INFORME INTEGRADO **2023**

SOCIO DE CONFIANZA PARA UN MUNDO MÁS SEGURO Y SOSTENIBLE, AL SERVICIO DE UN PROGRESO COMPARTIDO



apave

EDITORIAL
Perspectivas con Rémi SOHIER y Philippe MAILLARD **P. 4**

LO ESENCIAL **P. 6**

UN GRUPO COMPROMETIDO CON EL CAMBIO
150 años de historia en gestión de riesgos **P. 16**
Un modelo de negocio único **P. 18**
Una estrategia de crecimiento y transformación en curso **P. 20**
Nuestro modelo de negocio **P. 22**
Nuestra ambición **P. 24**
Acelerar nuestro compromiso social y medioambiental **P. 26**
Organización y gobernanza **P. 30**

NUESTROS 5 PILARES DE COMPROMISO **P. 34**

NUESTRA DECLARACIÓN DE RESULTADOS EXTRA-FINANCIEROS 2023 **P. 94**

NUESTROS INDICADORES DE UN VISTAZO **P. 101**

RESUMEN DE INDICADORES **P. 106**

ANEXOS
Nota metodológica DPEFP **P. 112**
La taxonomía verde europea **P. 113**
Plan de vigilancia **P. 116**
Informe de terceros Independiente **P. 123**

PILAR #1

Comprometidos con la **seguridad** y la **salud** de nuestros empleados
P. 34

PILAR #2

Comprometidos a formar al **100 %** de nuestros **empleados** en transiciones sostenibles y convertirlos en actores activos en este campo
P. 42

PILAR #3

Comprometidos con la **descarbonización** de nuestras actividades
P. 50

PILAR #4

Comprometidos con **igualdad, inclusión** y **desarrollo** de todos nuestros empleados
P. 60

PILAR #5

Comprometidos a aydar **nuestros clientes** para tener éxito en sus transiciones sostenibles
P. 72

VISTAS CRUZADAS

#NUESTRA VISIÓN DE 2023

Rémi SOHIER : Como en años anteriores, 2023 ha sido un año importante para Apave. El Consejo de Administración se ha comprometido plenamente a permitir y apoyar los grandes cambios del Grupo, con el doble objetivo de permanecer fieles a nuestros valores éticos y empresariales, al tiempo que desarrollamos con determinación nuestras actividades en Francia y en el extranjero. Plenamente consciente de la especificidad de nuestras actividades y, en particular, de las exigencias vinculadas a nuestro papel de terceros, el Consejo de Administración ha renovado nuestros compromisos en materia de Responsabilidad Social y Medioambiental, dando lugar así, a propuesta de la Dirección General, a nuevas dinámicas adaptadas a nuestro tamaño y a la notoriedad de nuestra marca. También cabe destacar que la nueva estructura accionarial del Grupo, con la llegada de PAI Partners hace 3 años, ha cumplido su promesa de mayor eficacia y ambición, respetando al mismo tiempo nuestras actividades, nuestros empleados, nuestra experiencia y nuestra visión de futuro.

Philippe MAILLARD : En 2023, hemos fijado importantes hitos para el Grupo Apave en materia de RSE. Aunque nuestros compromisos medioambientales y sociales están anclados en nuestro ADN desde hace mucho tiempo, nuestra nueva hoja de ruta de RSE confirma nuestra determinación de pasar a la acción y debería permitirnos ir aún más lejos en nuestras ambiciones. Los retos a los que se enfrentan nuestras sociedades nunca han sido tan complejos, volátiles o polifacéticos: una crisis sigue a otra, y cada uno de nosotros tiene que actuar y reaccionar con una visión tanto a corto como a largo plazo; 2023 nos lo ha demostrado una vez más.
Ha sido un año que ha permitido a Apave y a sus 14.000 empleados confirmar su determinación de apoyar a sus clientes para que sus transiciones sean un éxito, dondequiera que operemos.



Rémi SOHIER
Presidente del Consejo de Administración

« Mantenernos fieles a nuestros valores y desarrollar decididamente nuestra actividad en Francia y en el extranjero. »

#NUESTRAS CONVICCIONES PARA EL ÉXITO

Rémi SOHIER : Los resultados globales de la empresa siguen respaldando nuestra visión estratégica, que guiará nuestras acciones y nuestro pensamiento en 2024 y más allá. Espíritu de equipo, la necesidad de un enfoque multidisciplinar, la orientación al cliente y la mejora continua de nuestras competencias y métodos de trabajo seguirán siendo clave para el éxito de un Grupo más grande, más complejo y más internacional. Nuestras actividades contribuyen a la salud y la seguridad de todos, seguiremos haciéndolo con el mismo rigor y compromiso de siempre. La alta calidad de nuestro trabajo es el principal motor de nuestro desarrollo. El Consejo de Administración es el garante de estos requisitos, y seguirá impulsando y supervisando las acciones y desarrollos necesarios a su nivel.

Philippe MAILLARD : Mi convicción se traduce en acción: acción adecuada y acción eficaz. Apave se desarrolla y se transforma manteniendo los sólidos valores que la han impulsado desde su fundación en 1867, y que hoy encarnan los 14.000 empleados del Grupo. Hoy, más que nunca, necesitamos llevar nuestras acciones aún más lejos, y demostrar colectivamente que estamos en el buen camino, que sabemos y sabremos gestionar los riesgos de hoy y de mañana. Estamos acelerando el ritmo en 2 gamas de ofertas, «Green & Social» y «Riesgos Digitales», que se están convirtiendo en el centro de las expectativas de nuestros clientes. Sabemos formar, supervisar, asesorar, medir, evaluar, certificar y apoyar.
Y nuestro mundo los necesita, en todas las regiones del planeta, para avanzar, para estar a la altura de los retos ecológicos, energéticos, climáticos, sociales y digitales que tenemos por delante. Los nuestros, por supuesto, pero también los de todos nuestros clientes y socios a los que ayudamos a diario, y que este informe integrado contribuye a poner de relieve.

« Debemos demostrar colectivamente que sabemos gestionar los riesgos de hoy y de mañana. »



Philippe MAILLARD
Director General del Grupo

LO ESENCIAL

Empresas **P. 8**
Cifras clave 2023 **P. 10**
Ubicaciones **P. 12**



UN GRUPO INTERNACIONAL ESPECIALISTA EN GESTIÓN DE RIESGOS

« Actuar como socio de confianza para un mundo más seguro y sostenible, al servicio de un progreso compartido. »
La razón de ser del Grupo Apave impulsa a sus 14.000 empleados en todo el mundo

Especialista en gestión de riesgos técnicos, humanos, medioambientales y digitales, Apave presta servicios técnicos e intelectuales a clientes de los sectores público y privado de todos los tamaños, a través de 5 líneas de negocio complementarias.



INSPECCIÓN
Verificación e inspección de equipos e instalaciones, seguridad contra incendios, inspección técnica de edificios y seguridad en las obras.

PRUEBAS Y MEDICIONES
Pruebas de cualificación de productos y materiales, análisis medioambientales (aire, suelo, agua, etc.).

FORMACIÓN
Cursos y programas de formación profesional para los empleados de los clientes.

CERTIFICACIÓN Y ETIQUETADO
Certificación de sistemas, productos o gestión.

ASESORAMIENTO Y ASISTENCIA TÉCNICA
Apoyo en la identificación, control, prevención y gestión de riesgos.

Todos estos servicios tienen por objeto mejorar la seguridad de los bienes, las personas y el medio ambiente, así como el rendimiento de los equipos o las organizaciones. El contexto en el que se llevan a cabo es reglamentario (obligatorio) o voluntario.

Gran conocimiento del sector
Nacida históricamente de las necesidades del mundo industrial, Apave opera en todos los sectores de actividad: industria, infraestructuras y construcción, nuclear, energías renovables, fabricación, ferrocarril, aeronáutica, espacio, sanidad, terciario, agroalimentario, medio ambiente, colectividades locales, química, etc.

Para acompañar a sus clientes lo más cerca posible de sus necesidades, en Francia y en el extranjero, Apave se organiza en mercados y líneas sectoriales, con 4 Líneas Sectoriales transversales en particular:
- **Energía** (nuclear, hidrógeno, gas, industria petrolera, energías renovables, etc.)
- **Infraestructuras y construcción**
- **Bienes industriales / Fabricación**
- **Transporte** (ferrocarril, aeronáutica, espacio, nueva movilidad, logística)

Acreditaciones y homologaciones esenciales
Apave y sus filiales poseen cerca de 500 acreditaciones externas (homologaciones, acreditaciones, certificaciones) que garantizan el sistema de calidad y demuestran su competencia técnica e independencia.

Más de 10.000 ingenieros y técnicos en todo el mundo
El Grupo desarrolla y mantiene conocimientos de vanguardia en las siguientes áreas:
- Electricidad
- Mecánica
- Presión
- Infraestructuras y construcción
- Energía y medio ambiente
- Calidad, Salud y Seguridad
- Digital y ciberseguridad
- Clima y sostenibilidad

Cada una de las 5 líneas de negocio del Grupo tiene sus propios conocimientos técnicos.

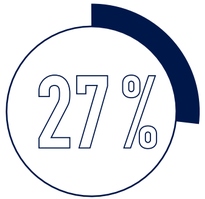
1,2 MIL MILLONES DE EUROS EN VENTAS
(+36 % DESDE 2019)

14 000
EMPLEADOS

PORCENTAJE DE MUJERES EN LOS EQUIPOS
27,1 %
(frente al 26,7% en 2022)

FORMACIÓN PARA EMPLEADOS
26,8 HORAS
de formación por empleado

TASA DE COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS
+ 3 PUNTOS
vs 2020



Cuota internacional de las ventas del Grupo)
(+3 puntos frente a 2019)

DESGLOSE DE LAS VENTAS EN 2023 POR LÍNEA DE NEGOCIO

67 % Inspección
10 % Pruebas y mediciones
14 % Formación
4 % Certificación & Etiquetado
5 % Asesoramiento y asistencia técnica

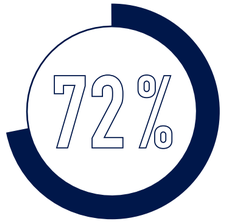
FORMACIÓN PROFESIONAL EXTERNA
560 000
alumnos de nuestros clientes se han formado en los centros formación de Apave, lo que les ha permitido mantener o mejorar sus cualificaciones o certificaciones.

SATISFACCIÓN DEL CLIENTE NPS GRUPO
+ 36,5
PNP (PUNTUACIÓN NETA DEL PROMOTOR) 2022 (frente a 36,1 en 2020)*.

TASA DE NOTORIEDAD ESPONTÁNEA
62 %
en 2022
(+6 puntos frente a 2020)*

7 ADQUISICIONES REALIZADAS
en 2023, aportando nuevos conocimientos, nuevos clientes y nuevas geografías:

- **Sistemic** (telecomunicaciones)
- **Trainor** (formación digital 3D)
- **TIV** (inspecciones de nuevos equipos, ingenieros ASME)
- **Baltic Control** (inspecciones de importación y exportación)
- **Apave NDT Metalscan** (ensayos no destructivos, tanque de ultrasonidos único en Europa)
- **Certifer** (ferrocaril y transporte terrestre guiado)
- **Lonestar** (laboratorios)



Tasa de suscripción de la segunda oferta de acciones para empleados en 2023
(frente al 70% en 2021)

SEGURIDAD
5,18
Tasa a frecuendia de accidentes laborales
0,25
Índice de gravedad de accidentes laborales

EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO DEL GRUPO (Alcances 1, 2 et 3)
79 574 tCO_2eq en 2023
es decir -5 % frente a 2022 (c) (año base)

* frecuencia cada 2 años

UN ACTOR LOCAL, EN FRANCIA Y EN EL EXTRANJERO



Apave en Europa
+ 11.200 empleados
Alemania
Austria
Bélgica
Croacia
Dinamarca
España
Francia
Irlanda
Italia
Macedonia del Norte
Mónaco
Noruega
Países Bajos
Polonia
Portugal
Reino Unido
Eslovenia
Suecia

Apave en África
+ 850 empleados
Sudáfrica
Argelia
Angola
Benín
Burkina Faso
Camerún
Costa de Marfil
Ghana
Guinea Conakry
Guinea Ecuatorial
Madagascar
Malí
Marruecos
Mauricio
Senegal
Chad
Túnez

Apave en Oriente Medio casi 900 empleados
Arabia Saudí
Emiratos Árabes Unidos
Kuwait
Omán
Qatar
Turquía

Apave en Asia
+1100 empleados
Australia
China
Corea
India
Indonesia
Japón
Malasia
Singapur
Tailandia
Vietnam

Una presencia en
+ DE 55 PAÍSES

130
sucursales en Francia y 38 en España

170
centros de formación con aulas técnicas en todo el mundo

18
centros de pruebas industriales

Las ubicaciones se enumeran y actualizan en el sitio web apave.com.

UN GRUPO COMPROMETIDO CON EL CAMBIO

150 años de historia en gestión de riesgos **P. 16**

Un modelo de negocio único **P. 18**

Una estrategia de crecimiento y transformación en curso **P. 20**

Nuestro modelo de negocio **P. 22**

Nuestro objetivo **P. 24**

Acelerar nuestro compromiso social y medioambiental **P. 26**

Organización y gobernanza **P. 30**



A lo largo de las décadas, y ahora desde hace más de 150 años, Apave y sus miles de ingenieros y técnicos han tenido siempre la misión de trabajar para reducir los riesgos que surgen con las revoluciones industriales, tecnológicas o digitales.

150 AÑOS DE HISTORIA EN LA GESTIÓN DE RIESGOS

RIESGOS TÉCNICOS **RIESGOS HUMANOS** **RIESGOS MEDIOAMBIENTALES** **RIESGOS DIGITALES**

1867

El 10 de abril de 1867, Ernest Zuber, vicepresidente de la Société Industrielle de Mulhouse, colabora con otros industriales de Alsacia, Basilea y Wurtemberg para mejorar la seguridad de los trabajadores.

Nacimiento de la Association Alsacienne des Propriétaires d'Appareils à Vapeur (Asociación Alsaciana de Propietarios de Aparatos de Vapor), siglas que adoptarían una «E» con la llegada de la electricidad.



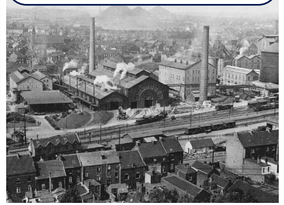
«El progreso sólo vale la pena si no compromete la vida de las personas».
ERNEST ZUBER

1897

Con la llegada de la electricidad, Apave creó un departamento dedicado a la inspección de las instalaciones eléctricas. Los ingenieros y técnicos han contribuido a que Francia entre en la era moderna mejorando la seguridad de las personas y los bienes.

1945

TREINTA GLORIOSOS AÑOS
El desarrollo industrial de Francia ha provocado la aparición o acentuación de otras familias de riesgos (industriales, transportes, nucleares, etc.).



2000

Apave se internacionaliza.



2011



Creación del Grupo Apave.

2021



El Grupo lanza su nuevo plan de desarrollo estratégico y modifica su estructura accionarial: PAI Partners se une al Grupo como socio de crecimiento y se crea un fondo de participación de los empleados (FCPE).

2022

Apave se expande hacia la gestión digital del riesgo: creación de Apave Digital.



2023

Apave realiza su 18ª adquisición en 3 años. Se crean Apave explotación Francia y Apave infraestructuras y construcción Francia.



HOY

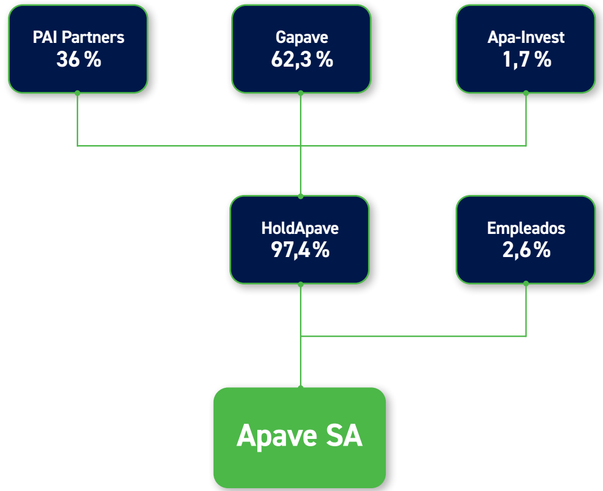
A lo largo de las décadas, Apave siempre ha adaptado su experiencia, sus recursos y sus métodos de prevención de riesgos. Hoy en día, Apave trabaja para que las grandes evoluciones de nuestro tiempo, como la digitalización, los riesgos digitales y el desarrollo sostenible, combinen rendimiento y seguridad. Apave acelera en dos alcances estratégicos: posicionarse como actor de la confianza digital y lanzar una gama de soluciones sostenibles «Green & Social».

MAÑANA

Cada transición, ya sea industrial, energética, digital, medioambiental o social, genera nuevas formas de pensar, actuar y vivir, al cambiar la manera en que producimos y consumimos. Los nuevos riesgos que las acompañan exigen respuestas innovadoras y adecuadas y una cierta visión de futuro, apoyándose al mismo tiempo en conocimientos fundamentales que siguen siendo esenciales (electricidad, mecánica de fluidos, resistencia de los materiales, radiaciones, seguridad humana en el trabajo, etc.).

UN MODELO DE NEGOCIO ÚNICO

Fundado en 1867, el modelo de negocio del Grupo Apave ha evolucionado con el tiempo para adaptarse a las realidades del mercado y de sus clientes. Después de funcionar como asociación durante casi 150 años, desde 2011 Apave es una empresa privada (sociedad anónima) con filiales en Francia y en el extranjero, lo que le permite desarrollar sus actividades y responder a las necesidades de sus clientes.



2 avances recientes

- **Julio 2021 :** apertura de capital a un socio de crecimiento: PAI Partners, que ahora posee el 36% del capital junto con la asociación Gapave (Groupement des Associations Apave), que sigue siendo el accionista mayoritario.
- **Creación en 2021**, y renovación en 2023, de un plan de accionariado para los empleados, que ha permitido a más del 70% de los empleados frances invertir a título personal para convertirse en accionistas del Grupo.

3 accionistas

- Gapave, la asociación propietaria de la mayor parte del capital
- PAI Partners, fondo de inversión europeo
- Empleados

La alianza de estos 3 accionistas permite a Apave combinar el interés público, el compromiso de los empleados y los recursos financieros al servicio de su desarrollo y de sus negocios, esenciales para la vida de las personas y de la sociedad.



UNA ESTRATEGIA DE CRECIMIENTO Y TRANSFORMACIÓN EN CURSO

A principios de 2021, el Grupo Apave anunció el lanzamiento de un nuevo plan estratégico quinquenal 2021-2025, con la ambición de acelerar su desarrollo, en particular mediante una dinámica de crecimiento externo sostenido.

Gracias a una dinámica de crecimiento orgánico sostenido y a adquisiciones selectivas, el Grupo Apave ha superado el umbral simbólico de mil millones de euros en ventas para 2022.
Esta evolución continúa en 2023, con un crecimiento del 11%.
El Grupo ha emprendido dos cambios estratégicos en 2022:

- **creación de Apave Digital**, filial especializada en la gestión de riesgos digitales con dos gamas de ofertas: ciberseguridad y protección de datos. Esta nueva filial reúne los equipos, las ofertas, la experiencia y las acreditaciones de las entidades adquiridas por Apave y reconocidas en este mercado;

- **lanzamiento de la gama de soluciones «Green & Social»** «, diseñado para ayudar a los clientes en la transición hacia una sociedad más sostenible y ayudarles a afrontar los retos sociales y medioambientales de hoy y de mañana.

Dos grandes cambios estratégicos que refuerzan la posición del Grupo Apave como actor comprometido y le permiten acompañar mejor a sus clientes en sus propias transiciones digitales, ecológicas, sociales y medioambientales, comprendiendo mejor y anticipando los nuevos riesgos que conllevan. 2023 ha vuelto a confirmar las grandes expectativas de los clientes en este ámbito.

La estrategia de RSE del Grupo, validada a mediados de 2023, ha enriquecido la estrategia del Grupo convirtiéndose en un nuevo eje estratégico estructurador. Como resultado, Apave reafirma su voluntad de aportar su granito de arena en materia de compromisos y acciones sociales y medioambientales.

Un Grupo centrado en las personas

Dar la palabra a los empleados y a los clientes para escucharlos y progresar es un propósito que el Grupo Apave pone en práctica desde hace varios años a través del enfoque SpeakUp. Los últimos resultados de la encuesta de escucha 2022 (realizada cada 2 años) han mostrado que :

- el índice de compromiso de los empleados aumenta en **3 puntos** en comparación con 2020;
- un NPS (Net Promoter Score) positivo : **+ 36,5** ;
- un aumento del conocimiento espontáneo: **62 %** (+ 6 puntos frente a 2020)

Para apoyar su desarrollo, Apave ha proseguido su campaña de contratación, con la integración de más de **2.000 nuevos empleados en 2023** y la aplicación de medidas específicas para garantizar el éxito de la integración. Este impulso continuará en 2024, con el objetivo de acelerar la contribución del Grupo al éxito de las transiciones de hoy y de mañana.



Un Grupo en crecimiento

Apave sigue aplicando su plan estratégico 2021- 2025, confirmando su capacidad para lograr un crecimiento sostenido tanto orgánicamente como a través de adquisiciones. Con la realización de 7 adquisiciones y un crecimiento del **11% en 2023**, el Grupo ha incorporado nuevos clientes, nuevas áreas de especialización y nuevas geografías. Desde finales de 2020, **18 empresas** se han incorporado al Grupo Apave, **7 de ellas en 2023**, lo que representa 1.400 empleados. La fisonomía del Grupo ha cambiado radicalmente en los últimos años, con el objetivo de ofrecer a sus clientes un apoyo cada vez mejor a largo plazo, para hacer frente a sus retos técnicos y de seguridad y ayudarles a expandirse internacionalmente. Apave tiene capacidad para desplegar expertos a corto o medio plazo en cualquier país del mundo. Esta dimensión asociativa forma parte del ADN del Grupo.

NUESTRO MODELO DE NEGOCIO

NUESTRA RAZÓN DE SER

Actuar como socio de confianza para un mundo más seguro y sostenible, al servicio de un progreso compartido.

NUESTRA MISIÓN

- **Ayudar a nuestros clientes** para que puedan hacer negocios con seguridad
- **Prevenir los riesgos** técnicos, humanos, medioambientales y digitales
- **Socio de confianza**

NUESTROS RECURSOS

NUESTRO PERSONAL

- **14 000** empleados, incluidos **10 000** ingenieros y técnicos
- Conocimientos técnicos, experiencia y saber hacer únicos
- Conocimiento profundo de la normativa sobre gestión de riesgos
- Un orgullo de pertenencia

NUESTRAS ACREDITACIONES Y CONOCIMIENTOS

- Cerca de **500** reconocimientos y acreditaciones de «licencia para operar»
- Una política de formación continua para mantener un alto nivel de conocimiento.
- Un modelo único de «inspector - formador»

NUESTROS RECURSOS ECONÓMICOS

- Una base accionarial estable (Gapave, asociación mayoritaria de accionistas)
- Una estructura financiera sólida

NUESTRA COBERTURA TERRITORIAL

- Presencia local (**130** agencias en Francia)
- Presencia en **+55** países, cerca de nuestros clientes

RECURSOS NATURALES

- Consumo vinculado a los viajes del equipo y a la elaboración de informes técnicos

NUESTRAS ACTIVIDADES

Los equipos Apave intervienen con nuestros clientes a través de 5 tipos de actividad / profesión

- **INSPECCIÓN**
- **FORMACIÓN**
- **PRUEBAS Y MEDICIONES**
- **ASESORAMIENTO Y ASISTENCIA TÉCNICA**
- **CERTIFICACIÓN Y ETIQUETADO**

... actividades realizadas sobre la base de referencias reglamentaria o no reglamentaria

Para todo tipo de clientes (privados/públicos), sea cual sea su sector de actividad o tamaño

NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

Clientes · Empleados · Accionistas · Socios · Proveedores/subcontratistas · Organismos de certificación/acreditación · Escuelas/Alumnos/Candidatos/Reclutamiento · Sindicatos profesionales · Estados / Gobierno / Autoridades públicas · Sociedad civil · Ciudadanos · ONG

CREACIÓN DE VALOR

VALOR SOCIETARIO

- Ayudar a garantizar el cumplimiento de la normativa que regula las actividades económicas.
- Ayudar a crear y desarrollar la confianza entre las partes interesadas
- Realizar un trabajo significativo de interés público

VALOR SOCIAL

- Contribuir a entornos de vida y de trabajo más seguros y sostenibles
- Garantizar la calidad de vida y las condiciones de trabajo de los empleados
- Ofrecer condiciones de acogida y aprendizaje de alta calidad a nuestros becarios
- Acompañar a los **CLIENTES EN EL ÉXITO** de sus propias transiciones

VALOR MEDIOAMBIENTAL

- Proponer soluciones para prevenir las fuentes de contaminación (aire, suelo, agua)
- Proponer soluciones para preservar y mejorar el medio ambiente
- Proponer soluciones para mitigar el cambio climático
- Apoyo a los clientes en sus iniciativas medioambientales voluntarias

VALOR ECONÓMICO

- Acelerar el rendimiento de los equipos y organizaciones
- Compartir el valor generado por el Grupo mediante la participación de los empleados en el accionariado
- Participar en el dinamismo áreas locales de empleo, en Francia y en todo el mundo

UN ACTOR QUE APOYA EL ÉXITO DE LAS TRANSICIONES

- Transiciones medioambientales
- Transiciones energéticas
- Transiciones sociales
- Transiciones digitales

NUESTROS COMPROMISOS

1. **Comprometidos** con la seguridad y salud de nuestros empleados
2. **Comprometidos** a formar al 100% de nuestros empleados en transiciones sostenibles y convertirlos en miembros activos en este campo.
3. **Comprometidos** con la descarbonización de nuestras actividades
4. **Comprometidos** con la igualdad, la inclusión y el desarrollo de todos nuestros empleados
5. **Comprometidos** a trabajar junto a nuestros clientes para ayudarles a que sus transiciones sostenibles sean un éxito.

« No hay transiciones duraderas y exitosas sin confianza y seguridad »

Desde hace más de 150 años, Apave siempre ha apoyado las transiciones, primero en la industria, luego en el medio ambiente, la energía, la sociedad y la tecnología digital, aportando su experiencia en la gestión de riesgos y ayudando a sus clientes a realizar su trabajo con seguridad.

Apave se posiciona como un «socio de **confianza**». Con un número creciente de acreditaciones, Apave opera en todo el mundo como «tercera parte» en una amplia gama de campos y sectores, permitiendo a sus clientes desarrollar sus propios ecosistemas de confianza.

La **seguridad** es la base de todo progreso. Prevenir, controlar y gestionar los riesgos para garantizar un entorno laboral y vital seguro es el ADN de Apave.

Las transiciones que tenemos por delante (transición ecológica, transición digital) y las soluciones que se están aplicando están dando lugar a nuevos riesgos que hay que prevenir y gestionar... sin los cuales no puede haber transiciones exitosas, sostenibles y seguras.

Una aceleración social y medioambiental

En octubre de 2023, Apave reafirmó su voluntad de asumir su parte de compromisos y acciones reelaborando su estrategia de RSE e integrándola en la estrategia de desarrollo del Grupo.

En Apave, RSE significa Responsabilidad Social Medioambiental, y nuestros compromisos en este ámbito están en línea con nuestra historia y refuerzan nuestra voluntad de actuar y apoyar las transiciones energética, ecológica, social y digital.
Las acciones que llevamos a cabo están plenamente en línea con nuestra razón de ser: **«Socio de confianza para un mundo más seguro y sostenible, al servicio de un progreso compartido».**

PREMIOS 2023

Apave ha vuelto a destacar en varios premios, confirmando la realidad de la dinámica en curso y contribuyendo a reforzar la fiabilidad de nuestros equipos.

Ecovadis
Nivel Gold (72/100)

GOLD 2023 ecovadis Sustainability Rating

Capital 2023
Empresas por la diversidad
Apave 260e de 300

Le Figaro 2023
Empresas que contratan
Apave 54e de 300

Les Echos 2023
Líder en innovación
Apave 69e de 200

Premios RSE - Le Point 2023
Las empresas más responsables
Apave 200e de 250

Conquistadores de Choiseul del Instituto de Choiseul
Los Fleurons du tejido económico 2023
Apave figura entre las 200 medianas empresas francesas de esta categoría

LOS CINCO PILARES DE LA ESTRATEGIA DE RSE

Una trayectoria asociada a indicadores precisos para 2025 y la determinación de acelerar de aquí a 2030, una vez que se hayan creado las condiciones para el éxito.

#1

Comprometidos con la seguridad y la salud de nuestros empleados

COMPROMISOS

Reforzar la cultura de seguridad de todos mediante la implantación de un núcleo común de:

- 4 principios de seguridad, conocidos y aplicados por todos
- Instrucciones claras sobre los EPI* para todos los puestos de trabajo
- Sistema de notificación de situaciones peligrosas
- Prácticas de seguridad (charlas, etc.)
- Acciones de los directivos para incorporar la seguridad (visitas de seguridad de los de los directivos, carta de los directivos, etc.)

Desarrollar la gestión de la seguridad

- Programa anual de prevención de riesgos
- Sistemas de gestion de la seguridad ISO 45001

Iniciativas colectivas de calidad de la vida laboral, en particular la aplicación del acuerdo de Calidad de Vida en el trabajo QVCT en Francia.

OBJETIVOS PARA 2025

< 3
Índice de frecuencia de accidentes

< 0,10
Índice de gravedad de los accidentes

* EPI: Equipo de protección individual

#2

Comprometidos a formar al 100% de a nuestros empleados en transiciones sostenibles y convertirlos en actores sobre el terreno

COMPROMISOS

Formación de nuestros empleados en los retos de la transición sostenible

- Creación de la Escuela del Clima Apave, abierta al 100% de los empleados y disponible en varios idiomas
- Introducción de 2 módulos obligatorios para todos: «El gran sistema climático» y «La transición hacia una baja emisión de carbono», que deben completarse en horario laboral

Formación de nuestros empleados en la estrategia de RSE Apave

- Despliegue de un módulo digital para comprender los compromisos del Grupo y fomentar la acción

OBJETIVOS PARA 2025

100 %
de los empleados tienen acceso a la Escuela del Clima Apave

100 %
de los empleados han seguido los 2 módulos obligatorio para la Escuela del Clima Apave

100 %
de los empleados reciben formación en Estrategia de RSE del Grupo Apave

#3

Comprometidos con la descarbonización de nuestras actividades

COMPROMISOS

Medir nuestras emisiones de GEI de forma ejemplar y transparente

- Balance anual de huella de carbono para los alcances 1, 2 y 3, validado por un tercero independiente
- Una metodología actualizada periódicamente y un seguimiento anual de la evolución

Actuar y gestionar para reducir nuestras emisiones, y crear las condiciones de éxito para que podamos acelerar nuestro progreso.

- Planes de acción asociados a las principales palancas de descarbonización del Grupo: movilidad, inmuebles, compras, energía, etc.
- Promover un comportamiento virtuoso

OBJETIVOS PARA 2025

- 5 %
Emisiones de GEI (Alcances 1, 2 y 3) en términos absolutos, en comparación con el año de referencia 2022 (c), de los cuales:

- 10 %
emisiones de alcance 1 y 2

- 3,5 %
emisiones de alcance 3

- 5 %
reducción del consumo de electricidad en kWh/k€ de facturación, en términos absolutos, en comparación con el año de referencia 2022 (c)

#4

Comprometidos con la igualdad, la inclusión y el desarrollo de todos nuestros empleados

COMPROMISOS

Lucha contra la discriminación

- Combatir los comportamientos sexistas en el lugar de trabajo y todas las formas de discriminación
- Acoger a empleados discapacitados

Aumentar el número de mujeres en Apave en puestos directivos y en todas las líneas de negocio

Desarrollar competencias y trayectorias profesionales y fomentar la movilidad interna y la formación.

Garantizar la ética y la no corrupción formando a todos los empleados

OBJETIVOS PARA 2025

27 %
de mujeres en puestos directivos

+ de 20h
formación/año para cada empleado

100 %
de las filiales han implantado la formación «Ética y anticorrupción», que representan el 90% de los empleados del Grupo.

#5

Comprometidos a trabajar junto a nuestros clientes para ayudarles a tener éxito en sus transiciones sostenibles

COMPROMISOS

Aportar soluciones «Green and Social» a medida

- Experiencia y conocimientos técnios específicos en medio ambiente, seguridad, clima y descarbonización...
- Apoyo a nuestros clientes: formación, asesoramiento, seguimiento, auditoría, certificación, etiquetado, etc. para ayudar a crear un mundo y un futuro de confianza
- Desarrollar ofertas de alto nivel sobre cuestiones de información de sostenibilidad y certificaciones asociadas, a través de nuestra filial especializada RSE France (acreditada* para auditar DPEF y empresas en activo)

OBJETIVOS PARA 2025

Aceleración del crecimiento de la oferta «Green and Social» para satisfacer las crecientes demandas de nuestros clientes

* Acreditación COFRAC nº 3-1904 (alcance disponible en www.cofrac.fr)



GOBERNANZA Y DIÁLOGO CON LAS PARTES INTERESADAS

El Consejo de Administración determina las directrices de las actividades del Grupo y vela por su aplicación. El 31% de sus miembros son mujeres. Cuenta con el apoyo de 4 Comités:

- Comité Estratégico
- Comité de Nombramientos y Retribuciones
- Comité de Auditoría y Riesgos
- Comité de Ética y RSE

El Comité Ejecutivo, bajo la responsabilidad del Director General, es el órgano de gestión del Grupo Apave. Aplica las orientaciones estratégicas determinadas por el Consejo de Administración y es responsable de la gestión operativa del Grupo. Está compuesto por 9 miembros, de los cuales el 33% son mujeres.



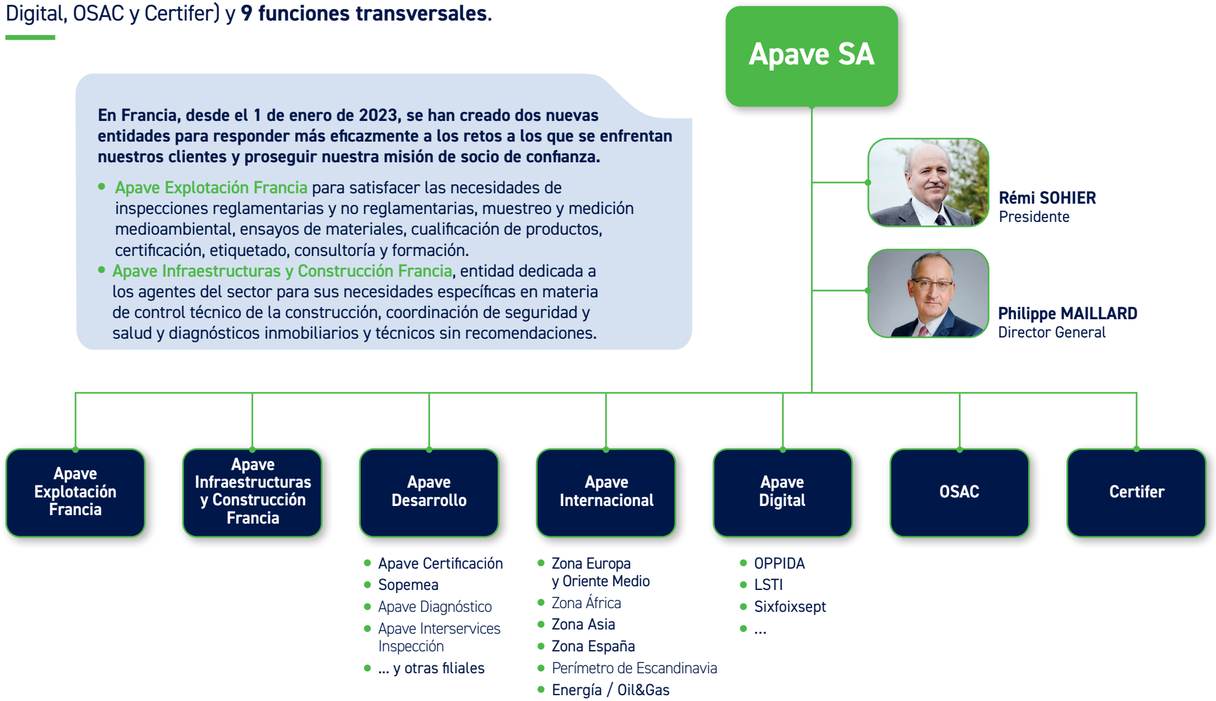
EL COMITÉ EJECUTIVO

1. **PHILIPPE MAILLARD**
   Director General del Grupo Apave
2. **BRUNO GSTACH**
   Director General, Apave Infraestructuras y construcción Francia y Apave Desarrollo
3. **CATHERINE NOAILLY**
   Director General, Apave Explotación France
4. **ÉRIC SIMON**
   Director General Apave Internacional
5. **EMMANUELLE BRUNET**
   Directora de Comunicación y Estrategia
6. **ANNE DENUELLE**
   Directora de Recursos Humanos
7. **LAURENT KADOUR**
   Director de Ventas y Marketing
8. **PAUL NEEL**
   Director Financiero
9. **FABRICE PENOT**
   Secretario General

El Grupo Apave se estructura en torno a **7 entidades operativas** (Francia -Apave Explotación Francia y Apave Infraestructuras y Construcción Francia-, entidades especializadas, Internacional, Digital, OSAC y Certifer) y **9 funciones transversales**.

En Francia, desde el 1 de enero de 2023, se han creado dos nuevas entidades para responder más eficazmente a los retos a los que se enfrentan nuestros clientes y proseguir nuestra misión de socio de confianza.

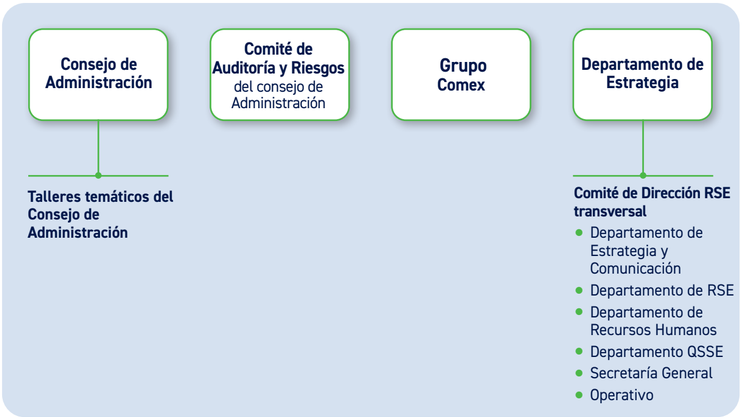
- Apave Explotación Francia para satisfacer las necesidades de inspecciones reglamentarias y no reglamentarias, muestreo y medición medioambiental, ensayos de materiales, cualificación de productos, certificación, etiquetado, consultoría y formación.
- Apave Infraestructuras y Construcción Francia, entidad dedicada a los agentes del sector para sus necesidades específicas en materia de control técnico de la construcción, coordinación de seguridad y salud y diagnósticos inmobiliarios y técnicos sin recomendaciones.



Gobernanza de la RSE

Las cuestiones de Responsabilidad Social Mediambiental se tratan a varios niveles dentro del Grupo, como se ilustra en el diagrama adjunto.
En 2023, todas las instancias del Grupo se movilizaron para definir la nueva estrategia de RSE y su hoja de ruta hasta 2030.

- El Consejo de Administración ha dedicado varios talleres a esta cuestión, y en octubre de 2023 elaboró el taller específico denominado «La Fresque du Climat».
- La estrategia de RSE fue compartida y debatida por los Comités de Ética y RSE y de Estrategia del Consejo.
- El Comité Ejecutivo celebró varias reuniones ante los órganos mencionados, para trabajar y validar los compromisos y el ritmo de las acciones propuestas.



Vínculos con las partes interesadas

Apave es miembro de varias organizaciones que apoyan la transformación responsable de las empresas, como Entreprises pour l'Environnement (EpE).
Apave es miembro activo y colaborador de las federaciones profesionales de sus ámbitos de actividad y de los comités asociados:

- Filiance, por Francia
- Consejo TIC, Federación Internacional de Profesionales de las TIC (Pruebas, Inspección y Certificación).

Además, Apave es miembro o socio de organismos profesionales con el objetivo de promover la importancia de la gestión de riesgos y las cuestiones de seguridad asociadas.

- FFB Federación Francesa de la Construcción
- FPI Federación de Promotores Inmobiliarios
- MEDEF y MEDEF Internacional
- Francia Hydrogène
- Gifas
- ...


#1
COMPROMETIDOS
CON LA SEGURIDAD Y SALUD
DE NUESTROS EMPLEADOS
Sin transiciones duraderas y con éxito sin confianza ni seguridad

PILAR 1

Comprometidos con la seguridad y salud de nuestros empleados

Desde hace varios años, Apave aplica una política activa de prevención de riesgos, con una fuerte ambición compartida por todos y plasmada en un planteamiento concreto denominado «Objetivo Cero Accidentes». Ya sea en carretera, en las instalaciones de nuestros clientes o en los locales de la empresa, nuestros 14.000 empleados aplican los principios y directrices de seguridad definidos por el Grupo, que han instaurado en la empresa una sólida cultura de la seguridad, en consonancia con nuestra actividad principal de «gestión de riesgos».



OBJETIVOS PARA 2025

Índice de frecuencia de accidentes < 3

Índice de gravedad de los accidentes < 0,10

COMPROMISO

Reforzar la cultura de seguridad de todos mediante la aplicación de una base común, consistente en :

- 4 principios de seguridad, conocidos y aplicados por todos
- Instrucciones claras sobre los EPI para todos los puestos de trabajo
- Sistema de notificación de situaciones peligrosas
- Prácticas de seguridad (charlas, etc.)
- Acciones de los directivos para incorporar la seguridad (visitas de seguridad de los directivos, carta de los directivos, etc.)

Desarrollar la gestión de la seguridad.

- Programa anual de prevención de riesgos
- Sistemas de gestión de la seguridad ISO 45001

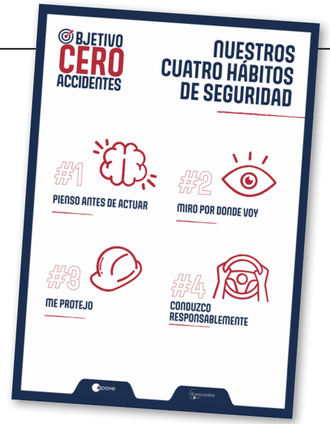
Iniciativas colectivas de calidad de la vida laboral, en particular la aplicación del acuerdo de Calidad de Vida en el trabajo QVCT en Francia.



OZA, Objetivo Cero Accidentes

2023 ha sido el año en que hemos revitalizado nuestro planteamiento de Seguridad y Salud para aumentar su dimensión operativa y situar a los directivos en el centro de su gestión:

- Todos los empleados, sea cual sea su puesto de trabajo se comprometen a poner en práctica los **4 principios de seguridad** y a aplicar las instrucciones de seguridad, carta de compromiso para hacer de la seguridad un elemento esencial de la gestión e incorporarla en nuestros equipos,
- cada directivo ha firmado los 10 Compromisos del Directivo, una carta de compromiso para hacer de la seguridad un elemento esencial de la gestión y plasmarla en los equipos
- rituales de seguridad a lo largo del año a través de :
  - **Charlas** organizadas por cada directivo: al menos 10 debates al año sobre cuestiones de seguridad (uso de EPI, REX, etc.),
  - **visitas de seguridad de directivos** sobre el terreno.



También hay herramientas a disposición de todos los empleados del Grupo: el portal de seguridad, un folleto educativo e informes de experiencias.
Dado que una situación peligrosa puede convertirse en un accidente, Apave utiliza una herramienta clave: **ALERT Sécurité**, que facilita la identificación de situaciones peligrosas (por ejemplo, zonas desordenadas en el suelo, pasillos resbaladizos, etc.). Tras su despliegue en Francia, esta herramienta ha sido compartida con los equipos españoles e internacionales en 2023. A lo largo del año, **mas de 3.000 situaciones** han sido notificadas, lo que ha evitado accidentes.
Con ALERT Sécurité, Apave permite a sus empleados desempeñar un papel activo en materia de seguridad. Esta misma herramienta también es comercializada por Apave a sus clientes, para permitirles desarrollar una cultura de atención, prevenir los riesgos y ayudar a reducir los índices de siniestralidad.



ELLOS LO DICEN BIEN

Nunca empiezo un trabajo sin tener todos los indicadores en verde para mí y, sobre todo, para mis alumnos.

Denis, formador de trabajo en altura, Nancy





#MesDeLaSeguridadApave

Todos los años, en abril, Apave organiza el «Mes de la Seguridad» para promover la prevención de accidentes y enfermedades laborales en Francia y en el extranjero. Para celebrarlo, se invita a los empleados a participar en diversas actividades:

1. **Sensibilización** sobre los principios de seguridad, con un tema generalmente elegido en relación con los principales riesgos de la empresa.

2. **Seminario web «Día de la Seguridad»** con motivo del Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, presidido por el Director General del Grupo y presentado por miembros del Comité Ejecutivo, disponible en francés e inglés.
Cada año participan más de mil empleados.

3. Además, en 2023 se ha prestado especial atención a las cuestiones de **«Primeros Auxilios»**. Se han organizado cursos de primeros auxilios (IPS) en algunos centros de Francia para formar a los empleados y darles la oportunidad de practicar sus conocimientos de primeros auxilios aplicando técnicas de salvamento.

En 2023, casi un centenar de empleados voluntarios han participado en sesiones impartidas por la Cruz Roja Francesa en su lugar de trabajo (sedes del Grupo, Burdeos, Lyon y Estrasburgo).

Semana de la calidad de vida en el trabajo

Durante la Semana de la Calidad de Vida y las Condiciones de Trabajo, que tuvo lugar del 19 al 26 de junio de 2023, Apave llevó a cabo acciones para concienciar a todos los empleados del Grupo sobre las claves prácticas para una mayor realización en su vida laboral diaria.
Se organizaron **4 talleres** consistentes en cuestionarios, vídeos y ejercicios prácticos en forma de webinars sobre los siguientes temas.

- Desarrollar la resiliencia personal
- Recargar las pilas y evitar el agotamiento
- Despliegue de tus puntos fuertes y talentos: identificación de tus principales puntos
- Aprender a desconectar para reducir la carga mental

En total, más de 2.000 personas se conectaron y asistieron a estas sesiones. Todas las grabaciones, subtituladas en inglés y francés, se han puesto a disposición de todos los empleados para que puedan beneficiarse a lo largo del tiempo.



#2

COMPROMETIDOS

FORMAR AL 100% DE NUESTROS EMPLEADOS EN TRANSICIONES SOSTENIBLES Y CONVERTIRLOS EN ACTORES SOBRE EL TERRENO

Sin **transiciones** duraderas y con éxito sin **confianza** ni **seguridad**

PILAR 2

Comprometidos a formar al 100% de nuestros empleados en transiciones sostenibles y convertirlos en actores sobre el terreno

En Apave, hemos querido darnos los medios para hacer esta afirmación. Para ser protagonistas de la hoja de ruta de la RSE, es esencial que cada empleado entienda:

- los retos de las transiciones sostenibles, mecanismos asociados y los cambios que deben introducirse para invertir estas tendencias;
- el contenido de la estrategia del Grupo, sus objetivos y sus compromisos.

Como proveedor líder en formación profesional, Apave ha puesto en marcha su «Escuela del Clima Apave» para todos sus empleados, fruto de una asociación con Axa Climate, desarrollando al mismo tiempo un programa educativo para que todos comprendan mejor la estrategia de Apave en materia de responsabilidad social y medioambiental.

OBJETIVOS PARA 2025

100 % de los empleados tienen acceso a la «Escuela del Clima Apave»

100 % de los empleados reciben formación sobre la estrategia de RSE del Grupo Apave

100 % de los empleados han completado los 2 módulos obligatorios de la «Escuela del Clima Apave»

COMPROMISOS

Formar a nuestros empleados en los retos de las transiciones sostenibles.

- Creación de la Escuela de Clima Apave, abierta al 100% de los empleados y disponible en varios idiomas.
- Introducción de 2 módulos obligatorios para todos los empleados : «El Gran Sistema Climático» y «La Transición a la Baja Emisión de Carbono» que se realizan en horario de trabajo.

Formación de nuestros empleados en la estrategia de RSE de Apave.

- Despliegue de un modulo digital para comprender los compromisos del Grupo y formentar la acción

ENFOQUE

«Comprender para actuar mejor»

El Consejo de Administración del Grupo ha participado activamente en la definición de las cuestiones de RSE. Este compromiso se ha traducido en la organización y participación en talleres específicos denominados «La Fresque du Climat» y el acceso de cada miembro a la plataforma de formación «Escuela del Clima Apave» para las transiciones sostenibles.

Como el compromiso de un Grupo requiere una gestión comprometida, el Comité Ejecutivo también ha seguido el mismo camino de reflexión e implicación. Los Top250 del Grupo también se han implicado, a través de un seminario específico en septiembre de 2023 en el que cada Top Manager pudo participar en «La Fresque du Climat» y conocer el contenido de la nueva estrategia de RSE del Grupo.









ENFOQUE

Los empleados se movilizan para apoyar iniciativas solidarias

Los empleados de Apave se movilizan, colectiva o individualmente, para contribuir a las acciones de solidaridad.

- **Por Octubre Rosa,**
  300 empleados participaron en la iniciativa, y el Grupo Apave se comprometió a apoyar sus esfuerzos donando 5 euros por empleado participante a la Lucha contra el Cáncer.

- **Iniciativas como ésta se están extendiendo por toda Francia y a escala internacional:**
  - en Senegal, los equipos de AGTS, filial especializada en ingeniería geotécnica, coorganizaron y participaron en una marcha verde en Dakar en favor de la preservación del medio ambiente;
  - los equipos de la agencia de Montpellier y Béziers participaron en el desafío organizado por la Fundación 24H Saint Pierre - Atrévete por los niños;
  - las sucursales de Toulouse, Mulhouse y Reims organizaron recogidas de juguetes y juegos para niños desfavorecidos;
  - En Nancy y Estrasburgo se donaron alimentos y productos de higiene a organizaciones benéficas.

¡Enhorabuena a todos!









ENFOQUE



Lanzamiento de la «Escuela del Clima Apave»

A través de la Escuela del Clima Apave, los 14.000 empleados del Grupo tienen acceso a una treintena de módulos de aprendizaje e-learning traducidos a una decena de idiomas.
Contenido: módulos didácticos genéricos sobre el cambio climático y sus consecuencias, así como módulos específicos que permitan a las personas actuar en sus puestos de trabajo (finanzas), RRHH, marketing, etc.). Para que todos puedan aprender de forma personalizada.

No obstante, para definir una base cultural común, se han establecido 2 módulos obligatorios para todos:

- el «Gran Sistema Climático», que permite comprender mejor los diversos fenómenos científicos que rigen el clima de la Tierra;
- la «Transición hacia una baja emisión de carbono» para descubrir cómo y por qué la transición hacia una baja emisión de carbono es la clave para limitar el cambio climático.

+ de 1 600 empleados formados en 2023

+ 30 módulos disponibles en 8 idiomas



ELLOS LO DICEN MEJOR



Estoy agradecida de formar parte de un Grupo que proporciona a sus empleados en todo el mundo conocimientos útiles y necesarios sobre el clima, el cambio climático y la transición hacia una economía baja en carbono a través de la «Escuela del Clima Apave». Me complace poder contribuir al despliegue de estos cursos entre los empleados de Trainor del Grupo en Noruega y Suecia.
El conocimiento y la comprensión son las claves del éxito en cualquier campo profesional. El mayor reto de nuestro tiempo merece que todas las empresas asuman sus responsabilidades. Por la reducción de emisiones, por el intercambio de conocimientos y por las generaciones futuras.

Eva, Directora de Comunicación y Recursos Humanos de Trainor



«La Escuela del Clima de Apave» me ayudó a concienciarme sobre el riesgo climático y a aprender más sobre la Transición a la Baja Emisión de Carbono. Es una muy buena iniciativa por parte del Grupo para informar a sus empleados sobre las cuestiones de hoy y de mañana, lo que ayuda a todos a comprender la utilidad de la política de RSE seguida por Apave.

Lionel, Director Técnico y Formación de BVT



Gracias a la «Escuela del Clima Apave», comprendo mejor las cuestiones climáticas, el marco reglamentario, las diferentes trayectorias y los aspectos científicos. Para nosotros, como empleados, es una gran oportunidad tener acceso a este curso. Nos permite comprender mejor la estrategia de RSE de Apave y poner en perspectiva las acciones que podemos emprender como empleados y como ciudadanos.

Carine, consultora QSE, Île-de-France



#3
COMPROMETIDOS
CON LA DESCARBONIZACIÓN DE NUESTRAS ACTIVIDADES

Sin **transiciones** duraderas y con éxito sin **confianza** ni **seguridad**

PILAR 3

Comprometidos con la descarbonización de nuestras actividades

Sobre la base de una evaluación del carbono realizada en 2022 con una metodología fiable que cumple el GHG Protocol e incluye un alcance 3 completo, Apave trabajó en 2023 en la hoja de ruta de descarbonización de sus actividades.
Se han identificado 4 grandes palancas de descarbonización que se están traduciendo en acciones: movilidad, energía, inmuebles y compras.
Los objetivos de descarbonización del Grupo se han definido para 2025, sobre la base del año de referencia 2022. Este periodo relativamente corto pretende tanto acelerar la puesta en marcha de acciones concretas como establecer las condiciones de éxito que nos permitan acelerar después de 2025. Apave se abstiene de cualquier forma de compensación.

OBJETIVOS PARA 2025

- 5 % Emisiones de GEI (Alcances 1, 2 y 3) en términos absolutos, en comparación con el año de referencia 2022 (c), incluyendo :

- **- 10 %** para los alcances 1 y 2
- **- 3,5 %** Emisiones de alcance 3

- 5 % reducción del consumo de electricidad en kWh/k€ de ventas en términos absolutos en comparación con el año de referencia 2022 (c).

COMPROMISOS

Medir nuestras emisiones de GEI de forma ejemplar y transparente.

- Balance anual de carbono para los alcances 1, 2 y 3, validado por un tercero independiente.
- Una metodología actualizada periódicamente y un seguimiento anual de la evolución

Actuar y gestionar para reducir nuestras emisiones, y crear las condiciones de éxito para que podamos acelerar.

- Planes de acción asociados a las principales palancas de descarbonización del Grupo: movilidad, inmuebles, compras, energía, etc.
- Promover un comportamiento virtuoso

Evaluación de GEI de Apave 2023

Como en años anteriores, Apave lleva a cabo su revisión anual de emisiones de GEI. Los cálculos se ajustan a las normas metodológicas del Protocolo GHG, en consonancia con las actividades del Grupo.
En el marco de nuestro compromiso permanente con la calidad y la descarbonización de nuestras actividades, entre los balances de GEI d e 2022 y 2023 se introdujeron una serie de modificaciones metodológicas, en consonancia con el Protocolo GHG. Dos modificaciones importantes se realizaron bajo la dirección de un experto independiente en balances de carbono, que validó su viabilidad y pertinencia.

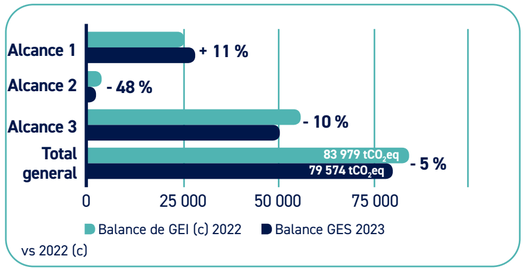
- El Protocolo GHG indica que la inclusión de las emisiones relacionadas con la construcción de activos arrendados es opcional. Debido a la importante variación de los activos arrendados de un año a otro, y a la consiguiente dificultad para comparar los cambios en las emisiones de GEI del Grupo, se ha decidido, con efecto a partir del balance de GEI de 2023, dejar de considerar las emisiones vinculadas a la construcción de activos arrendados anteriormente.
- El Protocolo GHG también estipula que los viajes de clientes o visitantes no deben tenerse en cuenta. En consecuencia, en el balance de GEI de 2023 no se han tenido en cuenta los viajes de los becarios interempresas (clientes que asisten a cursos de formación en los centros de formación de Apave).

El balance de GEI de 2022 se ha corregido (c) y el balance de GEI de 2023 se ha calculado incorporando estas modificaciones metodológicas.

EVALUACIÓN DE GEI «CORREGIDA» PARA 2022 (C) Y EVALUACIÓN DE GEI PARA 2023

	2022 balance (c) tCO2eq corregido	Revisión 2023 tCO_2eq
Alcance 1	25 169	27 912
Alcance 2	3 167	1 662
Alcance 3	55 643	50 000
Total	**83 979**	**79 574**

Más detalles en el texto DPEF: Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) p. 103



4 GRANDES PALANCAS PARA LA DESCARBONIZACIÓN

Como empresa de servicios, Apave ha identificado 4 grandes palancas para la descarbonización.

1 Movilidad

- **Vehículos:** ecologización progresiva de la flota de vehículos del Grupo a medida que se renueva.
- **Formación**: un programa centrado en la conducción responsable, la seguridad, la ecoconducción y la optimización geográfica de las operaciones.
- **Puntos de recarga eléctrica**: instalación de puntos de recarga para vehículos eléctricos en los emplazamientos.
- **Movilidad suave**: plan plurianual de instalación de aparcabicis.

2 Inmobiliario

- **Aplicación continuada del Plan Director Inmobiliario (IDE),** iniciado en 2019 y actualizado en 2023 para prolongarlo hasta 2028. El plan tiene varios objetivos:
  - reducir el consumo de energía,
  - optimizar el uso del espacio del edificio, mejorando al mismo tiempo las condiciones de trabajo de los empleados (entorno flex, etc.)
- **En general, las iniciativas de renovación** emprendidas tienen por objeto obtener etiquetas/ reconocimientos medioambientales como BREEAM, HQE, etc.

3 Compras

- **Política de «Compras Responsables»** para reducir la huella de carbono de nuestras compras.
- **Reutilizar los equipos** al final de su vida útil, alargando la vida de nuestros equipos informáticos y reduciendo nuestros residuos.
- **Integración de medidas de descarbonización** y seguridad en las ofertas de los proveedores.

4 Energía

- **Auditorías energéticas** de edificios para cumplir el decreto del sector terciario. Hasta la fecha se han completado todas las auditorías, lo que nos ha permitido elaborar el plan de acción y obras asociadas sobre una base plurianual.
- **Estrategia** de reducción del consumo eléctrico, con certificación ISO 50001. Ya se ha logrado una reducción del consumo del 10% entre 2021 y 2022. En 2023, han proseguido los esfuerzos para reducir el consumo de electricidad, estabilizándose los realizados desde 2021.
- **Electricidad verde:** en el futuro, desarrollo de la instalación de paneles fotovoltaicos y compra de electricidad verde.



DESCARBONIZAR NUESTROS VIAJES, ACCIONES EN MARCHA

Una política de coches más ecológica

El Grupo Apave quiere acelerar la electrificación de su flota de vehículos en Francia de aquí a finales de 2025, con un objetivo del 6% del total. Esta aceleración se decidió a mediados de 2023.
Para lograr este objetivo, la política automovilística se actualiza periódicamente para ofrecer una gama más amplia de vehículos eléctricos. Se han eliminado del catálogo los modelos diésel. Sin embargo, este impulso del Grupo depende del contexto externo de su ministro de vehículos eléctricos por parte de los fabricantes y del desarrollo de infraestructuras (IRVE), que pueden ralentizar su implantación. Además los vehículos ofrecidos por Apave son de fabricantes franceses. Para fomentar la elección de un vehículo eléctrico, Apave ha decidido cubrir los gastos de instalación de un punto de recarga en el domicilio del empleado, la instalación, el mantenimiento y el precio de la electricidad. En 2022 se puso en marcha un plan para desplegar estaciones de recarga de vehículos eléctricos en los centros del Grupo. **A finales de 2023, se habían instalado 30 puntos de recarga** en los aparcamientos de las oficinas de Apave. Este plan de despliegue plurianual prevé la instalación de casi 120 puntos de recarga adicionales de aquí a 2028.



Formación para una conducción respetuosa con el medio ambiente

Más de 700 empleados formados en ecoconducción en 2023 a través de CEC conseil. Esta cifra ha aumentado un 50% de acuerdo con nuestro plan estratégico, y debería alcanzar los 1.100 en 2024. Esta formación reducirá el consumo de combustible en torno a un 20 % (encuesta sobre formación a partir de 2019). Además de la descarbonización, este tipo de formación también es esencial para reducir el riesgo de accidentes. Este doble objetivo ha llevado a Apave a fijarse la siguiente meta de +50% para 2024 con respecto a 2023. Esta acción ha permitido al Grupo solicitar a Total Certificaciones de Ahorro de Energía para estos cursos de formación.

ELLOS LO DICEN MEJOR

Esta formación me ha aportado un aspecto diferente de la conducción. He aprendido a cansarme menos al volante y a ahorrar dinero. Hoy, mi estilo de conducción es más fluido y se adapta mejor al entorno en el que me encuentro.

Dorian, Bussy-Saint-Georges

Un curso muy interesante. Hay que ir con humildad, sin pensar que uno es buen conductor y los demás son malos, lo que facilita la asimilación de los consejos del formador. La información proporcionada rompe ideas preconcebidas. La sesión práctica es interesante. Las lecturas de consumo son sorprendentes.

Samuel, Orleans

Mientras conducía, intercambiaba ideas y escuchaba las explicaciones del formador, me concentré en conseguir resultados satisfactorios. Me gustó entender qué era la ecoconducción y el impacto positivo que podía tener en mi conducción. Hoy sigo aplicando algunas de las técnicas que aprendí aquel día.

Thierry, Marsella





DESCARBONIZAR NUESTROS VIAJES, ACCIONES EN MARCHA

Fomentar la movilidad suave

La movilidad suave es una forma de reducir nuestra huella de carbono. Para fomentar los desplazamientos en bicicleta, Apave ha puesto en marcha un plan plurianual para instalar este tipo de infraestructuras en sus principales sucursales de Francia. Durante 2023, las sucursales de Le Mans, Chambéry, Limoges y Valence han sido equipadas. Un plan para **instalar 190 plazas repartidas en 30 sucursales entre 2023 y 2026.**

Iniciativas para compartir coche en algunos centros

En septiembre de 2023, Apave firmó un acuerdo de colaboración con la empresa de coche compartido KAROS en 2 centros piloto (Lyon y Marsella). Se reservan plazas de aparcamiento para los que comparten coche. **Un centenar de empleados** ya han participado en la iniciativa.
Los primeros resultados tras 6 meses de uso son alentadores, con :

- 412 desplazamientos en coche sin conductor evitados, es decir, 7.732 km;
- Se evitaron 962 kg de CO2 (es decir, 328.328 km en TGV o 3.602 litros de agua embotellada).







Nuevas sucursales más eficientes energéticamente

Apave prosigue el plan director inmobiliario iniciado en 2019, con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo de sus equipos y reducir la huella medioambiental y de carbono del Grupo. Cada año se ven afectados entre 5 y 10 centros.
Desde 2020, se han llevado a cabo un total de 33 proyectos en Francia, que han permitido **reducir el consumo de energía en un 50 %** gracias a zonas de trabajo optimizadas, instalaciones que consumen menos energía, locales con muy buen rendimiento energético y centros equipados con paneles fotovoltaicos.
En 2023, los empleados de los centros de Chartres, Lyon, Bourg en Bresse, Beauvais, Mende, Castres y Annecy se han mudado a edificios más modernos y acogedores que favorecen la movilidad suave.
En el marco de estos proyectos, Apave busca ubicaciones con buenas conexiones de transporte (autobús, metro, tranvía) y fácil acceso a la red de autopistas.



Paneles fotovoltaicos en el Reino Unido

En Francia, tanto en el marco de la Ley de Clima y Resiliencia, como a escala internacional, Apave sigue instalando paneles fotovoltaicos en sus edificios para reducir su huella de carbono allí donde tiene sentido. En el Reino Unido, por ejemplo, PARC, el laboratorio de ensayos del Grupo Apave, ha instalado un panel fotovoltaico en el tejado de su edificio: 350 módulos de alta eficiencia y 2 inversores de 60 kW cubren el **25% del consumo eléctrico del emplazamiento**, una iniciativa que complementa la flota existente de paneles fotovoltaicos.



#4

COMPROMETIDOS

CON LA IGUALDAD, LA INCLUSIÓN
Y DESARROLLO DE TODOS NUESTROS
EMPLEADOS

Sin **transiciones** duraderas y con éxito sin **confianza** ni **seguridad**

PILAR 4

Comprometidos con la igualdad, la inclusión y el desarrollo de todos nuestros empleados

Para construir un futuro sostenible, Apave se apoya en equipos cuya experiencia y diversidad son la fuente de su riqueza. Apave trabaja por una mayor inclusión, bienestar y solidaridad dentro del grupo, para que cada empleado pueda desarrollarse con compromiso y orgullo.
Apave mantiene sus compromisos en materia de aumento del número de mujeres en sus líneas de negocio, desarrollo de las competencias de sus empleados y acceso de las personas con discapacidad.

OBJETIVOS PARA 2025

27 % de mujeres en puestos directivos

+ 20h de formación al año para cada empleado

100 % de las filiales han implantado la formación «Ética y lucha contra la corrupción», que representa al 90% de los empleados del Grupo

COMPROMISOS

Lucha contra la discriminación
- Combatir los comportamientos sexistas en el lugar de trabajo y todas las formas de discriminación
- Acoger a empleados discapacitados

Aumentar el número de mujeres en Apave en puestos directivos y en todas las líneas de negocio.

Desarrollo de competencias e itinerarios de formación.

Fomentar la movilidad interna y la formación.

Garantizar la ética y la no corrupción formando a todos los empleados.

UN NUEVO IMPULSO PARA NUESTRA MARCA DE EMPLEADOR

Contratación: más de 2.450 nuevos empleados en todo el mundo

En 2023, Apave ha proseguido su campaña de contratación con la integración de más de 4.700 empleados en los tres últimos años, de los cuales 2.450 en 2023. Este ambicioso plan de contratación tiene por objeto apoyar el crecimiento del Grupo mediante la contratación de una amplia gama de perfiles: recién licenciados, directivos, ingenieros, técnicos, así como estudiantes en prácticas y becarios que cursan estudios superiores de 2 a 5 años.



En el corazón de los de los mayores proyectos está tu experiencia

En vista de sus ambiciosos objetivos de contratación, Apave ha insuflado nueva vida a su marca Empleador, con una nueva campaña lanzada a mediados de 2023. El contenido está diseñado para situar a las personas en el corazón de la tecnología, con un eslogan único: «En el corazón de los mayores proyectos está tu experiencia».





Llevamos más de 150 años escribiendo una historia llena de significado, a la que han contribuido cientos de miles de personas con talento...

Unirse a Apave significa unirse a un equipo de hombres y mujeres, donde cada uno tiene su lugar, significa estar en acción todos los días, significa actuar para controlar los riesgos, significa ser socialmente útil.

ENFOQUE



Acoger e integrar a los nuevos empleados

Porque la fidelización de los equipos empieza desde el primer día en la empresa, Apave ha reelaborado todo el proceso de acogida y las herramientas asociadas. Tenemos un único objetivo: acoger e integrar eficazmente, utilizando un doble enfoque: conocimientos técnicos y competencias interpersonales, para crear una percepción positiva e inspiradora.

ELLOS LO DICEN MEJOR

Cuando llegué me dieron una calurosa bienvenida. El exhaustivo programa de iniciación me permitió asumir mi primer trabajo con mayor confianza.

Fue un proceso gradual, con pequeños encargos seguidos de otros de mayor envergadura que me permitieron familiarizarme con las herramientas y los aspectos técnicos de la empresa.

Ludivine

Tengo la suerte de contar con un director que siempre me escucha y está disponible cuando lo necesito. Ha dedicado tiempo a mi integración. Sentí que se esperaba de mí que hiciera algo y eso es muy gratificante. En cuanto llegué, se puso en marcha un programa de formación para desarrollar mis competencias, lo que agradecí especialmente.

Jonathan

Formación en alternancia, formación para trabajar en Apave

512: el número de estudiantes en prácticas contratados por los equipos de Apave en 2023. Porque los programas de trabajo-estudio son una fantástica forma de reclutar empleados que ya conocen la empresa y nuestros métodos de trabajo, y una excelente manera de acelerar la integración profesional de los jóvenes, Apave se compromete a continuar con esta dinámica en los próximos años.
La primera promoción de aprendices de «Inspector periódico de instalaciones eléctricas de baja y alta tensión» se ha puesto en marcha en nuestro centro de formación de Lyon, para jóvenes con bachillerato. Esta formación en alternancia permitirá a los aprendices obtener un contrato indefinido en el Grupo al término de su formación.

ELLOS LO DICEN MEJOR

Tengo la suerte de trabajar en un lugar muy dinámico, con gente muy amable, experta en su campo y dispuesta a ayudarme.

Thibo, gestor comercial en prácticas

Tuve la suerte de incorporarme a un equipo dinámico y cordial en el que la comunicación es muy fácil. Tuve la suerte de firmar mi contrato indefinido con Grupo Apave después de mis prácticas.

Nicolas, gestor comercial en prácticas



Aprendí mucho durante mis prácticas. Me permitió sentirme a gusto con las asignaturas y también durante mis tareas. Tuve la suerte de que el Grupo me contratara después de las prácticas.

Tanguy, inspector en prácticas

Hoy me siento mucho más a gusto al teléfono, lo que se debe a mi formación. Me gusta mucho interactuar con los técnicos, que comparten conmigo sus experiencias, y eso me da una visión más clara del negocio y de la gestión de riesgos del Grupo Apave.

Yacine, ventas en prácticas

Mi tutor siempre está disponible para ayudarme, para darme información diferente y siempre me escucha.

Jenna, prácticas de control de gestión

«Juntos digamos NO al sexismo»: un firme compromiso de todo el Comité Ejecutivo

«Juntos, digamos NO al sexismo», esta campaña de sensibilización interna se basa en un sistema educativo diseñado para concienciar a todos los equipos sobre las formas de manifestación y el impacto del sexismo en el lugar de trabajo. Esta iniciativa a medio plazo ha continuado en 2023 con la distribución de carteles que hacen referencia a situaciones concretas de sexismo (bromas, paternidad, desarrollo de la carrera, etc.) y la entrega de un folleto en el que se explican las distintas formas de sexismo, cómo se expresa y se recuerda el mecanismo de denuncia. La campaña se puso en marcha en Francia en 2023, y actualmente se está adaptando en España.



ELLOS LO DICEN MEJOR



Es una gran iniciativa de Apave, con su historia de más de un siglo y con una fuerte presencia masculina, comprometerse en la lucha contra el sexismo en el lugar de trabajo. Me tranquiliza sobre el lugar que ocuparán las mujeres en nuestra empresa en los próximos años.

Cendrine, jefe de ventas de Grenoble



Creo que el compromiso del Grupo en la lucha contra el sexismo es muy firme y compartido por todos nuestros empleados. Pensamos que todo el mundo evoluciona de la misma manera, pero cada persona lo hace en función de su educación y de su entorno directo. Por eso es importante que todo nuestro personal participe en la misma dinámica, con el mismo enfoque.
La campaña, con sus carteles y gráficos, es una auténtica revelación. Ya no nos sentimos solos, y podemos utilizar las imágenes como punto de partida para nuestras conversaciones.

Sabine, RAV Grand Est









Formación del 100% de los directivos del Grupo para ayudarles en su función.

Tras la puesta en marcha en 2021 y 2022 de los módulos de formación «Cómo dirigir a distancia» y «Cómo dirigir equipos eficazmente» para todos los directivos del Grupo, Apave sigue invirtiendo fuertemente en nuevos cursos de formación de acuerdo con su plan estratégico. Las sesiones se impartieron de forma presencial y local (Francia, España, Italia, Senegal, Costa de Marfil, Vietnam, etc.).

> El role-playing reveló mis áreas de mejora.

> Ejemplos de buenas prácticas de rituales eficaces con equipos remotos.

En 2023, Apave diseñó y lanzó 2 nuevos cursos de formación: «Gestión eficaz de equipos - temporada 2» y «Todos los agentes de ventas». Se trata de formaciones presenciales y locales basadas en situaciones reales que se impartirán entre 2023 y mediados de 2024.

89 %

Índice de satisfacción de los managers que han seguido estos cursos

> Dinamismo, riqueza de análisis, escenarios pertinentes, dominio del tema.

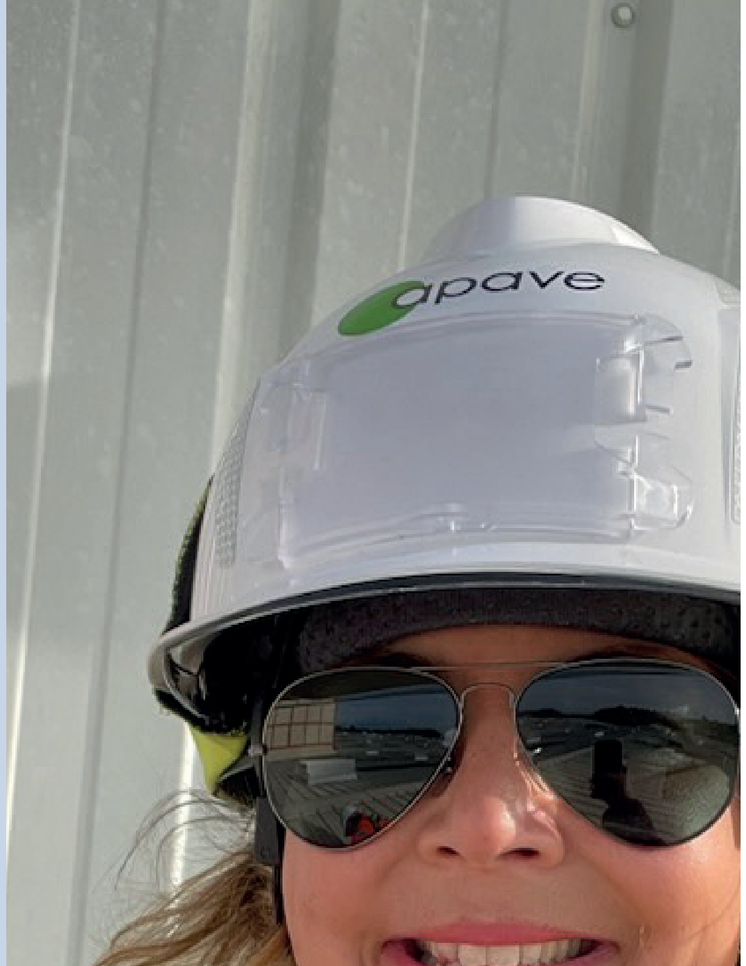


ELLOS LO DICEN MEJOR

Una mujer en una profesión técnica

La seguridad y la prevención siempre han sido temas importantes para mí, y en el centro de nuestras discusiones familiares, lo que no es sorprendente dado que mi padre es bombero profesional y mi madre es corredora de seguros. «Fue esta aspiración de ayuda y prevención la que me llevó de forma natural a ser bombero voluntario mientras continuaba mis estudios de ingeniería mecánica y luego de gestión de HSE. Mis primeras experiencias como prevencionista confirmaron mi elección profesional. Presenté mi candidatura a Apave como inspector de prevención de incendios. Enseguida me di cuenta de que ese era mi trabajo, ya que me permitía poner en práctica todos mis conocimientos en materia de prevención de incendios. Tras varios años de experiencia y cualificaciones en diversos campos (electricidad, Atex, rayos, etc.), ahora soy ingeniero de incendios. Mi trabajo consiste en tener una visión general de las distintas situaciones de riesgo y poder aportar conocimientos altamente especializados para evitar cualquier riesgo de incendio. Es un trabajo gratificante que ayuda a reducir en gran medida los riesgos en caso de incendio y a minimizar las pérdidas de las empresas mientras esperan la llegada de los bomberos.

Sophie, Ingeniera de incendios, Lyon



ENFOQUE

Sensibilización sobre discapacidad para una mayor inclusión

Firmado en marzo de 2023, el acuerdo «Discapacidad» se está aplicando gradualmente en la Unidad Económica y Social de Francia, con vistas a adaptar y ampliar las acciones y procedimientos en todas las entidades del Grupo.
Porque la discapacidad no es sólo una discapacidad motriz, porque la discapacidad no siempre es visible, porque la discapacidad a veces es temporal, Apave ha querido iniciar su acción con una etapa de sensibilización durante la Semana Europea del Empleo de las Personas con Discapacidad.

- **Distribución de un folleto interno** en el que se explica la discapacidad y se da voz a los empleados discapacitados dentro de la empresa.
- **Apave participó** en la exposición virtual «Hello Handicap» en octubre de 2023.
- **Participación en la iniciativa «Duo Day»** el 26 de noviembre de 2023, durante la cual los empleados de Apave presentaron sus puestos de trabajo a personas discapacitadas.





ELLOS LO DICEN MEJOR

Con una discapacidad motriz invisible desde un accidente de tráfico en 2016, mi empleador de entonces me despidió por incapacidad. Al año siguiente, Apave me contrató e inmediatamente puso todo en marcha para que pudiera realizar mi trabajo en las mejores condiciones posibles, a pesar de mi discapacidad. Mi puesto de trabajo fue adaptado y equipado con una silla ergonómica, y mi coche de empresa tiene caja de cambios automática. Después de experimentar dolor durante mis inspecciones sobre el terreno, se tomó la decision de que no hiciera más. Mis superiores siempre han actuado para proteger mi salud y mi comodidad, ¡y quiero darles las gracias por ello!

Ludovic, Jefe de Proyecto de Equipos a Presión Nucleares (EPN)

Me apasiona este trabajo y estoy descubriendo una nueva faceta del sector de la construcción: la seguridad y la salud. Apave me dio rápidamente la oportunidad de formarme: obtuve mi certificación en noviembre de 2022. Tras 22 años como albañil, sufrí lesiones de espalda. A pesar de esta minusvalía, no pedí una pensión.
Los equipos de las delegaciones de Ploufragan, Rennes y Saint-Malo me acogieron muy bien. Fueron muy amables y me ayudaron a integrarme rápidamente, incluso antes de formarme y cualificarme.

Bastian, coordinador de salud y seguridad (CSPS)

#5
COMPROMETIDOS

JUNTO A NUESTROS CLIENTES
PARA AYUDARLES A TENER ÉXITO EN SUS
TRANSICIONES SOSTENIBLES

Sin **transiciones** duraderas y con éxito sin **confianza** ni **seguridad**

PILAR 5

Acompañar a nuestros clientes en sus transiciones sostenibles

Desde hace más de 150 años, Apave actúa como «tercero de confianza», acompañando las grandes revoluciones que han marcado la historia ayudándolas a realizarse con total seguridad. Hoy, el reto sigue siendo el mismo: las transiciones ecológicas, energéticas, climáticas y digitales que estamos viviendo generan nuevos riesgos que hay que identificar, prevenir y gestionar. De eso trata nuestra gama de servicios Green & Social. Más que nunca, Apave está fortaleciendo y reforzando su experiencia y know-how en áreas específicas como el medio ambiente, la seguridad en el trabajo, el clima y la descarbonización, así como en áreas específicas de especialización como los informes de sostenibilidad/CSRD*. En 2023, la gama de servicios 'Green & Social' creció un 33%, confirmando la decisión estratégica tomada por Apave hace 2 años: sin confianza y seguridad, no puede haber transiciones sostenibles exitosas.

*CSRD: Directiva sobre informes de sostenibilidad corporativa



OBJETIVOS PARA 2025

Crecimiento acelerado de la gama de ofertas «Green & Social» para satisfacer las crecientes demandas de nuestros clientes.

COMPROMISOS

Proporcionar soluciones «ecológicas y sociales» adecuadas

- Experiencia y conocimientos específicos en medio ambiente, seguridad, clima y descarbonización...
- Apoyar a nuestros clientes: formación, asesoramiento, supervisión, auditoría, certificación, etiquetado... para ayudar a crear un mundo y un futuro de confianza.
- Desarrollo de ofertas de alto nivel en materia de informes de sostenibilidad y certificaciones asociadas, a través de nuestra filial especializada RSE Francia (acreditada* para auditar DPEF y empresas en misiones).

* Acreditación COFRAC nº 3-1904 (alcance disponible en www.cofrac.fr)

ENFOQUE



Comunicar las mejores prácticas para controlar los riesgos

Desde hace varios años, Apave publica guías prácticas y organiza conferencias sobre los retos de la gestión de los riesgos técnicos, humanos, medioambientales y digitales, para ayudar a sus clientes y futuros clientes a comprender la normativa, sensibilizar y desarrollar prácticas de prevención de riesgos y protección del medio ambiente.

En 2023, todas las guías puestas a disposición gratuitamente en el sitio web apave.com se descargaron casi 8.000 veces.

- El folleto «Sus obligaciones reglamentarias - edición 2023» es más popular que nunca, con más de 3.000 descargas.
- La eficiencia energética sigue siendo un reto importante y lo seguirá siendo en 2023. más de 800 descargas.
- Cerca de 1.000 personas consultaron los resultados de la encuesta sobre conformidad y seguridad de las máquinas.

Cada año, Apave organiza y acoge conferencias abiertas a todos sobre temas de actualidad como ciberseguridad, salud y seguridad en el trabajo, transición energética y baja emisión de carbono. Más de 2.000 personas participaron en los debates.

Compartir su experiencia en la gestión de riesgos forma parte del ADN de Apave y contribuye al interés general.

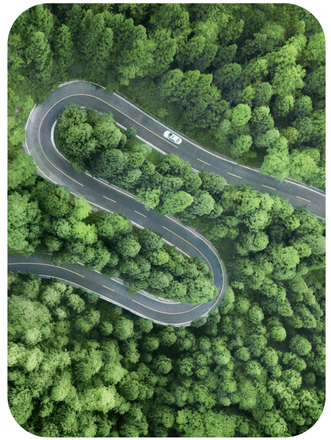


Top chrono: formación para satisfacer las necesidades de la industria

En la industria, hay 60.000 vacantes en profesiones con escasez de personal. Apave responde a este reto desde hace varios años proponiendo formaciones de calidad que preparan a los trabajadores del mañana para empleos como Operador de Instalación o de Máquinas Automatizadas, Técnico de Mantenimiento Industrial, Técnico de Mantenimiento de Climatización, Soldador/Ensamblador Industrial y Operario de Almacén. En total, se proponen más de 32 formaciones en condiciones reales utilizando modelos pedagógicos diseñados por formadores expertos.

Novedad para 2023: Una agencia especializada en Clima y Sostenibilidad

Evaluación del carbono, descarbonización, biodiversidad, plan climático, análisis de riesgos... estos son algunos de los ámbitos de especialización del equipo de consultores y expertos de la nueva agencia «Clima y Sostenibilidad» creada en 2023. Nuestra experiencia está totalmente alineada con las expectativas de nuestros clientes y los retos a los que todos nos enfrentamos: energéticos, medioambientales, sociales, climáticos, etc. Nuestros consultores, altamente experimentados, acompañan a nuestros clientes en el desarrollo de su estrategia y de los planes de acción asociados, apoyándose en las competencias «históricas» de Apave en Francia.



ELLOS LO DICEN MEJOR

La emergencia ecológica obliga a las empresas a aplicar medidas de transición sostenible para garantizar su competitividad y rendimiento. Hoy en día, las empresas no tienen más remedio que actuar: su supervivencia está en juego. Nuestro papel es apoyarlas en la definición y despliegue de su estrategia de sostenibilidad. Nuestra fuerza reside en nuestra experiencia en la materia, para poder concretar sus palancas de éxito.
Nathalie, Director de la agencia Climat & Durabilité

RSE France, filial del Grupo Apave, acreditada como «Société à Mission».

En enero de 2023, RSE France obtuvo la acreditación COFRAC* para realizar auditorías de «Sociétés à Missions» (ley PACTE en Francia). Este reconocimiento ha permitido a nuestros equipos verificar la aplicación de los objetivos sociales y medioambientales definidos en los estatutos de las sociedades con un objetivo. Esta acreditación también reconoce a RSE France como verificador de las DPEF (declaraciones de rendimiento extrafinanciero).

* Acreditación COFRAC nº 3-1904 (alcance disponible en www.cofrac.fr)

Riesgos digitales: ciberseguridad y RGPD

Como tercero digital de confianza, Apave Digital apoya a sus clientes en la gestión de los riesgos digitales a través de dos nuevas ofertas.

- **« Ciberseguridad »** es una oferta adaptada a las necesidades de las grandes y pequeñas empresas, así como de las autoridades locales. Está diseñada para prevenir el riesgo de ciberataque dentro de su organización, e incluye acciones concretas como formación e-learning y presencial para empleados y directivos, así como servicios de diagnóstico y apoyo hasta la certificación en ciberseguridad.
- **« Protección de datos »** para ayudar a las PYME a garantizar la seguridad de sus datos personales y estratégicos y cumplir con la normativa vigente. Esta oferta incluye un diagnóstico para evaluar el nivel de cumplimiento actual, apoyo para lograr el cumplimiento y formación para concienciar a los empleados y directivos sobre la protección de datos.

Esta nueva gama se ha desarrollado combinando la experiencia Cibernética y Digital de las filiales del Grupo (Oppida, LSTI y SixFoisSept) y las actividades tradicionales de Apave (Inspección, Formación, Certificación y Etiquetado, Consultoría y Asistencia Técnica, Ensayos y Medición). **Apave Digital es ahora el único actor tercero de Confianza Digital** que dispone de todas las competencias digitales expertas (Ciberseguridad, Datascience, IA, Protección de Datos, Certificación) a disposición de sus clientes dentro de una única entidad.



+ de 100 expertos

en riesgos digitales, ciberseguridad y protección de datos para nuestros clientes.

Apave contribuye a las redes de expertos siendo miembro de :

- **Campus Cyber, la red de excelencia que reúne a los principales actores nacionales e internacionales de la ciberseguridad**
- **Federación Francesa de Ciberseguridad**
- **Club Ebios (club-ebios.org)**

CASOS DE CLIENTES

LO QUE DICEN NUESTROS CLIENTES

La elección de APAVE fue natural, dados nuestros objetivos y el trabajo que ya teníamos en común. Esta asociación se ha convertido en una forma obvia de trabajar juntos para crear una oferta de «Ciberseguridad y RGPD» dirigida a las VSE y las PYME, que están muy expuestas a los riesgos digitales. Con Apave, estamos proporcionando un socio de confianza capaz de entender los problemas a los que se enfrentan las VSEs/Pymes, así como un servicio que puede llevar a garantizar» las acciones que deben emprenderse y el proceso a identificar

Nathalie BERGER, Vice President Transición Digital y Ciberseguridad de la Cámara de Comercio de Morbihan

NOALIS

Ayudar a las personas mayores a permanecer en sus hogares Etiqueta HS2®

Actor en el sector de la vivienda social en la región de Nouvelle-Aquitaine, NOALIS ha obtenido este año la etiqueta HS2 de nivel 1 para su residencia de 10 viviendas privadas, Le Clos Pasteur en Nexon. Apave sigue desarrollando su etiqueta Haute Sécurité Santé - HS2®, destinada a ayudar a las personas frágiles a permanecer en su domicilio. El año 2023 terminó con un total de más de 10.000 hogares certificados u homologados por Certificación Apave desde el lanzamiento de la etiqueta, con 13 nuevas etiquetas y 17 renovaciones.
La etiqueta Haute Sécurité Santé está ahora reconocida por France Silver Eco, el sector de la economía de la plata apoyado por el Gobierno francés, como criterio de evaluación para los agentes del sector de la economía de la plata. Se trata de un verdadero reconocimiento del trabajo realizado por los equipos del Sello desde su creación en 2016.



LO QUE DICEN NUESTROS CLIENTES

La etiqueta HS2 nos ha permitido adquirir un conjunto de normas y soluciones técnicas para ofrecer un mejor alojamiento a las personas mayores en casa y, por tanto, apoyarles mientras envejecen en su hogar (...) Nos ha permitido obtener el reconocimiento de las autoridades locales y de nuestros inquilinos (...) Nos ha permitido posicionarnos como defensores de envejecer bien en casa.

Elodie AMBLARD, Director General de NOALIS, filial de Action Logement

Delta Dore

Una estrategia baja en carbono apoyada por Apave

Delta Dore eligió a Apave para ayudarle a estructurar su enfoque de descarbonización y alinear su trayectoria de reducción de emisiones con los Acuerdos de París: -25% para 2030 y -90% para 2050. El apoyo de Apave le permitió :

- beneficiarse de un acervo de conocimientos y competencias en el ámbito del cambio climático
- apoyo metodológico y talleres y facilitación de talleres,
- crear una comprensión común de los problemas que rodean al calentamiento global,
- sensibilizar sobre el impacto del cambio climático dentro de la empresa,
- acelerar el proyecto con una fuerza motriz externa.

LO QUE DICEN NUESTROS CLIENTES

Sabíamos que el enfoque de la huella de carbono no bastaba para aplicar una estrategia global de reducción de nuestras emisiones. Queríamos y necesitábamos estructurar nuestro propio enfoque de descarbonización.

Samuel TANNÉ, Responsable de Calidad, Seguridad y Medio Ambiente - Responsabilidad Social Corporativa - Grupo Delta Dore

Fundación ANAIS

Evaluación de los 72 Establecimientos y Servicios Sociales y Médico-Sociales (ESSMS)

La Fundación ANAIS ha confiado a los equipos de Apave la evaluación de la calidad de sus 72 ESSMS. Regulada por la ley de 24 de julio de 2019 sobre la organización y transformación del sistema sanitario, la evaluación se basa en estándares nacionales elaborados por la HAS. El proceso de evaluación es una palanca para movilizar a los profesionales, como parte de un impulso continuo para mejorar la calidad del apoyo proporcionado a las personas que reciben atención. Para la Fundación ANAIS, que trabaja con personas discapacitadas o dependientes desde 1954, el objetivo es proseguir e intensificar sus esfuerzos para mejorar la calidad y el bienestar de las personas a las que atiende.



Firma del contrato ESSMS el 4 de julio de 2023 en Alençon (Orne). A la izquierda, Bruno TIREL (Director de la Sucursal Apave CAEN ARGENTAN), a la derecha, Alain LE DAUPHIN (Presidente del Consejo de Administración de la Fundación ANAIS).

LO QUE DICEN NUESTROS CLIENTES

La preparación de la evaluación ha permitido a nuestros profesionales reexaminar sus prácticas y reforzar su reflexión colectiva sobre cómo apoyar a las personas. A través de los ojos de una persona externa, las evaluaciones son un medio para valorar la calidad de los servicios, reforzar las prácticas o iniciar acciones de mejora en los establecimientos y servicios.

Géraldine ADAM, Directora de Proyectos - Calidad

ENFOQUE

CASOS DE CLIENTES



Hospital de Libourne
Calidad del aire exterior

La vigilancia continua de la calidad del aire exterior en el marco de un proyecto de demolición fue la tarea que los expertos de Apave llevaron a cabo en las obras de demolición de parte de los edificios del Centro Hospitalario de Libourne para proteger a los pacientes del riesgo de aspergilosis, en particular cuando llegan al lugar. La calidad del aire en las instalaciones del hospital se controla mediante unidades de tratamiento del aire (UTA). Durante los trabajos de demolición, se puso especial cuidado en mantener la calidad de los filtros, asegurándose de que no se obstruyeran con el polvo de la obra.

LO QUE DICEN NUESTROS CLIENTES

Antes de la campaña de medición, las explicaciones del experto de Apave sobre el control del riesgo de aspergilosis nos permitieron consolidar nuestro enfoque y tranquilizar a nuestro departamento de higiene sobre las medidas que habíamos tomado. Pudimos reflexionar y justificar un enfoque global destinado a controlar el riesgo de aspergilosis.

Fabrice CANADELL, Supervisor de Obras - Departamento de Funciones Técnicas y Obras - Centro Hospitalario de Libourne

QAIR
Hidrógeno verde: evaluación de riesgos

La empresa independiente de energías renovables QAIR y la Agence Régionale Energie Climat (AREC) d'Occitanie han puesto en marcha la construcción de un Hyd'Occ en Port la Nouvelle (66). Se trata de una solución verdaderamente global para producir y comercializar hidrógeno renovable por electrólisis alcalina del agua. El estudio de peligrosidad ICPE (Installations Classées Protection de l'Environnement) ha sido realizado por Apave, que también ha asistido al propietario del proyecto en el peritaje realizado por INERIS.
Las energías bajas en carbono desempeñan un papel importante en la transición energética. Para que esta transición sea un éxito, es esencial gestionar todos los riesgos asociados al funcionamiento de estos nuevos sistemas de producción y consumo, más respetuosos con el medio ambiente y más libres de carbono.



LO QUE DICEN NUESTROS CLIENTES

Trabajar con Apave ha permitido al grupo QAIR presentar un expediente de calidad que ha sido reconocido por todas las autoridades que han tenido que consultar la solicitud de autorización del proyecto Hyd'Occ. Apave pudo demostrar sus cualidades de apoyo, en particular durante la peritación por terceros solicitada por las autoridades y realizada por INERIS. El apoyo fue total, al igual que la implicación de los miembros del equipo que apoyaron a Hyd'Occ en su desarrollo.

Laurent TOKARSKI, Director de Licencias y Regulación

ENFOQUE

CASOS DE CLIENTES



Hertz

Conformidad eléctrica de los terminales

En toda Francia, Apave trabaja para Hertz en la comprobación de la conformidad eléctrica de los 250 puntos de recarga instalados en casi la mitad de las sucursales de Francia (excluidos franquiciados y corresponsales).

LO QUE DICEN NUESTROS CLIENTES

Para la inspección de nuestras primeras estaciones de carga rápida en Lyon Saint-Exupéry y Orly, Apave demostró su capacidad de reacción y su flexibilidad. En general, Apave es un socio clave en la aplicación de nuestra política de despliegue de puntos de recarga en nuestras sucursales, y gracias a ello nuestros equipos trabajan con total seguridad para contribuir a reducir el impacto de CO2 de los desplazamientos de nuestros clientes.

Thiébaut MOEGLIN, Jefe de Actividades Eléctricas - EV Lead

Siéml

Inspecciones iniciales y periódicas del alumbrado público

Siéml, la asociación intermunicipal de energía de Maine-et-Loire, coordina la inspección de las instalaciones de alumbrado público que gestiona, junto con otras tres asociaciones departamentales de energía (Territoire d'énergie 44, Territoire d'énergie 53 y Sydev). Los equipos de Apave de las delegaciones de Angers, Nantes, La Roche-sur-Yon y Le Mans acompañan a estas asociaciones en este proceso. El objetivo es responder a los retos de la seguridad pública y reducir el consumo de energía optimizando las instalaciones.

LO QUE DICEN NUESTROS CLIENTES

La calidad y claridad de los informes presentados por Apave son esenciales para poder adoptar medidas correctoras eficaces.

Emmanuel CHARIL, Director General de Servicios





Colas

Control del transporte por cable en la ciudad de Antananarivo

Colas ha confiado a Apave Madagascar el desarrollo del transporte por cable en la ciudad de Antananarivo. Este proyecto estratégico se ha identificado como una solución que ofrece un modo de transporte alternativo y ecológico para la ciudad, que mejorará considerablemente la movilidad urbana dentro de la capital. Los equipos de Apave llevaron a cabo la inspección relativa a la normalización de riesgos como las normas de hormigón armado y la guía técnica de remontes y transporte guiado.

Sun'R

Apoyo a la energía fotovoltaica

Sun'R, líder francés en innovaciones fotovoltaicas, ha encargado a Apave el apoyo a la instalación de protecciones fotovoltaicas en todo el parque público de Morières-lès-Avignon, en el marco de su programa de transición energética. Apave participa en todo el proyecto, desde las hojas de cálculo para el dimensionamiento de los sistemas de sombreado y el estudio de conformidad para los estudios de diseño, hasta las inspecciones reglamentarias, la supervisión de la construcción y la seguridad de la obra. Esta es una oportunidad para Apave de demostrar su experiencia a través de su gama de servicios «Green & Social», diseñados para apoyar a nuestros clientes comprometidos con la transición energética.



LO QUE DICEN NUESTROS CLIENTES

Desde hace varios años, Sun'R aprecia la calidad técnica de los contactos de Apave.
Su apoyo y asesoramiento son inestimables para construir los proyectos de generación de electricidad con bajas emisiones de carbono del futuro.

Central eléctrica EDF PEI Larivot

La Guyana Francesa asegura su transición energética

Para satisfacer las crecientes necesidades energéticas de la Guyana y sustituir la central eléctrica de petróleo existente, de más de 40 años de antigüedad, EDF PEI ha optado por la biomasa líquida (biocombustible a base de aceites vegetales, con excepción del aceite de palma y soja). La construcción de la central bioenergética de Larivot con una potencia garantizada de 120 MW, proporcionará a la Guayana una instalación industrial de alto rendimiento, fiable y respetuosa con el medio ambiente. La tecnología utilizada contribuirá a reducir cuatro veces las emisiones de CO2.
Los equipos guayaneses de Apave se han movilizado para este proyecto de construcción. Asisten a EDF PEI y al GME (Vinci Grands Projets, Vinci Grands Travaux, Wartsila) en el control técnico de la construcción, la salud y seguridad en las obras, la inspección y el apoyo técnico. Pero eso no es todo. Un ingeniero especializado en Seguridad, Salud y Medio Ambiente está permanentemente en la obra. ¿Su función? Garantizar la implantación de un Sistema de Gestión de la Seguridad y el Medio Ambiente eficaz, para entregar a tiempo un nuevo método de producción conforme a las normas. Su papel consiste sobre todo en aportar un verdadero apoyo a la seguridad operativa de EDF PEI.
Porque sin seguridad, no puede haber ¡transiciones con éxito!



LO QUE DICEN NUESTROS CLIENTES

Esta colaboración global con Apave garantizará el control de la seguridad y la protección del medio ambiente in situ, requisitos primordiales de EDF PEI para llevar a buen término este gran proyecto en la Guayana Francesa.

Sébastien JULIER, Jefe del equipo de construcción de la central de Larivot (Guayana Francesa)





Trainor

Formación digital en mundos 3D

Trainor, la filial del Grupo Apave especializada en la formación profesional mediante técnicas digitales de vanguardia, ofrece formación en seguridad eléctrica en Electri City, un mundo interactivo en 3D. Es una experiencia totalmente inmersiva que permite a los alumnos aprender sobre seguridad eléctrica de forma divertida e interactiva. Trainor también ofrece formación reglamentaria, especialmente en atmósferas explosivas (ATEX), trabajos en caliente, seguridad digital y primeros auxilios. La formación presencial y la consultoría también forman parte de la oferta de Trainor, conocido como el experto nórdico en seguridad eléctrica.

Más de 120.000 alumnos reciben formación de Trainor cada año.

ENFOQUE

CASOS DE CLIENTES

Cogedim

Certifique sus iniciativas medioambientales

Cogedim, comprometida con un enfoque eco-responsable, ha optado por obtener la certificación NF Habitat para todas sus viviendas y la certificación NF Habitat HQE para el 25% de sus proyectos. Cogedim ha elegido a Apave para que le ayude a obtener estas certificaciones en todas las fases de sus proyectos de construcción y rehabilitación. A diario, los expertos de Apave se ocupan de las exigencias de la normativa, prestan apoyo técnico a lo largo de todo el ciclo de vida del proyecto, transmitiendo las ideas correctas a los equipos de Cogedim.



LO QUE DICEN NUESTROS CLIENTES

Cogedim está comprometida con un proceso de certificación virtuoso, con el objetivo de diseñar edificios que tengan un impacto medioambiental mínimo a largo plazo. Tenemos varias docenas de proyectos en marcha con el Grupo Apave. Valoramos las relaciones humanas que se han desarrollado, experiencia de los consultores y la forma en que nos escuchan cada día, teniendo en cuenta nuestras necesidades específicas, su capacidad de reacción y su anticipación.
¡Un verdadero socio de confianza!

Thierry CHAMBRAGNE, Director Técnico, Cogedim Région Provence

Maître Prunille

Formación con contrato indefinido

En colaboración con Manpower, Apave ha ideado una solución pragmática que responde a las necesidades de Maître Prunille, permitiendo a la empresa formar a sus futuros empleados «in situ» en su planta de Casseneuil (47). Se ofrece una formación a medida y orientada a la profesionalidad para garantizar el empleo a largo plazo en la profesión de Instalador y Operador de Máquinas Automatizadas, que está experimentando un rápido crecimiento.

LO QUE DICEN NUESTROS CLIENTES

La ventaja de esta formación, puesta en marcha por Manpower y Apave, es que podemos formar a los demandantes de empleo en condiciones reales, en nuestras instalaciones, y serán operativos inmediatamente después de terminar el curso. El verdadero activo es la línea de producción automatizada móvil instalada para los aprendices, que les ha permitido adquirir los conocimientos adecuados para el trabajo.

Eric BENNE, Director de Operaciones del centro de Casseneuil - Maître Prunille

El proyecto comenzó con una necesidad de nuestro cliente Maître Prunille, que buscaba 12 operarios de línea para contribuir a su expansión e industrialización. En la zona de Villeneuve había una gran escasez de personal y competencias, por lo que el objetivo era poder ofrecerles una solución personalizada y adaptada a sus instalaciones.

Magali CERUTTI, Responsable de sección Manpower - Agen y Villeneuve sur Lot





ENFOQUE

CASOS DE CLIENTES

Banco Internacional de Comercio e Industria de Costa de Marfil

Certificación ISO 9001

La Banque de l'Industrie et du Commerce de la Côte d'Ivoire ha confiado a Apave Côte d'Ivoire la certificación ISO 9001, en el marco de sus esfuerzos por mantener la calidad en los distintos departamentos de la sede central y de la red de sucursales. Apave Côte d'Ivoire se encargó de la auditoría de la organización actual para comprobar que cumple los requisitos de la norma ISO 9001, los requisitos del cliente y, en su caso, los requisitos legales y reglamentarios aplicables a la norma ISO 9001 V 2015. La misión abarcó la sede central y las 45 sucursales del BICICI.







NISSAN

Vehículos eléctricos: formación de técnicos en España

Nissan Academy ha confiado a Eurocontrol, filial española de Apave, la formación de sus técnicos de baterías de vehículos eléctricos para la obtención de la certificación EV N2 (LIBREPAIR). Aprovechando su experiencia en el sector de la automoción, en el campo de la electricidad y de las baterías de vehículos eléctricos, los formadores de Eurocontrol pudieron combinar contenidos teóricos y prácticos en el centro de formación de Barcelona, que cuenta con equipos a escala real. La formación se centró en gran medida en la seguridad y la protección en el trabajo, de acuerdo con las normas de Nissan y la normativa vigente.

LO QUE DICEN NUESTROS CLIENTES

Los formadores reúnen claramente los requisitos, conocimientos y experiencia necesarios para impartir formación a los técnicos especialistas de la marca. Gracias al personal de Eurocontrol por su cooperación y esfuerzo en la preparación y realización del curso de formación para que fuera un éxito y se considerara lo más beneficioso y útil posible.

ENFOQUE

CASOS DE CLIENTES

Eneria

Control de los depósitos subterráneos para evitar el riesgo de contaminación del suelo

La inspección de los depósitos subterráneos de combustible es un paso importante en el control de la contaminación del suelo. Junto con Eneria, los expertos de Apave realizan controles periódicos de los depósitos subterráneos de combustible que abastecen a los generadores.
El reto consiste en evitar las fugas de estos depósitos, sobre todo porque los posibles fallos son invisibles, en depósitos de entre 1.000 y 100.000 litros. Además de una inspección reglamentaria cada 5 años, hay que realizar una inspección por ultrasonidos de las tuberías cada 10 años.

LO QUE DICEN NUESTROS CLIENTES

En ENERIA, nuestro papel como expertos es alertar a nuestros clientes sobre los distintos aspectos: normativa, obsolescencia, prevención, medidas correctoras, modernización y mejora del rendimiento. Al trabajar con Apave, puedo respaldar mis conocimientos con una empresa competente. Nuestra subcontratación a Apave nos permite ofrecer a nuestros clientes una solución completa: ENERIA se encarga del mantenimiento y Apave de la inspección periódica.

Gilles LYON-AUREGLIA, Jefe de proyecto en el departamento de «servicio y mantenimiento» - ENERIA



Whirlpool

Certificación «Longtime» para hornos más sostenibles

El grupo WHIRLPOOL es el 1er fabricante de grandes electrodomésticos en recibir la etiqueta europea e independiente LONGTIME® bajo el control imparcial de Apave Certification. Esta etiqueta certifica el carácter sostenible de todos los hornos de las marcas Whirlpool, Hotpoint e Indesit vendidos en Francia. Han obtenido el 100% de conformidad en todos los ¡41 criterios exigentes*!

Expedida por Apave Certification, LONGTIME® es la primera etiqueta europea que identifica y promueve los productos diseñados para durar, gracias a un método de evaluación de la durabilidad de los productos.
Se basa en 3 pilares: fiabilidad y robustez del diseño, reparabilidad, condiciones de garantía y asistencia técnica.



LO QUE DICEN NUESTROS CLIENTES

El ADN de Whirlpool es diseñar productos sostenibles. Esta certificación es la prueba del compromiso diario de todos nuestros equipos para luchar contra la obsolescencia programada. Estamos orgullosos de que el grupo Whirlpool haya cumplido desde el principio todos los estrictos criterios establecidos por LONGTIME®.

Christophe CAILLEUX, Director de Calidad y Garantía, Whirlpool Francia

PREÁMBULO

Este capítulo presenta los indicadores clave de resultados no financieros del Grupo Apave para 2023.
Su número y definición han cambiado durante 2023, como resultado de los siguientes trabajos

- revisión y actualización del análisis de riesgos de RSE,
- definición de la nueva estrategia de RSE del Grupo para 2023-2025/2030, cuyo objetivo se reflejó en la introducción de indicadores de seguimiento de resultados.

En 2023, Apave definió su nueva hoja de ruta en materia de RSE, que ahora está plenamente integrada en la estrategia del Grupo. Para supervisar el éxito de esta nuevo propósito de RSE, se han definido 8 indicadores de primer nivel, que constituyen el núcleo de la Declaración de Resultados Extra-financieros del Grupo. Estos indicadores son el resultado de un análisis de riesgos de RSE, revisado anualmente, que evalúa los riesgos en función de su frecuencia/ocurrencia y gravedad. Este enfoque permite al Grupo alinear sus informes y trayectorias estratégicas con las expectativas de sus partes interesadas y los retos sociales y medioambientales asociados.

EN CUANTO A LA GOBERNANZA DEL TRABAJO ASOCIADO

- Los riesgos y los indicadores no financieros clave son validados por la Dirección General, previa consulta con el Comité Directivo de RSE;
- El informe integrado es validado por el Director General;
- El DPEF es validado por el Consejo de Administración. Se incluye en este Informe, que se publica en el sitio web apave.com.



RSE	TEMAS	INDICADOR Y UNIDAD	RECORDATORIO 2022	RECORDATORIO 2022 AJUSTADO (C)	RESULTADOS 2023	OBJETIVOS PARA 2024	PLANES DE ACCIÓN PARA 2024
Lucha contra el cambio climático	Emisiones de gases de efecto invernadero	Equivalente en toneladas CO2 /empleado (ratio basado en las emisiones absolutas totales de los alcances 1, 2 y 3).	8,4 toneladas equivalentes de CO2/empleado en todos los alcances 1,2,3*. Alcance 1: 2 tCO2eq/empleado Alcance 2: 0,25 tCO2eq/empleado (en función de la ubicación) Alcance 3: 6,15 tCO2eq/empleado *El alcance 3 incluye 8 elementos de emisión de GEI: S3-1, S3-2, 3-3, 3-5, 3-6, 3-7, 3-8. Otros: «Viajes de los aprendices al lugar de formación». En el cuarto trimestre de 2022, se implantó un nuevo sistema de contabilidad de emisiones para hacer más fiable el balance de GEI de Apave, con vistas a construir una estrategia de descarbonización. En 2022, el balance GEI actualizado del Grupo será más exhaustivo y conforme al GHG Protocol. Los resultados de emisiones de GEI de Apave son más representativos en todos sus alcances. Este trabajo será objeto una mejora continua en los próximos años, con el objetivo de dar ejemplo de transparencia y autenticidad en el proceso de descarbonización dentro del sector TIC, y más allá.	6,6 toneladas equivalentes de CO2/empleado en todos los alcances 1,2,3*. Alcance 1: 2 tCO2eq/empleado Alcance 2: 0,25 tCO2eq/empleado (según ubicación) Alcance 3: 4,39 tCO2eq/empleado *El alcance 3 incluye 6 elementos de emisión de GEI: S3-1, S3-2, 3-3, 3-5, 3-6, 3-7. *Alcance 3: Eliminación de los elementos de emisión 3-8 y Otros = «Viajes de los aprendices al lugar de formación». En el cuarto trimestre de 2022, se implantó un nuevo sistema de contabilidad de emisiones para hacer más fiable el balance de GEI de Apave, con vistas a construir una estrategia de descarbonización. En 2022, el balance GEI actualizado del Grupo será más exhaustivo y conforme al GHG Protocol. Los resultados de emisiones de GEI de Apave son más representativos en todos sus alcances. Este trabajo será objeto de mejora continua en los próximos años, con el objetivo de dar ejemplo de transparencia y autenticidad en el proceso de descarbonización dentro y fuera del sector TIC.	6,2 toneladas equivalentes de CO2/empleado en todos los alcances 1,2,3*. Alcance 1: 2,17 tCO2eq/empleado Alcance 2: 0,13 tCO2eq/empleado (según ubicación) Alcance 3: 3,88 tCO2eq/empleado *Alcance 3: Integración de 6 elementos de emisión de GEI: S3-1, S3-2, 3-3, 3-5, 3-6, 3-7. *Alcance 3: eliminación de los elementos de emisión 3-8 y Otros = «Desplazamiento de los alumnos al lugar de formación».	-1,5%, en consonancia con los esfuerzos iniciados en relación con el año de referencia 2022 (c).	• Estrategia de descarbonización del Grupo validada por el Consejo de Administración a mediados de 2023. Plan de acción a corto plazo en marcha y plan de acción a medio plazo en proceso de definición.
Eficiencia energética	Consumo de electricidad	Consumo de electricidad en kWh / k€ de facturación.	20 kWh / k€ de facturación	20 kWh / k€ de facturación	14,8 kWh / k€ de facturación	-1,5%, en consonancia con los esfuerzos iniciados en relación con el año de referencia 2022 (c).	• Plan de eficiencia energética.
Las competencias de nuestros empleados	Formación	Despliegue de la formación digital «Clima Apave Apave».			Tasa de finalización de ambos módulos: 13 %	100% a finales de 2024.	• Seguimiento mensual de la participación y plan de comunicación interna para promover la finalización de los módulos y recompensar a los empleados que ya han completado la formación.
		Número de horas de formación por empleado.	27,5 horas de formación por empleado.		26,8 horas de formación por empleado	• > 20 horas de formación por empleado; • Mantenimiento de las competencias; • Despliegue de nuevas herramientas y cursos de formación innovadores (Manager Training, Sales Training, Apave Climate School, etc.); • Desarrollo proactivo de una base común de competencias (gestión, ventas, etc.).	• Plan de desarrollo de competencias (formación interna), gestionado en Francia por una entidad especializada: CAMPUS Apave.

RSE	TEMAS	INDICADOR Y UNIDAD	RECORDATORIO 2022	RECORDATORIO 2022 AJUSTADO (C)	RESULTADOS 2023	OBJETIVOS PARA 2024	PLANES DE ACCIÓN PARA 2024
Salud y seguridad de los trabajadores	Seguridad	Frecuencia y gravedad de los accidentes laborales	Índice de frecuencia de accidentes: 5,12 Índice de gravedad de accidentes : 0,18		Índice de frecuencia de accidentes: 5,18 Índice de gravedad de accidentes : 0,25	Índice de frecuencia de accidentes: 3,6 Índice de gravedad de los accidentes : 0,13	• Programa de prevención; • Aplicación de la nueva iniciativa «OBJETIVO CERO ACCIDENTES» OZA lanzada a finales de 2023, que comprende : - 4 nuevos principios de seguridad, - una mayor implicación de la dirección mediante formación específica, una Carta de Compromiso y objetivos individuales en términos de conducción de charlas de seguridad y Visitas de Seguridad de los Directivos (VMS). • Norma MASE o ISO 45001 aplicada por todas las sedes de Apave en Francia y en convergencia para las sedes internacionales.
Diversidad, inclusión e igualdad - Lucha contra discriminación	Igualdad entre hombres y mujeres	% de mujeres directivas	23% de mujeres directivas		24,6% de mujeres directivas	25,7% de mujeres directivas	• Nombramiento en el Top 250 del Grupo: 30% de mujeres ; • Acuerdo sobre igualdad de género.
Gobernanza ética - Lucha contra la corrupción	Ética y lucha contra la corrupción	% Impartición (empresas y empleados) de formación ética y anticorrupción.	Formación ética y anticorrupción desplegada en el 77% de las entidades del Grupo, que representan el 88% de los empleados del Grupo.		Formación ética y anticorrupción impartida al 80% de las entidades del Grupo, lo que representa el 91% de los empleados del Grupo.	Formación ética y anticorrupción en el 91% de las entidades del Grupo, lo que representa el 85% de sus empleados.	• Ampliación de la formación sobre los riesgos de corrupción a todo el personal, con traducciones a varios idiomas; • Proceso de integración de las empresas procedentes de adquisiciones; • Realización de un mapa de riesgos todas las filiales.

EN RELACIÓN CON LAS CUESTIONES CONTEMPLADAS EN EL ARTÍCULO L225-102-1

Cambio climático: indicador clave de rendimiento relativo a las emisiones de gases de efecto invernadero.

Economía circular: indicador relativo a la gestión de los residuos de AEE, es decir, la reutilización y el reciclaje de los equipos informáticos.

Convenios colectivos alcanzados en la empresa y su impacto en los resultados económicos del Grupo y en las condiciones de trabajo de los empleados (véanse los indicadores de la página 109).

Lucha contra el desperdicio de alimentos: este indicador no se incluye en el informe dada la externalización casi sistemática de la restauración.

Diversidad y lucha contra la discriminación: indicador clave de resultados relativos a la igualdad entre hombres y mujeres.

Discapacidad: 3,43% de trabajadores discapacitados (véase la página 109). En marzo de 2023, Apave firmó un acuerdo con sus interlocutores sociales sobre una «Política de discapacidad» para la UES Francia. Este acuerdo se traduce en la puesta en marcha de acciones concretas para favorecer la inclusión de las personas con discapacidad.

Inseguridad alimentaria, bienestar animal y alimentación responsable: indicador excluido del informe dado que la actividad de Apave no está relacionada con estos temas.

Fomento de la actividad física y el deporte: este indicador no se incluye en el informe; sin embargo, se han tomado iniciativas en materia de ergonomía de los puestos de trabajo (calentamiento, etc.), ciclismo (en la sede de Apave, por ejemplo) y movilización de equipos directivos para participar en eventos deportivos solidarios (Octubre Rosa, etc.).

Promover el vínculo entre la nación y el ejército y apoyar el reclutamiento en las reservas: Apave examina caso por caso las solicitudes de algunos de sus empleados para unirse a las reservas operativas, con el objetivo de responder lo más favorablemente posible.



INDICADORES DPEF 2023: RESULTADOS

EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO (GEI)

Un balance que cumple los requisitos de GEI

Como en años anteriores, Apave ha realizado una evaluación anual de sus emisiones de CO2eq, calculadas de acuerdo con las reglas metodológicas del GHG Protocol y en consonancia con las actividades del Grupo.
Como recordatorio, los objetivos del Grupo para 2025 son :

- -5% de las emisiones de GEI (Alcances 1, 2 y 3) en términos absolutos, en comparación con el año de referencia 2022 (c), incluyendo :
  -10% en las emisiones de los Alcances 1 y 2
  -3,5% de reducción en las emisiones de Alcance 3
- -5% de reducción del consumo de electricidad en kWh/k€ de facturación en términos absolutos en comparación con el año de referencia 2022 (c).

En consonancia con el compromiso permanente del Grupo de descarbonizar sus actividades, se han introducido una serie de modificaciones metodológicas entre el informe GEI 2022 y el informe GEI 2023, en plena conformidad con el GHG Protocol. Los cambios realizados tienen como objetivo cuantificar las partidas de emisiones más significativas para Apave, sobre las que se pueden poner en marcha palancas de descarbonización concretas y medibles por parte de Apave para alcanzar los objetivos marcados.
En concreto

- en términos de alcance: se ha continuado con el mismo alcance contable de categorías del GHG Protocol en 2023;
- en términos de categorías: 2 de las 14 partidas de emisiones del balance de GEI de 2022 (Alcance 3-8: Activos arrendados financiero y Viajes de becarios) se han modificado de acuerdo con las reglas del GHG Protocol;
  - Estos cambios se han realizado con el apoyo de un tercero independiente experto en huella de carbono, que ha validado su viabilidad y pertinencia;
  - El GHG Protocol indica que la inclusión de las emisiones vinculadas a la construcción de bienes arrendados es opcional. Debido a la importante variación de los bienes arrendados de un año a otro, y a la consiguiente dificultad para comparar la evolución de las emisiones de GEI del Grupo, se ha decidido que, a partir del balance de GEI de 2023, ya no se tendrán en cuenta las emisiones vinculadas a la construcción de bienes arrendados anteriormente;
  - El GHG Protocol también estipula que no se tendrán en cuenta los viajes de clientes o visitantes. Por consiguiente, los desplazamientos de los aprendices interempresas (clientes que acuden a los centros de formación del Grupo para recibir formación) no se han tenido en cuenta en el balance de GEI.

Según el proyecto de ley sobre el clima y la resiliencia, a partir del 1 de julio de 2022, será obligatorio mencionar en la EPFD las emisiones de GEI que estén directa o indirectamente relacionadas con el transporte ascendente y descendente de productos, junto con un plan para reducir dichas emisiones. Dadas las actividades del Grupo (servicios), Apave no se ve afectada por esta obligación.
El balance GEI 2022 ha sido corregido y el balance GEI 2023 calculado incorporando las modificaciones metodológicas presentadas anteriormente. En el resto del informe, nos referiremos al balance GEI 2022 corregido (balance GEI 2022 (c)).
De este modo, Apave puede realizar un seguimiento preciso y específico de las acciones de descarbonización de un año a otro.

Fiabilidad de los datos

El balance de GEI 2023 se ha elaborado de forma coordinada en todo el Grupo afectado, en 4 etapas :

- identificación del «propietario de los datos» para cada dato de entrada y de cada entidad o grupo de entidades en el alcance del cálculo ;
- formación individual (uno a uno) de cada propietario de datos en emisiones de CO2eq y en las definiciones de las distintas categorías; la recogida y análisis de datos y apoyo para cada entidad o grupo de entidades dentro del alcance del cálculo;
- recogida y análisis de datos y apoyo a los propietarios de los datos para garantizar la fiabilidad y coherencia de los datos de actividad;
- consolidación de datos coherentes, con un enfoque pragmático que tenga en cuenta la madurez de la entidad y evitar la doble contabilidad.

La mejora de la cobertura y la calidad de los datos iniciada en 2022 ha continuado, y algunas estimaciones de datos se han evaluado a partir de datos reales (facturas, herramienta de datos de origen, por ejemplo). También se ha seguido trabajando en la adaptación de los factores de emisión en función de la naturaleza de los datos de actividad y del país.

Resultado: el balance de GEI del Grupo Apave en 2023

Se observa una disminución de las emisiones de GEI entre 2022 (c) y 2023. Las razones principales son las siguientes:

1. **El paso de emisiones «estimadas» a emisiones reales cuantificadas.**
   En 2022, varias partidas se estimaron utilizando ratios globales (ratios financieros, estimaciones de datos internos, etc.). En 2023, la implantación de un método de notificación de datos dentro de la empresa (control de la calidad de los datos) permitió elaborar cifras que reflejan mejor la realidad operativa de la empresa.
2. **Mejora de los cálculos estimativos**
   En 2023, se mejoraron los métodos utilizados para estimar los datos que no podían cuantificarse para que fueran más precisos. Por ejemplo, algunos de los factores de emisión genéricos aplicados en 2022 se sustituyeron por factores específicos determinados en relación con los datos cuantificados en los demás centros de Apave. Este fue el caso, en particular, del consumo de electricidad y de combustible.
3. **Cambios reales en el consumo como resultado de las iniciativas adoptadas.**
   Por ejemplo, hemos observado una reducción del consumo de combustibles fósiles (gas natural y gasóleo para calefacción doméstica)

EVOLUCIÓN 2022 CORREGIDA (C)-2023 DE LOS 3 ALCANCES

	BALANCE CORREGIDO 2022 (C) TCO2EQ	BALANCE 2023 tCO_2eq
Alcance 1	25 169	27 912
Alcance 2	3 167	1 662
Alcance 3	55 643	50 000
Total	**83 979**	**79 574**

DPEF: INDICADORES EXTRAFINANCIEROS CLAVE 2023

	BALANCE DE 2022 CORREGIDO (C)	BALANCE 2023
Intensidad tCO2eq/empleado	6,6	6,2
Intensidad kgCO2eq / k€ facturación	83,0	72,6

COMPARACIÓN DE LOS BALANCES DE GEI 2022 CORREGIDO (C) Y 2023

ALCANCE	EMISIONES DEL PROTOCOLO GEI	BALANCE CORREGIDO 2022 (C) TCO2EQ	BALANCE CORREGIDO (c) %	BALANCE 2023 tCO_2eq	BALANCE 2023 %	DIFERENCIA 2022 VS 2023
S1	1-1 Emisiones directas de fuentes de combustión fijas	**1 175**	1 %	**1 136**	1 %	- 3 %
	1-2 Emisiones directas de fuentes de combustión móviles	**22 672**	27 %	**23 405**	29 %	3 %
	1-4 Emisiones fugitivas directas	**1 321**	2 %	**3 371**	4 %	155 %
S2	2-1 Emisiones indirectas vinculadas al consumo de electricidad- Basadas en la ubicación	**3 148**	4 %	**1 640**	2 %	- 48 %
	2-1 Emisiones indirectas vinculadas al consumo de electricidad- Basadas en el mercado	**3 111**		**1 602**		
	2-2 Emisiones indirectas vinculadas al consumo de vapor calor o frío	**19**	0 %	**22**	0 %	16 %
S3	3-1 Productos y servicios adquiridos	**26 301**	31 %	**26 240**	33 %	0 %
	3-2 Activos fijos	**4 337**	5 %	**1 034**	1 %	- 76 %
	3-3 Emisiones de combustible y energía - En función de la ubicación	**6 438**	8 %	**6 445**	8 %	0 %
	3-5 Residuos generados	**429**	1 %	**195**	0 %	- 55 %
	3-6 Viajes de negocios	**13 331**	16 %	**10 338**	13 %	- 22 %
	3-7 Desplazamientos hacia y desde el trabajo	**4 807**	6 %	**5 748**	7 %	20 %
	Total anual (S2-1 Basado en la ubicación)	**83 979**		**79 574**		- 5 %
	Total anual (S2-1 Basado en el mercado)	**83 942**		**79 536**		- 5 %
	Total Alcance 1	25 169	**30 %**	27 912	**35 %**	**11 %**
	Total Alcance 2 (basado en la ubicación)	3 167	**4 %**	1 662	**2 %**	**- 48 %**
	Total Alcance 2 (basado en el mercado)	3 130		1 624		
	Total Alcance 3	55 643	**66 %**	50 000	**63 %**	**- 10 %**

CONSUMO DE ENERGÍA

El indicador kWh/k€ de ventas se utiliza para controlar la eficacia de las acciones emprendidas por el Grupo, en particular a través de los planes de ahorro de energía que se han elaborado para el segundo semestre de 2022.

	2022	2023
Consumo de electricidad en kWh / k€ de facturación	20	14,8

Observamos una disminución de 5,2 kWh/K€ de facturación entre 2022 y 2023.
Esta reducción se explica por :

- En 2022, del consumo total reportado, se estimó el 21% del consumo eléctrico, utilizando la metodología de datos faltantes establecida; este efecto condujo a una sobreestimación del consumo.
- En 2023, Apave tomó medidas para realizar un seguimiento más preciso de su consumo real. Por tanto, el resultado de 2023 para este indicador se basa únicamente en el 3% de los datos estimados.

Para más detalles sobre nuestros compromisos, ver página 107.

SEGURIDAD

En 2023, los resultados en materia de seguridad se deterioraron ligeramente, con un índice de frecuencia de 5,18 y un índice de gravedad de 0,25.
Las caídas en el mismo nivel/escaleras son la principal causa de accidentes, tanto en términos de frecuencia como de gravedad. Las otras causas importantes de accidentes son los riesgos viales y los impactos.
A la vista de los resultados de 2023, Apave relanzó en verano su campaña «Objetivo Cero Accidentes» (OZA), movilizando a toda la empresa.
Sobre la base de un mensaje único para todos, «Objetivo Cero Accidentes» (OZA), se ha estructurado un nuevo enfoque más operativo, utilizando métodos, herramientas y equipos innovadores, apoyados por el análisis de las reacciones y las campañas de prevención. El seguimiento continuo y la promoción de una cultura de la seguridad son también palancas que el Grupo está activando, en particular mediante la implicación de la dirección, tanto en Francia como a escala internacional.
Para más detalles sobre nuestros compromisos, ver página 107.

FORMACIÓN

Apave cuenta con un centro de formación propio, Campus Apave, que se encarga de implantar y gestionar el plan de formación de los empleados del Grupo. En 2023, el número de horas de formación por empleado se habrá elevado a casi 27 horas, superando el objetivo fijado (20 horas).
Es importante señalar que las sesiones dedicadas a la seguridad y a las profesiones técnicas (electricidad, presión, elevación, etc.), cuyo alto nivel de especialización constituye la base de las actividades de Apave, mantienen su intensidad en 2023. En Francia, estas horas de formación representan cerca del 70% de toda la formación impartida.
Estos resultados de 2023 incluyen también la formación sobre los retos del cambio climático impartida en el marco de la Escuela del Clima Apave (página 48).
Para más detalles sobre nuestros compromisos, ver página 107.

IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

El indicador elegido por Apave tiene como objetivo controlar y aumentar la representación de las mujeres en los puestos directivos.
En 2023, el Grupo Apave registró un aumento de 1 punto en la tasa de mujeres directivas hasta el 24,6%.
Este aumento se debe en particular a la aplicación de políticas más proactivas para aumentar el número de mujeres en la plantilla, con especial atención en la alta dirección.
El compromiso de Apave con la igualdad de género se refleja en su Índice de Igualdad para Francia 2023 (UES), que se sitúa en 92/100.

Detalle de los indicadores del índice de igualdad de género :

- Brecha salarial: 37/40
- Aumentos salariales individuales: 20/20
- Tasa de promoción: 15/15
- Porcentaje de empleadas que reciben un aumento salarial a la vuelta de la baja por maternidad: 15/15
- Número de empleados del sexo infrarrepresentado entre los 10 mejor pagados: 5/10

Para apoyar este esfuerzo por aumentar la proporción de mujeres directivas en el Grupo, se han tomado otras iniciativas, como:

- La puesta en marcha en Francia, en 2023, de una campaña de lucha contra el sexismo en el trabajo. Aumentar el número de mujeres en nuestros equipos va de la mano de un entorno de trabajo tranquilo para todos;
- La promoción de las mujeres en puestos directivos u operativos se llevó a cabo en varias ocasiones, como en el Día Internacional de los Derechos de la Mujer, el 8 de marzo de 2023, cuando se compartieron retratos de mujeres con carreras inspiradoras tanto interna como externamente.

Para más detalles sobre nuestros compromisos, ver página 107.

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

El Grupo Apave lucha activamente contra la corrupción desde hace muchos años. Su programa de cumplimiento se basa en directrices escritas que se ponen a disposición de todos los terceros a través del sitio web del Grupo. Compuesto por código ético, un código anticorrupción y un procedimiento de denuncia de irregularidades.
En 2023, a nivel operativo, el Comité de Auditoría y Cumplimiento del Grupo llevó a cabo 10 auditorías de filiales y 20 investigaciones, incluida la tramitación de 9 informes y alertas.
En cuanto a la formación, el módulo Ética y Anticorrupción se ha implantado en el 80% de las filiales, lo que representa el 91% de los empleados. Para más detalles sobre los compromisos del Grupo en la lucha contra la corrupción, consulta la sección «Plan de Cumplimiento».
Para más detalles sobre nuestros compromisos, ver página 107.

	PILARES	PRIORIDADES	REAL 2022 (AÑO BASE)	REAL 2022 AJUSTADO (C)	OBJETIVO PARA 2025	RÉEL 2023	2023 VS 2022	ODD
#1	Comprometidos con la seguridad y la salud de nuestros empleados	• Índice de frecuencia de accidentes	**5,12**		**< 3**	**5,18**	**0,06**	
		• Índice de gravedad de los accidentes	**0,18**		**< 0,10**	**0,25**	**0,07**	
		• Aplicación del acuerdo sobre calidad de vida y condiciones de trabajo (QLWC) en Francia (UES) y despliegue de iniciativas en todo el Grupo.	**Acuerdo UES Francia firmado en 2022**		**Despliegue**	**Despliegue iniciado**		
#2	Comprometidos a formar al 100% de nuestros empleados en transiciones sostenibles y convertirlos en actores activos en este campo.	• 2 módulos «Escuela del Clima Apave» obligatorios para el 100% de los empleados de aquí a 2025: «El gran sistema climático» y «Transición a la baja emisión de carbono».	**Lanzamiento T4 2023**		**100 %**	**13 %**		
		• Módulo de formación «Estrategia de RSE» seguido por el 100% de los empleados	**Construcción**		**100 %**	**En Construcción**		
#3	Comprometidos con la descarbonización de nuestras actividades	• Reducción de las emisiones de GEI (Alcances 1, 2 y 3) en términos absolutos	**106 397 tCO_2eq**	**83 979 tCO_2eq**	**-5% frente a 2022 (c) (-10% alcances 1 y 2 -3,5% alcance 3)**	**79 574 tCO_2eq**	**-5,2 %**	
		• Reducción (%) del consumo de electricidad en kWh/k€ de ventas en términos absolutos	**20 kWh/k€ de facturación**		**-5 % vs. 2022 (c)**	**14,8 kWh/k€ de facturación**	**-26 %**	
#4	Comprometidos con la igualdad, la inclusión y el desarrollo de todos nuestros empleados	• % de mujeres en puestos directivos	**23,4 %**		**27 %**	**24,6 %**	**+1,2 puntos (%)**	
		• Horas de formación por empleado	**27,5 h/c**		**> 20 h/c**	**26,8 h/c**	**-0,7 h/c**	
		• % Despliegue de la formación «Ética y anticorrupción» (filiales)	**77 %**		**100 %**	**80 %**	**+3 puntos (%)**	
		• % Despliegue de la formación «Ética y anticorrupción» (empleados)	**88 %**		**90 %**	**91 %**	**+3 puntos (%)**	
#5	Comprometidos a trabajar junto a nuestros clientes para ayudarles a que sus transiciones sostenibles sean un éxito.	• Crecimiento orgánico anual de las ventas de Apave «Green & Social»	**228 M€**		**Crecimiento acelerado de la gama de ofertas « Green & Social » para satisfacer las crecientes demandas de nuestros clientes**	**303 M€**	**+33 %**	

INDICADOR	PERÍMETRO	PERÍMETRO
Emisiones totales de GEI tCO2eq	Grupo	79 574
Emisiones totales de GEI alcance 1 tCO2eq	Grupo	27 912
Emisiones totales de GEI alcance 2 tCO2eq	Grupo	1 662
Emisiones totales de GEI alcance 3 tCO2eq	Grupo	50 000
Intensidad de carbono kgCO2 eq/ k€ facturación	Grupo	72,6
Intensidad de carbono alcances 1&2 kgCO2eq/ k€ facturación	Grupo	27
Intensidad de carbono alcances 3 kgCO2eq/ k€ facturación	Grupo	45,6
Intensidad de carbono alcances 1,2,3 tCO2eq/empleado	Grupo	6,2
Consumo de GAS / Facturación (kWh / k€)	Grupo	4,5
Consumo de combustible / volumen de negocio (l / k€)	Grupo	8,8
Grupo CA Formación	Grupo	159 M€
Índice Masculino : Femenino	UES	92/100
Número de empleados formados en riesgo de fraude	Francia	4 464
Número de centros con certificación ISO45001	Grupo	131
Certificación Apave de CA	Francia	3 953 k€
Número de nuevas etiquetas comercializadas	Francia	3
Número de organizaciones a las que se ha concedido la etiqueta	Grupo	3 189
Estudiantes formados a través de CFA Apave	Grupo (Camas)	3 380
Número de alumnos formados	Grupo	440 358*
Tasa de compromiso de SpeakUp	Grupo	50 %
Formación en conducción ecológica (número de personas formadas en 2022)	SAS	702
% de empleados que han recibido al menos un curso de formación durante el año	UES	75 %
Vehículos de bajas emisiones (pegatinas crit air 0 o 1)	Francia	34 %
Calificación de proveedor ECOVADIS (oro o platino en el Top 100)	Francia	40 %
Proporción de mujeres miembros del COMEX	Grupo	33,3 %
Proporción de mujeres en el Consejo de Administración	Grupo	31,3 %
Residuos de RAEE reacondicionados	Francia	100 %
Número de reuniones con los CSSCT	Francia	18

* Périmètre DPEF 2023

INDICADOR	PERÍMETRO	PERÍMETRO
Número de reuniones con los órganos de representación de los trabajadores	Francia	299
Número de estudiantes en prácticas durante el año	Francia	512
% nómina en formación	Francia	7 %
Diferencia salarial media entre hombres y mujeres	Europe	14,5 %
Remuneración media bruta anual	Francia	40 526
% de trabajadores discapacitados	Europa	3,4 %
Desglose por antigüedad (% -6 años)	Grupo	53,9 %
Desglose por edad (% 6-15 años)	Grupo	21 %
Desglose por antigüedad (% +15 años)	Grupo	25,1 %
Desglose por edad (% menores de 35 años)	Grupo	29,9 %
Desglose por edad (% 35-55 ans)	Grupo	55 %
Desglose por edad (% +55 ans)	Grupo	15,1 %
Desglose de los empleados por sexo (% mujeres)	Grupo	27,1 %
Horas de formación en seguridad/empleado	Grupo	5,2
Tasa de contratos indefinidos	Grupo	90 %
Tasa de absentismo	Grupo	1,3
Convenios colectivos firmados en 2023 • Modificación nº 1 del acuerdo por el que se establece un plan de ahorro de empresa (PEE) en el seno de Apave UES • Acuerdo relativo a la creación de un Comité de Grupo • Acuerdo relativo a la política de invalidez en el seno de la UES Apave • Acuerdo de participación en los beneficios en el seno de la UES Apave (2023-2025) • Acuerdo por el que se establece un plan de participación en los beneficios en el seno de la UES Apave • Acuerdo por el que se establece un plan de ahorro de empresa (PEE) en el seno de la UES Apave • Acuerdo relativo a la creación de una cuenta de ahorro a plazo (CET) en el seno de Apave UES • Acuerdo relativo a los presupuestos de funcionamiento y a las actividades sociales y culturales de los Comités Sociales y Económicos de establecimiento y del Comité Social y Económico Central de la Apave UES • Acuerdo relativo a los comités de empresa (Comités Sociaux et Économiques d'Établissement) y al comité de empresa central (Comité Social et Économique Central) y a la introducción de representantes locales en el seno del Apave UES • Acuerdo relativo al reglamento del plan de ahorro colectivo de empresa para la jubilación (PERECO) •Decisión unilateral de UES Apave sobre la asignación de una prima de reparto de valor • Acuerdo sobre la constitución de un Comité de Empresa Europeo	UES	

ANEXOS

Nota metodológica DPEF	**P. 112**
Taxonomía ecológica europea	**P. 113**
Plan de vigilancia	**P. 116**
Informe de un tercero independiente	**P. 123**



NOTA METODOLÓGICA DPEF

El año base de este informe es el año natural 2023.
El perímetro tenido en cuenta para los indicadores clave corresponde al de la consolidación de las cuentas del Grupo Apave, a excepción de las adquisiciones y cesiones realizadas durante el ejercicio de acuerdo con nuestra metodología. Para los demás indicadores, se indica el alcance de aplicación.

La recogida de datos ha sido completa para el 98% de las entidades afectadas, que representan el 99% de la plantilla.
Las siguientes filiales no pudieron facilitar toda la información solicitada:
- Mónaco

El análisis de riesgos, los métodos de cálculo, la determinación del perímetro y la recogida de datos se detallan en el documento metodológico S.DQSSE.36, disponible previa solicitud a la DQSSE.
Las Divisiones Funcionales implicadas en el DPEF son :
- Departamento de Estrategia - RSC
- Departamento de Recursos Humanos
- Departamento Técnico
- Departamento QSSE
- Departamento Financiero
- Departamento Jurídico
- Secretaría General
- Departamento de Inmobiliario
- Departamento de Comunicación
- Departamento de Compras



TAXONOMÍA ECOLÓGICA EUROPEA

CONTEXTO

Apave realiza su reporting Green Taxonomy en base a lo establecido en el Reglamento UE 2020/852 de 18 de junio de 2020, por el que se define un marco europeo para la divulgación de información relativa a inversiones sostenibles. A pesar de su exención reglamentaria, el Grupo se anticipa al CSRD presentando voluntariamente su reporting Green Taxonomy. Incluye la parte subvencionable de sus ventas, gastos de capital (CAPEX) y gastos de explotación (OPEX) vinculados a actividades sostenibles.

Contribución sustancial a los objetivos medioambientales

El reglamento pretende centrarse en las inversiones que contribuyen sustancialmente a uno de los seis objetivos medioambientales:
1. Mitigación del cambio climático
2. Adaptación al cambio climático
3. Uso sostenible y protección de los recursos hídricos y marinos
4. Transición hacia una economía circular
5. Prevención y reducción de la contaminación
6. Protección y restauración de la biodiversidad y los ecosistemas

METODOLOGÍA DE ELABORACIÓN DE INFORMES

La elaboración de informes sobre la taxonomía está supervisada por un comité interfuncional formado por un panel de unidades de negocio: el Departamento de Responsabilidad Social Medioambiental, el Departamento Financiero, el Departamento Técnico y el Departamento Inmobiliario.
Este comité actualiza los métodos, procedimientos y objetivos de la taxonomía. Este informe de la taxonomía, elaborado de acuerdo con las recomendaciones del Consejo TIC, cubre la mitigación del cambio climático y la adaptación al mismo. El proceso de notificación de datos de la taxonomía se ha mantenido estable desde 2022, basado en dos herramientas separadas, para Francia e internacionalmente, con productos elegibles mapeados por el Departamento Técnico.

ALCANCE DE LOS INFORMES

La tasa de cobertura de los informes de la Taxonomía Apave es significativa. Se incluyen las siguientes entidades Francia (AEF, AICF), España (Eurocontrol), Italia (CPM Apave Italia, Apave Certification Italia, Techno Piemonte Italia), Vietnam (Apave Asia-Pacific), que representan más del 80% de las ventas en el alcance del DPEF.

CRITERIOS DE CONTRIBUCIÓN SUSTANCIAL

Actividad económica	2023 Elegible (M€)	2023 Elegible (%)	Mitigación del cambio climático (%)	Adaptación al cambio climático (%)	Recursos hídricos y marinos (%)	Economía circular (%)	Contaminación (%)	Biodiversidad y ecosistemas (%)
Ventas del grupo 2023[1]	850 M€							
Infraestructura de transporte ferroviario (6.14) - Inspección y verificación	N/A	N/A			N/A	N/A	N/A	N/A
Eficiencia energética (7.3): control térmico	16,54 M€	1,94 %			N/A	N/A	N/A	N/A
Instalación, mantenimiento y reparación de estaciones de recarga de vehículos eléctricos (7.4) : Inspección, verificación... térmica control térmico, auditorías energéticas, refrigerantes, etc.	2,66 M€	0,31 %			N/A	N/A	N/A	N/A
Instalación, mantenimiento y reparación de tecnologías de energías renovables (7.6): inspección y verificación	2,89 M€	0,34 %			N/A	N/A	N/A	N/A
Actividad elegible para la taxonomía	**22,09 M€**	**2,59 %**			**N/A**	**N/A**	**N/A**	**N/A**

1. Ventas en el ámbito de la consolidación Taxonomía

ELEGIBILIDAD DE LAS ACTIVIDADES

Los actos delegados del reglamento de taxonomía proporcionan criterios técnicos para evaluar la elegibilidad de las actividades de Apave y sus contribuciones relativas a los objetivos fijados por la Unión Europea.
Los organismos de inspección de tercera parte o TIC (Testing, Inspection, & Certification), de los que Apave es miembro, ofrecen servicios esenciales para los esfuerzos de mitigación y adaptación al cambio climático. Según la guía del TIC Council, la asociación comercial internacional del sector, estos servicios se clasifican de la siguiente manera según su grado de elegibilidad para la Taxonomía:

- Nivel L1: servicios TIC elegibles para la Taxonomía
- Nivel L2: servicios TIC asociados a actividades contributivas, no elegibles por no estar explícitamente mencionados en la nota de la Comisión, referencia 2022/C 385/01, de 06/10/2022
- Nivel L3: servicios de TIC no subvencionables con arreglo a la Taxonomía, a pesar de su contribución a la mitigación del cambio climático.

Sólo se incluyen en el informe las actividades mencionadas en los actos delegados. Las actividades no mencionadas en dichos actos, a pesar de su contribución a uno o varios de los objetivos medioambientales de la Unión Europea, se consideran no subvencionables.

INFORMES

Capex

Las inversiones realizadas para alinearse con el decreto terciario, según un plan elaborado de 2023 a 2028, se clasifican como gastos de capital (CAPEX) y son elegibles para la taxonomía. La publicación de estas inversiones está en estudio.

Opex

De acuerdo con la normativa francesa Gaap, los contratos de leasing de flotas de automóviles (híbridos y eléctricos) y los gastos de mantenimiento de vehículos son OPEX elegibles para la taxonomía verde. Como la identificación de los contratos de arrendamiento de oficinas y laboratorios está en curso, se excluyen de la declaración este año.

CRITERIOS DE CONTRIBUCIÓN SUSTANCIAL

Actividad económica	Opex absoluto (M€)	Opex proporción (%)	Mitigación cambio climático (%)	Adaptación al cambio climático (%)	Recursos hídricos y marinos (%)	Economía circular(%)	Contaminación (%)	Biodiversidad y ecosistemas (%)
Grupo Opex 2023[2]	742 M€							
Opex elegible para Taxonomía - Leasing de vehículos de empresa	1,60 M€	0,22 %	0,22 %	0				

2. OPEX en el perímetro de consolidación Taxonomía

PLAN DE VIGILANCIA

Este capítulo del informe tiene por objeto cumplir los requisitos de la Ley francesa 2017-399, de 27 de marzo de 2017, sobre el deber de diligencia de las empresas matrices y las empresas originadoras, en cuanto a la identificación de riesgos y la prevención de daños graves para los derechos humanos y las libertades fundamentales, la seguridad y salud de las personas, y el medio ambiente, derivados de sus actividades, las de sus filiales y las de los subcontratistas o proveedores con los que tengan una relación comercial establecida.

EL COMITÉ DE CUMPLIMIENTO DEL GRUPO

En enero de 2020 se creó un Comité de Cumplimiento para el Grupo. Está formado por el Secretario de la Empresa, los miembros del Comité de Auditoría de Cumplimiento del Grupo y el Director de QSSE.

La Dirección General del Grupo definió las competencias del Comité tras consultar con el Consejo de Administración. Son las siguientes:

- elaborar el Plan de Cumplimiento del Grupo Apave;
- difundir el plan de vigilancia entre las partes interesadas del Grupo Apave;
- supervisar la aplicación de las medidas de mitigación y prevención de riesgos;
- adaptar el Plan de Cumplimiento a los nuevos riesgos que a los que puedan enfrentarse las entidades del Grupo.

Este comité depende del Director General del Grupo. Informa anualmente al Consejo de Administración.

EL PLAN DE COMPLIANCE DEL GRUPO

El plan de cumplimiento del Grupo Apave se basa en sus compromisos de protección de las personas (seguridad y salud), los derechos humanos y el medio ambiente.

Estos compromisos se han hecho extensivos a todos los empleados, así como a terceros que interactúan con las entidades del Grupo, a través de :

- el presente informe de RSE;
- la Política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente y el Manual de Seguridad, Salud y Medio Ambiente del Grupo;
- el Código Ético;
- el código anticorrupción;
- el manual de gestión de la seguridad;
- la política de protección de datos personales;
- el procedimiento de denuncia de irregularidades;
- la carta de compras sostenibles;
- la estrategia de RSE.



El alcance de aplicación de este plan de vigilancia es el mismo que el del DPEF.

El plan de vigilancia comprende las cinco medidas siguientes

1. Un mapa de de riesgos para identificar, analizar y priorizar los riesgos.
2. Procedimientos para evaluar periódicamente la situación de las filiales, subcontratistas y proveedores con los que tenemos una relación comercial establecida, basada en el mapa de riesgos.
3. Acciones apropiadas para mitigar los riesgos o prevenir daños graves.
4. Mecanismo de alerta y recogida de informes relativos a la existencia o aparición de riesgos.
5. Un sistema de seguimiento de las medidas adoptadas.

EL MAPA DE RIESGOS

El mapa de los riesgos cubiertos por el deber de diligencia se basa en :
- el mapa de riesgos éticos y anticorrupción,
- el mapa general de riesgos de Apave,
- el mapa de protección de datos personales,
- el mapa de los países de riesgo en materia de seguridad,
- auditorías internas y éticas,
- reporting,
- análisis de los riesgos de RSE del Grupo,
- información sobre la aplicación durante varios años de las distintas políticas, códigos y manuales del Grupo.

Los riesgos se identificaron utilizando un enfoque basado en 3 temas:

• **El impacto de las actividades de Apave en el medio ambiente:**
- emisiones de gases de efecto invernadero (GEI): véase EPBD,
- consumo de energía: véase EPFD,
- contaminación específica: la tenencia de fuentes radiactivas genera un riesgo de contaminación accidental en caso de pérdida, uso indebido o robo, la recogida y el tratamiento de residuos peligrosos; esto también afecta a los riesgos asociados a las actividades de análisis de suelos.

• **Seguridad y salud de las personas**
- Seguridad: véase DPEF
- Salud: ergonomía en el puesto de trabajo, posturas y movimentos, técnicas de primeros auxilios, etc.
- Alojamiento y condiciones de trabajo: se trata de riesgos localizados cuando los empleados de Apave están alojados temporalmente, o de condiciones de trabajo difíciles.

• **Derechos humanos**
- Protección de datos personales: los sistemas de información son a veces frágiles en algunos países; la formación profesional es una actividad que gestiona datos personales.
- Seguridad: las operaciones de Apave se sitúan a veces en zonas de alto riesgo.
- Discriminación, violación de la dignidad: en algunos territorios, los empleados de Apave pueden ser objeto de discriminación (sexismo, homofobia, religión, racismo, etc.); esto incluye también problemas de acoso.
- Libertad de asociación y de expresión: algunos regímenes restringen gravemente la libertad de asociación o de expresión de los empleados.
- Libertad de circulación: en algunos regímenes se restringen los movimientos de determinadas personas.

Se evalúan en función de su frecuencia, gravedad y nivel de control, lo que ha permitido clasificarlas según 4 niveles:
- Verde: leve
- Amarillo: moderadamente crítico, o bajo control
- Naranja: muy crítico
- Rojo: grave (riesgo que requiere un plan de acción)

Los resultados de este análisis se resumen en el cuadro adjunto:

GRUPO APAVE[1]

Tema	Riesgo	Norte de África	África subsahariana	Asia	India	Oriente Medio	Europa (excluida Francia)	Francia	Proveedores de servicios y subcontratistas
Medio ambiente	GEI								
	Energía								
	Contaminación específica		(fuentes, suelos)		(riesgos fuentes)	(fuentes en Omán)	fuentes CND	Fuentes CND	muestreo del suelo
Proteger a las personas	Seguridad		(excepto Petróleo y Gas: bajo)			(nivel de petróleo y gas)			
	Salud laboral				fuentes e IR*	fuentes e IR*	fuentes e IR*	fuentes, riesgo químico	muestreo del suelo
	Alojamiento y condiciones de trabajo								
Derechos humanos	Protección de datos								
	Seguridad								
	Discriminación								
	Libertad de asociación y de expresión								
	Libertad de circulación								

(1) **Norte de África :** Marruecos, Túnez
África subsahariana: Camerún, Angola, Costa de Marfil, Guinea Conakry, Burkina Faso, Malí, Senegal, Ghana, Guinea Ecuatorial, Chad, Madagascar, Mauricio, Benín.
Asia: Vietnam, China, Japón, Malasia, India
Oriente Medio: Omán

Europa (excluida Francia): Macedonia, Croacia, Italia, Bélgica, España, Portugal
Nota: no se valoran las filiales en América Latina (muy pocas personas)
* **IR:** radiaciones ionizantes (exposición)

4 niveles de riesgo
- Menor
- Moderadamente crítico
- Muy crítico
- Mayor



PLAN DE ACCIÓN
Revisión de las acciones del plan de vigilancia 2023

Para los riesgos «mayores»

- Seguridad (Norte de África y África subsahariana):
  - Auditorías y planes locales de seguridad: Níger, Madagascar, Ghana, Benín, Chad, India, Níger (finalizados); Guinea Ecuatorial (no finalizado, previsto para 2024); despliegue del programa «ISOS Résilience» (seguridad de los empleados en África): finalizado.
- Discriminación en Oriente Medio:
  - Auditoría ética, con recordatorios sobre el código ético, la discriminación y el sexismo: finalizado.
- Libertad de asociación y de expresión (Zona Asia):
  - Recordatorio del código ético: finalizado el despliegue de e-learning en vietnamita.

Para los riesgos «muy críticos»

- Gases de efecto invernadero y energía: implantación de una estrategia de RSE del Grupo, que incluye un apartado sobre gases de efecto invernadero y energía: finalizado.
- Protección de datos personales, fuera de Europa: estrategia de protección de datos personales, incluido un plan de acción y control, para todas las entidades del Grupo, desplegada en función de los riesgos y la normativa de cada país. Despliegue en 2023 para África: parcialmente finalizado.

Plan de acción 2024 para los riesgos muy críticos

- GEI y energía: continuación del despliegue de la estrategia de RSC del Grupo, incluyendo un apartado sobre gases de efecto invernadero y energía..
- Protección de datos personales fuera de Europa: consolidación del plan de actuación y control para todas las entidades del Grupo, desplegado en función de los riesgos y la normativa de cada país.
- Protección de datos personales en Europa: refuerzo de la estrategia de protección de datos personales y control de las entidades que realizan actividades de formación.
- Seguridad en África del Norte y Subsahariana: auditorías y planes locales de seguridad en Portugal, Camerún, Angola, Níger, Guinea Conakry y Guinea Ecuatorial.
- Discriminación en Oriente Medio y África Subsahariana; libertad de asociación y de expresión:
  - Continuación de las auditorías éticas,
  - campañas de carteles sobre el código ético,
  - campaña de e-learning para actualizar la formación ética.
- Libertad de asociación y de expresión (Zona Asia): auditoría ética de Vietnam prevista para 2024: aplazada.

EVALUACIÓN DE LAS FILIALES

Además de las diversas auditorías externas necesarias para la certificación y la acreditación, las filiales del Grupo son auditadas periódicamente por cuatro organismos:

- el Departamento de QSSE, que realiza auditorías que incluyen puntos sobre ética, relaciones con subcontratistas, protección del medio ambiente y seguridad y salud de los empleados;
- el Comité de Auditoría y Cumplimiento, que vela por la correcta aplicación y cumplimiento de los códigos éticos y anticorrupción;
- el Departamento de Seguridad, que lleva a cabo auditorías de las entidades del Grupo para garantizar que se aplican medidas de protección contra las amenazas físicas y logísticas;
- Control Interno, que audita el cumplimiento de todas las demás instrucciones y procedimientos del Grupo.

Estos órganos realizan auditorías directamente, pero también se apoyan en redes de responsables y corresponsales (HSE, Compliance, Seguridad y Control Interno) que realizan controles y/o auditorías de primer nivel en sus entidades. En función del ámbito de actuación de cada uno de estos organismos, en la medida de lo posible, el plan de acción vinculado al plan de vigilancia se integrará en sus parrillas de auditoría.

EVALUACIÓN DE PROVEEDORES Y SUBCONTRATISTAS

Dadas las actividades de Apave, el riesgo ligado a la subcontratación y proveedores se ha considerado menor en su mapa de riesgos, ya que la subcontratación es relativamente marginal y las compras no son significativas para la prestación de los servicios de Apave. No obstante, ya se han tomado medidas específicas que incorporan los puntos del plan de vigilancia.

Acciones emprendidas y controladas

- A través de su «Carta de Compras Responsables», Apave define los criterios sociales y medioambientales que se tienen en cuenta a la hora de seleccionar a sus

proveedores. Este sistema se ha reforzado con la introducción de una «Carta de Relación con Proveedores de Apave», firmada entre Apave y sus principales proveedores y subcontratistas (facturación>5k€), que formaliza sus compromisos mutuos teniendo en cuenta criterios medioambientales y sociales..

- Desde 2019, Apave trabaja con el proveedor de servicios independiente ECOVADIS para evaluar a los 500 principales proveedores en términos de desarrollo sostenible.
- El 54% del gasto >50k€ se realiza con proveedores con la etiqueta Ecovadis.
- De los 139 proveedores con la etiqueta Ecovadis, el 60% son de nivel Bronce y Plata (80% del gasto) y el 40% de los proveedores son de nivel Oro y Platino (que representan el 20% del gasto).
- Apave ha firmado un contrato con el proveedor de servicios Provigis para recopilar una serie de documentos «reglamentarios» de sus proveedores y hacer que los considerados críticos firmen un cuestionario ético en cumplimiento de la ley Sapin II.
- De los 2.181 proveedores >5k€, el 76% están al día con los documentos reglamentarios, el 76% han proporcionado un certificado de seguro de responsabilidad civil (documento añadido en 2022), el 54% de los proveedores de servicios afectados han rellenado el cuestionario ético de la ley Sapin II y el 30% de los proveedores de servicios afectados han firmado la Carta de Relación con los Proveedores de Apave.
- En materia de seguridad, Apave vela por que los subcontratistas respeten las normas de salud y seguridad definidas por el Grupo, mientras que los subcontratistas siguen siendo responsables de su propia seguridad. Las instrucciones y campañas de seguridad que Apave lleva a cabo para sus empleados se comunican a los subcontratistas afectados.

MECANISMO DE ALERTA Y DENUNCIA

En el marco del Programa de Compliance del Grupo, Apave ha establecido un sistema de denuncia de hechos, conductas o situaciones contrarias al Código Ético y Anticorrupción del Grupo. Este sistema funciona a través de una plataforma segura gestionada por un tercero de confianza, que se encarga de recoger las denuncias para garantizar su tratamiento independiente y eficaz.
Este sistema se ha ampliado para abarcar todos los temas cubiertos por la ley sobre el deber de vigilancia.
Es accesible a todos los empleados, así como a los proveedores y subcontratistas. El procedimiento está disponible en línea en nuestro sitio web **https://www.apave.com/fr-FR/Le-Groupe/Nos-valeurs**

SEGUIMIENTO DEL PLAN DE VIGILANCIA

El Comité de Vigilancia se encarga de supervisar la aplicación de las medidas de vigilancia y de evaluar su eficacia. Una vez al año, el Comité de Cumplimiento lleva a cabo una revisión preliminar para comprobar que se ha aplicado el plan de acción establecido en el Plan de Cumplimiento.
El Comité de Cumplimiento es informado de cualquier nueva adquisición de una entidad o establecimiento del Grupo en el extranjero, con el fin de evaluar el impacto y los riesgos. El plan de vigilancia se actualiza al menos una vez al año, cuando se publica el informe anual de RSC, para tener en cuenta nuevos riesgos, actividades o ubicaciones.

INFORME DE UN TERCERO INDEPENDIENTE

Informe de un tercero independiente sobre la declaración consolidada de resultados no financieros incluida en el informe de gestión.

Ejercicio que finaliza el 31 de diciembre de 2023

A LOS ACCIONISTAS

En nuestra calidad de organismo tercero independiente, también auditor de cuentas de APAVE, acreditado por la Inspección COFRAC con el número 3-1901 (acreditación cuya lista de centros y alcance están disponibles en www.cofrac.fr), hemos realizado un trabajo destinado a emitir una opinión motivada expresando una conclusión de seguridad moderada sobre la información histórica (observada o extrapolada) extrafinanciera consolidada (en adelante, la «Información» y el «Estado», respectivamente), elaborada de acuerdo con los procedimientos de la Entidad (en adelante, los «Criterios de Información»), correspondiente al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2023 (en adelante, la «Información» y el «Estado», respectivamente), presentada en el informe de gestión de APAVE (en adelante, la «Sociedad» o la «Entidad»), de conformidad con lo dispuesto en los artículos
L. 225-102-1, R. 225-105 y R. 225-105-1 del Código de Comercio francés.

Conclusión

Sobre la base de los procedimientos que hemos llevado a cabo, descritos en el apartado «Naturaleza y alcance de nuestro trabajo», y de la información que hemos obtenido, no ha llegado a nuestro conocimiento ningún elemento que nos haga pensar que el estado de resultados no financieros consolidado no está elaborado, en todos sus aspectos significativos, de conformidad con las exigencias reglamentarias aplicables y que la Información, en su conjunto, se presenta fielmente de acuerdo con los Criterios de Información.

Informe de fiabilidad razonable sobre la información seleccionada

Con respecto a la información seleccionada por la empresa1, a petición de la empresa y de forma voluntaria, hemos realizado un trabajo de la misma naturaleza que el descrito en el apartado «Naturaleza y alcance del trabajo» que figura a continuación para los indicadores clave de rendimiento y para los demás resultados cuantitativos que hemos considerado más importantes, pero con mayor profundidad, en particular en lo que se refiere al número de pruebas
La muestra seleccionada representa el 74% de la plantilla y el 67% de la información medioambiental. Consideramos que este trabajo nos permite expresar una garantía razonable sobre la información seleccionada por la empresa.

Conclusión de garantía razonable

En nuestra opinión, la información seleccionada por la empresa ha sido elaborada, en todos sus aspectos significativos, de conformidad con los Criterios de elaboración de informes.

1. Punto 1-2 de la huella de carbono: Emisiones directas procedentes de fuentes de combustión móviles, Punto 2-1 de la huella de carbono: Emisiones indirectas procedentes del consumo de electricidad, Punto 2-2 de la huella de carbono: Emisiones indirectas procedentes del consumo de vapor, calor o frío, Punto 3-1 de la huella de carbono: Productos y servicios adquiridos, Punto 3-3 de la huella de carbono: Emisiones relacionadas con combustibles y energía, Punto 3-6 de la huella de carbono: Desplazamientos profesionales, Consumo de electricidad en kWh / k€ de ventas, Índice de frecuencia e índice de gravedad de los accidentes laborales, Número de horas de formación por empleado, Porcentaje de mujeres directivas, Porcentaje de despliegue (empresas y empleados) de la formación «ética y corrupción», Índice de formación de los empleados en los módulos de la Escuela del Clima.

Elaboración de la declaración de resultados no financieros

La ausencia de un marco de referencia generalmente aceptado y de uso común o de prácticas establecidas en las que basar la evaluación y medición de la Información permite el uso de técnicas de medición diferentes, pero aceptables, que pueden afectar a la comparabilidad entre entidades y a lo largo del tiempo.
En consecuencia, la Información debe leerse y entenderse con referencia a los Criterios de Información, cuyos elementos significativos se presentan en la Declaración o están disponibles previa solicitud en la sede de la entidad.

Limitaciones inherentes a la elaboración de la información

La Información puede estar sujeta a incertidumbres inherentes al estado de los conocimientos científicos o económicos y a la calidad de los datos externos utilizados. Determinada información es sensible a las elecciones metodológicas, hipótesis y/o estimaciones realizadas en su elaboración y presentadas en la Declaración.

Responsabilidad de la empresa

El Consejo de Administración es responsable de:
- seleccionar o establecer los criterios adecuados para la elaboración de la Información;
- de preparar una Declaración de conformidad con los requisitos legales y reglamentarios, que incluya una presentación del modelo de negocio, una descripción de los principales riesgos no financieros, una presentación de las políticas aplicadas con respecto a estos riesgos y los resultados de estas políticas, incluidos los indicadores clave de rendimiento;
- y aplicar los procedimientos de control interno que considere necesarios para permitir la elaboración de una información exenta de inexactitudes significativas, ya sea por fraude o error.

La Declaración se ha elaborado aplicando los Criterios de elaboración de informes de la entidad expuestos anteriormente.

Responsabilidad del auditor independiente

Es nuestra responsabilidad, sobre la base de nuestro trabajo, formular un dictamen motivado que exprese una conclusión de fiabilidad moderada sobre:
- la conformidad de la Declaración con las disposiciones del artículo R. 225-105 del Código de Comercio francés;
- la presentación fiel de la información histórica (real o extrapolada) facilitada de conformidad con el 3° de I y II del artículo R. 225-105 del Código de Comercio francés, es decir, los resultados de las políticas, incluidos los indicadores clave de rendimiento, y las acciones relativas a los principales riesgos.

Dado que nuestra responsabilidad consiste en formular una conclusión independiente sobre la Información elaborada por la Dirección, no estamos autorizados a participar en la elaboración de dicha Información, ya que ello podría comprometer nuestra independencia.
También es nuestra responsabilidad expresar, a petición de la entidad y fuera del alcance de la acreditación, una conclusión de fiabilidad razonable sobre si la información seleccionada por la entidad ha sido preparada, en todos sus aspectos significativos, de conformidad con las Normas.
Nuestra responsabilidad no incluye expresar una opinión sobre :
- el cumplimiento por parte de la entidad de otros requisitos legales y reglamentarios aplicables (en particular en relación con el plan de diligencia debida y la lucha contra la corrupción y la evasión fiscal);
- la imparcialidad de la información exigida por el artículo 8 del Reglamento (UE) 2020/852 (taxonomía verde);
- la conformidad de los productos y servicios con la normativa aplicable.

Disposiciones reglamentarias aplicables y doctrina profesional

Los trabajos que se describen a continuación se han realizado de conformidad con las disposiciones de los artículos A. 225-1 y siguientes del Código de Comercio francés, las normas profesionales de la Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes (CNCC) relativas a este tipo de encargos y la norma internacional ISAE 3000 (revisada).

Estas disposiciones nos han permitido elaborar un programa de verificación (RSE_SQ_Annexe N°2_Programme de vérification_DPEF) que describe en particular todas las metodologías aplicadas de conformidad con las disposiciones de la norma ISO 17029. El presente informe de tercera parte independiente se ha elaborado de conformidad con dicho programa.

Independencia y control de calidad

Nuestra independencia está definida por las disposiciones del artículo L. 822-11 del Código de Comercio francés y el Código Deontológico de los Auditores de Cuentas. Además, hemos implantado un sistema de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados destinados a garantizar el cumplimiento de las leyes y reglamentos aplicables, las normas deontológicas y la doctrina profesional de la Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes relativa a este tipo de trabajos.

Medios y recursos

Nuestro trabajo implicó las competencias de 5 personas y tuvo lugar entre enero y abril de 2024 durante un periodo total de 3 semanas.
Recurrimos a nuestros especialistas en desarrollo sostenible y responsabilidad social de las empresas para que nos ayudaran en la realización de nuestro trabajo. Mantuvimos una docena de entrevistas con los responsables de la elaboración de la Declaración, que representaban en particular a la Dirección General, el Departamento de Recursos Humanos, el Departamento de Seguridad, Salud y Medio Ambiente y el Departamento de Formación.

Naturaleza y alcance de nuestro trabajo

Hemos planificado y realizado nuestro trabajo teniendo en cuenta el riesgo de incorrecciones materiales en la Información. Consideramos que los procedimientos que hemos aplicado, en el ejercicio de nuestro juicio profesional, nos permiten ofrecer un nivel de seguridad moderado:
- nos hemos familiarizado con las actividades de todas las entidades incluidas en el perímetro de consolidación y con la descripción de los principales riesgos;
- hemos evaluado la idoneidad de los Criterios de Información en términos de su pertinencia, exhaustividad, fiabilidad, neutralidad y comprensibilidad, teniendo en cuenta, en su caso, las mejores prácticas del sector;
- hemos verificado que la Declaración cubre cada una de las categorías de información previstas en III del artículo L. 225 102 1 relativo a las cuestiones sociales y medioambientales;
- Hemos verificado que la Declaración presenta la información prevista en II del artículo R. 225-105 cuando es pertinente para los riesgos principales e incluye, en su caso, una explicación de las razones que justifican la ausencia de la información exigida en el apartado 2 de III del artículo L. 225-102-1;
- verificamos que la Declaración presenta el modelo de negocio y una descripción de los principales riesgos asociados a la actividad de todas las entidades incluidas en el perímetro de consolidación, incluyendo, cuando sea pertinente y proporcionado, los riesgos creados por sus relaciones comerciales, productos o servicios, así como las políticas, acciones y resultados, incluidos los indicadores clave de rendimiento relativos a los principales riesgos;
- consultamos fuentes documentales y realizamos entrevistas para:
  - evaluar el proceso de selección y validación de los principales riesgos y la coherencia de los resultados, incluidos los indicadores clave de rendimiento utilizados, con los principales riesgos y políticas presentados, y
  - corroborar la información cualitativa (acciones y resultados) que que consideramos más importante, presentada en el Apéndice 1. Nuestro trabajo se llevó a cabo a nivel de la entidad consolidante y en una selección de entidades;
- verificamos que la Declaración cubre el perímetro consolidado, es decir, todas las entidades incluidas en el perímetro de consolidación de conformidad con el artículo L. 233-16, con los límites especificados en la Declaración;

- nos familiarizamos con los procedimientos de control interno y de gestión de riesgos establecidos por la entidad y evaluamos el proceso de recopilación de datos destinado a garantizar la exhaustividad y la imparcialidad de la Información;
- para los indicadores clave de rendimiento y otros resultados cuantitativos que hemos considerado más importantes presentados en el Apéndice 1, hemos realizado:
  - procedimientos analíticos consistentes en verificar la correcta consolidación de los datos recopilados y la coherencia de los cambios en los datos;
  - pruebas detalladas, basadas en muestreos u otros medios de selección, consistentes en verificar la correcta aplicación de las definiciones y procedimientos y en conciliar los datos con los documentos justificativos. Estos trabajos se han realizado sobre una selección de entidades contribuyentes2 y han abarcado entre el 67% y el 100% de los datos consolidados seleccionados para estas pruebas;
- evaluamos la coherencia global de la Declaración en relación con nuestro conocimiento de todas las entidades incluidas en el perímetro de consolidación.

Los procedimientos realizados en el marco de un trabajo de fiabilidad moderada son menos extensos que los requeridos para un trabajo de fiabilidad razonable realizado de conformidad con las normas profesionales de la Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes (CNCC); un nivel de fiabilidad más elevado habría requerido un trabajo de verificación más extenso.

La organización independiente Mazars
Lyon, 2 de mayo de 2024

Frédéric Maurel	Paul-Armel Junne
Socio	Socio

2. Apave SA, Eurocontrol SA, Apave Infraestructuras y Construcción, Apave Explotación

APÉNDICE 1: INFORMACIÓN CONSIDERADA MÁS IMPORTANTE

Información cualitativa (acciones y resultados) relativa a los principales riesgos

- Lucha contra el cambio climático
- Eficiencia energética
- Salud y seguridad de los empleados
- Competencias de los empleados
- Diversidad, inclusión e igualdad - Lucha contra la discriminación
- Gobernanza ética - Lucha contra la corrupción
- Fomento de un progreso más colectivo

Indicadores cuantitativos, incluidos los indicadores clave de rendimiento

- Huella de carbono punto 1-2: Emisiones directas procedentes de fuentes móviles de combustión
- Huella de carbono, punto 2-1: Emisiones indirectas derivadas del consumo de electricidad
- Punto 2-2 de la huella de carbono: Emisiones indirectas vinculadas al consumo de vapor, calor o refrigeración
- Huella de carbono punto 3-1: Productos y servicios adquiridos
- Huella de carbono punto 3-3: Emisiones relacionadas con el combustible y la energía
- Huella de carbono, punto 3-6: Viajes de negocios
- Consumo de electricidad en kWh / k€ de facturación
- Frecuencia y gravedad de los accidentes laborales
- Número de horas de formación por empleado
- Porcentaje de mujeres directivas
- Porcentaje de formación sobre «ética y corrupción» impartida (empresas y empleados)
- Porcentaje de formación de los empleados en los módulos de la Escuela del Clima

Directora de la publicación Emmanuelle Brunet ▯ **Redacción :** équipes QSSE, RSE, Communication ▯ **Diseño y producción :** SPÉCIFIQUE - www.specifique.com ▯ **Fotos :** Doganmesut, Jean, KanawatTH, Kunakorn, Monkey Business, Li Ding, TensorSpark/Adobe Stock ; Apave ; Denis Chaussende ; Cogedim ; Colas ; Claude Cruells ; Nicolas Cugnart ; Julien Decoignac ; Alain Doucé ; Florent Drillon ; EDF PEI ; Eurocontrol ; Goku Vietnam Joint Stock Company ; Hertz ; Drazen/Istockphoto ; Franck Juery ; Noeïm Photographie ; Qair ; Iannis G., Joseph Melin/REA ; Siéml ; Parc – Sopemea ; Jeep Stey ; SunR ; Trainor ; Wikipédia Commons ▯ **Ilustración :** Leonel Lopes.

Apave
Immeuble Canopy
6 rue du Général Audran
CS 60123
92412 COURBEVOIE Cedex

www.apave.com