirección y gestión de una fundación, así como con el diseño e implementación de programas educativos pro infancia. Asimismo, la práctica diseñada especialmente para el alumno en cuestión en función de sus intereses profesionales a futuro, también contempla la inmersión y el trabajo directo en un centro de protección de menores de la asociación Paz y Bien.

Usuarios: 2

- COOPERACIÓN INTERNACIONAL es la segunda línea de actuación. En ella se enmarcan los siguientes programas en México, Chile y Uruguay:
- EN CAMINO

[Intervención en formación en informática y refuerzo educativo para menores en situación de desamparo. Tapachula, Chiapas, México.](#)

En camino tiene como objetivo que niños y niñas de 8 a 16 años, internos en el Albergue Esperanza de la ciudad de Tapachula, reciban formación en informática y refuerzo en lecto-escritura, comprensión lectora y expresión oral.

La Fundación Grupo Azvi desarrolla este programa desde hace 6 años con la colaboración de COINTER México, para garantizar a estos niños su derecho a la educación. Un equipo de profesores particulares imparte clases extraescolares de apoyo a los niños, a fin de apoyarlos y motivarlos para que puedan finalizar sus estudios secundarios obligatorios de cara a una futura formación profesional. Asimismo, En camino contempla la formación en valores y la prevención de conductas de riesgo.

Usuarios: 45 niños/as y adolescentes.

- AVANZA

[Becas universitarias para jóvenes residentes en casas de acogida. Los Andes. Chile.](#)

Avanza busca dar respuesta a la realidad educativa de jóvenes provenientes de las casas de acogida sagrada familia, Belén y Laura Vicuña, en la ciudad de Los Andes, Chile, que desean emprender sus estudios universitarios o de formación profesional de cara a su vida independiente, fuera de los centros de protección. A partir de AVANZA se les brinda a la posibilidad de contar con becas de estudio para afrontar los costes de la educación universitaria en Chile.

Usuarios: 5 jóvenes

- PROGRAMA DE REHABILITACIÓN DE ADICCIONES

Iniciativa realizada en coordinación con la Comunidad Terapéutica Femenina Bethania y el gobierno de la Intendencia de Canelones, Uruguay.

Gracias a esta iniciativa, histórica en Uruguay, mujeres jóvenes en situación de adicción, muchas de ellas madres solteras, tienen la posibilidad de acceso a un centro de internamiento para realizar un tratamiento terapéutico sanador y rencauzar sus vidas lejos del flagelo de las dependencias.

Este programa, que fue inaugurado en 2023, viene a dar respuesta a una necesidad imperante en la República de Uruguay donde los recursos públicos de internamiento son muy limitados, lo cual obliga a muchas mujeres tener que viajar a Brasil para poder recuperarse con todo lo que ello supone tanto a nivel económico como emocional en relación al desarraigo y la distancia física de los hijos.

Usuaris: 35 mujeres

2. SENSIBILIZACIÓN SOCIAL es la tercera línea de actuación a partir de la cual se desarrollan los siguientes programas:

- PROGRAMA DE SENSIBILIZACIÓN SOCIAL A ATRAVÉS DE LA RADIO. ESPACIO DE ENCUENTRO (RADIO SEVILLA, CADENA SER ANDALUCÍA)

Espacio de radio sobre comunicación y desarrollo para toda Andalucía.

Nuestra fundación, a través de su directora, participa de Espacio de Encuentro, el programa solidario de Cadena Ser para toda Andalucía que cuenta con 120.000 oyentes.

Esta emisión lleva 18 años en el aire, es un referente en su género en Andalucía y está dedicada a la interculturalidad, el desarrollo personal, los movimientos migratorios y la cooperación internacional. En Espacio de Encuentro se da voz a los colectivos más vulnerables, se promueve su conciencia cívica y se sensibiliza para la defensa de sus derechos.

A través de entrevistas sobre diferentes aspectos de los fenómenos migratorios, la Fundación Grupo Azvi promueve la sensibilización por la integración, la convivencia y el desarrollo social. Para cumplir con ese cometido, desde su espacio se les da voz a personas vinculadas al mundo de la inmigración: investigadores, psicólogos, sociólogos, docentes, trabajadores sociales, diplomáticos y estadistas, así como a directores de diferentes ONG a fin de crear sinergias y favorecer el máximo aprovechamiento de los recursos disponibles, siempre con la mirada puesta en la infancia, la promoción de la mujer y la inclusión social de las nuevas generaciones.

Usuarios: 120.000 oyentes

- ENCUENTROS FORMATIVOS PARA PADRES, MADRES Y EDUCADORES

Iniciativa de análisis y reflexión sobre la realidad de la infancia y la adolescencia en la sociedad actual

En 2023 se llevó a la cabo una nueva edición de los ya clásico Encuentros Formativos para Padres, Madres y Educadores que año, tras año, reúnen a educadores, psicólogos,

psicopedagogos, profesores de enseñanza primaria y secundaria, padres, madres, tutores, antropólogos, sociólogos y comunicadores sociales para analizar y debatir sobre los retos de la crianza en la sociedad actual. En este sentido, en los encuentros, que, en 2023, se realizaron por primera vez en modalidad ON LINE a partir del canal You Tube de la Fundación Grupo Azvi, se tratan temas como bullying, depresión, trastornos psicológicos en adolescentes, adicciones a nuevas tecnologías o la necesidad de mejora de la comunicación filio parental.

Usuarios: 676 suscriptores canal You Tube Fundación Grupo Azvi.

- RECONOCIMIENTO PÚBLICO FUNDACION GRUPO AZVI A LA INTERVENCIÓN SOCIAL

[Entrega de una mención especial durante la celebración anual de los PREMIOS AZVI. Sevilla, España.](#)

Desde 2016 la Fundación Grupo Azvi reconoce públicamente a programas de intervención social vinculados con el trabajo de campo, así como con la investigación e innovación en materia social asociada a la defensa de los Derechos Humanos.

Con este reconocimiento, la Fundación Grupo Azvi pretende dar visibilidad a la labor desarrollada por ENL, investigadores sociales y agentes de intervención, así como sensibilizar a la población en general sobre la realidad cotidiana de los colectivos más vulnerables.

En 2023 el reconocimiento público fue otorgado al Dr. Jesús Corral Jaime y a la Asociación Xerezana de Investigación Oncológica (AXIO) por la implementación y gestión de la Consulta de Paciente Superviviente de Cáncer, en el Hospital Universitario de Jerez de la Frontera.

Usuarios: 1 por año.

3. ACTIVIDADES INTERNAS es la cuarta línea de actuación a partir de la cual se desarrollan los siguientes programas:

- CONCURSO DE DIBUJO INFANTIL FUNDACIÓN GRUPO AZVI

[Iniciativa dirigida a hijos y allegados de empleados de Grupo Azvi](#)

Año tras año, la Fundación Grupo Azvi desarrolla el Concurso de Dibujo Infantil Fundación Grupo Azvi con el fin de estrechar lazos entre padres e hijos y crear espacios de diálogo e intercambio de ideas a través del arte. Participan hijos y allegados de los empleados de Grupo Azvi, tanto en España como en el exterior, y los dibujos ganadores son utilizados como felicitaciones navideñas corporativas.

Usuarios: 200 niños y niñas

- MISA POR EL VENERABLE FERNANDO DE CONTRERAS

[Celebración eucarística anual por la memoria y pronta canonización del Venerable Fernando de Contreras](#)

En 2023 celebramos la tercera misa por la memoria del Venerable Fernando de Contreras, guía y referente espiritual de la Fundación Grupo Azvi, y cuyos restos descansan frente al Altar Mayor de la catedral de Sevilla.

Se trata de una ceremonia muy sentida por los miembros del Patronato de la Fundación al ser familiares del Venerable, quien ha dedicado su vida a la infancia vulnerable y cuyo testimonio y obra han sido recogidos por la misión fundacional de la Fundación Grupo Azvi.

Usuarios: 75 asistentes

- PROGRAMA ESPECIAL PARA ADULTOS MAYORES

Acompañamiento y contención emocional para transitar complejas situaciones vitales

El Programa especial para Adultos Mayores en Situación de Vulnerabilidad tiene como objetivo acompañar emocionalmente y a partir de ayudas económicas puntuales a ex empleados de Grupo Azvi que por diferentes coyunturas vitales se encuentren pasando una situación de dificultad personal.

La Fundación Grupo Azvi diseña para ellos un programa de apoyo, acompañamiento y contención emocional específico a fin de que puedan sobrellevar dicha situación del mejor modo posible.

Este programa fue puesto en marcha en 2019 y está previsto mantenerlo dada su buena acogida entre los empleados y empleadas de Grupo Azvi.

Usuarios: 2 adultos mayores

- PROGRAMA PARA HIJOS DE EMPLEADOS DE GRUPO AZVI

Ayudas puntuales a empleados de Grupo Azvi que tengan hijos enfermos

En 2023 se realizaron dos ayudas puntuales a empleados de Grupo Azvi con hijos enfermos crónicos brindándoles una serie de servicios que no contaban con coberturas públicas. En este sentido, se corrió con los cargos de un adiestramiento para un perro de compañía al servicio de un niño con Autismo y con una silla salva escaleras para una niña con problemas de movilidad.

Usuarios: 2

4. VOLUNTARIADO CORPORATIVO es la quinta línea de actuación:

Iniciativa realizada con el apoyo de empleados y empleadas de Grupo Azvi que operan como voluntarios de la Fundación

Hace 8 años que la Fundación Grupo Azvi viene promoviendo el voluntariado corporativo entre los empleados de Grupo de Empresas AZVI SL. Nuestras primeras actividades se llevaron a cabo en Chile, concretamente en Valparaíso a partir de la rehabilitación de la histórica escuela de Bellas Artes de la ciudad y en Los Andes, donde voluntarios de COINTER Chile colaboraron en la identificación de un programa de intervención social con niñas y adolescentes en situación de desamparo. Asimismo, desde 2016, los compañeros de COINTER México están desarrollando una importante labor a favor de la infancia más vulnerable en Tapachula, Chiapas. Ambas iniciativas se sumaron en 2018 a la construcción de un centro social en la comunidad de San José Pavencul (Altos de Tapachula) para hacer frente a las necesidades de integración de la zona y la prevención de conductas de riesgo entre niños y adolescentes.

Gracias al apoyo constante de empleados y empleadas de Grupo Azvi, la Fundación puede desarrollar sus programas pro infancia en el exterior. Los voluntarios contribuyen con la detección de nuevas iniciativas de intervención social y la realización puntual de actividades con los menores atendidos como, por ejemplo, las charlas de asesoramiento profesional impartidas por empleadas de Grupo Azvi que se pusieron en marcha en 2023 y que han permitido a adolescentes en situación de protección conocer alternativas de formación profesional.

Usuarios: 170 menores

5. COLABORACIONES CON ENTIDADE NO LUCRATIVAS es la sexta línea de actuación:

La Fundación Grupo Azvi colabora con diferentes entidades para la financiación de programas de desarrollo local y cooperación internacional. Las entidades beneficiarias en 2023 fueron las siguientes:

1. Anclaje
2. Asociación Amigos de la Universidad de Navarra
3. ANDEX (Asociación de Padres de Niños en Tratamiento Oncológico)
4. ADAE (Asociación por el Derecho a Estudiar)
5. AECC (Asociación Española Contra el Cáncer)
6. AFA (Asociaciones y Fundaciones Andaluzas)
7. Asociación Maruja Vilches con el Polígono Sur
8. Autismo Sevilla
9. Club de Fútbol Ciudad de Alcalá
10. Cáritas Diocesana Sevilla
11. Comunidad Salesiana Bartolomé Blanco
12. Convento madre de Dios
13. Fundación Padre Leonardo Castillo Costaleros para un Cristo Vivo
14. Fundación Banco de Alimentos de Sevilla
15. Fundación CESS Proyecto Hombre
16. Fundación Chile España
17. Fundación Diocesana de Enseñanza Victoria Díez
18. Fundación Princesa de Asturias
19. Médicos sin Fronteras
20. Fundación PRODEAN
21. Real Club de Enganches de Andalucía
22. AXIO (Asociación Xerezana de Investigación Oncológica)
23. Asociación Hermanamiento de los Pueblos del Mundo
24. ALCER Giralda
25. Fundación Hospitalaria Orden de Malta
26. Unión Cívica del Sur de España
27. Sociedad Española de Hematología y Oncología Pediátrica
28. Hermandad Amigos del Benemérito Cuerpo de la Guardia Civil
29. Universidad Pablo de Olavide

Extraordinaria. Entidad con la cual se colaboró en 2023 pero que estaba contemplada en el PLAN DE ACTUACIÓN bajo el epígrafe "Otros":

ALCER Giralda

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Grupo Azvi destina prácticamente la totalidad de las aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro a la propia Fundación de Grupo Azvi, con el objetivo de canalizar a través de la misma todas las iniciativas y proyectos de ayuda a la sociedad. El total de aportaciones a estas entidades en 2023 ha sido de 519 miles de euros.

3.10. Información fiscal

Los temas de Transparencia y responsabilidad fiscal son algunas de las cuestiones relevantes para Grupo Azvi relativas a desempeño económico.

La estrategia fiscal de Grupo Azvi, define la aproximación de la compañía a los asuntos fiscales, así como su asistencia y alineamiento con la estrategia de negocio del Grupo. La estrategia fiscal de aplicación a todas las entidades del Grupo, está basada en los 3 valores fundamentales: responsabilidad social; solidez financiera, retorno y resultados; y honestidad en el cumplimiento de la normativa fiscal en todas las jurisdicciones en las que el Grupo tiene presencia.

- El resultado final a 31 de diciembre de 2023 y 2022 después de impuestos atribuido a la sociedad dominante de los principales países donde opera el Grupo Azvi es el siguiente:

Importe en miles de euros

Países	Resultado final 2023	Resultado final 2022
España	-10.348	-3.774
México	42.450	10.508
Serbia	-1.042	212
Chile	3.536	12.509
Noruega	-8.855	-3.990
Costa Rica	1.250	-3.293
Rumanía	-1.906	-1.571
Colombia	-227	-339
Brasil	-31	-1.027
Portugal	-1.461	-2.845
Uruguay	58	-1.177
EEUU	-1.602	-430
Otros (*)	-33	-19
Total	21.791	4.764

(*) Otros: se incluye, Polonia y Catar países donde dada la actividad del Grupo en 2022 y 2023 no se consideran materiales. Fuente: CCAA Consolidadas del Grupo Azvi

- Impuestos sobre beneficios: a 31 de diciembre de 2023 el importe de gasto por impuestos sobre beneficios del Grupo Azvi asciende a 19.989 miles de euros. En 2022 el importe de gasto por impuestos sobre beneficios fue de 8.791 miles de euros.
- Subvenciones públicas recibidas: a 31 de diciembre de 2023 el importe de subvenciones de explotación recibidas por el Grupo Azvi asciende a 900 miles de euros. En 2022 este importe ascendió a 1.481 miles de euros. Ni en 2023 como en 2022 se han recibido Subvenciones de capital.

4. ANEXO: Índice de contenidos: Ley 11/2018 y GRI

Ámbitos generales

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Modelo de negocio	Descripción del modelo de negocio:	GRI 2-6: Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 2-1: Detalles de la organización	Apartado 2. Pág. 4 - 10	
	- Entorno empresarial - Organización y estructura - Mercados en los que opera - Objetivos y estrategias - Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución			
Principales riesgos e impactos identificados	Gestión de riesgos	Marco interno: descripción cualitativa de la gestión de riesgos	Apartado 3.1. Pág. 11 – 15	
	Análisis de riesgos e impactos relacionados con cuestiones clave			

Cuestiones medioambientales

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa	Marco interno: descripción cualitativa de los principales aspectos e impactos ambientales.	Apartado 3.5. Pág. 44-46	
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Marco interno: descripción cualitativa de evaluaciones y certificaciones	Apartado 3.5. Pág. 39 - 43	
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Marco interno: descripción cualitativa de los principales recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.	Apartado 3.5. Pág. 39-40	

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
	Aplicación del principio de precaución	Marco interno: descripción del enfoque y consideración interna en relación al principio de precaución.	Apartado 3.5. Pág. 40	
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Marco interno: descripción de las provisiones y garantías para riesgos ambientales	Apartado 3.5. Pág. 43-44	
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica)	Marco interno: descripción cualitativa de las principales medidas y actuaciones	Apartado 3.5. Pág. 45 - 48	Dada la actividad de la compañía, no se considera relevante el aspecto de contaminación lumínica
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	Marco interno: descripción cualitativa de medidas relativas a la gestión de residuos e información cuantitativa del total de residuos generados.	Apartado 3.5. Pág. 47 - 48	
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos		n/a	Dada la actividad de la compañía, este indicador no se considera relevante
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-1 Extracción de agua por fuente	Apartado 3.5. Pág. 46-47	
	Consumo de materias primas	Marco interno: descripción cualitativa del indicador	Apartado 3.5. Pág. 47	
	Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas adoptadas	Apartado 3.5. Pág. 47	
	Consumo, directo e indirecto, de energía	GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización	Apartado 3.5. Pág. 46	
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas adoptadas	Apartado 3.5. Pág. 47	
	Uso de energías renovables	Marco interno: descripción cualitativa del indicador	Apartado 3.5. Pág. 46	

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Apartado 3.5. Pág. 48-49	
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Marco interno: descripción cualitativa de medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.	Apartado 3.5. Pág. 48-49	
	Metas de reducción establecidas voluntariamente	Marco interno: descripción cualitativa de las metas de reducción establecidas.	Apartado 3.5. Pág. 48-49	
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas tomadas	Apartado 3.5. Pág. 50	
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	Marco interno: descripción cualitativa de los impactos	Apartado 3.5. Pág. 50	

Cuestiones sociales y relativas al personal

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	GRI 2-7: Empleados	Apartado 3.2. Pág. 19	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 2-7: Empleados	Apartado 3.2. Pág. 19	
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	GRI 2-7: Empleados	Apartado 3.2. Pág. 20 – 24	
	Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno: información cuantitativa sobre despidos.	Apartado 3.2. Pág. 25	

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
	Brecha salarial	Marco interno: el cálculo de la brecha salarial se ha efectuado de la siguiente forma: (Remuneración media hombres – Remuneración media mujeres) / Remuneración media hombres	Apartado 3.2. Pág. 28	
	Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno: remuneración media incluyendo fijo y variable	Apartado 3.2. Pág. 26-27	
	Remuneración media de los consejeros por sexo	Marco interno: remuneración media incluyendo fijo y variable	Apartado 3.2. Pág. 26-27	No se expone la remuneración media de los consejeros por sexo porque en 2023 y 2022 no había mujeres.
	Remuneración media de los directivos por sexo	Marco interno: remuneración media incluyendo fijo y variable	Apartado 3.2. Pág. 26-27	
	Implantación de políticas de desconexión laboral	Marco interno: política de desconexión laboral	Apartado 3.2. Pág. 29	
	Empleados con discapacidad	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados.	Apartado 3.2. Pág. 28	
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	Marco interno: descripción cualitativa de la organización del tiempo de trabajo.	Apartado 3.2. Pág. 28	
	Número de horas de absentismo	Marco interno: número de horas de absentismo	Apartado 3.2. Pág. 32	
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas.	Apartado 3.2. Pág. 15-17	
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Marco interno: descripción cualitativa de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	Apartado 3.2. Pág. 29-33	
	Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo	GRI 403-2 Tipos de accidentes y tasa de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional.	Apartado 3.2. Pág. 32	

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Relaciones sociales	Organización del diálogo social	Marco interno: descripción cualitativa de la organización del diálogo social.	Apartado 3.2. Pág. 33	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30: Convenios colectivos	Apartado 3.2. Pág. 33	
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	403-4 Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos.	Apartado 3.2. Pág. 33	
	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	Marco interno: descripción cualitativa de la organización del diálogo social.	Apartado 3.2. Pág. 33	
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición.	Apartado 3.2. Pág. 17-18	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	Marco interno: información cuantitativa sobre horas de formación impartidas, por categoría profesional.	Apartado 3.2. Pág. 17-18	
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad				Todas las instalaciones de Grupo Azvi son accesibles conforme a las distintas regulaciones
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Marco interno: descripción cualitativa de medidas adoptadas para promover la igualdad.	Apartado 3.2. Pág. 15-17	
	Planes de igualdad medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	Marco interno: descripción cualitativa del plan de igualdad, medidas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.	Apartado 3.2. Pág. 15-17	
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Marco interno: descripción cualitativa de las actuaciones implementadas para garantizar la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	Apartado 3.1. Pág. 14-15 Apartado 3.2. Pág. 15-17	

	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Marco interno: descripción cualitativa de la gestión de la discriminación y diversidad	Apartado 3.2. Pág. 15-17	
--	--	--	-----------------------------	--

Información sobre el respeto de los derechos humanos

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	GRI 2-23: compromisos normativos	Apartado 3.1. Pág. 14-15 Apartado 3.4. Pág. 38-39	
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: compromisos normativos	Apartado 3.1. Pág. 14-15 Apartado 3.4. Pág. 38-39	
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Marco interno: información cuantitativa del número de denuncias.	Apartado 3.3. Pág. 35	
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 y la abolición efectiva del trabajo infantil	Marco interno: Descripción cualitativa de la gestión realizada	Apartado 3.1. Pág. 14-15 Apartado 3.4. Pág. 38-39 Apartado 3.7. Pág. 54	

Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 2-23: compromisos normativos	Apartado 3.3. Pág 33-38	
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas	Apartado 3.3. Pág 33-38	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Marco interno: cuantía de las aportaciones en euros	Apartado 3.9. Pág. 73	

Información sobre la sociedad

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	Marco interno: descripción cualitativa y cuantitativa del impacto	Apartado 3.9. Pág. 62-72	
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Marco interno: descripción cualitativa y cuantitativa del impacto	Apartado 3.9. Pág. 62-72	
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	Marco interno: descripción cualitativa de las relaciones mantenidas	Apartado 3.9. Pág. 62-72	
	Acciones de asociación o patrocinio	Marco interno: descripción cualitativa de los principales acuerdos.	Apartado 3.9. Pág. 62-72	

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	Marco interno: descripción cualitativa de la gestión realizada sobre la inclusión.	Apartado 3.7. Pág. 53-56	
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	Marco interno: descripción cualitativa de la consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	Apartado 3.7. Pág. 53-56	
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	Marco interno: descripción cualitativa y cuantitativa de los sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	Apartado 3.7. Pág. 53-56	
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	Marco interno: descripción cualitativa de medidas para la salud y seguridad de los consumidores.	Apartado 3.6. Pág 50-53	
	Sistemas de reclamación	Marco interno: descripción cualitativa de los sistemas de reclamación.	Apartado 3.6. Pág 50-53	
	Quejas recibidas y resolución de las mismas	Marco interno: información cuantitativa sobre quejas recibidas y su resolución.	Apartado 3.6. Pág. 53	
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	Marco interno: descripción cuantitativa relativa a beneficios.	Apartado 3.10. Pág. 73	
	Impuestos sobre beneficios pagados	Marco interno: descripción cuantitativa relativa a beneficios.	Apartado 3.10. Pág. 73	Se considera que, según la redacción literal de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad, no se exige el desglose por país de la información sobre impuestos sobre beneficios pagados y subvenciones públicas recibidas. Por este motivo no se reporta dicho desglose.
	Subvenciones públicas recibidas	Marco interno: descripción cuantitativa de las subvenciones públicas recibidas.	Apartado 3.10. Pág. 73	

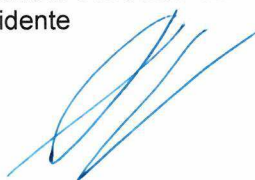
FORMULACIÓN DE LAS CUENTAS ANUALES CONSOLIDADAS Y DEL INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO

Las cuentas anuales consolidadas del ejercicio anual terminado a 31 de diciembre de 2023, que comprenden el balance consolidado, la cuenta de pérdidas y ganancias consolidada, el estado consolidado de cambios en el patrimonio neto, el estado consolidado de flujos de efectivo y la memoria consolidada así como el informe de gestión consolidado del ejercicio anual terminado a 31 de diciembre de 2023 de GRUPO DE EMPRESAS AZVI, S.L., y Sociedades Dependientes que se contienen en el presente documento, han sido formuladas por los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad Dominante, GRUPO DE EMPRESAS AZVI, S.L., en sesión de 28 de marzo de 2024 y se firman, a continuación, de conformidad por dichos Administradores, en cumplimiento del Artículo 253 de la Ley de Sociedades de Capital.

En Sevilla, a 28 de marzo de 2024



D. Manuel Contreras Caro
Presidente



DICONRA, S.L. (Representante D. Dionisio
Contreras Ramos)
Vocal

2JY3M, S.L. (Representante Dña. María
Contreras Campos)
Vocal

D. Adolfo Jesús Díaz-Ambrona
Medrano
Vocal



ALFIL ABOGADOS Y CONSULTORES, S.L.
(Representante D. Juan María González Mejías)
Vocal

D. Vicente Alarcon Manjon-Cabeza
Secretario no consejero



Altos de Jabalcuz Inversiones, S.L.
(Representante Dña. Silvia Otero Moreno)
Vocal



SANTICHE, S.L. (Representante Dña. María
Jose Contreras Caro)
Vocal

SELEGAN, S.L. (Representante D. Bernardo
Contreras Ramos)
Vocal

MORAJUIS, S.L. (Representante D. Isabel
Contreras Guyard) Vocal

Vara Baculum, S.L. (Representante
D. Agustín Vidal-Aragon de Olives)
Vocal



D. Francisco de Borja Rodríguez García
Vicesecretario no consejero



GRUPO
Azvi //

www.grupoazvi.com