



**AGUAS DE
ALICANTE**

Estado de Información No Financiera 2025

Transparencia, Sostenibilidad y Eficiencia
en el Ciclo Integral del Agua

ÍNDICE

- 1. Carta de presentación**
- 2. Sobre este Estado de Información No Financiera**
- 3. Quiénes somos**
 - 3.1 Introducción**
 - 3.2 Estructura de gobierno**
 - 3.3 Actividad**
 - 3.4 Principios, valores y buen gobierno**
- 4. Estrategia y gestión de riesgos**
 - 4.1 Estrategia corporativa**
 - 4.2 Compromiso con el desarrollo sostenible**
 - 4.3 Identificación y gestión de riesgos**
- 5. Grupos de interés y materialidad**
 - 5.1 Grupos de interés**
 - 5.2 Materialidad**
- 6. Cuestiones ambientales**
 - 6.1 Gestión de los aspectos ambientales**
 - 6.2 Contaminación**
 - 6.3 Economía circular y prevención y gestión de residuos**
 - 6.4 Uso sostenible de los recursos**
 - 6.5 Cambio climático**
 - 6.6 Protección de la biodiversidad**

- 7. Cuestiones sociales y relativas al personal**
 - 7.1 Gestión de las cuestiones sociales y relativas al personal**
 - 7.2 Estructura de la plantilla**
 - 7.3 Política retributiva**
 - 7.4 Conciliación y organización del trabajo**
 - 7.5 Relaciones sociales**
 - 7.6 Salud y seguridad en el trabajo**
 - 7.7 Formación y desarrollo profesional**
 - 7.8 Igualdad y diversidad**

- 8. Respeto a los derechos humanos**

- 9. Lucha contra la corrupción y el soborno**

- 10. Sociedad**
 - 10.1 Compromiso con la sociedad local**
 - 10.2 Acción social**
 - 10.3 Subcontratación y proveedores**
 - 10.4 Personas consumidoras**
 - 10.5 Información fiscal**

ANEXO. Índice de contenidos Ley 11/2018

1. Carta de presentación

GRI Contenido 2: Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible

Aguas de Alicante elabora su Informe de Estado de Información no Financiera (EINF), para dar cumplimiento a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

En Aguas de Alicante, valoramos la transparencia en la divulgación de información no financiera y prácticas de responsabilidad social corporativa. Este ejercicio nos permite evaluar nuestro desempeño e impacto social, superando el mero cumplimiento de requisitos empresariales. Como empresa con amplia experiencia en sostenibilidad, aprovechamos el EINF para compartir nuestros avances significativos.

2025 es el cuarto año de nuestro Plan Estratégico 2022-27, enfocado en el desarrollo sostenible, la eficiencia, la digitalización, la protección ambiental y el compromiso social. Nuestros esfuerzos se han dirigido a combatir el cambio climático, conservar los recursos hídricos, generar oportunidades sostenibles y mejorar nuestro entorno. Además, hemos puesto énfasis en el mantenimiento de fondos y tarifas sociales, en estrechar lazos con nuestros grupos de interés, y en promover la equidad, la acción social y la seguridad laboral. La transformación digital, impulsada por la obtención del PERTE de digitalización del ciclo del agua, la innovación y el establecimiento de alianzas estratégicas han sido pilares fundamentales.

A continuación, destacamos algunos de los logros más relevantes alcanzados durante este año 2025:

En el ámbito de la lucha contra el cambio climático, seguimos apostando por la energía verde, contando con certificado de garantía de origen en el 94% del consumo de energía. Asimismo, hemos dado un paso más en nuestro compromiso ambiental realizando la compensación de 10 toneladas de CO2 mediante programas locales de compensación.

En la promoción y desarrollo de una economía circular, en el ámbito de depuración de aguas residuales, las 2 Estaciones Depuradoras cuentan con motores de cogeneración de energía para autoconsumo. En 2025 se cogeneraron un total de 4.108.596 kWh (2.511.444 kWh en Rincón de León y 1.597.152 kWh en Monte Orgegia), se reutilizaron 12.796.818 m3 de agua regenerada y se valorizaron el 100% de los lodos procedentes de depuración, destinándose principalmente a uso agrícola y valorización energética.

En la gestión de los recursos hídricos y la eficiencia, la red de Aguas de Alicante ha mantenido un alto rendimiento técnico, situándose en el 86,22% en 2025. Además, se han logrado avances significativos en infraestructuras clave, como las obras de mejora en la estación de bombeo de San Gabriel, habiéndose ejecutado totalmente las obras previstas para mitigar los alivios al medio receptor.

En el ámbito de Equidad y Personas, hemos alcanzado un nuevo hito al ascender al nivel Proactiva B+ en la certificación del Modelo efr (Empresa Familiarmente Responsable) de la Fundación Másfamilia, reconociendo nuestros avances en conciliación. Asimismo, hemos reforzado nuestro compromiso con la diversidad adhiriéndonos al plan de medidas para la igualdad real y efectiva del colectivo LGTBIQ+.

En materia de Acción Social, destacamos el desarrollo de la tercera edición del programa OLA, en alianza con el Ayuntamiento y Cruz Roja, para potenciar la empleabilidad de personas vulnerables. También en este año, se han renovado las 3 Becas Jóvenes Talento. Un hito especial de 2025 ha sido la celebración del décimo aniversario del Parque La Marjal, consolidado como referente en infraestructura hidráulica y biodiversidad.

En todo este proceso, no hemos perdido de vista nuestro objetivo de garantizar el bienestar de todas las personas vinculadas a nuestra empresa. En resumen, 2025 ha sido un año en el que hemos continuado equilibrando nuestros objetivos empresariales con nuestras responsabilidades sociales y ambientales, demostrando que es posible crecer y mejorar de manera sostenible y responsable.

2. Sobre este Estado de Información No Financiera

El presente Estado de Información no Financiera (EINF) se ha elaborado en base al cumplimiento y en línea con los requisitos que establece la *Ley 11/2018, de 28 de diciembre, de información no financiera y diversidad, aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados, por la cual se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobada por el Real Decreto legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de auditoría de cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.*

En este marco, por medio de este Informe, Aguas Municipalizadas de Alicante, Empresa Mixta, S.A. tiene el objetivo de informar sobre cuestiones ambientales, sociales, económicas, relativas al personal, derechos humanos e impactos en la comunidad relevantes para la organización en el desarrollo de su actividad.

Para la elaboración del presente Informe se han considerado las directrices y los requerimientos contemplados en los estándares de Global Reporting Initiative (GRI). Así mismo, se han relacionado los diferentes apartados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, como muestra del compromiso de la organización con la Agenda 2030.

3. Quiénes somos

3.1 Introducción

Nombre de la organización (GRI Contenido 2-1, GRI Contenido 2-2):

Aguas Municipalizadas de Alicante, Empresa Mixta

Ubicación de la sede (GRI Contenido 2-1): Calle Alona, 31.

Países en los que opera la organización o en los que lleva a cabo las operaciones más significativas o relevantes (Contenido 2-1): Provincia de Alicante, España.

Propiedad y forma jurídica (GRI Contenido 2-1)

Aguas de Alicante es una empresa dedicada a la gestión del Ciclo del Agua, que está participada en un 50 % por el Excmo. Ayuntamiento de Alicante, titular del servicio y en un 50 % por Hidraqua, Gestión Integral de Aguas de Levante S.A.

En 1953 se constituyó la sociedad que fue la primera empresa de economía mixta gestora del ciclo integral del agua en todo el mundo, como queda reflejado en un documento publicado por el Banco Mundial en 2011.

Contextualización del EINF

Periodo objeto del informe (GRI Contenido 2-3): Del 1 de enero al 31 de diciembre de 2025

Ciclo de elaboración de informes (GRI Contenido 2-3): Anual

Punto de contacto para preguntar sobre el informe (GRI Contenido 2-3)

desarrollo.sostenible.equidad@aguasdealicante.es

La nomenclatura utilizada en el presente Estado de Información no Financiera es la siguiente: Aguas de Alicante se refiere a Aguas Municipalizadas de Alicante, Empresa Mixta, S.A.; cuando se menciona al Grupo, se refiere al Grupo Agbar en España.

Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro durante el periodo objeto del informe (GRI Contenido 2-6)

Durante 2025, Aguas de Alicante no ha experimentado cambios significativos en su estructura organizativa ni en su cadena de suministro. La actividad se ha desarrollado con normalidad dentro del marco estratégico establecido, consolidando los avances en digitalización y eficiencia en la gestión del ciclo integral del agua.

Principales factores y tendencias que pueden afectar a la futura evolución de la empresa

La evolución futura de la empresa está condicionada por factores demográficos, económicos, sociales, tecnológicos, medioambientales, regulatorios y sectoriales, que configuran un entorno de transformación y adaptación continua.

Factores demográficos

- Envejecimiento poblacional: La provincia de Alicante presenta una tendencia sostenida al envejecimiento, lo que incidirá en la tasa de dependencia y en la estructura de demanda de servicios públicos.
- Moderación del crecimiento: Aunque la población mantiene tasas positivas, el menor número de nacimientos y la reducción del saldo migratorio atenúan el ritmo de expansión.
- Atracción residencial internacional: Continúa el asentamiento de población extranjera adulta y jubilada, atraída por la calidad de vida y el clima mediterráneo.

Factores económicos

- Predominio del sector servicios: El turismo y el comercio se consolidan como pilares de la economía alicantina, reforzando la dependencia estacional.
- Necesidad de inversión: La renovación y ampliación de infraestructuras hidráulicas exigirá un esfuerzo inversor sostenido en los próximos ejercicios.

Factores urbanos e infraestructurales

- Planificación urbana: La revisión del PGOU orientará el desarrollo urbano y la gestión de recursos en Alicante.
- Proyectos estratégicos: Avanzan iniciativas de regeneración urbana, como la recuperación ambiental de la zona de La Almadraba, así como nuevas inversiones en movilidad y transporte.

Factores medioambientales

- Escasez hídrica y cambio climático: El contexto semiárido y la reducción progresiva de recursos hídricos, agravada por la variabilidad climática, refuerzan la necesidad de estrategias de eficiencia, reutilización y resiliencia.
- Conservación del litoral: La preservación del atractivo costero, clave para el turismo y la calidad de vida, exige la adaptación continua a fenómenos extremos asociados al cambio climático.

Factores tecnológicos

- Digitalización del ciclo del agua: La empresa avanza hacia la cobertura total de contadores inteligentes en cinco años, facilitando una gestión más eficiente y un mejor servicio al cliente.
- Innovación y colaboración: Se impulsa la creación de un entorno de prueba (sandbox) técnico-legislativo para el ciclo integral del agua, promoviendo la colaboración público-privada y el liderazgo innovador del sector.

Factores sociales

- Concienciación ambiental: Crece la sensibilidad ciudadana hacia el uso responsable del agua, lo que impulsa la apuesta por una gestión más sostenible.

- Compromiso social: El mantenimiento del Fondo Social y los programas de apoyo a colectivos vulnerables subrayan la función social de la empresa y su enfoque en la equidad.

Factores regulatorios

- Agenda ESG y transparencia: El marco europeo refuerza la integración de criterios ambientales, sociales y de gobernanza en toda la cadena de valor.
- Nuevas normativas europeas: La regulación sobre reutilización de agua y gestión de riesgos influirá de manera directa en la actividad del sector.
- Economía circular: Se potencia el aprovechamiento eficiente de los recursos y la minimización de vertidos, en línea con los principios de sostenibilidad.

Tendencias sectoriales

- Reutilización total del agua: Aguas de Alicante mantiene el objetivo de alcanzar la reutilización del 100% del agua depurada y el vertido cero al mar, dentro de la iniciativa Alicante Agua Circular.
- Eficiencia y autosuficiencia energética: Continúa la integración de energías renovables y la mejora de la eficiencia operativa en todas las instalaciones.
- Gestión inteligente: La detección temprana de fugas y la predicción de la demanda, mediante herramientas digitales avanzadas, son líneas clave de desarrollo.

3.2 Estructura de gobierno

Estructura de gobernanza

GRI Contenido 2-9: Estructura de gobernanza y composición

La Empresa está siendo regida por el Consejo de Administración, siendo su máximo órgano de gobierno. Su composición es la siguiente: el 50% de las personas consejeras son designadas a propuesta del Socio Público (Excmo. Ayuntamiento de Alicante) y el otro 50% a propuesta del Socio Privado (HIDRAQUA, Gestión Integral de Aguas de Levante, S.A.). La presidencia es nombrada de entre la representación municipal. La presidencia del Consejo de Administración le corresponde al Excmo. Alcalde de Alicante.

La Dirección General de la Sociedad, de acuerdo a los estatutos, rinde cuentas de su gestión periódicamente ante el Consejo de Administración.

El Comité de Dirección de Aguas de Alicante participa de la toma de decisiones sobre temas económicos, ambientales y sociales. En él están representadas las áreas funcionales de la organización.

Está estructurado en torno a las Dirección General, y está compuesto por las Direcciones de las siguientes áreas:

- ✓ Personas, Talento y Organización
- ✓ Técnica y de Operaciones
- ✓ Planificación y Control
- ✓ Clientes
- ✓ Comunicación
- ✓ Sistemas de Información
- ✓ Jurídica
- ✓ Sostenibilidad, Equidad y Acción Social
- ✓ Innovación
- ✓ Compras, Logística, Contratación y Soporte

3.3 Actividad

Actividades, marcas, productos y servicios

Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales (GRI Contenido 2-6)

Aguas de Alicante desarrolla las siguientes actividades por municipio:

- Abastecimiento y distribución municipal: Alicante, Sant Joan d'Alacant, San Vicente del Raspeig, Monforte del Cid, Petrer y El Campello.
- Distribución de agua en alta: Mutxamel, Agost, Novelda.
- Alcantarillado y Control de Vertidos: Alicante, Sant Joan d'Alacant y Monforte del Cid.
- Depuración de Aguas Residuales en el municipio de Alicante.
- Secado térmico de lodos de depuradora: Alicante.

De acuerdo con sus estatutos, el objeto social de Aguas de Alicante lo constituye:

- a) El desarrollo de todas las actividades que comprenden el ciclo integral del agua, entendido en su sentido más amplio y que, entre otras, comprende:
 - La captación o producción de aguas continentales subterráneas o superficiales y de aguas marinas, por cualquier sistema legalmente autorizado.
 - El tratamiento y producción de agua potable, mediante cualquiera de los procedimientos legalmente establecidos, incluyendo la desalación de agua del mar.
 - La prestación de los servicios de abastecimiento de agua potable, alcantarillado y depuración de aguas residuales.
 - La utilización del agua de sus explotaciones para el riego, así como cualquier otra industria que con el agua se pueda relacionar directa o indirectamente.
 - La reutilización del agua residual depurada en los términos y para los usos que legalmente se establezcan.
 - El mantenimiento, conservación y reparación de redes de agua potable y alcantarillado, así como, la gestión, el mantenimiento y conservación de estaciones de tratamiento de agua potable, estaciones depuradoras de aguas residuales y plantas desaladoras.
- b) El transporte, tratamiento, gestión, reutilización, y comercialización de lodos procedentes de la depuración de aguas residuales y residuos en general.
- c) La gestión de servicios, conservación y mantenimiento de edificios y fuentes públicas, realización de obras civiles, construcción en general.
- d) Elaboración de estudios e informes en materia de cartografía, obras públicas, edificación, urbanismo, hidrología y medio ambiente, así como la elaboración de proyectos y dirección de obras, mantenimiento de equipos e instalaciones.
- e) La empresa podrá desarrollar todo tipo de servicios vinculados al ciclo integral del agua, con expresa inclusión de:
 - ✓ Servicios administrativos en relación con los usuarios, titulares y propietarios de los servicios gestionados, gestión y archivo de documentación. Servicios de facturación, gestión de cobros y recaudatorios.
 - ✓ Realización de estudios tarifarios, económicos, publicitarios y estadísticos, tales como encuestas y toma de datos.
 - ✓ Instalación, sustitución, reparación, verificación, lectura y conservación de contadores.

- ✓ Control de calidad de las aguas de todo tipo, toma de muestras y control de vertidos.
 - ✓ Mantenimiento y reparación de fuentes y de instalaciones de fontanería, eléctricas y mecánicas.
 - ✓ Conservación y mantenimiento de mobiliario urbano, zonas verdes, espacios libres y zonas ajardinadas.
 - ✓ Servicios informáticos y telecomunicaciones de todo género, tales como desarrollo, implantación, operación y mantenimiento de programas informáticos de ordenador y de cualesquiera programas de hardware incluidos telecomunicaciones y telecontrol de instalaciones.
- f) También podrá llevar a cabo todo tipo de obras e instalaciones en general, con especial atención a las relacionadas con los servicios y actividades del ciclo integral del agua. La sociedad podrá realizar indirectamente las anteriores actividades mediante la constitución de otras sociedades o la participación en sociedades ya constituidas de objeto idéntico o análogo, pudiendo para ello suscribir o por cualquier otro título adquirir y enajenar acciones y participaciones sociales.
- g) La realización de estudios y proyectos; dirección y ejecución de obras e instalaciones y mantenimiento de equipos, cuando todo ello esté destinado a una actividad industrial de Depuración de Aguas.
- h) En el ámbito del control y análisis:
- ✓ El control y análisis de calidad de aguas sea cual fuere su origen, tipo, procedencia y/o destino.
 - ✓ El control y análisis de la calidad de aguas residuales, fecales o de cualquier otro tipo, así como cualquier producto o residuo relacionado con la depuración de las aguas, fangos y tierras en general, directa o indirectamente.
 - ✓ El control y análisis de residuos tóxicos y/o peligrosos, tanto de origen urbano como industrial, sanitario o de cualquier otra procedencia.
 - ✓ El análisis olfatométrico en cualquier tipo de industrias generadoras de olores.
 - ✓ La realización de análisis de laboratorio
 - ✓ En el ámbito de la energía eléctrica: la producción de energía eléctrica, incluidos sus denominados servicios complementarios. Todo ello, mediante la realización de toda clase de actividades, obras y servicios relacionados con ella

Principal marca de la organización (GRI Contenido 2-6): Aguas de Alicante.

Principal servicio de la organización (GRI Contenido 2-6): Gestión del Ciclo Integral del Agua.

¿La organización dispone de algún producto o servicio que esté prohibido en ciertos mercados? (GRI Contenido 2-6): No

Mercados servidos

Mercados servidos (GRI Contenido 2-6): Gestión de servicios municipales en Alicante, San Vicente, Sant Joan d'Alacant, Monforte del Cid, Petrer y El Campello.

Tipos de clientes y las personas beneficiarias de la actividad de la organización (GRI Contenido 2-6)

Nuestros clientes principales son los Excelentísimos Ayuntamientos en los que la Empresa presta servicio.

En la distribución municipal, distinguimos entre clientes domiciliarios e industriales.

Son personas beneficiarias de los servicios toda la población de las localidades gestionadas.

Cadena de suministro*Descripción de la cadena de suministro de la organización, incluidos elementos principales relacionados con actividades, marcas principales, productos y servicios de la organización (GRI Contenido 2-6)*

El principal producto comprado es agua para consumo humano. Los mayores proveedores son la Mancomunidad de Canales del Taibilla (MCT) y ACUAMED. El agua comprada debe cumplir los valores paramétricos indicados en el RD 3/2023. Las características del agua suministrada es diferente según la población, siendo una mezcla de las anteriores con la del resto de captaciones de Aguas de Alicante en algunos casos.

La MCT dispone de una amplia infraestructura situada a lo largo de las provincias de Albacete, Murcia y Alicante. Entre las instalaciones, destacan principalmente los embalses, una serie de depósitos y grandes elevaciones, así como una importantísima red de canales que permiten la distribución de agua a lo largo de los municipios mancomunados pertenecientes a las tres provincias que abastecen. También destacamos un grupo de desalinizadoras y un grupo de potabilizadoras.

Los puntos principales de entrega de la MCT a Aguas de Alicante son el depósito de Fontcalent y el grifo de salida de los depósitos de Rabasa.

ACUAMED suministra agua a través de la IDAM de Mutxamel, siendo los puntos de entrega los de Clínico, Vía Parque, Juncaret, el del depósito de San Juan y el del depósito de El Campello.

Aguas de Alicante también dispone de pozos en la zona de Villena, que operan como suministros propios.

3.4 Principios, valores y buen gobierno**Valores, principios, estándares y normas de conducta**

Valores de la organización (GRI Contenido 2-23): Los valores promovidos por la organización son:

- Responsabilidad.
- Ética y transparencia.
- Sostenibilidad.
- Solidaridad.
- Equidad, gestión del talento y compromiso del equipo.
- Servicio. Calidad y Excelencia.
- Enfoque al cliente.
- Presencia, proximidad y diálogo.
- Innovación, digitalización y tecnología.

Principios, estándares y normas de conducta de la organización (GRI Contenido 2-23)

Los principios promovidos por la Organización se encuentran recogidos en el Código de Conducta. Estos son:

- ✓ El cumplimiento de la legalidad.
- ✓ El desempeño de una conducta profesional íntegra.
- ✓ Los derechos humanos y laborales.
- ✓ La transparencia
- ✓ El control de calidad y protección del medio ambiente

El Código de Conducta está distribuido a todo el personal de la Empresa y se encuentra fácilmente accesible a través de la Intranet, Suapp corporativo, Gesdocal y Web de Aguas de Alicante.

Gestión de los aspectos relacionados con el Buen Gobierno de la organización:

Cómo gestiona la organización las cuestiones relacionadas con el Buen Gobierno

El respeto a los demás constituye uno de los principios éticos fundamentales de Aguas de Alicante en el desarrollo de sus actividades, en consonancia con el espíritu y el texto de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948. En este sentido, los profesionales deben evaluar el impacto de sus acciones y decisiones sobre las personas, de manera que éstas no puedan ser perjudicadas, ni en su integridad ni en su dignidad, por causa de la actuación de la empresa o de uno de sus profesionales.

Garantizar el cumplimiento de la legislación (Compliance), la prevención de cualquier forma de corrupción y soborno, así como asegurar altos estándares éticos en el desarrollo de las actividades de la compañía es el firme compromiso de la Empresa.

Es por ello por lo que Aguas de Alicante incorpora a su gestión los principios de transparencia, responsabilidad ética y buen gobierno mediante políticas corporativas y la gestión de la comunicación, la confianza y la reputación, que tienen como objetivo reforzar la cultura de cumplimiento y ética empresarial. Para ello dispone de un código de conducta que aplica a todas y cada una de las personas que forman parte de su plantilla.

Aguas de Alicante en su compromiso con la transparencia, elabora desde 2009 su Informe de Sostenibilidad, para informar de aquellos aspectos materiales relevantes para sus Grupos de Relación. Este Informe de Sostenibilidad está verificado bajo el estándar GRI y se publica en su página web.

Descripción de las políticas de Buen Gobierno. Declaración de la organización sobre cuáles son los objetivos y el propósito de su gestión de las cuestiones relacionadas con el Buen Gobierno

La empresa dispone de un Código de Conducta en el que se detallan los aspectos fundamentales del comportamiento de las personas en la organización y un Código de Conducta Anticorrupción que describe los principios y actuaciones destinadas a respetar el compromiso de la Compañía de prohibir, sin reservas, cualquier forma de corrupción y comportamientos semejantes o equivalentes y de atenerse a las reglamentaciones y mejores prácticas en este campo. Estos Códigos se integran junto con las demás políticas y procedimientos internos existentes, los cuales deben ser igualmente respetados y son de obligado cumplimiento para toda la plantilla. Todas ellas se han distribuido a todo el personal de la Empresa y se encuentra fácilmente accesible para los mismos. Tanto los Códigos como las Políticas detalladas a continuación, han sido aprobadas por el Consejo de Administración de Aguas de Alicante:

- Código de Conducta
- Código de Conducta Anticorrupción
- Manual de Sistema de Gestión Compliance Penal
- Política de Actuación en el Sector Privado y Conflictos de interés.
- Política de Patrocinio, Mecenazgo y colaboración
- Política de Relaciones con autoridades y funcionarios públicos
- Política de conflictos de interés.

- Política de Cumplimiento Ambiental y Calidad de Agua.
- Política de Cumplimiento Fiscal
- Política de Cumplimiento Penal.
- Política de privacidad del canal ético.
- Política de Seguridad de la Información y uso de las TIC
- PD 01. Política de gestión de encargados del tratamiento. 2024
- PD 02. Política de auditorías Internas. 2024
- PD 03. Política de gestión de envío de comunicaciones comerciales. 2024
- PD 04. Política de conservación de datos, almacenamiento en soporte papel y de supresión de datos personales. 2024
- PD 05. Buenas prácticas en el tratamiento de datos personales - RRHH. 2024
- PD 06. Política de uso de herramientas informáticas. 2024
- PD 07. Política de atención a los derechos de los interesados. 2024
- PD 08. Política de privacidad. Directrices para empleados. 2024
- PD 09. Política de gestión de transferencias internacionales de datos. 2024
- PD 10. Política de gestión de brechas de seguridad. 2024

Compromiso formal de la organización respecto al Buen Gobierno

Tanto la Empresa, como todas y cada una de las personas que en ella trabajan, se han comprometido expresamente al estricto cumplimiento tanto del Código de Conducta como de las políticas y protocolos indicados. Para asegurar su cumplimiento, el Compliance Officer ha establecido controles internos para supervisar el estricto cumplimiento de estas conductas, y canales de comunicación para facilitar que la información relevante le llegue desde la plantilla.

Objetivos y metas de la organización respecto al Buen Gobierno

Uno de los elementos fundamentales dentro de la estructura del modelo de prevención y control de delitos penales es la identificación de las actividades en cuyo ámbito puedan ser cometidos los delitos que han de ser prevenidos, lo que se conoce como Mapa de Riesgos.

El Mapa de Riesgos es un análisis dinámico, en el sentido que su revisión es continua, teniendo establecido un sistema para el tratamiento descrito de los riesgos considerados en la empresa, procediendo a la identificación de los mismos en todas las actividades de la empresa, así como a su evaluación de Riesgo Inherente y Riesgo Residual. Identificando y estableciendo, bien, buenas prácticas y/o controles que contribuyen a la mitigación del riesgo. En 2025 se ha realizado el control de buenas prácticas y seguimiento de requisitos vinculados al Sistema de Gestión de Compliance Penal a través de la aplicación Innova.

Responsabilidades respecto al Buen Gobierno: Ver apdo. 3.2. Estructura de gobierno

Recursos destinados a la gestión del Buen Gobierno

Además de los indicados en la pregunta anterior, y la necesidad de cumplimiento de los requisitos de los Sistemas de Gestión certificados/acreditados por la empresa, que se auditan interna y externamente con periodicidad anual, se ha habilitado un canal de comunicación a través del cual cualquier persona puede realizar consultas o sugerencias en relación al Código de Conducta y las políticas y procedimientos que desarrollan sus principios y valores.

El código de conducta de Aguas de Alicante prevé el establecimiento de un canal de comunicación en materia de ética y cumplimiento.

Descripción de los mecanismos formales de consultas, quejas y/o reclamaciones

El Código de Conducta de Aguas de Alicante prevé el establecimiento de un canal de comunicación de consultas en materia de ética y cumplimiento.

Para ello, en Aguas de Alicante se ha implementado un Canal Ético para comunicar de forma confidencial, y anónima, si así se desea, actos contrarios a la legislación vigente, las normas internas de la Sociedad y/o su Código de Conducta. Este Canal Ético cumple con todos los requisitos establecidos por la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción. A través de este canal, toda la información facilitada será tratada de forma confidencial y servirá para poner en conocimiento del Compliance Officer, de buena fe y sin temor a represalias, aquellas actuaciones que, a su leal saber y entender, constituyan conductas o actuaciones inapropiadas a la luz de lo dispuesto en dicho Código y en las políticas que desarrollan aspectos principales de la Estructura Ética.

Descripción de las acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas

Uno de los elementos fundamentales dentro de la estructura del modelo de prevención y control de delitos penales es la identificación de las actividades en cuyo ámbito puedan ser cometidos los delitos que han de ser prevenidos, lo que se conoce como Mapa de Riesgos, explicado en la página anterior.

4. Estrategia y gestión de riesgos

4.1 Estrategia corporativa

Objetivos y estrategias generales de la organización

Los principales objetivos y estrategias generales de la organización están vinculados al Plan Estratégico de Aguas de Alicante para el periodo 2022-2027.

Plan estratégico

Descripción de cómo se ha elaborado el documento y detalle de los principales aspectos recogidos en el plan estratégico

Aguas de Alicante ha establecido su Plan Estratégico 2022-2027, que se basa en compromisos alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Así, se establecieron las acciones vinculadas a cada una de las siguientes 10 líneas estratégicas, que abarcan los siguientes ámbitos:

1. Gestión sostenible del ciclo integral del agua
2. Lucha y resiliencia contra el cambio climático
3. Generación de oportunidades sostenibles
4. Mejora del entorno en el que operamos
5. Sin dejar a nadie atrás: protección a todas las personas
6. Nuestro equipo, nuestro principal valor
7. Cercanía a nuestros clientes
8. Ser parte activa de la sociedad
9. Referente en digitalización e innovación
10. Con alianzas y pactos, para lograr los objetivos

4.2 Compromiso con el desarrollo sostenible

Descripción del plan de acción para fomentar la contribución de la empresa al Desarrollo Sostenible.

A continuación, se indican algunos objetivos del plan y acciones concretas relacionadas, a partir de las estrategias definidas en el Plan Estratégico 2022-2027, así como otras acciones vinculadas

realizadas específicamente en este 2025. Muchos de los objetivos disponen de indicadores asociados para la medición de los avances:

1. Gestión sostenible del ciclo integral del agua.

- a) Aseguramiento de la Calidad del Agua Suministrada y Gestión del Riesgo Sanitario
- b) Mejorar la eficiencia en la gestión del agua: Reducción ANR 2027
- c) Dotar al sistema de abastecimiento de una mayor robustez y resiliencia.
- d) Reducción del fraude
- e) Reducción de fugas/mejora servicio al cliente

2. Lucha y resiliencia contra el cambio climático.

- a) Cátedra de Cambio Climático Aguas de Alicante-UA
- b) Cálculo de Huella de Carbono según norma ISO 14064
- c) Adaptación a la recomendación de CHJ por implantación medidas de cambio de recurso de pozos por desaladora
- d) Adhesión al nuevo plan estratégico de DS del Grupo
- e) Alicante Agua Circular en EDAR Rincón de León y en EDAR Monte Orgegia
- f) Incremento de la autosuficiencia energética.
- g) Incremento de la reutilización de agua tratada
- h) Descarbonización (reducción de consumo de combustibles fósiles)
- i) Promover infraestructuras de protección frente a inundaciones SUDS y Anti DSU (sistemas urbanos de drenaje sostenible)
- j) Ejecutar Plan de Compensación de HC.

3. Generación de oportunidades sostenibles.

- a) Participar y promover proyectos, subvenciones a iniciativas municipales.
- b) Gestión proyectos y obras poblaciones alineada con objetivos plan estratégico.
- c) Reducir el uso de plásticos en los procesos.
- d) Disminución de la conductividad en el alcantarillado de Alicante.
- e) Iniciativas de economía circular en el ciclo integral del agua.

4. Mejora del entorno en el que operamos.

- a) Acciones de biodiversidad en el Parque La Marjal. Estación de anillamiento de aves y acciones de divulgación. Jornadas de puertas abiertas a la estación de anillamiento y se programan días especiales.Organización de visitas de educación ambiental.
- b) Disminución del riesgo de vertidos al medio.
- c) Disminución de nutrientes de los efluentes de las depuradoras al medio.
- d) Mantenimiento ecológico en nuestras instalaciones.

5. Sin dejar a nadie atrás: protección a todas las personas.

- a) Promoción de acciones sociales con impacto alineadas con Estrategia de Acción Social, como el desarrollo del proyecto OLA y la adjudicación de las Becas Jóvenes Talento.
- b) Mantener fondos sociales y tarifas sociales. Objetivo: 100% población gestionada con acceso a fondos o tarifas sociales

6. Ser parte activa de la sociedad.

- a) Plan de Comunicación: Bloque temático "Transparencia/ética"
- b) Plan de Comunicación: Bloque temático "Medioambiente"
- c) Plan de Comunicación: Bloque temático "Personas"
- d) Plan de Comunicación: Campaña de reposicionamiento de marca.
- e) Plan comunicación municipios.
- f) Promover acciones de sensibilización a la ciudadanía.
- g) Análisis estudio interno/externo para la definición del Plan de Comunicación asociado al Plan Estratégico.
- h) Programa "Aqualogía" de educación ambiental.

7. Nuestro equipo, nuestro principal valor.

- a) Rehabilitación de nuestras oficinas como palanca de cambio cultural.
- b) Incrementar el porcentaje de personas con discapacidad en la plantilla.
- c) Avanzar en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a través del Modelo efr de la Fundación Másfamilia.
- d) Impulso del Talento Interno.
- e) Adaptación de la estructura organizativa al nuevo contexto de AMAEM.
- f) Poner en valor el impacto de la empresa en la creación de empleo directo e indirecto.
- g) Mejora continua de seguridad y salud laboral en procesos.
- h) Digitalización del departamento de RRHH
- i) Fomento de la igualdad en la Empresa a través del cumplimiento de lo dispuesto en el IV Plan de Igualdad.
- j) Aprobación del Plan de medidas para la igualdad real y efectiva del colectivo LGTBIQ+.
- k) Mantenimiento del distintivo "Igualdad en la Empresa".
- l) Formación de la plantilla en materia de diversidad y protocolo de acoso.
- m) Mantenimiento del sello Bequal +, de compromiso con la diversidad.

8. Cercanía a nuestros clientes.

- a) Proyecto AMAEM CONTIGO
- b) Mejoras en la gestión de acometidas
- c) Impulso telelectura municipios
- d) Transformación ATC
- e) Prorrato en acumulaciones consumo
- f) Implementación 100% telelectura Alicante

9. Referente en digitalización e innovación.

- a) Centro de Inteligencia del Agua, CIA
- b) Crear nuevos espacios de realidad virtual
- c) Detección/Impulso de Proyectos de Innovación
- d) Digitalización y mejora procedimientos poblaciones en sinergia de Alicante
- e) Acciones en seguridad lógica e industrial

10. Con alianzas y pactos, para lograr los objetivos.

- a) Ampliar criterios sociales y ambientales en la contratación
- b) Mantener representación en entidades relevantes de los municipios

Políticas de la organización*Políticas de las que dispone la organización*

Política de Gestión Integrada, Política de Seguridad y Salud Laboral, Política de Independencia, Imparcialidad e Integridad del Organismo de Inspección y Laboratorios de Ensayo de Aguas de Alicante, Política Desarrollo Sostenible, Política de Actuación en el Sector Privado y Conflictos de interés, Política de Patrocinio, Mecenazgo y colaboración, Política de Relaciones con autoridades y funcionarios públicos, Política de conflictos de interés, Política de Cumplimiento Ambiental, Política de Cumplimiento Fiscal, Política de Cumplimiento Penal, Política de privacidad del canal ético, Política de Seguridad de la Información y uso de las TIC, PD 01. Política de gestión de encargados del tratamiento. 2024, PD 02. Política de auditorías Internas. 2024, PD 03. Política de gestión de envío de comunicaciones comerciales. 2024, PD 04. Política de conservación de datos, almacenamiento en soporte papel y de supresión de datos personales. 2024, PD 05. Buenas prácticas en el tratamiento de datos personales - RRHH. 2024, PD 06. Política de uso de herramientas informáticas. 2024, PD 07. Política de atención a los derechos de los interesados. 2024, PD 08. Política de privacidad. Directrices para empleados. 2024, PD 09. Política de gestión de

transferencias internacionales de datos. 2024, PD 10. Política de gestión de brechas de seguridad. 2024.

Sistemas de gestión de la organización

Sistemas de gestión de que dispone la organización

| Distintivos / Normas | Implementado por la organización | Certificado por un tercero |
|------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| ISO 14001 Gestión ambiental | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| ISO 9001 Gestión de Calidad | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| ISO 45001 Salud y seguridad en el trabajo | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| ISO 27001 Seguridad de la Información | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| ISO 50001 Eficiencia energética | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| ISO 22000 Inocuidad alimentaria | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| ISO 22301 Continuidad de Negocio | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| ISO 17020 Inspección Ambiental | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| ISO 17025 Laboratorios de Ensayo | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| ISO 14064 Cálculo de Huella de Carbono | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| UNE 19601 Compliance Penal | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Empresa familiarmente responsable (efr) | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Esquema Nacional de Seguridad (ENS) categoría media en el Centro de Control de Red | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Esquema Nacional de Seguridad (ENS) categoría media en el CRM | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |

Seguimiento del desempeño de los objetivos del Sistema de Gestión

El seguimiento del desempeño de los objetivos del Sistema de Gestión y los resultados obtenidos en relación al cumplimiento de objetivos se realiza en los Comités de Gestión, formados por el Comité de Dirección. En ellos se elabora el Acta de Revisión del Sistema de Gestión. A través de las auditorías internas y externas, se evalúa anualmente el cumplimiento de los requisitos aplicables a los sistemas de gestión certificados.

Planes anuales de acción

Plan Estratégico, Programa de Gestión (PRG), Plan de Prevención, Plan de Igualdad.

Iniciativas externas

¿La organización está suscrita a estatutos o principios relacionados con la responsabilidad social y la sostenibilidad, desarrollados e impulsados externamente por otras organizaciones? (Contenido 2-23)

Aguas de Alicante está vinculada al Consejo de Sostenibilidad del Excelentísimo Ayuntamiento de Alicante.

Estatutos, principios y otros documentos de carácter económico, ambiental y social desarrollados externamente y a los que la organización esté suscrita o respalde (GRI Contenido 2-23)

Se encuentra disponible en la web del Excmo. Ayto. De Alicante, en el siguiente enlace: <https://www.alicante.es/es/contenidos/consejo-sostenibilidad-alicante>

Afiliación a asociaciones

Principales afiliaciones a entidades del sector u otras asociaciones y organizaciones de defensa de intereses a nivel nacional o internacional (GRI Contenido 2-28)

| Afiliación a asociaciones o entidades del tercer sector | |
|---------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| Nombre entidad, asociación u organización a la que se está afiliado | Naturaleza de la relación o colaboración |
| Cámara de Comercio Alicante | Participación en actividades, cursos y congresos |
| Asociación profesional de directivos de comunicación | Participación en actividades, cursos y congresos |
| DAQUAS, Asociación española de empresas gestoras de agua urbana | Participación en actividades, cursos y congresos |

4.3 Identificación y gestión de riesgos

Gestión de los riesgos de la organización

Cómo gestiona la organización los riesgos

Aguas de Alicante se encuentra certificada por ISO 14001 de Gestión Ambiental, ISO 22000 de Inocuidad Alimentaria, ISO 22301, de Continuidad de Negocio, e ISO 27001 de seguridad de la información y cumplimiento de los requisitos de seguridad del Esquema Nacional de Seguridad categoría media, tanto para los datos manejados por los SCADAs industriales como los datos de clientes. Adicionalmente, tiene implantado un Sistema de Gestión de Compliance Penal, siguiendo lo contemplado en la UNE 19601.

Todas estas normas establecen sistemáticas para dar respuesta a los riesgos derivados tanto del enfoque de inocuidad, continuidad de negocio como de la seguridad informática, se realiza un análisis exhaustivo de riesgos. Así mismo la Organización dispone de procedimiento propio para la gestión de los riesgos del sistema de gestión con carácter general.

Descripción de los objetivos y metas

Desde el punto de vista de Compliance Penal, los dos objetivos marcados actualmente se centran, por un lado, en la comisión de 0 delitos por parte de la persona jurídica y, por otro lado, fomentar dentro de la organización una cultura ética empresarial.

Uno de los elementos fundamentales dentro de la estructura del modelo de prevención y control de delitos penales es la identificación de las actividades en cuyo ámbito puedan ser cometidos los delitos que han de ser prevenidos, lo que se conoce como Mapa de Riesgos.

El Mapa de Riesgos es un análisis dinámico, en el sentido que su revisión es continua, teniendo establecido un sistema para el tratamiento descrito de los riesgos considerados en la empresa, procediendo a la identificación de los mismos en todas las actividades de la empresa, así como a su evaluación de Riesgo Inherente y Riesgo Residual. Identificando y estableciendo, bien, buenas prácticas y/o controles que contribuyen a la mitigación del riesgo. Teniendo como objetivo para el 2025 el control de buenas prácticas y seguimiento a través de la aplicación Innova.

Adicionalmente, en el ámbito organizacional, se pretende incrementar la resiliencia y su capacidad de respuesta ante eventos disruptivos potencialmente desencadenantes de una interrupción de servicio o un impacto ambiental, a la ciudadanía, la salud y la seguridad informática y la plantilla. Para ello, se persigue mejorar tanto la seguridad física como lógica.

Descripción de las acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas

Acciones dirigidas a asegurar la comisión de 0 delitos por parte de la persona jurídica y fomentar dentro de la organización una cultura ética empresarial:

- Seguimiento y evaluación de matriz de riesgos con carácter anual y comprobación de evidencias presentadas.

Acciones dirigidas a la mejora de inocuidad alimentaria, la seguridad física y lógica del Centro de Control de Red:

- Integración del Esquema Nacional de Seguridad en el esquema de cumplimiento de requisitos de la ISO 27001, de Seguridad de la Información.
- Restringir el libre acceso al Centro de Control de Red, que ha implicado la:
 - ✓ Instalación sistemas de seguridad en Alona 31-33 consistentes en un sistema de control de accesos, sistema de detección de intrusismo y sistema de Videovigilancia.
 - ✓ Conexión a Central Receptora de Alarmas de los sistemas anteriormente indicados.
 - ✓ Implantación y puesta en funcionamiento de un modelo predictivo de formación de Trihalometanos en el depósito Rebolledo-receptor (Alicante).
 - ✓ Segregación de entornos IT-OT
 - ✓ Mejora en la detección de anomalías de funcionamiento
 - ✓ Mejora del acceso remoto seguro
 - ✓ Solución para detección de malware y respuesta ante incidentes.

Sistema de compliance

Descripción de los principales elementos del sistema de compliance de la organización

Los principales elementos son las políticas descritas en el apartado 1, y los procedimientos que se indican a continuación:

- PE-CP-01 - Planificación Estratégica SG Compliance Penal
- PE-CP-02 - Análisis de riesgos SG Compliance penal
- PE-CP-03 - Gestión de las competencias SG Compliance penal
- PE-CP-04 - Control de la documentación SG Compliance penal
- PE-CP-05 - Canal ético de comunicación SG Compliance penal
- PE-CP-06 - Evaluación del desempeño SG Compliance penal
- PE-CP-07 - Auditoría Interna SG Compliance penal
- PE-CP-08 - Revisión por la Dirección SG Compliance penal
- PE-CP-09 - Gestión de la mejora SG Compliance penal

Principales riesgos identificados a corto, medio y largo plazo (GRI Contenido 3-3)

En el ámbito de Compliance Penal, se han identificado como riesgos susceptibles de un mayor control, atendiendo a la actividad que desarrolla la compañía, aquellos relativos la comisión de los delitos de cohecho, tráfico de influencias, contra la salud pública y contra los recursos naturales y el medioambiente, de manera que durante el ejercicio 2025 se revisaran nuevamente en la herramienta informática INNOVA todos los controles adecuados para la mitigación de los riesgos referidos con los responsables de los mismos.

DAFO

Principales riesgos detectados en el DAFO

Aguas de Alicante tiene elaborado y actualiza periódicamente una evaluación del contexto y un análisis de Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades. A continuación, se recoge un resumen de algunos de los principales factores y tendencias que pueden afectar a la empresa a nivel general. Estos son:

OPORTUNIDADES

- ✓ Maximización del aprovechamiento de los beneficios de la adjudicación de fondos Next Generation EU, en particular tras la obtención del PERTE de digitalización del ciclo del agua.
- ✓ Desarrollo de la Agenda Urbana.
- ✓ Impulso Economía circular (UE, AAPP)

AMENAZAS

- ✓ Capacidad de resiliencia de la empresa ante eventos que puedan estresar la capacidad de respuesta operativa.
- ✓ Evolución de la inflación y evolución de los costes, y su impacto en el equilibrio económico-financiero de la Empresa.
- ✓ Impacto por cambio en fuentes de suministro.

DEBILIDADES

- ✓ Bajo nivel de autosuficiencia energética
- ✓ Sin Red separativa (pluviales y residuales) en algunos municipios
- ✓ Cierre de los acuíferos del Vinalopó

FORTALEZAS

- ✓ Experiencia en la gestión del agua
- ✓ Sistema de Gestión Integrado (ISO 9001, ISO 14001, ISO 50001, ISO 22000, ISO 22301, ISO 27001 y ENS, modelo efr, ISO 45000, etc.)
- ✓ Código Ético y Compliance
- ✓ Alineamiento con la Sostenibilidad
- ✓ Alta valoración continuidad del servicio
- ✓ Vínculos con la comunidad local.

Principales impactos, riesgos y oportunidades

Principales riesgos a corto, medio y largo plazo, y principales impactos identificados (GRI Contenido 2-22 / Contenido 3-3)

En el ámbito de Compliance Penal, se han identificado como riesgos susceptibles de un mayor control, atendiendo a la actividad que desarrolla la compañía, aquellos relativos la comisión de los delitos de cohecho, tráfico de influencias, contra la salud pública y contra los recursos naturales y el medioambiente, de manera que durante el ejercicio 2025 se revisaran nuevamente en la herramienta informática INNOVA todos los controles adecuados para la mitigación de los riesgos referidos con los responsables de los mismos

Del mismo modo, destacar los siguientes:

Como amenaza a medio y largo plazo en el entorno económico, financiero, natural y competitivo: Desde el punto de vista de datos de carácter personal, existe un Reglamento Europeo (RGPD) de obligado cumplimiento desde el 25 de mayo de 2018, desarrollado por la Ley Orgánica 3/2018 del 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, que entró en vigor el 06 de diciembre de 2019 y que requiere de una adecuada gestión de cumplimiento.

Amenaza a corto, medio y largo plazo en el entorno tecnológico: Teniendo en consideración que más sensores y capacidades de comunicación permiten agilizar los procesos de gestión del ciclo integral del agua, existe un aumento de la exposición de los equipos industriales.

Como Amenaza a corto plazo en el entorno tecnológico: Exposición a nuevas amenazas y riesgos transversales, interconectados y transnacionales como son: los desastres naturales, pandemias, el terrorismo internacional y la cibercriminalidad/ciberseguridad

Principales oportunidades identificadas (Contenido 2-22 / Contenido 3-3)

Se destacan las siguientes:

Como Oportunidad a medio y largo plazo en el ámbito de las infraestructuras: La compañía realiza los trámites necesarios para el pleno cumplimiento de la Ley 8/2010, de 28 de abril, por la que se establecen medidas para la Protección de las Infraestructuras Críticas, de acuerdo con el nombramiento como "infraestructura crítica", así como para el debido cumplimiento del Real decreto Ley 12/2018 de 7 de septiembre, de seguridad de las redes y sistemas de información y su reglamento (Real Decreto 43/2021 de 26 de enero).

También, debido a las consecuencias y la propia situación actual cobra mayor importancia en el ámbito tecnológico la existencia de legislación promotora del desarrollo de negocio seguro y automatización tecnológica de procesos productivos.

Como oportunidad en el entorno tecnológico: Los sistemas de control industrial que soportan el proceso de telemando de Aguas de Alicante brinda un valor añadido al ciclo integral del agua, debido a securización de los mismos (Monitorización y Operación)

Como oportunidad en el entorno social y cultural: La prestación de servicios del Telemando en condiciones adecuadas de máxima calidad y efectividad es condición necesaria

Principio o enfoque de precaución

Cómo se aplica el principio o enfoque de precaución (GRI Contenido 2-23)

Aguas de Alicante afronta el principio o enfoque de precaución de diversas maneras. A continuación, presentamos ejemplos en los ámbitos siguientes:

CONTINUIDAD DE NEGOCIO

Aguas de Alicante tiene implantada la Norma ISO 22301 de Continuidad.

Esta norma está específicamente diseñada para incrementar la resiliencia organizacional y proteger a la empresa frente a posibles incidentes disruptivos: inclemencias meteorológicas extremas, incendio, inundación, desastres naturales, robo, interrupción de servicios de tecnologías de la información, etc.

SEGURIDAD ALIMENTARIA

Aguas de Alicante se certificó en 2017 por la norma ISO 22000 de Seguridad Alimentaria, en la actividad de producción y compra del agua potable gestionada, así como la distribución municipal a las poblaciones de Alicante y San Vicente del Raspeig. Esta norma lleva asociada la adopción de las máximas precauciones para la gestión del agua potable en el ámbito de la Seguridad Alimentaria

SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

Aguas de Alicante en 2022 se certificó por la Norma ISO 27001 de seguridad de la información, para poder hacer frente de mejor manera a los riesgos informáticos. En 2024 asociado a la Norma ISO 27001, la Empresa certificó por el Esquema Nacional de Seguridad (ENS) categoría medida su Centro de Control de Red. También ha certificado por el ENS el CRM de Clientes (categoría media) en 2025.

RIESGOS PENALES

La Empresa se audita internamente por la Norma UNE 19601 de Compliance Penal, con el objetivo de prevenir la realización de delitos y reducir el riesgo penal de la empresa.

MEDIO AMBIENTE

La Empresa está certificada por la Norma ISO 14001, y realiza una evaluación de los aspectos ambientales de sus actividades, de manera que una vez obtenidos los resultados programa acciones que reduzcan el impacto de su actividad en el futuro.

Riesgos y oportunidades derivados del cambio climático

Descripción de los riesgos o las oportunidades derivadas del cambio climático y su clasificación como físico, regulatorio o de cualquier otro tipo (GRI Contenido 102-2)

Las oportunidades vienen de la mano de los cambios en la regulación ambiental y la apuesta por la lucha contra el cambio climático.

En este sentido, Aguas de Alicante contempla oportunidades, sobre todo en relación con proyectos vinculados a la mitigación, compensación, adaptación y resiliencia frente a efectos del cambio climático, como escasez de recursos e inundaciones. Así, en 2024 se obtuvo la concesión del PERTE de digitalización del ciclo del agua, en la que se incluyen múltiples iniciativas dirigidas a la mitigación y adaptación al cambio climático, entre las que destacan las siguientes actuaciones:

- Elaboración de planes de Emergencia por Sequía.
- Elaboración de Planes integrales de gestión de los sistemas de saneamiento.
- Elaboración de planes de agua regenerada
- Desarrollo de plataforma de soporte a la gestión del agua regenerada.
- Elaboración de planes directores de abastecimiento en alta y baja.
- Elaboración de proyectos constructivos de infraestructuras críticas de la red de saneamiento para la protección del medio receptor.
- Monitorización de captaciones de agua subterránea.
- Desarrollo de la plataforma de Inteligencia del Agua.

5. Grupos de interés y materialidad

5.1 Grupos de interés

Descripción de los compromisos

Existen diversos tipos de compromisos formales de la Empresa con sus Grupos de Interés. En concreto y sin ser una relación exhaustiva:

- ✓ Proyectos de acción social (OLA, becas jóvenes talentos, Aqualogía, etc.)
- ✓ Fondo social para hogares con dificultades económicas que no pueden hacerse cargo del recibo de agua, para que nadie que no pueda pagar se quede sin agua. Tarifas sociales.
- ✓ Colaboraciones con universidades y centros de investigación para el desarrollo y extensión de conocimiento relacionado con el sector.
- ✓ Convenios de colaboración
- ✓ Gestión del Museo de Aguas de Alicante
- ✓ Compromiso de información a la sociedad civil en actuaciones relacionadas con obras públicas que la Empresa pueda desarrollar para minimizar los inconvenientes que puedan ocasionar tanto en el tráfico como en los negocios.
- ✓ Atención a través del sistema de quejas a cualquier persona, sea o no cliente.
- ✓ Pago puntual a proveedores y continuidad de servicio a través de contratos licitados de duración que supera el año en la mayoría de las contrataciones.
- ✓ Excelencia en el servicio público gestionado y cumplimiento de la legalidad vigente, como elementos de capital importancia para los Excmo. Ayuntamientos que confían en Aguas de Alicante para la prestación de servicios, y reguladores.

- ✓ Apuesta por el entendimiento en la negociación colectiva, así como por el cumplimiento de los compromisos adquiridos con la plantilla.
- ✓ Planes de Igualdad y medidas de conciliación.

En relación con los Clientes, destacar la Carta de Compromisos públicos (5 compromisos) y disponibles en la web, y se puede consultar en el enlace: <https://www.aguasdealicante.es/carta-de-compromisos>

Grupos de interés de la organización

En el ejercicio de su actividad, Aguas de Alicante se relaciona con diversas personas y entidades que forman parte de sus Grupos de Relación. En concreto hemos identificado los siguientes grupos: Partes interesadas internas, Clientes, Socio de negocio y competencia, Gobierno y reguladores, Proveedores, Sociedad Civil y ONGs, Educación e Investigación, Medios de Comunicación, Ciudadanía.

Proceso de identificación y selección de los grupos de interés

Existe un listado de los grupos de relación según la clasificación anterior. Los Grupos de Interés se identifican por diferentes responsables de la empresa, que son quienes están en contacto con la realidad con la que se relaciona la Empresa. Es, por tanto, un trabajo en equipo formado por todas las personas que tienen cargo de responsabilidad en Aguas de Alicante.

Participación de los grupos de interés

| Relación con los grupos de interés | | |
|------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|--------------------------------|
| Grupos de interés | Sistema o vía de participación | Frecuencia de la participación |
| Partes interesadas internas | Directa por contacto con personas responsables de la organización | Continua |
| Clientes | Directa por contacto con personas responsables de la organización | Continua |
| Socio de negocio y competencia | Directa por contacto con personas responsables de la organización | Continua |
| Gobierno y reguladores | Directa por contacto con personas responsables de la organización | Continua |
| Proveedores | Directa por contacto con personas responsables de la organización | Continua |
| Sociedad Civil | Directa por contacto con personas responsables de la organización | Continua |
| Educación e Investigación | Directa por contacto con personas responsables de la organización | Continua |
| Medios de Comunicación | Directa por contacto con la organización | Continua |
| Ciudadanía | Directa por contacto con personas responsables de la organización | Continua |

5.2 Materialidad

Análisis de materialidad

Temas materiales de la organización según nivel de relevancia (GRI Contenido 3-2)

| | |
|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ☒ | <p>Alta</p> <p>2. Colaboración público-privada</p> <p>7. Innovación y uso de tecnologías inteligentes</p> <p>15. Calidad del servicio</p> <p>6. Digitalización</p> |
|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| | |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | 38. Reutilización del agua 10. Interacción con los grupos de interés 11. Integración de la sostenibilidad en el modelo de negocio 28. Seguridad y salud 25. Compensación y prestaciones a los empleados 34. Adaptación a la escasez hídrica 36. Gestión responsable de los recursos 16. Calidad organoléptica del agua 41. Calidad del agua tratada 12. Gestión responsable de las compras |
| | Media-alta 32. Eficiencia energética 30. Emisiones de gases de efecto invernadero 40. Gestión de los vertidos de agua no depurada 42. Gestión de los acuíferos 43. Eficiencia en las redes de distribución del agua y ecodiseño 27. Diálogo y relación con los empleados 33. Inversión y generación de energía renovable 17. Atención al cliente <input checked="" type="checkbox"/> 4. Transparencia 24. Formación y desarrollo de los empleados 35. Adaptación a fenómenos climáticos extremos y subida del nivel del mar 18. Garantía del suministro del servicio de agua a los usuarios en situación de vulnerabilidad 13. Evaluación de los proveedores en base a criterios ESG 29. Biodiversidad y ecosistemas 20. Concienciación y sensibilización sobre el uso sostenible del agua 26. Medidas de conciliación a empleados y flexibilidad laboral 14. Claridad de las tarifas 3. Gestión de los riesgos financieros y no financieros |
| | Media 37. Valorización de los lodos y otros residuos 39. Contaminación del agua 31. Captura de CO2 y compensación de la huella de carbono 1. Diversidad de los órganos directivos <input checked="" type="checkbox"/> 23. Accesibilidad de personas con discapacidad 9. Ciberseguridad 21. Igualdad de género 22. Diversidad 19. Desarrollo de la comunidad local 5. Ética y compliance 8. Gestión de datos |

Descripción del proceso de identificación y priorización de los temas materiales (GRI Contenido 2-2 y contenido 3-3)

El análisis de materialidad es esencial para la toma de decisiones en el ámbito de la sostenibilidad, más allá de simplemente informar. Recientemente, los organismos reguladores, tanto nacionales como internacionales, han promovido el concepto de doble materialidad como una mejor manera de definir los temas relevantes para las empresas. Esta perspectiva doble se basa en la idea de que la matriz de materialidad no puede ser estática, sino dinámica, teniendo en cuenta los efectos de la empresa en su entorno y los efectos que el entorno puede tener en la empresa, así como su capacidad para alcanzar sus objetivos.

En resumen, se trata de la materialidad de los impactos sociales y ambientales. Después de realizar el estudio, se identifican los temas relacionados con el impacto de la empresa en su entorno, especialmente en el medio ambiente y las personas.

La metodología utilizada en el análisis de la doble materialidad permite identificar los temas más relevantes desde las perspectivas de impacto y financiera. Se evalúan los siguientes aspectos:

- El impacto que los temas relevantes pueden tener en el desempeño financiero del negocio, incluyendo si es positivo o negativo, la probabilidad de que ocurra y su magnitud potencial.
- El impacto que la empresa puede tener en la sociedad y el planeta en relación con cada tema relevante, incluyendo una estimación de si es positivo o negativo, la probabilidad de que ocurra y su magnitud potencial.

Para el análisis de los temas materiales de la organización se ha utilizado una metodología de doble materialidad que permite observar qué temas son más materiales desde las perspectivas de impacto y financiera. Esta metodología es utilizada por el Grupo Agbar incluyendo a Aguas de Alicante en su análisis, y es la Empresa la que la adopta arrojando los resultados arriba indicados.

6. Cuestiones ambientales

6.1 Gestión de los aspectos ambientales

La Dirección es consciente del compromiso que representa gestionar recursos naturales y, por ello, considera que la participación en esta gestión debe contribuir a la calidad de vida de las personas y a generar valor para los grupos de relación.

Para conseguirlo, Aguas de Alicante tiene implantado y certificado un Sistema de Gestión Integrado que aporta valor a la empresa y proporciona un marco de referencia para establecer objetivos.

Específicamente, relacionado con cuestiones ambientales, destacar principalmente:

- ✓ Certificación de la Norma ISO 14001
- ✓ Certificación de la Norma ISO 50001
- ✓ Verificación del cálculo de Huella de Carbono según Norma ISO 14064
- ✓ Acreditación Organismo de Inspección de control de vertidos según Norma ISO 17020

La Dirección General, a través del Comité de Gestión, aprueba la revisión de los Sistemas de Gestión certificados con una periodicidad mínima anual.

Declaración de la organización sobre cuáles son los objetivos y el propósito de su gestión de las cuestiones relacionadas con el medioambiente

La visión empresarial de Aguas de Alicante es la de ser considerada una organización de referencia en las áreas de actividad en las que participa, aplicando para ello en la metodología la excelencia, la innovación, el diálogo, el desarrollo de un negocio sostenible y el desarrollo local como valores corporativos de referencia.

Aguas de Alicante está certificada de acuerdo a los requisitos de la Norma Internacional ISO 14001 de Gestión Ambiental, herramienta fundamental para la gestión sostenible en la totalidad de los municipios gestionados, instalaciones y actividades.

Con el Sistema de Gestión Ambiental, se favorece la capacidad para garantizar el cumplimiento de la legislación vigente, para conocer y minimizar impactos sobre el entorno derivados de las actividades de la empresa y responder a los objetivos marcados. El reconocimiento por una Entidad Certificadora externa demuestra la validez del Sistema ante terceros.

Además, Aguas de Alicante dispone de certificación del Sistema de Gestión de la Energía según ISO 50001. Esta norma tiene como objetivo mantener y mejorar un sistema de gestión de energía en una organización, cuyo propósito es el de permitir una mejora continua de la eficiencia energética, la seguridad energética, la utilización de energía y el consumo energético con un enfoque sistemático.

Aguas de Alicante realiza el cálculo de Huella de Carbono según Norma ISO 14064 desde el año 2016, estando la empresa inscrita en el Registro de Huella de Carbono del Ministerio de Transición Ecológica y Reto Demográfico, con el sello Calculo. Por primera vez en el año 2021 y ya en los años siguientes, se realiza el cálculo de Huella de Carbono incorporando el alcance 3 y detallando el cálculo por municipio (Alicante, San Vicente del Raspeig, Monforte, Petrer y Campello).

Descripción de la política medioambiental

Aguas de Alicante ha establecido unas políticas generales que regulan su compromiso y liderazgo constante en la protección del medio ambiente, en cuyo marco se desarrollan unas líneas estratégicas y objetivos, alineados con la naturaleza, magnitud e impactos ambientales derivados de sus actividades, productos y servicios, así como de su contexto y las necesidades y expectativas de sus grupos de relación, que sirven de base para dar respuesta a la mejora continua y compromisos adquiridos.

- ✓ Política de Desarrollo Sostenible.
- ✓ Política de Gestión Integrada.
- ✓ Política de Cumplimiento Ambiental y Calidad de Agua

Todo ello proporciona el marco de referencia de procedimientos e instrucciones desarrollados para potenciar los mejores métodos de trabajo para una adecuada gestión ambiental, incluyendo la identificación, evaluación, prevención y mitigación de posibles impactos ambientales ocasionados. La Política de Desarrollo Sostenible y la Política de Gestión Integrada se encuentran disponibles en la web para consulta, y para todas las personas trabajadoras en las instalaciones y en Gesdocal.

Compromiso formal de la organización respecto al medioambiente

Además de lo descrito en las políticas anteriores, Aguas de Alicante tiene el firme compromiso del mantenimiento de los sistemas de gestión certificados en el ámbito ambiental, como garantía del cumplimiento de requisitos ambientales aplicables. Los sistemas de gestión garantizan un control operacional ambiental riguroso, poniendo el foco en la evaluación de aspectos e impactos ambientales relevantes para la organización.

Objetivos y metas de la organización respecto al medioambiente

En el ámbito ambiental, se establecen los siguientes objetivos:

- ✓ Proteger el medio ambiente y prevenir la contaminación, respetar la biodiversidad y mejorar el desempeño ambiental.
- ✓ Promover un uso eficiente y sostenible de los recursos naturales y energéticos, mediante inversiones con conciencia y proporcionando la información y los recursos necesarios para contribuir a la reducción de los impactos ambientales y la lucha contra el cambio climático.
- ✓ Apoyar la compra de productos y servicios eficientes energéticamente y el diseño para mejorar el desempeño energético.
- ✓ Colaborar con las administraciones, organizaciones y entidades públicas y privadas con el objetivo de promover actuaciones encaminadas a la mejora ambiental.

Responsabilidades respecto al medioambiente

Se cuenta con documentación específica dentro del Sistema de Gestión que recoge las funciones y responsabilidades de forma detallada: Descripciones de puestos de trabajo y Funciones comunes a sistemas de gestión. Toda la documentación está controlada en la herramienta Gesdocal, con revisiones y fechas de aprobación y trazas de distribución.

Recursos destinados a la gestión del medioambiente

Desde la Dirección de Sostenibilidad, Equidad y Acción Social, se coordina la estrategia de sostenibilidad de la organización. Por otro lado, y de manera sinérgica, la coordinación del Sistema de Gestión Integral, corresponde a la Gerencia de Sistemas de Gestión, que depende jerárquica y funcionalmente de la Dirección Técnica y de Operaciones.

Se cuenta con tres titulados superiores dedicados a la gestión ambiental, dentro de las funciones propias de estas áreas, con más de 15 años de experiencia. Además, se cuenta con herramientas de gestión para la digitalización de los sistemas implantados.

- ✓ GESDOCAL. Herramienta de gestión de la documentación de los sistemas de gestión.
- ✓ PRG. Programa de Gestión. Estrategias, Objetivos y acciones de mejora.
- ✓ EVAM. Evaluación de aspectos ambientales.
- ✓ GRO. Gestión de Riesgos Operativos. Riesgos de operación y evaluación de los mismos.
- ✓ SGO. Sistema de Gestión Operativa. Datos de control operacional de la organización.

Aguas de Alicante realiza una gestión ambiental en el ciclo integral del agua, utilizando para ello recursos innovadores destinados al cuidado y protección del medio ambiente, tales como:

- ✓ METRAWA. Optimiza la renovación y rehabilitación de redes de distribución de agua potable.
- ✓ GOT. Gestor de Operaciones en Terreno. Permite unificar órdenes de trabajo generadas por diversos sistemas en una única plataforma asegurando trazabilidad y optimización del equipo.
- ✓ Wlcot. Software que conecta el CMR AquaCIS con los trabajos de mantenimiento de la red de agua potable. Se informa al cliente previamente de la interrupción del servicio por obras.
- ✓ SIPAID. Sistema integrado de prevención y alerta frente a inundaciones.
- ✓ COWAMA. (COastal WATER Management – Gestión del agua costera). Permite conocer en tiempo real la calidad de las aguas de baño a lo largo de la costa.
- ✓ METRESA. Modelo de ayuda para la toma de decisiones en materia de rehabilitación de redes de saneamiento gestionando la información del GIS, bases de datos y modelos matemáticos.
- ✓ GALIA. Gestión Avanzada de la Limpieza del Alcantarillado.

Recursos Económicos destinados a la gestión del medio ambiente: 857.668,75 € en 2025.

Se incluyen a continuación los principales conceptos considerados para el cálculo de los recursos económicos destinados a la prevención de riesgos ambientales:

| TOTAL GASTOS AMBIENTALES 2025 (€ sin IVA) |
|--------------------------------------------------------------------------------|
| Auditorías relacionadas con gestión ambiental |
| Auditorías externas ambientales BSI - Certificación |
| Auditoría de verificación Huella de Carbono |
| Consultoría ambiental |
| Cálculo de HC y Auditoría interna |
| Gestión de residuos |
| Gestión de papel y cartón |
| Gestión de residuos peligrosos |
| Gestión de lodos de depuración (aplicación agrícola y valorización energética) |
| Movilidad sostenible |
| Coste renting vehículos híbridos |
| Coste renting vehículos híbridos enchufables |
| Coste renting vehículos eléctricos |
| Biodiversidad |
| Mantenimiento zonas verdes sin uso de fitosanitarios |
| Actividades Parque La Marjal |
| Energía verde |
| Cogeneración (mantenimiento motor de cogeneración EDAR Rincón de León) |
| Cogeneración (mantenimiento motor de cogeneración EDAR Monte Orgegia) |
| Emisiones atmosféricas |
| Controles externos de emisión atmosférica - EDARs |

Descripción de las acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas para la gestión de los aspectos relacionados con el medioambiente.

Las acciones relevantes en el ámbito ambiental, se recogen en PRG, donde se lleva registro de la acción, personas responsables, medios empleados y metas y plazos.

Además, Aguas de Alicante desarrolla obras de mejora y renovación de infraestructuras.

Descripción de los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa sobre el medioambiente

Como gestores del agua, los efectos de la actividad de Aguas de Alicante son básicamente positivos:

- ✓ Mantenimiento de caudales ecológicos y mantenimiento de la calidad de los medios receptores
- ✓ Conservación de la biodiversidad en instalaciones (infraestructuras verdes)
- ✓ Salud y calidad de vida de las personas, con accesibilidad a un recurso de calidad
- ✓ Generación de recursos mediante la reutilización de residuos y energía

Sin embargo, dentro del ciclo del agua, la actividad puede comportar algún impacto negativo, como:

- ✓ Consumo de agua, energía y productos químicos
- ✓ Generación de residuos
- ✓ Emisión de ruido y de gases a la atmósfera y vertidos depurados al medio

Todos estos impactos están monitorizados de acuerdo a los procedimientos de gestión y planes de emergencia, a menudo más exigentes que la legislación vigente de aplicación, ya que Aguas de Alicante dispone de certificación ISO 14001, de gestión ambiental.

Descripción de los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en la salud y seguridad relacionados con el medioambiente

Las principales actividades de la empresa relacionadas con el medio ambiente que tienen efectos sobre la seguridad y salud son:

- ✓ Gestión de instalaciones con aplicación de la normativa de seguridad industrial: las instalaciones industriales (alta tensión, baja tensión, almacenamiento de productos químicos, etc.) tienen una afección directa en el medio ambiente, así como en la seguridad de las personas trabajadoras: su correcto mantenimiento reduce impactos ambientales y el riesgo de sufrir accidentes de trabajo.
- ✓ El control del tratamiento biológico: el principal proceso de una estación depuradora es el tratamiento biológico del agua residual. Este proceso genera bioaerosoles, proceso que se controla minuciosamente para limitar el riesgo ambiental y de exposición de las personas trabajadoras que acceden a la zona a realizar trabajos (toma de muestras, operaciones de mantenimiento, etc.)
- ✓ Eliminación del uso de productos fitosanitarios: la prohibición de usar fitosanitarios como plaguicidas, además de un claro avance ambiental, supone una mejora con respecto a la salud de las personas, ya que muchos de estos productos químicos son tóxicos o cancerígenos.

Descripción de los recursos destinados a la prevención de riesgos ambientales

Desde la Dirección de Sostenibilidad, Equidad y Acción Social, se coordina la estrategia de sostenibilidad de la organización. Además, la coordinación del Sistema de Gestión Integral, corresponde a la Gerencia de Sistemas de Gestión, que depende jerárquicamente de la Dirección Técnica y de Operaciones.

En ambas áreas se cuenta con tres titulados superiores dedicados a la gestión ambiental, dentro de las funciones propias de estas áreas, con más de 20 años de experiencia.

Se cuenta además con un área de Seguridad y Salud Laboral, integrada por tres titulados superiores, dedicados a la prevención de riesgos, entre ellos riesgos ambientales relacionados con la higiene industrial: contaminantes químicos, físicos y biológicos.

En relación al área de operaciones de Aguas de Alicante, además de la actividad de gestión sostenible del recurso y de los sistemas de saneamiento y depuración, hay que destacar las siguientes actividades destinadas a la prevención de riesgos ambientales (se detalla información de estos recursos en el punto de "contaminación").

- ✓ Recogida de residuos en colectores generales.
- ✓ Actividad de control de vertidos por la Entidad de Inspección acreditada por ISO 17020.

Aguas de Alicante cuenta con Planes de emergencia para cada una de las Estaciones Depuradoras de Aguas Residuales y, adicionalmente, para dar cumplimiento a la certificación ISO 22301 de continuidad de negocio, cuenta con un Plan de gestión de incidentes y emergencias para toda la organización (PGIE), junto con 4 planes de continuidad específicos que dan respuesta concreta a eventos singulares.

Descripción de las provisiones y garantías para prevenir los riesgos ambientales

La empresa no realiza dotaciones de provisiones por posibles riesgos medioambientales. Aguas de Alicante cuenta con seguro de Responsabilidad Medioambiental y Responsabilidad Civil por contaminación. Dentro de las actividades aseguradas se encuentran las actividades del sector de agua y saneamiento. Dentro del artículo 4, riesgos cubiertos, quedan garantizados los siniestros ocasionados por contaminación que den lugar a responsabilidad medioambiental y responsabilidad civil por contaminación, entre otros. Se cuenta con seguro desde 2009.

6.2 Contaminación

Gestión de la contaminación

Descripción de objetivos y metas en relación a la prevención, reducción y/o reparación de la contaminación

Los principales objetivos y metas relacionadas con la prevención, reducción y/o reparación de la contaminación a nivel operacional son: cumplimiento de los requisitos legales de aplicación, tales como control de emisiones atmosféricas en las 2 Estaciones Depuradoras de Aguas Residuales y control de emisiones acústicas con realización de auditorías acústicas.

Descripción de acciones específicas, procesos, proyectos, programas e iniciativas para mejorar la prevención, reducción y/o reparación de la contaminación

Las ciudades costeras cuentan con aliviaderos, instalaciones preparadas para que en caso de inundación puedan canalizar el agua de lluvia y ésta desemboque en el mar. Sin embargo, esta agua arrastra los materiales sólidos que encuentra a su paso.

Para evitar el vertido al mar de estos materiales sólidos, Aguas de Alicante ha instalado un sistema de redes en el interior de los colectores de pluviales, debidamente anclados, que retiene los sólidos, con una afectación mínima al régimen del canal. Se trata de un sistema pionero para evitar vertidos de plásticos y toallitas al mar durante las lluvias.

Organismo de Inspección de Control de Vertidos - acreditación ISO 17020.

Aguas de Alicante, en el desarrollo de su actividad de Control de los Vertidos en los municipios que gestiona, dispone de un censo de establecimientos industriales con actividad contaminante para el control de los vertidos a la red de alcantarillado.

Se cuenta con un Plan de control de Vertidos, herramienta que hace sostenible el ciclo urbano del agua. Su objetivo es asegurar el correcto funcionamiento de las EDARs mediante el control de los vertidos de las industrias al alcantarillado.

El Organismo de Inspección de Control de Vertidos dispone de acreditación por la Entidad Nacional de Acreditación (ENAC), según norma ISO 17020 desde el año 2012.

Depósito Anti-DSU Ingeniero José Manuel Obrero (depósito anticontaminación).

Infraestructura hidráulica, de capacidad de almacenamiento de 60.000 m³, destinada a recoger gran parte de las primeras aguas de escorrentía, las más contaminantes, generadas en la cuenca urbana de la ciudad. Gracias a esta infraestructura se mitigan los alivios al medio receptor en periodos de lluvia intensa, evitando el vertido directo al cauce del Barranco de las Ovejas y minimizando el impacto ambiental. Finalizado el episodio de lluvia, el volumen almacenado se envía a la EDAR Rincón de León para su tratamiento y posterior reutilización.

Contaminación atmosférica

Descripción de la actividad o los motivos causantes de la contaminación atmosférica

La actividad de depuración de aguas residuales está catalogada como actividad potencialmente contaminadora de la atmósfera, de acuerdo al RD 100/2011, de 28 de enero, por el que se actualiza el catálogo de actividades potencialmente contaminadoras de la atmósfera y se establecen las disposiciones básicas para su aplicación. En el anexo se publica el Catálogo de actividades potencialmente contaminadoras de la atmósfera.

Aguas de Alicante realiza la cuantificación de las emisiones GEI, expresadas como emisiones de CO₂ equivalente, que son liberadas a la atmósfera debido a las actividades de producción, transporte y distribución de agua potable, mantenimiento de la red de alcantarillado, tratamiento de agua residual y servicios asociados. El cálculo se lleva a cabo según la Norma UNE-EN-ISO 14064.

Medidas de prevención, reducción o reparación de la contaminación atmosférica

Aguas de Alicante cuenta con Autorización administrativa de emisiones a la atmósfera otorgada por la Generalitat Valenciana para cada una de las EDARs que gestiona. Se realizan controles externos de emisión por ECMCA, de acuerdo a los requisitos establecidos en la Autorización.

La organización dispone de planes de mantenimiento preventivos en focos que puedan producir emisiones, realizando además mantenimiento preventivo de los equipos de combustión y de aspiración ubicados en las estaciones depuradoras de aguas residuales.

Aguas de Alicante dispone de certificación ISO 50001, con acciones de mejora de eficiencia energética, encaminadas a minimizar emisiones a la atmósfera.

Además, dentro de la **estrategia de movilidad sostenible**, se dispone de un plan de renovación de la flota de vehículos, incorporando vehículos ecológicos. Se han sustituido vehículos térmicos por otros vehículos ecológicos (eléctricos e híbridos), con el objetivo de disminuir emisiones a la atmósfera.

| Estrategia de movilidad sostenible | | |
|------------------------------------|------------|------------|
| Número de vehículos | 2024 | 2025 |
| Vehículos de gasoil | 65 | 63 |
| Vehículos híbridos | 41 | 41 |
| Vehículos híbridos enchufables | 3 | 4 |
| Vehículos eléctricos | 25 | 25 |
| Total número vehículos | 134 | 133 |

Emisiones de los principales contaminantes atmosféricos (Contenido 305-7)

Aguas de Alicante ha realizado el Cálculo de Huella de Carbono del ejercicio 2024 según la Norma UNE-EN ISO 14064-1:2019. El ejercicio 2021 suponía el año 0 de referencia de cara a datos comparables de evolución de cálculo de huella de carbono en años futuros.

El detalle de las emisiones se realiza en el punto 6.5. Cambio climático.

Estándares, metodologías, suposiciones o herramientas de cálculo utilizados (Contenido 305-7)

El detalle de la información se realiza en el punto 6.5. Cambio climático.

Contaminación acústica*Descripción de la actividad o los motivos causantes de la contaminación acústica*

Aguas de Alicante realiza Auditorías acústicas de acuerdo al Decreto 266/2004, cada 5 años.

El ámbito de aplicación del Decreto 266/2004, se dirige a cualquier actividad, instalación, edificación, obra o servicio de titularidad pública o privada y, en general, a cualquier elemento susceptible de generar niveles sonoros y/o de vibraciones que puedan causar molestias a las personas, generar riesgos para su salud o bienestar o deteriorar la calidad del medio ambiente. De esta forma, la organización realiza auditorías acústicas en oficinas y almacenes, estaciones de bombeo y estaciones depuradoras de aguas residuales.

Todos los resultados son conformes con los límites máximos de emisión permitidos, indicando que no se ocasiona daño al medio ambiente.

Medidas de prevención, reducción o reparación de la contaminación acústica

En cuanto a medidas de prevención y reducción de la contaminación acústica, destacar que todos los equipos de aireación instalados en las estaciones de depuración que funcionan de manera ininterrumpida, cuentan con cabinas de insonorización y variadores de frecuencia para minimizar al máximo las emisiones acústicas derivadas de su funcionamiento.

Contaminación lumínica

No se han identificado impactos sobre la contaminación lumínica derivados de la actividad.

6.3 Economía circular y prevención y gestión de residuos**Gestión de la economía circular y de la prevención y gestión de residuos***Descripción de objetivos y metas relacionadas con economía circular y prevención y gestión de residuos*

La implantación de un modelo de economía circular se ha convertido en un paso esencial en la estrategia de Aguas de Alicante para combatir de forma efectiva el cambio climático y conseguir instalaciones que sean autosuficientes desde un punto de vista energético y que permitan conseguir el objetivo de residuo cero.

El objetivo principal de Aguas de Alicante relacionado con la economía circular y la prevención y gestión de residuos es la creación de ecofactorías en las instalaciones que gestiona.

Descripción de las acciones específicas, procesos, proyectos, programas e iniciativas relacionadas con la economía circular y la prevención y gestión de residuos

Creación de ecofactorías en las instalaciones de depuración que gestiona.

Las ecofactorías se caracterizan por una integración con el entorno ambiental a través de la infraestructura verde, fomentando la biodiversidad, y generando impacto social positivo a través del valor compartido con la comunidad local, a través del diálogo, la colaboración con los grupos de interés y la sensibilización ambiental.

Valorización de residuos no peligrosos.

- ✓ Valorización térmica de los lodos de depuración: se realiza el secado térmico de los lodos generados en el proceso de depuración de aguas residuales. La planta de secado térmico de lodos se localiza dentro del recinto de la fábrica de cemento de Cemex en Alicante.
- ✓ Utilización de materiales reciclados en obras: el objetivo es reducir el empleo de materiales procedentes de canteras en las obras, hasta llegar a sustituirlo por completo por material reciclado de la propia obra. Con esta medida se evita la generación de residuos con destino final a vertedero, además del transporte desde la obra al vertedero.

Residuos generados

Descripción de los residuos generados

Descripción de insumos, actividades y productos resultantes como residuos generados a partir de las propias actividades de la organización que dan o podrían dar lugar a impactos significativos (Contenido 306-1)

Residuos por procesos:

Proceso de depuración de aguas residuales

- ✓ residuos no peligrosos: cribado, desarenado y lodos de depuración.
- ✓ residuos peligrosos: grasas de pretratamiento, residuos de mantenimiento de instalaciones

Procesos de agua y alcantarillado

- ✓ residuos de fibrocemento procedentes de la renovación de las redes
- ✓ residuos de mantenimiento de instalaciones

Proceso de oficinas

- ✓ residuos no peligrosos: papel y cartón, envases no contaminados,

Descripción de insumos, actividades y productos resultantes como residuos generados corriente arriba o corriente abajo en la cadena de valor que dan o podrían dar lugar a impactos significativos (Contenido 306-1)

Como resultado de la evaluación de aspectos ambientales realizada de acuerdo al procedimiento PS-S/M-01, no ha resultado significativo ningún aspecto relacionado con la cadena de valor.

Cantidad de residuos generados

Peso total de los residuos generados (Contenido 306-3) : 38.554,6 Tn en 2025

En 2025 se ha incrementado la cantidad total de residuos generados, debido principalmente a los lodos producidos en las Estaciones Depuradoras, a la cantidad de papel y cartón y a la cantidad de chatarra gestionada. En los tres casos, se trata de residuos no peligrosos destinados a valorización.

Peso de los residuos generados desglosados en función de su composición (GRI 306-3 a)

| Peso de los residuos generados (Toneladas) | | |
|-------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|
| Residuos generados según composición y tipo de tratamiento | 2024 | 2025 |
| 19 08 01 - Residuo de cribado | 1.335,06 | 1.243,47 |
| 19 08 02 - Residuo de desarenado | 194,94 | 388,32 |
| 19 08 05 - Lodos procedentes de EDAR | 32.387,52 | 35.238,77 |
| 19 08 10* - Grasas proceso depuración EDAR Rincón de León | 2,34 | 6,36 |
| 06 01 06* - Soluciones ácidas laboratorio | 0,225 | 0,18 |
| 06 02 05* - Soluciones básicas laboratorio | 0,520 | 0,65 |
| 06 13 02* - Carbón activo | 7,85 | 3,85 |
| 08 03 18 - Cartuchos tóner | 0,02 | 0,01 |
| 10 11 03 - Fibra de vidrio | 0 | 7,62 |
| 13 02 05* - Aceite usado | 2,4 | 2,250 |
| 14 06 02* - Disolventes halogenados | 0,1 | 0,05 |
| 15 01 10* - Envases contaminados | 1,37 | 5,14 |
| 15 01 03 - Madera | 0 | 2,04 |
| 15 02 02* - Trapos y absorbentes | 1,03 | 1,07 |
| 15 02 02* - Material de filtración | 0 | 0,12 |
| 16 05 04* - Aerosoles | 0,267 | 0,165 |
| 16 05 06* - Productos químicos laboratorio | 0,615 | 0,73 |
| 16 06 01* - Baterías plomo usadas | 0,06 | 0,06 |
| 16 06 02* - Acumuladores Ni Cd | 0,05 | 0 |
| 17 01 07 - Mezclas de hormigón, ladrillos, tejas y materiales cerámicos | 499,06 | 476,3 |
| 17 02 03 - Plástico | 3,02 | 0 |
| 17 04 05 - Chatarra | 14,753 | 27,14 |
| 17 06 05* - Fibrocemento | 0,95 | 1,63 |
| 20 01 01 - Papel y cartón | 5,037 | 13,12 |
| 20 01 10 - Ropa | 0 | 0,73 |
| 20 01 21-31* - Tubos fluorescentes | 0 | 0,070 |
| 20 01 35-21* - Monitores y pantallas CRT | 0,015 | 0,035 |
| 20 01 35-61* - Equipos de informática y telecomunicaciones pequeños | 0,626 | 1,371 |
| 20 01 36 - Equipos eléctricos y electrónicos | 0 | 0,16 |
| 20 01 36-23 - Monitores y pantallas LED | 0,786 | 0,228 |
| 20 02 21 - Residuos biodegradables | 0 | 0,46 |
| 20 03 06 - Residuos de la limpieza de alcantarillado | 1.251,12 | 1.132,5 |

Información contextual para poder comprender los datos y cómo han sido recopilados (Contenido 306-3)

Los datos de gestión de residuos se recogen en un registro específico, identificando centro productor, NIMA, cantidad cedida, gestor y fecha de retirada de los residuos. En todos los casos se conserva copia del registro proporcionado por el gestor autorizado.

La información es auditada anualmente, en auditorías internas realizadas por personas auditoras del Grupo, y en auditorías externas realizadas por una Entidad de Certificación, de acuerdo al Sistema de Gestión Ambiental ISO 14001.

Peso de los residuos según su peligrosidad y tratamiento

| Peso de los residuos según su peligrosidad | | | | |
|--------------------------------------------|------------------------------|---------|------------------------------|---------|
| Peligroso / No peligroso | Año 2024 Peso (Toneladas) | % | Año 2025 Peso (Toneladas) | % |
| Peligroso | 18,42 | 0,05 % | 23,73 | 0,06 % |
| No peligroso | 35.691,32 | 99,95 % | 38.530,87 | 99,94 % |

| Peso de los residuos según su tratamiento | | | | |
|-------------------------------------------|------------------------------|---------|------------------------------|---------|
| No valorizado / Valorizado | Año 2024 Peso (Toneladas) | % | Año 2025 Peso (Toneladas) | % |
| No valorizado | 1.539,64 | 4,31 % | 1.645,80 | 4,27 % |
| Valorizado | 34.170,09 | 95,69 % | 36.908,80 | 95,73 % |

Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos

Medidas adoptadas para evitar la generación de desechos en las actividades propias y en las actividades anteriores y posteriores a su cadena de valor (GRI Contenido 306-1)

- ✓ En las obras ejecutadas por Aguas de Alicante, se promueve que el material proveniente de la excavación sea reutilizado, evitando su transporte a vertedero y consiguiendo su reutilización.
- ✓ Eliminación de materiales plásticos en la protección de las superficies de trabajo en la actividad de rehabilitación de saneamiento, sustituyéndolo por papel.
- ✓ Algunos equipos informáticos que quedan fuera de uso son donados a organizaciones benéficas para darles una segunda oportunidad en aulas de formación u otros usos.

Medidas adoptadas para gestionar los impactos importantes en relación a los residuos generados (GRI 306-2 a)

Aguas de Alicante realiza una correcta gestión de residuos según los requisitos legales de aplicación. Se cuenta con información documentada de gestión de residuos: Procedimiento PS-S/M-02, de Gestión de residuos y Guía de identificación de residuos por procesos.

Descripción del proceso utilizado para reunir y vigilar los datos relativos a los desechos (GRI 306-2 c)

La gestión de residuos se realiza de acuerdo a la legislación vigente de aplicación. Se cuenta con un Sistema de Gestión Ambiental según la Norma ISO 14001, certificado por empresa externa y auditado anualmente.

Economía circular

Descripción acciones desarrolladas de economía circular

Reutilización de agua regenerada.

El agua regenerada procedente de las depuradoras EDAR Rincón de León y EDAR Monte Orgegia se reutiliza en agricultura, baldeo de calles, riego de parques y jardines y otros usos.

| Reutilización agua tratada (m3/año) | | | | |
|-------------------------------------|---------------------------|------------------------------|---------------------------|------------------------------|
| Instalación | Año 2024 Agua depurada | Año 2024 Agua reutilizada | Año 2025 Agua depurada | Año 2025 Agua reutilizada |
| EDAR Monte Orgegia | 11.677.582 | 6.067.005 | 12.017.547 | 5.832.839 |
| EDAR Rincón de León | 17.729.403 | 7.007.158 | 18.559.695 | 6.963.979 |

| | | | | |
|-----------------|------------|------------|------------|------------|
| Total | 29.406.985 | 13.074.163 | 30.577.242 | 12.796.818 |
| % Reutilización | 44,46 % | | 41,85 % | |

Energía verde

El 100% del consumo de energía en las Estaciones Depuradoras es energía verde. Además, se cuenta con instalaciones de generación de energía para autoconsumo.

| Producción de energía para autoconsumo (kWh/año) | | |
|--------------------------------------------------|----------------|----------------|
| Instalación | Año 2024 (kWh) | Año 2025 (kWh) |
| Motor de cogeneración EDAR Rincón de León | 2.030.052 | 2.385.887 |
| Motor de cogeneración EDAR Monte Orgegía | 1.338.574 | 1.517.301 |
| Producción solar fotovoltaica Rincón de León | 37.342 | 31.507 |
| Producción solar fotovoltaica depósito Alcoraya | 25.270 | 24.200 |
| Producción solar fotovoltaica Aureliano Ibarra | 145.440 | 139.870 |

Valorización energética de lodos en la planta de secado térmico de Cemex.

El 100% de los lodos procedentes del proceso de depuración tiene como destino final la valorización, siendo sus principales destinos la aplicación en agricultura y la valorización energética.

| Valorización energética de lodos (Kg/año) | | | | |
|-------------------------------------------|--------------------------|------------------------------------------------|--------------------------|------------------------------------------------|
| Instalación | Año 2024 Lodos generados | Año 2024 Lodos destino valorización energética | Año 2025 Lodos generados | Año 2025 Lodos destino valorización energética |
| EDAR Monte Orgegía | 12.139.440 | 6.529.640 | 12.852.100 | 7.358.700 |
| EDAR Rincón de León | 20.248.080 | 10.322.700 | 22.386.670 | 10.244.620 |
| Total | 32.387.520 | 16.852.340 | 35.238.770 | 17.603.320 |
| % Valorización energética | 52,03 % | | 49,95 % | |

Desperdicio alimentario

Aguas de Alicante no desarrolla medidas concretas para mitigar o eliminar el desperdicio alimentario al no disponer de cafetería ni restaurante para las personas trabajadoras ni pertenecer al sector alimentario.

6.4 Uso sostenible de los recursos

Aguas de Alicante realiza su actividad haciendo un uso sostenible de los recursos empleados.

- ✓ Reducción del agua no registrada.

| Reducción de agua no registrada | Año 2024 | Año 2025 |
|------------------------------------------------|----------|----------|
| Rendimiento de la red de Aguas de Alicante (%) | 86,71 % | 86,22 % |

- ✓ Reutilización de agua tratada de las EDARs.

| Porcentaje de agua reutilizada de EDARs | Año 2024 | Año 2025 |
|-----------------------------------------|----------|----------|
| Porcentaje de agua reutilizada (%) | 44,46 % | 41,85 % |

Además, en cuanto a materiales utilizados para producir y envasar productos y servicios:

- ✓ En 2025, el 80,51% del papel que se ha consumido en oficinas es papel reciclado.
- ✓ La tubería de fundición dúctil utilizada para el mantenimiento y ampliación de las redes de agua, tiene un porcentaje de material reciclado del 82,6%.

Descripción de las acciones específicas, procesos, proyectos, programas e iniciativas

En Aguas de Alicante se llevan a cabo numerosas medidas relacionadas con el uso sostenible de los recursos. Entre ellas, destacar las siguientes:

- ✓ Las nuevas luminarias que se instalan en las oficinas son de tecnología LED, obteniendo con ello una reducción del consumo de energía eléctrica en la iluminación.
- ✓ Plan de electrificación progresiva de la flota de vehículos, con el fin de reducir el consumo de combustibles fósiles y reducción de las emisiones de contaminantes a la atmósfera.

Consumo de materias primas y materiales

Materias primas y materiales utilizados por peso

Peso total de los materiales utilizados para producir y envasar los principales productos y servicios (GRI Contenido 301) : 3.131.356,3 kg en 2025

Peso de materiales utilizados para producir y envasar los principales productos y servicios por tipo de material.

| Tipo material | 2024 - Peso total (Kg) | 2025 - Peso total (Kg) |
|-------------------------------------------|------------------------|------------------------|
| Hipoclorito sódico agua de consumo | 12.937,5 | 15.437,5 |
| Hipoclorito sódico tratamiento depuración | 880.625,9 | 955.229,4 |
| Ácido cítrico | 1.550 | 1.100 |
| Ácido clorhídrico | 46.800 | 14.400 |
| Ácido fosfórico | 640 | 640 |
| Ácido sulfúrico | 34.060 | 31.440 |
| Ácido fórmico | 2.400 | 0 |
| Antiespumante | 910 | 860 |
| Limpiador | 20.100 | 13.200 |
| Bisulfito de sodio | 4.590 | 2.700 |
| Carbón activo | 2.175 | 2.175 |
| Cloro gas | 6.000 | 6.000 |
| Cloruro férrico | 1.608.675 | 1.585.060 |
| Hidróxido de sodio | 50.790 | 45.480 |
| Minorador y cloro multifunción | 9.440 | 8.500 |
| Polielectrolito catiónico polvo | 23.025 | 89.000 |
| Polielectrolito emulsión catiónica | 9.498 | 58.800 |
| Sulfato de aluminio líquido | 19.200 | 0 |
| Conservante | 50 | 0 |
| Papel de oficinas | 2.233,18 | 2.825,79 |
| Tubería de red de fundición dúctil | 452.814,45 | 298.508,61 |
| Total (Kg/año) | 3.188.514,03 | 3.131.356,30 |

Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia del uso de las materias primas y materiales

Medidas o acciones concretas implementadas para mejorar la eficiencia del uso de las materias primas y los materiales

- ✓ En las obras ejecutadas por Aguas de Alicante, se promueve que el material de la excavación sea seleccionado y reutilizado, evitando su transporte a vertedero y consiguiendo su reutilización.
- ✓ Eliminación de materiales plásticos en la protección de las superficies de trabajo en la actividad de rehabilitación de saneamiento, sustituyéndolo por papel reciclado.
- ✓ Todos los equipos multifunción disponen de unidad "dúplex" que posibilita la impresión a doble cara. Además, se prioriza el uso de copias digitales de los documentos, por lo que todos estos equipos disponen de escáner con la opción de escaneo directo a una unidad de red.

Consumo energético

NOTA: Dada la fecha de publicación de los datos incluidos en el Informe de Estado de Información No Financiera, todos los datos aportados relacionados con consumo de energía provienen del cierre de facturas del año 2024 y 2023.

Consumo energético de la organización

Consumo eléctrico total (Contenido 103-2-b) : 25.698.731 kWh en 2024

| Centro de trabajo / Instalación / Actividad | Consumo 2023 Datos facturas (MWh) | Consumo 2024 Datos facturas (MWh) |
|---------------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|
| Sondeos | 3.816,026 | 3.090,470 |
| Impulsiones | 1.932,555 | 1.807,798 |
| Telemando | 125,064 | 145,295 |
| Saneamiento | 1.022,659 | 1.153,321 |
| Oficinas | 448,553 | 436,221 |
| Depuración EDAR Rincón de León | 6.427,029 | 6.655,780 |
| Estaciones de Bombeo EDAR Rincón de León | 3.164,775 | 2.848,550 |
| Depuración EDAR Monte Orgegía | 2.756,973 | 3.217,722 |
| Estaciones de Bombeo EDAR Monte Orgegía | 2.844,269 | 2.741,535 |
| IRAD Rincón de León | 3.257,040 | 3.602,039 |
| Total (MWh/año) | 25.794,943 | 25.698,731 |

Consumo energético total de combustibles en kWh: 976.224,42 kWh en 2024

| Consumo de combustibles de la organización | | | | | | |
|--------------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------------|
| Tipo de combustible | Origen del consumo | Renovable / No Renovable | 2023 Consumo total por combustible | 2024 Consumo total por combustible | 2023 Consumo energético anual (kWh) | 2024 Consumo energético anual (kWh) |
| Gasóleo A B7 (l) | Combustible fósil flota de vehículos | No Renovable | 73.383,94 | 55.521,17 | 777.869,76 | 588.524,40 |
| Gasolina E5 (l) | | No Renovable | 38.424,18 | 40.085,82 | 371.561,82 | 387.629,88 |
| GLP (l) | | No Renovable | 305,95 | 9,91 | 2.165,51 | 70,14 |
| Total (kWh/año) | | | | | 1.151.597,09 | 976.224,42 |

Consumo total de energía (combustibles + electricidad) (Contenido 103-2 e) : 26.674.955,42 kWh en 2024.

Estándares utilizados para la realización de los cálculos (Contenido 103-2 f)

La gestión integral de la energía se realiza a través de la plataforma web iZEUS: (<https://izeus.agbar.net>), pensada para optimizar la gestión energética a clientes del mercado municipal y la administración pública, así como a empresas con múltiples acometidas eléctricas o especializadas en gestión de la energía.

iZEUS, es una herramienta digital de gestión energética, que integra desde la gestión de facturas eléctricas, hasta la realización de trámites y optimizaciones de potencia. Una única herramienta web para controlar toda la información energética y avanzar hacia la transformación digital, agilizando los procesos llevados a cabo por los responsables de instalaciones energéticas.

A través de su módulo GEFEL, esta herramienta digital es capaz de optimizar la gestión de las facturas eléctricas. En este sentido, incorpora nuevas funcionalidades destinadas a poder comparar las facturas en términos económicos con respecto a una simulación, siempre que el suministro esté telemedido.

iZEUS también cuenta con un módulo de gestión energética diseñado para consultar todos los suministros eléctricos asociados a cada responsable, así como supervisar sus atributos, certificados de exención de impuesto eléctrico o consultar si están telemedidos. Del mismo modo, el módulo permite obtener información de valor acerca del consumo o el total de facturas agregadas, con un gran nivel de detalle.

Además, esta herramienta digital dispone de un módulo de inconsistencias, con el fin de ofrecer automáticamente una auditoría constante, con un seguimiento directo de las correcciones.

Consumo energético fuera de la organización

¿La organización, debido a su actividad, tiene un consumo energético sustancial fuera de la propia organización? (Contenido 103-3) : No

Medidas realizadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de las energías renovables

Medidas realizadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de las energías renovables

Durante el año 2025, la organización ha llevado a cabo diferentes acciones con el objetivo de mejorar la eficiencia energética y promover el uso de energías renovables. Las acciones de mejora relacionadas con eficiencia energética quedan recogidas en el Plan de oportunidades de mejora del sistema de gestión ISO 50001 y en la herramienta de gestión PRG.

En cuanto a energía renovable, Aguas de Alicante dispone de tres instalaciones con sistema solar fotovoltaico en servicio para autoconsumo (EDAR Rincón de León, EBAP Alcoraya y Almacén Aureliano Ibarra) con una potencia total instalada de generación de aproximadamente 90 kW.

Consumo de agua

Consumo de agua dentro de la organización

Volumen total de agua consumida (GRI Contenido 303-5 a)

| Consumo de agua | Año 2024 | Año 2025 |
|------------------------------------------|------------|------------|
| Volumen total de agua consumida (litros) | 47.862.000 | 57.388.000 |

Información contextual para entender cómo se han recopilado los datos (GRI Contenido 303-5 d)

Todos los consumos de Aguas de Alicante están controlados con contadores. Para registro del consumo, se realiza una lectura periódica, estando telemedidos los principales contadores.

El contador que registra mayor consumo es el que corresponde a la planta de secado térmico de lodos, para dar servicio a las torres de refrigeración del circuito de agua fría de los túneles de secado, seguido de los contadores de las estaciones depuradoras de aguas residuales y las oficinas.

Se observa un incremento de consumo en 2025 frente a 2024, debido principalmente al aumento de consumo de agua en la EDAR de Monte Orgegia por fugas y el punto de suministro de calle Paraguay, el depósito anticontaminación, por una fuga interior ya reparada.

Medidas realizadas para promover el consumo responsable del agua

Medidas o acciones concretas que se han implementado en la organización para reducir el consumo de agua

En el caso del consumo elevado de la planta de secado térmico destacan las siguientes actuaciones: Se mantienen varias líneas de investigación para conseguir una reducción del consumo de agua potable en la instalación de secado térmico de lodos de CEMEX: reaprovechamiento del agua de los condensados y captación de aguas salinas y acondicionamiento de las mismas para agua de proceso.

Se realiza seguimiento periódico de todos los consumos, vigilando desviaciones importantes.

Destacar en este punto el **Plan de Digitalización Integral de Aguas de Alicante**, financiado por la Unión Europea en el marco del PRTR (PERTE digitalización del ciclo del agua).

Este proyecto permitirá alcanzar un alto grado de digitalización de todas las fases del ciclo hídrico. Para ello, plantea un total de 45 actuaciones diferentes en todos los ámbitos del ciclo del agua, desde la captación a la reutilización.

Con este fin, se abordan actuaciones en todos los ámbitos del ciclo del agua, modernizando la sensorización de las infraestructuras, y maximizando el valor de los datos a través de la Inteligencia Artificial y el Big Data, con objetivos de eficiencia, transparencia y sostenibilidad.

Las soluciones propuestas tienen como objetivos fundamentales:

- Modernizar la sensorización de las infraestructuras, optimizando la explotación de los datos con criterios de eficiencia y sostenibilidad
- Preservación de los recursos hídricos
- Reducción del consumo energético y el impacto al medio
- Reducir la brecha digital y asegurar la capacitación del personal trabajador y de la sociedad en su conjunto

Principales Actuaciones Tipo A:

- Planes de Sequía, Planes Directores de las Redes de Transporte y de Abastecimiento, Planes integrales de gestión del sistema de saneamiento y Planes de Gestión del Riesgo de Aguas Regeneradas, en el ámbito del proyecto
- Gemelos digitales de las redes de distribución, de drenaje y de aguas regeneradas para uso urbano
- Proyectos constructivos de depósitos anti- contaminación para la protección del medio

Principales Actuaciones Tipo B:

- Monitorización de captaciones
- Control de la Calidad del Agua en tiempo real
- Prelocalizadores avanzados para detección y localización de fugas y Sensorización de la red de abastecimiento para la mejora de eficiencia
- Implantación de contadores telelectura
- Sensores para riego inteligente de zonas verdes
- Estaciones de Control Avanzado de Vertidos Industriales e infiltraciones en la red de drenaje
- Monitorización de puntos de vertido al medio
- Sensores para Control avanzado de EDARs

Principales Actuaciones Tipo C:

- Plataforma de gestión para las aguas regeneradas
- Análisis de datos de telelectura
- Control del riego inteligente

- Control Avanzado de Vertidos Industriales e infiltraciones
- Plataforma de monitorización de los procesos de tratamiento de la EDAR
- Portal de Datos Abiertos

6.5 Cambio climático

Gestión del cambio climático

Aguas de Alicante **verifica externamente** su cálculo de Huella de Carbono según la Norma ISO 14064, desde el año 2016. Y desde ese año el cálculo de la Huella de Carbono se encuentra inscrita en el Registro de huella de carbono del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico.

Desde 2021, el cálculo de Huella de Carbono se lleva a cabo de acuerdo con las especificaciones de la Norma UNE-EN ISO 14064-1:2019, incluyendo el alcance 3. El año 2021, por tanto, supone el año 0 de referencia de cara a datos comparables de evolución de cálculo de Huella de Carbono en años futuros para lograr el sello Calculo+Reduzco del Ministerio.

En este informe se refleja el cálculo de Huella de Carbono del año 2024, debido a que a la fecha de publicación del Estado de Información No Financiera, no se cuenta con el cálculo de Huella de Carbono correspondiente al año 2025, ya que no están publicados los factores de emisión del Ministerio para el año 2025. Todos los datos aportados relacionados con cálculo de emisiones provienen de los informes de cálculo de Huella de Carbono correspondientes a los años 2024 y 2023 verificados externamente.

De acuerdo a lo indicado en el **RD 214/2025, de 18 de marzo, por el que se crea el registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono y por el que se establece la obligación del cálculo de la huella de carbono y de la elaboración y publicación de planes de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero**, se informa en este capítulo del **Cálculo de Huella de Carbono y del Plan de reducción a 5 años para Aguas de Alicante**.

Descripción de los objetivos y metas

El agua desempeña un papel central en el contexto del cambio climático, ya que sus efectos ponen en riesgo la disponibilidad y calidad de dicho recurso. Los efectos de las sequías y el aumento de las lluvias torrenciales son algunas consecuencias producidas por el cambio climático que afectan al recurso hídrico.

Estas consecuencias tienen un impacto directo en la gestión del ciclo del agua.

Descripción de las acciones específicas, procesos, programas e iniciativas

Consumo de energía verde.

La organización consume energía verde con garantía de origen (GdO), que acredita que la electricidad ha sido producida a partir de fuentes renovables o de cogeneración de alta eficiencia.

Desde 2013 Aguas de Alicante ha ido incorporando fuentes renovables de energía, y en 2017 decidió que la compra del 100% de la energía procediera de fuentes renovables con garantía de origen.

En 2025, el 94% del consumo de energía tiene certificado de garantía de origen. El 6% restante corresponde a un sondeo (sondeo Piscinas) y pequeños suministros de telemando y una estación de bombeo de saneamiento.

Ahorro energético.

Se promueven acciones que mejoran la eficiencia energética en las instalaciones. La realización de auditorías energéticas permite identificar puntos débiles y planificar acciones de mejora, lo que se traduce en un importante ahorro en costes.

La implantación de la Norma ISO 50001 es una muestra del compromiso con la eficiencia energética y la mejora continua, y conlleva un enorme valor añadido por la reducción en el consumo de energía, los costes financieros asociados y la reducción en las emisiones de gases de efecto invernadero.

Producción de energía por cogeneración y energía fotovoltaica para autoconsumo.

El proceso de depuración es una de las etapas que mayor energía consume dentro del ciclo integral del agua. El proceso de cogeneración existente en las dos Estaciones Depuradoras permite generar energía utilizando como combustible el metano producido en la digestión de los lodos.

Además, se cuenta con placas solares para producción de energía solar fotovoltaica en EDAR Rincón de León, en el depósito de Alcoraya y en las instalaciones de Aureliano Ibarra.

Movilidad sostenible.

Las rutas y los desplazamientos de la flota de vehículos se encuentran optimizados. Se ha ampliado el número de vehículos ecológicos (eléctricos e híbridos). El teletrabajo y la sustitución de reuniones presenciales por reuniones online ha provocado una reducción del consumo de combustible.

La digitalización de la gestión de tareas del personal operario y la optimización de desplazamientos suponen una reducción de distancia recorrida, provocando ahorro de costes y emisiones.

Emisiones de gases de efecto invernadero

Aguas de Alicante cuantifica las emisiones GEI, expresadas como emisiones de CO₂ equivalente, que son liberadas a la atmósfera debido a las actividades de producción, transporte y distribución de agua potable, mantenimiento de la red de alcantarillado, tratamiento de agua residual y servicios administrativos asociados desarrolladas en los municipios de Alicante, Sant Vicent del Raspeig, Sant Joan d'Alacant, El Campello, Monforte del Cid y Petrer.

El cálculo se lleva a cabo de acuerdo a las especificaciones de la Norma UNE-EN ISO 14064-1:2019.

Metodología de cálculo

La metodología adoptada para el enfoque de cuantificación de las emisiones GEI consiste en el cálculo a partir de datos de actividad multiplicados por factores de emisión.

$$\text{Emisiones GEI} = \text{Datos de actividad} \times \text{Factor de emisión}$$

Siendo el dato de actividad el parámetro que define el grado o nivel de la actividad generadora de las emisiones de GEI: consumo de combustible, electricidad, reactivos, etc., y el Factor de Emisión (FE) supone la cantidad de GEI emitidos por cada unidad del parámetro "dato de actividad". Los factores de emisión varían en función de la actividad que se trate y son periódicamente actualizados.

Factores de emisión

Los factores de emisión asociados a cada proceso o actividad del ciclo urbano del agua se han expresado en diferentes unidades en función del consumible del que procedan (Kg de CO₂ equivalente por litro de combustible, por kWh eléctrico, o por m³ o kg de gas consumido).

Fuente de los factores de emisión utilizados

- ✓ Sexto informe del "Intergovernmental Panel on Climate Change" (IPCC) que también proporciona metodologías adaptadas a distintas instalaciones para crear inventarios y herramientas de cálculo de GEI, así como factores de emisión de diferentes actividades. Se han

utilizado los potenciales de calentamiento global (GWP) del N₂O, CH₄, así como el factor de emisión de N₂O del agua residual.

- ✓ El Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO). Factores de emisión. Registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de Dióxido de Carbono (MITECO - Mayo 2025, v.31). Se han obtenido los valores factores de emisión y poderes caloríficos inferiores de distintos tipos de combustibles: Gasolina, Gas Licuado del Petróleo (GLP) y del Gasóleo B y Gasóleo A, el de la electricidad genérico de las comercializadores sin Garantía de Origen (GdO) y los gases refrigerantes R134A, R407A, R410A, R427A.
- ✓ Proyecto R+i Alliance EN0804, Carbon footprint and energy efficiency across wastewater and sludge treatment, 2008-2010. Se han utilizado los factores de emisión de emisiones directas de para la combustión de biogás en calderas y en planta de cogeneración.
- ✓ UK Water Industry Research (UKWIR): Workbook for estimating operational GHG emissions version 9 (2015, Report Ref. No. 15/CL/01/22). En 2004 el UKWIR desarrolló una guía que permitiese dar un enfoque estandarizado para la cuantificación de las emisiones GEI derivadas de las actividades operacionales de las empresas de agua del Reino Unido. Se ha utilizado el factor de emisión de la digestión anaerobia y de la combustión de biogás en antorcha. Se revisan estos factores mediante la publicación del UKWIR: "Quantifying and reducing direct greenhouse emissions from water and water treatment processes – Phase 1" (2021, Report Ref. No. 20/CL/01/28).
- ✓ Factores de emisión del proceso de depuración tomados de la metodología descrita en el documento "2019 Refinement to the 2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories", publicado por el IPCC.
- ✓ Factor de emisión para el tipo de reactor A2O en depuración tomado del proyecto experimental Carbolockdown de realización interna en el grupo por CETAQUA Galicia.
- ✓ OCCC, 17 de junio de 2024, "Guia de càlcul d'emissions de gasos amb efecte d'hivernacle (GEH)". Obtenidos los factores de emisión para las emisiones indirectas del transporte por tipología de vehículo y velocidad media. También obtenidos los factores para el cálculo de las emisiones por pasajero en el desplazamiento in-itinere de los trabajadores.
- ✓ Ecoinvent v3.10. (2023), método IPCC 2022 GWP 100. Factores de emisión de bienes adquiridos tales como reactivos y residuos.
- ✓ UK DEFRA Factores de Emisión (2022). Factores de emisión de estancias en hoteles y viajes propios de la actividad de la empresa.

Emisiones consideradas

Las emisiones consideradas se pueden clasificar en:

- ✓ Directas: generadas por equipos/procesos sobre los cuales se tiene control operacional
- ✓ Indirectas: están relacionadas con la actividad en cuestión, pero la propia empresa no controla.

Además, se contabilizan las emisiones evitadas y reducidas, si las hubiera.

- ✓ Evitadas: aquellas que deja de contabilizar una organización externa, gracias a una medida tomada por la propia instalación.
- ✓ Reducidas: proceden de acciones dirigidas puestas en marcha por la compañía y que únicamente se contabilizan el año posterior a la puesta en marcha de la acción.

En el caso de las emisiones generadas por Aguas de Alicante, se consideran:

| Categoría | Origen del consumo |
|----------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| Categoría 1: Emisiones DIRECTAS | Combustibles de equipos fijos, móviles, procesos y emisiones fugitivas. |
| Categoría 2: Emisiones indirectas debidas al consumo de electricidad | Electricidad o energía importada. |
| Categoría 3: Emisiones indirectas debidas al transporte | Transporte de bienes aguas arriba/abajo, de empleados, visitas y negocios. |
| Categoría 4: Emisiones indirectas por productos utilizados/comprados | Productos o servicios comprados o bienes de capital comprados y amortizados. |
| Categoría 5: Emisiones indirectas por productos generados | Durante el uso del producto, aguas arriba, aguas abajo. |
| Categoría 6: Emisiones indirectas por otras fuentes | |

Las emisiones directas e indirectas derivadas de la actividad desarrollada por Aguas de Alicante durante el año 2024 con suficiente significancia para ser consideradas son las siguientes:

| EMISIONES DIRECTAS – CATEGORÍA 1 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Emisiones derivadas del consumo de combustibles en vehículos propios y grupos electrógenos. |
| Emisiones derivadas de las emisiones fugitivas de gases fluorados de los circuitos de refrigeración. |
| Emisiones derivadas de la operación o el mantenimiento de gases de aislamiento SF6 de los centros de transformación eléctrica y sus componentes. |
| Emisiones de CO2 derivadas de los mantenimientos anuales de los extintores. |
| Emisiones derivadas de la combustión de biogás en calderas, antorcha y planta de cogeneración |
| Emisiones de proceso, derivadas de la línea de tratamiento de agua residual y de fango en las instalaciones: EDAR Monte Orgegia y EDAR Rincón de León |

| EMISIONES INDIRECTAS – CATEGORÍA 2 |
|--------------------------------------------------|
| Emisiones derivadas del consumo de electricidad. |

| EMISIONES INDIRECTAS – CATEGORÍA 3-4-5-6 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| CATEGORÍA 3 |
| Emisiones por transporte de empleados - in itinere. (No significativa) |
| Emisiones por transporte en viajes de negocios. (No significativa) |
| Transporte de bienes consumidos. |
| Transporte de residuos. |
| CATEGORÍA 4 |
| Bienes consumidos |
| Equipos informáticos (No significativo) |
| Equipos de bombeo (No significativo) |
| Agua suministrada (compra de agua a terceros) (No significativa). |
| Residuos producidos. |
| CATEGORÍA 5 |
| Aguas abajo del uso de los productos, el agua tratada. No se considera para no concurrir en una doble contabilidad. |
| CATEGORÍA 6 |
| Otras emisiones: emisiones indirectas del proceso de depuración. |

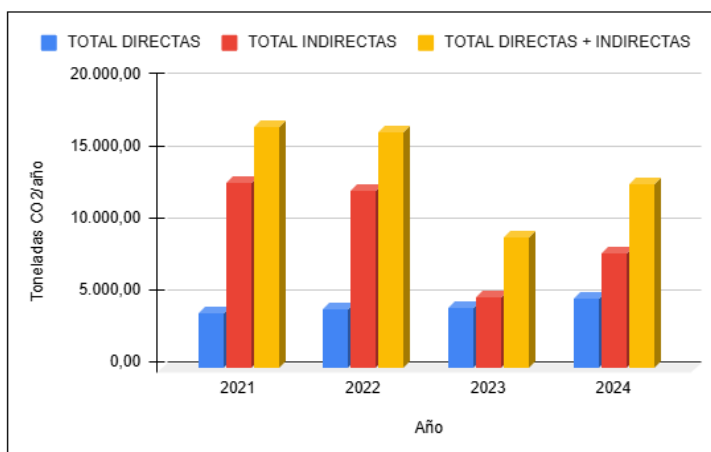
Desglose de emisiones GEI de Aguas de Alicante

| Huella de Carbono de Aguas de Alicante - 2024 | | | Toneladas CO2/año |
|---------------------------------------------------------------|---------------------------|----------|-------------------|
| Categoría 1. Total emisiones DIRECTAS | Emisiones de proceso | 4.585,58 | 4.820,82 |
| | Movilidad y refrigerantes | 235,24 | |
| Categoría 2. Emisiones indirectas - consumo energético | | | 467,62 |
| Categoría 3. Emisiones indirectas - transporte | | | 249,45 |
| Categoría 4. Emisiones indirectas - consumo bienes y residuos | | | 3.272,93 |
| Categoría 6. Emisiones indirectas - proceso de depuración | | | 3.963,95 |
| Total emisiones directas (No Biogénicas) | | | 235,24 |
| Total emisiones directas (Biogénicas antropogénicas) | | | 4.585,58 |
| Total emisiones indirectas | | | 7.953,95 |
| Total emisiones directas + emisiones indirectas | | | 12.774,77 |

| Huella de Carbono de Aguas de Alicante - 2023 | | | Toneladas CO2/año |
|---------------------------------------------------------------|---------------------------|----------|-------------------|
| Categoría 1. Total emisiones DIRECTAS | Emisiones de proceso | 3.873,54 | 4.186,10 |
| | Movilidad y refrigerantes | 312,56 | |
| Categoría 2. Emisiones indirectas - consumo energético | | | 343,62 |
| Categoría 3. Emisiones indirectas - transporte | | | 246,82 |
| Categoría 4. Emisiones indirectas - consumo bienes y residuos | | | 1.940,23 |
| Categoría 6. Emisiones indirectas - proceso de depuración | | | 2.355,62 |
| Total emisiones directas (No Biogénicas) | | | 312,56 |
| Total emisiones directas (Biogénicas antropogénicas) | | | 3.873,54 |
| Total emisiones indirectas | | | 4.886,29 |
| Total emisiones directas + emisiones indirectas | | | 9.072,39 |

Reducción de las emisiones GEI

En su totalidad, la Huella de Carbono de Aguas de Alicante para el año 2024 es de 12.774,68 Tn de CO2 eq, lo que corresponde con un aumento del 40,8% con respecto al año previo y una reducción del 23,74% con respecto al año base (2021).



En 2024, el 37,74% de las emisiones totales se deben a emisiones directas. Las emisiones directas han aumentado un 15,16% con respecto a 2023 y un 25,24% con respecto al año base (2021). Este aumento está directamente relacionado con el aumento de las emisiones de proceso, que corresponden a un 95,12% de las emisiones directas en 2024. El aumento de las emisiones directas está relacionado con el incremento de las principales magnitudes utilizadas para la realización del cálculo de huella de carbono.

| Magnitudes | Año 2023 | Año 2024 |
|--------------------------------------------|------------|------------|
| Volumen de agua tratada en EDAR (m3/año) | 28.693.408 | 29.406.985 |
| Total de lodos producidos en EDAR (Kg/año) | 29.304.670 | 32.387.520 |
| Número de clientes (clientes) | 302.188 | 306.110 |
| Volumen de agua suministrada (m3/año) | 39.717.527 | 40.771.527 |

En 2024 no se ha realizado puesta en marcha de nuevas instalaciones de producción de energía renovable (fotovoltaica/hidráulica), por tanto, no se consideran emisiones reducidas asociadas. Además, durante 2024 no hubo producción de energía con destino venta y por tanto no se contabilizan emisiones evitadas.

| AÑO 2024 | consumo | Factor de emisión | Emisiones |
|-------------------------------------------------------------|---------|-------------------|-----------|
| | kWh | KgCO2/kWh | tCO2/año |
| Emisiones reducidas - (por producción de energía renovable) | 0 | 0 | 0 |
| Emisiones evitadas - (por venta de energía renovable) | 0 | 0 | 0 |

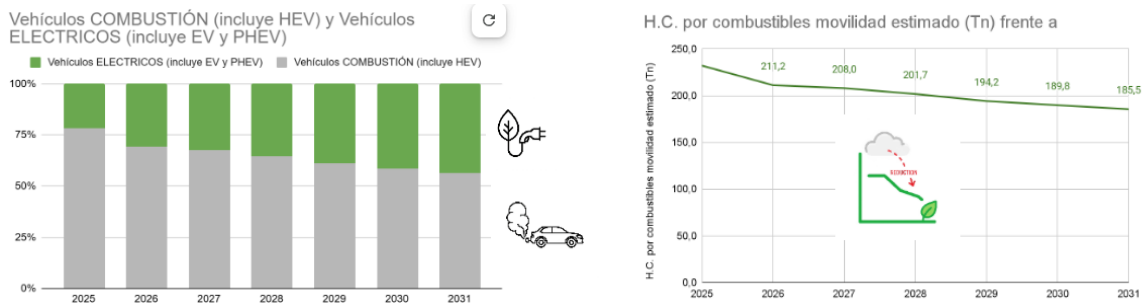
Plan de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero a 5 años

Este plan es compatible con la transición hacia una economía sostenible y está en consonancia con el Acuerdo de París y el objetivo de lograr la neutralidad climática de aquí a 2050.

| PLAN DE REDUCCIÓN DE HUELLA DE CARBONO A 5 AÑOS | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|----------------------------------------|-------|-------|--------|--------|------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------------------------|-------|--------|--------|--------|
| MEDIDAS DE REDUCCIÓN | TnCO2 AÑO 2024 | OBJETIVO CUANTIFICADO DE REDUCCIÓN (%) | | | | | EMISIONES (Tn CO2/año) | | | | | REDUCCIÓN DE EMISIONES (%) | | | | |
| | | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 |
| HUELLA DE CARBONO ALCANCES 1+2+3 AÑO BASE 2024 | 12.774,77 | -0,05% | 0,11% | 3,80% | 3,85% | 3,91% | 12.781,38 | 12.760,48 | 12.289,66 | 12.283,36 | 12.275,66 | -6,61 | 14,29 | 485,11 | 491,41 | 498,91 |
| HUELLA DE CARBONO ALCANCES 1+2 AÑO BASE 2024 | 5.288,44 | -12,50% | 0,27% | 9,17% | 9,29% | 9,43% | 5.295,05 | 5.274,15 | 4.803,33 | 4.797,03 | 4.789,53 | -6,61 | 14,29 | 485,11 | 491,41 | 498,91 |
| Categoría 1. Emisiones directas Combustibles de vehículos. Sustitución progresiva de vehículos de combustión por vehículos ecológicos | 225,49 | -2,84% | 6,34% | 7,76% | 10,55% | 13,88% | 232,1 | 211,2 | 208 | 201,7 | 194,2 | -6,61 | 14,29 | 17,49 | 23,79 | 31,29 |
| Categoría 2. Emisiones indirectas debidas al consumo de electricidad Contratación del 100% de los puntos de consumo con empresa de suministro de energía con garantía de origen | 467,62 | 0% | 0% | 100% | 100% | 100% | 467,62 | 467,62 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 467,62 | 467,62 | 467,62 |

Acciones de reducción:

Categoría 1. Renovación de la flota de vehículos sustituyendo vehículos de combustión por vehículos eléctricos (algunos 100% eléctricos y otros Híbridos Enchufables). Esta electrificación de la flota conlleva una estimación de la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero



Respecto a las emisiones directas de categoría 1, destacar que el 95,1% de las emisiones son intrínsecas al proceso actual de depuración, en el que no están previstos cambios a corto plazo, por lo que se proponen medidas de reducción de emisiones a 5 años, sólo en el ámbito de combustibles de vehículos.



Categoría 2. Contratación del 100% de los puntos de consumo con empresa de suministro de energía con garantía de origen. Actualmente, la organización cuenta con el 94% de compra de energía verde. Se planifica cambiar en 2027 la empresa suministradora y el tipo de contrato del 6% restante y lograr de este modo en 2027, 0 emisiones en categoría 2.

¿La organización compensa las emisiones?: Si.

| Compensación de emisiones | Año 2024 | Año 2025 |
|------------------------------------------|-------------|--------------|
| Toneladas de CO ₂ compensadas | 7 Toneladas | 10 Toneladas |

En 2024, Aguas de Alicante realizó la compensación de 7 toneladas de CO₂ de la Huella de Carbono calculada para el año 2023. Esta compensación se realizó a través del proyecto certificado "Water is Life, Madagascar", verificado por el estándar "Gold Standard", avalado internacionalmente, que garantiza impactos medibles en la mitigación del cambio climático. El proyecto contribuye al acceso de agua potable de comunidades vulnerables de Madagascar, mejorando la calidad de vida de la población local.

Con respecto a la Huella Corporativa del año 2024, en 2025 se realizó la compensación de 10 toneladas de CO₂ mediante el Programa Voluntario de Compensación de Gases de Efecto Invernadero. Este programa, en colaboración con la Oficina Catalana de Cambio Climático, genera impactos positivos verificables en términos ambientales y sociales en España.

Este cambio surge por la apuesta de Aguas de Alicante de realizar la compensación de créditos en regiones próximas a donde se realizan las emisiones, reconociendo el valor añadido de compensar localmente el impacto ambiental producido.

6.6 Protección de la biodiversidad

Gestión de la protección de la biodiversidad

Descripción de los objetivos y metas

La gestión en el Ciclo del agua depende directamente del buen estado del entorno natural y de los servicios que éste nos provee. Por ello, la conservación de la biodiversidad forma parte de esta gestión. La gestión del ciclo del agua es intrínsecamente positiva para el medio ambiente (tratamiento de aguas residuales, conservación de los recursos o ahorro energético, entre otras actividades). Y además, Aguas de Alicante está aportando valor más allá de lo estrictamente contractual, contribuyendo a la mejora del entorno natural local. La pandemia puso de manifiesto aún más los vínculos entre la salud de las personas y la salud de los ecosistemas y reforzó la urgencia de proteger y recuperar la naturaleza.

En el ámbito de la biodiversidad, el compromiso de Aguas de Alicante se concreta en 3 objetivos:

- ✓ Conservación y mejora de la biodiversidad en espacios sensibles
- ✓ Cero fitosanitarios
- ✓ Lucha contra las especies exóticas invasoras

Descripción de las acciones específicas, procesos, proyectos, programas e iniciativas para la gestión de los aspectos relacionados con la protección de la biodiversidad

Control de especies invasoras.

Las especies invasoras son una de las principales causas de la pérdida de biodiversidad, y las instalaciones del ciclo integral del agua generalmente están cercanas a ecosistemas acuáticos que pueden actuar como facilitadores de la dispersión de semillas de especies de flora invasora a lo largo de grandes distancias. Además, los ecosistemas acuáticos son muy vulnerables y las especies invasoras encuentran un lugar donde implantarse fácilmente.

Aguas de Alicante se ha comprometido a realizar su control en las instalaciones de depuración que gestiona, como parte de su estrategia para contribuir al Desarrollo Sostenible. Para ello utiliza el programa BiObserva STOP-invasoras, original, único e innovador para la gestión integral de las especies de flora invasora, diseñado para ser implementado en un gran número de lugares o instalaciones y utilizado por personas sin conocimientos botánicos. BiObserva STOP-invasoras consta de una web y una app dirigida a las personas de instalaciones que les permite realizar la identificación de las especies, inventariar y mapear su presencia en la instalación, desarrollar un plan de control y un seguimiento posterior.

La web se puede consultar públicamente en www.biobserva.com/stopinvasoras, contribuyendo así a la sensibilización y conocimiento de la ciudadanía sobre dicha problemática ambiental.

Cero fitosanitarios.

La eliminación de fitosanitarios en el mantenimiento de instalaciones conlleva un cambio en el modelo de gestión de las zonas verdes. La empresa subcontratista encargada del mantenimiento de zonas verdes, tiene como requisito en el contrato, realizar el mantenimiento de zonas verdes sin utilizar productos fitosanitarios.

Además, en las estaciones depuradoras de aguas residuales se cuenta con un compromiso y un reconocimiento interno como "instalaciones libres de fitosanitarios".

Impulso a la infraestructura verde y soluciones basadas en la naturaleza.

Aguas de Alicante promueve la infraestructura verde y las soluciones basadas en la naturaleza como estrategia para preservar la biodiversidad, contribuyendo a la mitigación de los efectos del cambio climático y a la salud de las personas. Además de habilitar las instalaciones vinculadas al ciclo integral del agua para que sean respetuosas con el medio ambiente, las nuevas instalaciones se encuentran integradas dentro de la ciudad y favorecen los servicios ambientales y la biodiversidad. Destaca, como ejemplo relevante, el Parque Inundable La Marjal (Alicante).

Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad

¿Cuál es la naturaleza de los impactos significativos en la biodiversidad? (GRI Contenido 304-2 a)

El parque de La Marjal se ha convertido en un lugar especialmente importante para el refugio, alimentación y reproducción de numerosas especies de aves, algunas de ellas de especial interés dado su estado de conservación. Gracias a su concepción integral y a la gestión ecológica del mismo, el parque La Marjal es un pulmón verde y un espacio de gran biodiversidad.

En 2025, el Parque La Marjal celebró su décimo aniversario, conmemorando una década (inaugurado en marzo de 2015) como referente europeo en sostenibilidad e infraestructura hidráulica contra inundaciones. Para la celebración, se realizó una gran fiesta el 19 de octubre, con actividades deportivas, talleres medioambientales, rutas ornitológicas y música en directo, organizada por Aguas de Alicante y el Ayuntamiento de Alicante. Como cierre de la celebración, se ofreció una degustación gratuita de arroz alicantino a los asistentes.

Impactos positivos (GRI 304-2 b)

El parque La Marjal tiene una flora especial, allí viven algunas plantas idóneas para un ecosistema que puede ser periódicamente inundado. Entre las especies vegetales acuáticas, o que requieren un alto grado de humedad, destacan las salicarias y las adelfas. También varias especies de ribera tales como el almez, el álamo blanco o el sauce llorón.

Gracias a sus características y al cuidado ecológico del parque, fomentando su biodiversidad, el parque tiene fauna propia, especialmente aves acuáticas. En el lago cohabitan, además, algunas especies de peces y anfibios.

También es habitual que muchas aves vuelen hasta este lugar para encontrar un ecosistema difícilmente comparable con ningún otro a bastantes kilómetros a la redonda. Se han identificado hasta 119 especies por un equipo de ornitología. Una gran cantidad y variedad de aves han incorporado este parque dentro de sus rutas migratorias.

Las operaciones de limpieza y mantenimiento de la laguna del Parque de La Marjal se realizan en el mes de Febrero, con el objetivo de minimizar el impacto sobre la fase de apareamiento y la fase reproductiva de las especies acuáticas que se custodian cotidianamente en el Parque. Una vez se realiza el vaciado de la laguna, se accede para la captura de los animales que puedan quedar atrapados en el vaso. Estos animales se clasifican y se llevan al centro de recuperación de la GVA, para su custodia. Una vez finalizada la limpieza y rellenado el lago, se acude al centro de recuperación para recoger los animales recuperados y volverlos a soltar en su entorno original. Además, se aprovecha esta ocasión para gestionar la fauna alóctona que se pueda encontrar en el parque, a través de la misma Entidad. Si se recogen peces, se almacenan en un pequeño reservorio que dispone la empresa en la EDAR de Monte Orgegia, para poder resembrar el lago nuevamente con ellos.

Impactos negativos (GRI Contenido 304-2 b) : No se conocen.

Hábitats protegidos o restaurados

Nombre del área o áreas protegidas donde la organización desarrolla alguna de sus actividades (GRI Contenido 304-3)

Aguas de Alicante gestiona depósitos de almacenamiento de agua potable para consumo humano. Únicamente el Depósito de Aguarríos, localizado en el término municipal de Petrer, se encuentra en Zona ZEPA ES 0000458. Maigmó i Serres de la Foia de Castalla, espacio protegido de Red Natura 2000.

Dentro de las actuaciones para la protección de la biodiversidad y mantenimiento de parajes naturales que realiza Aguas de Alicante, se han llevado a cabo actuaciones para evitar la electrocución aves en la zona de protección de la avifauna en la que se encuentran los sondeos de Sierra de las Águilas, San Juan y San Agustín.

7. Cuestiones sociales y relativas al personal

7.1 Gestión de las cuestiones sociales y relativas al personal

Cómo gestiona la organización las cuestiones sociales y relativas al personal

Aguas de Alicante declara como principios rectores de su actuación en materia laboral y de RR.HH. el fomento de una cultura global de alto rendimiento, basada en valores como el compromiso, la flexibilidad, la responsabilidad, la excelencia en la consecución de resultados, el trabajo en equipo, el conocimiento, la innovación, el liderazgo, el desarrollo del talento, así como el reconocimiento de la diversidad y el respeto de la igualdad de oportunidades.

Nota: Aguas de Alicante cuenta con convenio colectivo propio, con código 03000502011982, publicado en el Boletín Oficial de la provincia de Alicante, N° 172 de 10/09/2025. El 100% de la plantilla está cubierta por el convenio colectivo.

Además, más allá de las obligaciones legales existentes, la preservación de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras y contratistas se ha convertido en algo indispensable. En este sentido, las actuaciones se rigen por el objetivo "0 accidentes". Para lograr esta meta es indispensable contar con el factor humano de la organización: un equipo humano comprometido y formado que tenga interiorizada la seguridad y salud en el trabajo.

Aguas de Alicante, como empresa comprometida tanto con el proceso de transformación digital como con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, tiene concertados con la representación legal de las personas trabajadoras los siguientes acuerdos:

- Acuerdo sobre teletrabajo (hasta 20% del tiempo de trabajo, es decir, hasta 1 día a la semana)
- Protocolo sobre Desconexión Digital. Su objetivo principal es establecer pautas que garanticen, respecto a la plantilla de Aguas de Alicante, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, con el fin de mejorar la conciliación de su vida personal, familiar y laboral.

En relación con el marco legal, la entrada en vigor de nueva normativa en España que regula los planes de igualdad y su registro, así como la igualdad retributiva para hombres y mujeres, ha hecho que sea necesario como reto avanzar y dar prioridad a esta materia.

Declaración de la organización sobre cuáles son los objetivos y el propósito de su gestión de las cuestiones sociales y relativas al personal

En el ámbito de las Relaciones Laborales y de Recursos Humanos, la estrategia de Aguas de Alicante se basa en el desarrollo de las siguientes líneas de actuación:

- **Diseñar políticas de reclutamiento, selección y atracción del talento** basadas en la identificación de las habilidades y competencias de las personas candidatas, garantizando procesos libres de sesgos y/o discriminación en el acceso a la empresa.

- **Implementar programas de formación** orientados al aprendizaje permanente de conocimientos y habilidades de aplicación práctica en los puestos de trabajo, complementados con una evaluación del impacto de la inversión realizada (evaluación de la eficacia).
- **Identificar y desarrollar el potencial de la plantilla** mediante un análisis exhaustivo de las competencias e intereses de las personas trabajadoras y de los posibles nuevos integrantes. Este enfoque permite definir carreras profesionales, optimizar el flujo de competencias y promover el talento dentro de la empresa.
- **Transformar el sistema de gestión del desempeño** para evolucionar del modelo tradicional hacia un enfoque basado en el liderazgo de equipos. Este modelo se centra en la transmisión entusiasta de las metas, promoviendo la optimización del comportamiento individual y colectivo, así como la motivación a través del fomento de la autonomía, el sentido del trabajo y el desafío constante en la búsqueda de la excelencia.
- **Desarrollar y aplicar sistemas de retribución** fundamentados en el desempeño, el mérito, el esfuerzo y la capacidad. Estas políticas buscan crear una cultura empresarial que trascienda la mera satisfacción laboral y fomente el entusiasmo en un entorno de claridad, igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, eficacia, promoción de relaciones humanas y respeto por la salud de toda la plantilla.
- **Impulsar una comunicación directa y transparente** con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, especialmente en el contexto de las relaciones laborales y la negociación de convenios. Este enfoque está orientado hacia el respeto mutuo, la cooperación entre las partes y el cumplimiento de los acuerdos alcanzados.
- **Velar por el adecuado dimensionamiento de la plantilla** según las necesidades del negocio a corto, medio y largo plazo, mediante un análisis continuo de los recursos materiales y humanos, así como de la optimización y digitalización de los procesos, adaptándonos a las circunstancias del mercado.
- **Ejecutar y fomentar políticas de igualdad de oportunidades**, diversidad en la plantilla, conciliación familiar y desconexión digital, asegurando un entorno inclusivo y respetuoso con las necesidades de todas las personas.
- **Apostar por la empleabilidad**, mediante la incorporación a la plantilla de alumnado que haya realizado previamente en la empresa las prácticas de ciclos formativos y grados universitarios.

Las acciones más relevantes desarrolladas en 2025 en el ámbito laboral y de las relaciones laborales se han recopilado en la intranet corporativa de Aguas de Alicante, así como en la herramienta *Programa de Gestión (PRG)*. En esta última, se lleva un registro detallado de cada acción, incluyendo las personas responsables, los medios empleados, las metas establecidas y los plazos correspondientes.

Responsabilidades definidas para la gestión de las cuestiones sociales y relativas al personal

Aguas de Alicante cuenta con documentación específica dentro del Sistema de Gestión que detalla de forma exhaustiva las funciones y responsabilidades:

- **Descripciones de puestos de trabajo**, organizadas para cada área de la empresa.
- **Funciones comunes a los sistemas de gestión**, aplicables de manera transversal.

Toda esta documentación está gestionada a través de la herramienta de gestión documental *Gesdocal*, que permite el control de revisiones, fechas de aprobación y trazabilidad en la distribución.

Recursos destinados a la gestión de las cuestiones sociales y relativas al personal

En cuanto a los recursos destinados a la gestión del ámbito laboral, diferenciamos los medios humanos de los recursos digitales:

Medios Humanos:

- Red de Recursos Humanos (Personas, Talento y Organización);
- Red de Seguridad y Salud;

- Red de Equidad;
- Red de Acción Social;
- Red de Sistemas de Gestión;
- Red de Sistemas de la Información;
- Red de Embajadores;
- Consejero de Acoso;
- Agente de Igualdad;
- Representación Legal de las Personas Trabajadoras;
- Compliance Officer;
- Delegado de Protección de Datos;
- Atención psicológica (servicio iniciado en la pandemia);
- Mutua de Accidentes de Trabajo.

Recursos Digitales

- Portal del personal;
- SuApp, (herramienta para el registro de jornada y para la autogestión de temas relacionados con la nómina, la actualización del IRPF y de otros datos personales);
- Aplicaciones orientadas a la formación y desarrollo profesional;
- Equipos informáticos facilitadores del trabajo a distancia, (portátiles, pantallas, teclados...)

Descripción de los mecanismos formales de queja y/o reclamación

- Buzón de contacto de Recursos Humanos;
- Correos electrónicos del personal del departamento de Personas, Talento y Organización, así como la atención telefónica, virtual y presencial del mismo departamento;
- A través del Comité de Empresa y de la Representación Legal de las personas trabajadoras;
- Canal ético, con arreglo a lo dispuesto en la Ley 2/2023, de protección al informante;
- Buzón de contacto con Consejero de Acoso;
- Buzón de contacto con Compliance Officer;
- Buzón de contacto con Agente de Igualdad.

7.2 Estructura de la plantilla

Gestión ocupación

Descripción de los objetivos y metas

El objetivo primordial de la empresa en materia de Recursos Humanos es contar con una plantilla profesional, motivada y con expectativas de desarrollo. Para garantizar una ocupación de calidad, se han establecido los siguientes objetivos:

- **Impulsar políticas de atracción, desarrollo y retención de perfiles clave** mediante herramientas digitales para la detección de talento y el desarrollo de personas, como *Talent Hub*, así como proyectos de consultoría en materia de desarrollo personal y profesional (coaching, formaciones específicas, etc.).
- **Definir y fortalecer las metodologías de evaluación y selección** con el fin de garantizar procesos justos y objetivos, que evalúen las competencias y los conocimientos necesarios para el desempeño de cada puesto.
- **Fomentar programas de transformación digital y planes de eficiencia** adaptados al contexto socio-laboral actual, alineados con las necesidades de la empresa y del mercado.
- **Desarrollar y supervisar procedimientos y normativas internas** que aseguren el cumplimiento de los valores y compromisos asumidos en el Código de Conducta de la Empresa, el Protocolo de Acoso y el Modelo de Prevención.
- **Facilitar un modelo de salud integral** que responda a las necesidades del colectivo laboral, integrando políticas y acciones que promuevan hábitos saludables dentro de Aguas de Alicante.

- **Impulsar políticas de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres**, conciliación de la vida personal y laboral, y gestión de la diversidad en la plantilla, fomentando un entorno inclusivo.
- **Diseñar y mantener un plan de formación continuo** que cubra las necesidades formativas identificadas en la plantilla, incluyendo cursos de actualización y desarrollo de competencias enfocadas al crecimiento profesional.
- **Fomentar el diálogo y la negociación** entre el Comité de Empresa y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras para resolver cuestiones de interés común, fortaleciendo las relaciones laborales en la organización.

Descripción de las acciones específicas, procesos, proyectos, programas e iniciativas

La gestión de una ocupación de calidad incluye actuaciones específicas, entre las que destacan las siguientes:

- **Proyecto de profesionalización de la plantilla operativa**, mediante la realización de acciones formativas específicas de adscripción voluntaria para el personal.
- **Fomento de prácticas formativas en la modalidad de FP Dual**, en colaboración con diferentes centros educativos, preferentemente locales o de la provincia, y orientadas a distintas ramas de actividad.
- **Elaboración y puesta en marcha de bolsas de empleo**, especialmente dirigidas al personal operativo con estudios oficiales acreditados en las áreas de gestión del agua, electricidad y electromecánica. Estas bolsas incluyen una reserva de puestos para estudiantes que hayan realizado prácticas de formación profesional en la empresa, contribuyendo así a la generación de empleo joven y de calidad en el sector.
- **Digitalización y automatización de procesos relacionados con la gestión de personal**. A través de la herramienta *Suapp*, Aguas de Alicante ofrece la posibilidad de que las personas trabajadoras autogestionen determinados trámites administrativos. Esto fomenta tanto la autonomía de la plantilla como la agilidad en los procesos, repercutiendo positivamente en su satisfacción.

Composición de los Órganos de Gobierno

Descripción de la composición y estructura de los Órganos de Gobierno

El principal órgano de gobierno de Aguas de Alicante es el Consejo de Administración, cuya composición es la siguiente:

- El 50% de las personas Consejeras son designadas a propuesta del socio público, el Excmo. Ayuntamiento de Alicante.
- El otro 50% a propuesta del socio privado, Hidraqua, Gestión Integral de Aguas de Levante, S.A.U.

La Presidencia es nombrada de entre la representación municipal. El presidente del Consejo de Administración es el Excmo. Alcalde de Alicante, D. Luis Barcala Sierra. El Director General de la Sociedad, en el año 2025, D. Sergio Sánchez Ríos, de acuerdo con los estatutos, rinde cuentas de su gestión periódicamente ante el Consejo de Administración compareciendo a las sesiones del Consejo.

Estructura:

- Presidencia.
- Secretario/a (No Consejero/a) -no tiene voto-
- Consejeros/as.

Descripción de la Composición:

- Presidente: Luis Barcala Sierra (Ayuntamiento de Alicante)
- Consejeros/as:
 - Ana Barceló Chico (Ayuntamiento de Alicante)
 - Manuel Copé Tobaja (Ayuntamiento de Alicante)
 - Cristina García Garri (Ayuntamiento de Alicante)
 - Sara Llobell Peralta (Ayuntamiento de Alicante)
 - Mario Ortolá Martínez (Ayuntamiento de Alicante)
 - Manuel Villar Sola (Ayuntamiento de Alicante)
 - Isidoro Andreu Hurtado (Hidraqua, Gestión Integral de Aguas de Levante S.A.U.)
 - Jordi Azorin Poveda (Hidraqua, Gestión Integral de Aguas de Levante S.A.U.)
 - Cristina Baixauli Fons (Hidraqua, Gestión Integral de Aguas de Levante S.A.U.)
 - Ernesto Mata López (Hidraqua, Gestión Integral de Aguas de Levante S.A.U.)
 - Eduardo Montero Valiente (Hidraqua, Gestión Integral de Aguas de Levante S.A.U.)
 - Rubén Ruiz Arriazu (Hidraqua, Gestión Integral de Aguas de Levante S.A.U.)
 - Martín Sanz Moros (Hidraqua, Gestión Integral de Aguas de Levante S.A.U.)

Composición de los Órganos de Gobierno según sexo (GRI Contenido 405-1 a)

| Composición de los Órganos de Gobierno según sexo | | | | |
|---------------------------------------------------|-------------|-------|--------|-------|
| Año | Categoría | Mujer | Hombre | Total |
| 2025 | Consejero/a | 4 | 10 | 14 |
| 2025 | Directivo/a | 4 | 7 | 11 |
| 2024 | Consejero/a | 4 | 10 | 14 |
| 2024 | Directivo/a | 3 | 7 | 10 |

Tamaño de la organización

Distribución de la plantilla por sexo a final de año (GRI Contenido 405-1 b)

| Distribución de la plantilla por sexo | | | | | |
|---------------------------------------|-------|--------|--------|--------|-------|
| Año | Mujer | % | Hombre | % | Total |
| 2025 | 94 | 26,93% | 255 | 73,07% | 349 |
| 2024 | 95 | 28,10% | 243 | 71,89% | 338 |

Distribución de la plantilla por centro de trabajo y sexo (Contenido 2-7)

| Distribución de la plantilla por centro de trabajo y sexo 2025 | | | | | |
|----------------------------------------------------------------|-----------|--------------|------------|--------------|------------|
| Centro de trabajo | Mujer | % | Hombre | % | Total |
| Alicante | 70 | 48,61 | 74 | 51,39 | 144 |
| Aureliano Ibarra | 4 | 6,78 | 55 | 93,22 | 59 |
| EDAR Rincon de Leon | 5 | 8,47 | 54 | 91,53 | 59 |
| Petrer | 2 | 22,22 | 7 | 77,78 | 9 |
| San Vicente del Raspeig | 4 | 25,00 | 12 | 75,00 | 16 |
| El Campello | 1 | 9,09 | 10 | 90,91 | 11 |
| Monforte del Cid | 1 | 100,00 | 0 | 0,00 | 1 |
| EDAR Monte Orgegia | 7 | 19,44 | 29 | 80,56 | 36 |
| CEMEX | 0 | 0,00 | 9 | 100,00 | 9 |
| La Traída | 0 | 0,00 | 5 | 100,00 | 5 |
| TOTAL | 94 | 26,93 | 255 | 73,07 | 349 |

| Distribución de la plantilla por centro de trabajo y sexo 2024 | | | | | |
|----------------------------------------------------------------|-----------|--------------|------------|--------------|------------|
| Centro de trabajo | Mujer | % | Hombre | % | Total |
| Alicante | 70 | 48,61 | 74 | 51,38 | 144 |
| Aureliano Ibarra | 4 | 7,69 | 48 | 92,31 | 52 |
| EDAR Rincon de Leon | 6 | 10,00 | 54 | 90,00 | 60 |
| Petrer | 1 | 12,50 | 7 | 87,50 | 8 |
| San Vicente del Raspeig | 3 | 21,43 | 11 | 78,57 | 14 |
| El Campello | 2 | 15,38 | 11 | 84,62 | 13 |
| Monforte del Cid | 1 | 100,00 | 0 | 0,00 | 1 |
| EDAR Monte Orgegia | 8 | 24,24 | 25 | 75,76 | 33 |
| CEMEX | 0 | 0,00 | 8 | 100,00 | 8 |
| La Traída | 0 | 0,00 | 5 | 100,00 | 5 |
| TOTAL | 95 | 28,11 | 243 | 71,89 | 338 |

Personas empleadas según tipo de contrato y jornada

Distribución de la plantilla según tipo de contrato y sexo (GRI Contenido 2-7)

| Plantilla según tipo de contrato | | | | |
|----------------------------------|------------------|-------|--------|-------|
| Año | Tipo de Contrato | Mujer | Hombre | Total |
| 2025 | Indefinido | 91 | 239 | 330 |
| 2025 | Temporal | 2 | 17 | 19 |
| 2024 | Indefinido | 92 | 233 | 325 |
| 2024 | Temporal | 3 | 10 | 13 |

Distribución de la plantilla según modalidad de contratación, clasificación profesional y sexo.

| Año 2025 | Plantilla Indefinida 2025 | | | | | Plantilla Temporal 2025 | | | | |
|-------------------------|---------------------------|--------------|------------|--------------|------------|-------------------------|--------------|-----------|--------------|-----------|
| | Mujeres | % | Hombres | % | Total | Mujeres | % | Hombres | % | Total |
| Dirección | 4 | 33,33 | 8 | 66,67 | 12 | 0 | | | | 0 |
| Mandos Intermedios | 21 | 31,82 | 45 | 68,18 | 66 | 0 | | | | 0 |
| Personal de oficina | 48 | 63,16 | 28 | 36,84 | 76 | 2 | 25,00 | 6 | 75,00 | 8 |
| Profesionales de oficio | 2 | 1,67 | 118 | 98,33 | 120 | 0 | 0,00 | 11 | 100,00 | 11 |
| Técnicos cualificados | 16 | 28,57 | 40 | 71,43 | 56 | 0 | | 0 | | 0 |
| Total | 91 | 27,58 | 239 | 72,42 | 330 | 2 | 10,53 | 17 | 89,47 | 19 |

| Año 2024 | Plantilla Indefinida 2024 | | | | | Plantilla Temporal 2024 | | | | |
|-------------------------|---------------------------|--------------|------------|--------------|------------|-------------------------|--------------|-----------|--------------|-----------|
| | Mujeres | % | Hombres | % | Total | Mujeres | % | Hombres | % | Total |
| Dirección | 3 | 27,27 | 8 | 72,73 | 11 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mandos Intermedios | 21 | 33,87 | 41 | 66,13 | 62 | 1 | 100,00 | 0 | 0 | 0 |
| Personal de oficina | 47 | 65,28 | 25 | 34,72 | 72 | 2 | 40,00 | 3 | 60,00 | 8 |
| Profesionales de oficio | 3 | 2,44 | 120 | 97,56 | 123 | 0 | 0 | 7 | 100,00 | 11 |
| Técnicos cualificados | 18 | 31,58 | 39 | 68,42 | 57 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total | 92 | 28,22 | 233 | 71,78 | 325 | 3 | 23,08 | 10 | 76,92 | 13 |

Distribución de la plantilla no empleada por tipo relación y sexo (GRI Contenido 2-7)

| Plantilla no empleada a final de 2025 | | | |
|---------------------------------------|-------|--------|-------|
| Tipo de jornada | Mujer | Hombre | Total |
| No laboral: Prácticas | 4 | 4 | 8 |
| No laboral: Voluntariado | 0 | 0 | 0 |
| No laboral: ETT | 0 | 0 | 0 |
| Total | 4 | 4 | 8 |

| Plantilla no empleada a final de 2024 | | | |
|---------------------------------------|-------|--------|-------|
| Tipo de jornada | Mujer | Hombre | Total |
| No laboral: Prácticas | 0 | 2 | 2 |
| No laboral: Voluntariado | 0 | 0 | 0 |
| No laboral: ETT | 0 | 0 | 0 |
| Total | 0 | 2 | 2 |

Distribución de la plantilla por clasificación profesional, edad y sexo (GRI Contenido 405-1 b)

| Distribución de la plantilla por clasificación profesional, edad y sexo a final de 2025 | | | | | | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-----------|-----------------|-----------|-----------------|-----------|-----------------|-----------|--------------------|-----------|
| Edad | De 16 a 29 años | | De 30 a 39 años | | De 40 a 49 años | | De 50 a 60 años | | Mayores de 60 años | |
| | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H |
| Clasificación profesional | | | | | | | | | | |
| Dirección | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 2 | 7 | 0 | 0 |
| Mandos Intermedios | 0 | 0 | 3 | 3 | 9 | 12 | 6 | 18 | 3 | 12 |
| Personal de oficina | 1 | 4 | 3 | 4 | 21 | 13 | 22 | 8 | 3 | 5 |
| Profesionales de oficio | 0 | 10 | 2 | 22 | 0 | 56 | 0 | 33 | 0 | 8 |
| Técnicos cualificados | 0 | 0 | 0 | 2 | 3 | 8 | 9 | 23 | 4 | 7 |
| Total | 1 | 14 | 9 | 31 | 34 | 90 | 39 | 89 | 10 | 32 |

| Distribución de la plantilla por clasificación profesional, edad y sexo a final de 2024 | | | | | | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|----------|-----------------|-----------|-----------------|-----------|-----------------|------------|--------------------|-----------|
| Edad | De 16 a 29 años | | De 30 a 39 años | | De 40 a 49 años | | De 50 a 60 años | | Mayores de 60 años | |
| | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H |
| Clasificación profesional | | | | | | | | | | |
| Dirección | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 1 | 6 | 0 | 0 |
| Mandos Intermedios | 0 | 0 | 1 | 0 | 5 | 13 | 10 | 24 | 2 | 2 |
| Personal de oficina | 2 | 3 | 2 | 3 | 22 | 9 | 21 | 12 | 1 | 2 |
| Profesionales de oficio | 0 | 5 | 2 | 25 | 1 | 54 | 0 | 43 | 0 | 9 |
| Técnicos cualificados | 0 | 0 | 3 | 2 | 9 | 10 | 8 | 19 | 3 | 2 |
| Total | 2 | 8 | 8 | 30 | 39 | 88 | 40 | 104 | 6 | 15 |

La totalidad de la plantilla opera en España.

Distribución de la plantilla por tipo de contratación, edad y sexo

| Distribución de la plantilla por tipo de contrato, edad y sexo año a final de 2025 | | | | | | | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-----------|-----------------|-----------|-----------------|-----------|-----------------|-----------|--------------------|-----------|
| Edad | de 16 a 29 años | | de 30 a 39 años | | De 40 a 49 años | | de 50 a 60 años | | mayores de 60 años | |
| Tipología de contrato | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H |
| Indefinido - Parcial | | | | | | | | | | 4 |
| Indefinido - Completa | | 5 | 9 | 27 | 33 | 86 | 39 | 89 | 10 | 28 |
| Temporal - Parcial | | | | | | | | | | |
| Temporal - Completa | 1 | 8 | | 4 | 1 | 4 | | | | |
| Prácticas - Parcial | | | | | | | | | | |
| Prácticas - Completa | | 1 | | | | | | | | |
| Total | 1 | 14 | 9 | 31 | 34 | 90 | 39 | 89 | 10 | 32 |

| Distribución de la plantilla por tipo de contrato, edad y sexo año a final de 2024 | | | | | | | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|----------|-----------------|-----------|-----------------|-----------|-----------------|------------|--------------------|-----------|
| Edad | de 16 a 29 años | | de 30 a 39 años | | De 40 a 49 años | | de 50 a 60 años | | mayores de 60 años | |
| Tipología de contrato | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H |
| Indefinido - Parcial | | | 1 | | 1 | 5 | 3 | 3 | | |
| Indefinido - Completa | | 2 | 7 | 27 | 37 | 82 | 37 | 100 | 6 | 14 |
| Temporal - Parcial | | | | | | | | | | 1 |
| Temporal - Completa | 2 | 4 | | 3 | 1 | 1 | | 1 | | |
| Prácticas - Parcial | | | | | | | | | | |
| Prácticas - Completa | | 0 | | | | | | | | |
| Total | 2 | 8 | 8 | 30 | 39 | 88 | 40 | 104 | 6 | 15 |

Medias anuales de contratos
Media anual de contratos indefinidos por edad, sexo y clasificación profesional

| Media anual de contratos indefinidos por edad, sexo y clasificación profesional Año 2025 | | | | | | | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------|-----------------|--------------|-----------------|--------------|-----------------|--------------|--------------------|--------------|
| Edad | De 16 a 29 años | | De 30 a 39 años | | De 40 a 49 años | | De 50 a 60 años | | Mayores de 60 años | |
| Clasificación Profesional | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H |
| Dirección | | | 0,92 | | 2,00 | | 1,25 | 7,00 | | |
| Mandos Intermedios | | | 3,00 | 3,00 | 9,00 | 12,00 | 6,00 | 18,00 | 4,00 | 13,00 |
| Personal de oficina | | | 3,85 | 3,00 | 21,00 | 12,00 | 22,00 | 8,00 | 3,00 | 5,00 |
| Profesionales de Oficio | | 3,60 | 2,00 | 18,19 | | 54,00 | 1,00 | 32,92 | | 9,00 |
| Técnicos cualificados | | | 1,00 | 2,20 | 3,00 | 8,00 | 9,00 | 23,00 | 4,00 | 7,00 |
| Total | 0,00 | 3,60 | 10,77 | 26,39 | 35,00 | 87,00 | 39,25 | 88,92 | 11,00 | 34,00 |

| Media anual de contratos indefinidos por edad, sexo y clasificación profesional Año 2024 | | | | | | | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------|-----------------|--------------|-----------------|--------------|-----------------|---------------|--------------------|--------------|
| Edad | De 16 a 29 años | | De 30 a 39 años | | De 40 a 49 años | | De 50 a 60 años | | Mayores de 60 años | |
| Clasificación Profesional | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H |
| Dirección | | | | | 2,00 | 2,00 | 1,00 | 6,00 | | |
| Mandos Intermedios | | | 1,00 | | 4,00 | 13,71 | 10,00 | 24,75 | 2,00 | 2,00 |
| Personal de oficina | | | 2,00 | 2,00 | 22,72 | 8,33 | 21,50 | 12,00 | 4,00 | 3,00 |
| Profesionales de Oficio | | 1,73 | 2,00 | 21,91 | 1,00 | 51,17 | | 44,00 | | 11,00 |
| Técnicos cualificados | | | 3,80 | 2,00 | 8,91 | 10,00 | 7,50 | 18,25 | 3,00 | 2,00 |
| Total | 0,00 | 1,73 | 8,80 | 25,91 | 38,63 | 85,21 | 40,00 | 105,00 | 9,00 | 18,00 |

Media anual de contratos temporales por edad, sexo y clasificación profesional

| Media anual de contratos temporales por edad, sexo y clasificación profesional Año 2025 | | | | | | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|--------------|-----------------|-------------|-----------------|-------------|-----------------|-------------|--------------------|---|
| Edad | De 16 a 29 años | | De 30 a 39 años | | De 40 a 49 años | | De 50 a 60 años | | Mayores de 60 años | |
| | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H |
| Dirección | | | | | | | | | | |
| Mandos Intermedios | | | | | | | | | | |
| Personal de oficina | 3,00 | 5,09 | 0,15 | 3,00 | 4,00 | | | 0,87 | | |
| Profesionales de Oficio | | 6,40 | | 3,85 | | 3,00 | | 0,45 | | |
| Técnicos cualificados | | | | | | | | | | |
| Total | 3,00 | 11,49 | 0,15 | 6,85 | 4,00 | 3,00 | | 1,32 | | |

| Media anual de contratos temporales por edad, sexo y clasificación profesional Año 2024 | | | | | | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------|-----------------|-------------|-----------------|-------------|-----------------|-------------|--------------------|-------------|
| Edad | De 16 a 29 años | | De 30 a 39 años | | De 40 a 49 años | | De 50 a 60 años | | Mayores de 60 años | |
| | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H |
| Dirección | | | | | | | | | | |
| Mandos Intermedios | | | | | 0,15 | | | | | |
| Personal de oficina | 0,73 | 0,16 | | 0,93 | 1,60 | 0,39 | | 0,25 | | |
| Profesionales de Oficio | 0,48 | 1,36 | 0,02 | 0,36 | | 3,19 | | 0,23 | | 1,00 |
| Técnicos cualificados | | | | | | | | | | |
| Prácticas | | 2,04 | | | | 0,04 | | | | |
| Total | 1,21 | 3,57 | 0,02 | 1,29 | 1,75 | 3,62 | 0,00 | 0,48 | 0,00 | 1,00 |

Media anual de contratos a tiempo parcial por edad, sexo y clasificación profesional

| Media anual de contratos a tiempo parcial por edad, sexo y clasificación profesional Año 2025 | | | | | | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------|-----------------|-------------|-----------------|-------------|-----------------|-------------|--------------------|-------------|
| Edad | De 16 a 29 años | | De 30 a 39 años | | De 40 a 49 años | | De 50 a 60 años | | Mayores de 60 años | |
| | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H |
| Dirección | | | 0,08 | | | 1,00 | 1,25 | 3,00 | | |
| Mandos Intermedios | | | | | | | | | | 2,20 |
| Personal de oficina | | | | | 1,00 | | | | | |
| Profesionales de Oficio | | | | | | 0,33 | | | | 1,15 |
| Técnicos cualificados | | | | | | 1,00 | 1,08 | 2,00 | | |
| Total | 0,00 | 0,00 | 0,08 | 0,00 | 1,00 | 2,33 | 2,34 | 5,00 | 0,00 | 3,35 |

| Media anual de contratos a tiempo parcial por edad, sexo y clasificación profesional Año 2024 | | | | | | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------|-----------------|-------------|-----------------|-------------|-----------------|-------------|--------------------|-------------|
| Edad | De 16 a 29 años | | De 30 a 39 años | | De 40 a 49 años | | De 50 a 60 años | | Mayores de 60 años | |
| | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H |
| Dirección | | | | | | 2,00 | 1,00 | 1,00 | | |
| Mandos Intermedios | | | 1,00 | | 1,29 | 1,71 | 1,71 | 2,00 | | 1,00 |
| Personal de oficina | 0,14 | | | | | | | | | |
| Profesionales de Oficio | | 0,22 | | | | 0,6 | | | | |
| Técnicos cualificados | | | | | | | | | | |
| Total | 0,14 | 0,22 | 1,00 | 0,00 | 1,29 | 4,31 | 2,71 | 3,00 | 0,00 | 1,00 |

Personas empleadas con discapacidad

Personas empleadas con discapacidad reconocida

| | Mujer | Hombre | Total |
|----------|-------|--------|-------|
| Año 2025 | 3 | 4 | 7 |
| Año 2024 | 3 | 4 | 7 |

Número de despidos

Despidos por sexo, edad y clasificación profesional

| Despidos por sexo, edad y clasificación profesional en 2025 | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------------------------------------|-----------------|----------|-----------------|----------|-----------------|----------|-----------------|----------|--------------------|----------|----------|
| Edad | de 16 a 29 años | | de 30 a 39 años | | de 40 a 49 años | | de 50 a 60 años | | mayores de 60 años | | Total |
| Clasificación profesional | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M/H |
| Profesionales de oficio | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 3 |
| Técnicos cualificados | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Mandos Intermedios | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Dirección | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Personal de oficina | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Total | 0 | 0 | 1 | 2 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 6 |

| Despidos por sexo, edad y clasificación profesional en 2024 | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------------------------------------|-----------------|----------|-----------------|----------|-----------------|----------|-----------------|----------|--------------------|----------|----------|
| Edad | de 16 a 29 años | | de 30 a 39 años | | de 40 a 49 años | | de 50 a 60 años | | mayores de 60 años | | Total |
| Clasificación profesional | M | H | M | H | M | H | M | H | M | H | M/H |
| Profesionales de oficio | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Técnicos cualificados | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Mandos Intermedios | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 3 |
| Dirección | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Personal de oficina | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 4 |

7.3 Política retributiva

Remuneración media de las personas empleadas según clasificación profesional, sexo y edad.

Datos salariales correspondientes al año 2025 (*).

(*). Calculados con arreglo al sistema de valoración de puestos de trabajo regulado en el Art. 8 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva de mujeres y hombres. Dicho sistema es exigible legalmente con efectos desde el día 14 de abril de 2022.

Tabla de remuneraciones por clasificación profesional 2025

| Puestos de trabajo | Media mujeres | Media hombres | Brecha salarial promedios |
|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------------|
| Nivel 6 | 71.275,51 € | 76.558,82 € | 6,9% |
| Nivel 5 | 51.774,23 € | 58.327,34 € | 11,2% |
| Nivel 4 | 41.922,89 € | 42.793,53 € | 2,0% |
| Nivel 3 | --- | 63.539,93 € | |
| Nivel 1 | 40.298,12 € | 45.884,15 € | 12,2% |
| Total | 48.578,01 € | 54.401,20 € | 10,7% |

Nivel 6. Dirección y responsables

Nivel 5. Personal técnico

Nivel 4. Analistas y delineantes

Nivel 3. Capataces

Nivel 1. Personal operario y personal administrativo

Datos salariales correspondientes al año 2024 (*).

(*). Calculados con arreglo al sistema de valoración de puestos de trabajo regulado en el Art. 8 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva de mujeres y hombres. Dicho sistema es exigible legalmente con efectos desde el día 14 de abril de 2022.

Tabla de remuneraciones por clasificación profesional 2024

| Puestos de Trabajo | Media Mujeres | Media hombres | Brecha salarial promedios |
|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------------|
| Nivel 6 | 59.848,64 € | 64.673,79 € | 7,5% |
| Nivel 5 | 42.917,58 € | 50.351,23 € | 14,8% |
| Nivel 4 | 34.936,44 € | 45.208,18 € | 22,7% |
| Nivel 3 | | 57.010,07 € | |
| Nivel 2 | | 38.144,40 € | |
| Nivel 1 | 33.580,96 € | 38.504,55 € | 12,8% |
| Total | 39.556,34 € | 45.769,98 € | 13,6% |

Nivel 6. Dirección y responsables

Nivel 5. Personal técnico

Nivel 4. Analistas y delineantes

Nivel 3. Capataces

Nivel 2. Subcapataces

Nivel 1. Personal operario y personal administrativo

Tabla de remuneraciones por clasificación profesional, edad y sexo 2025

| | H | | | | M | | | |
|----------------------|--------------|---------------|---------------------|--------------------|--------------|--------------|---------------------|--------------------|
| | Cuenta de ID | Suma de ETC | Promedio de SALARIO | Mediana de SALARIO | Cuenta de ID | Suma de ETC | Promedio de SALARIO | Mediana de SALARIO |
| Nivel 6 | 51 | 46,50 | 77.523,27 | 72.440,87 | 17 | 14,44 | 72.818,27 | 68.963,17 |
| DE 30 A 50 | 18 | 15,42 | 64.823,80 | 63.945,44 | 4 | 3,02 | 61.357,26 | 64.848,41 |
| MAYORES DE 50 | 33 | 31,08 | 84.450,25 | 77.774,74 | 13 | 11,42 | 76.344,73 | 71.926,27 |
| MENORES DE 30 | | | | | | | | |
| Nivel 5 | 28 | 27,10 | 57.781,46 | 60.096,09 | 26 | 24,24 | 50.199,76 | 48.085,30 |
| DE 30 A 50 | 9 | 8,24 | 50.722,41 | 48.691,98 | 14 | 12,36 | 47.086,17 | 45.732,40 |
| MAYORES DE 50 | 18 | 17,88 | 62.664,88 | 63.543,03 | 11 | 10,92 | 56.021,23 | 55.724,04 |
| MENORES DE 30 | 1 | 0,99 | 33.411,53 | 33.411,53 | 1 | 0,96 | 29.753,79 | 29.753,79 |
| Nivel 4 | 6 | 4,51 | 40.502,39 | 40.311,77 | 10 | 8,13 | 39.932,89 | 40.500,34 |
| DE 30 A 50 | 4 | 3,01 | 41.286,14 | 40.311,77 | 7 | 5,88 | 41.552,02 | 40.639,65 |
| MAYORES DE 50 | 1 | 1,00 | 50.727,96 | 50.727,96 | 2 | 1,99 | 40.232,01 | 40.232,01 |
| MENORES DE 30 | 1 | 0,50 | 27.141,82 | 27.141,82 | 1 | 0,26 | 28.000,69 | 28.000,69 |
| Nivel 3 | 11 | 10,56 | 63.590,08 | 65.158,83 | | | | |
| DE 30 A 50 | 2 | 2,00 | 54.477,35 | 54.477,35 | | | | |
| MAYORES DE 50 | 9 | 8,56 | 65.615,13 | 65.549,49 | | | | |
| MENORES DE 30 | | | | | | | | |
| Nivel 1 | 170 | 138,64 | 44.264,34 | 45.963,62 | 50 | 41,52 | 39.347,08 | 38.929,53 |
| DE 30 A 50 | 98 | 85,40 | 42.979,61 | 43.120,67 | 28 | 20,91 | 37.674,60 | 35.974,37 |
| MAYORES DE 50 | 58 | 46,07 | 49.680,03 | 48.415,95 | 21 | 20,33 | 42.129,92 | 42.134,56 |
| MENORES DE 30 | 14 | 7,17 | 31.594,69 | 31.327,58 | 1 | 0,28 | 27.737,14 | 27.737,14 |
| Total general | 266 | 227,32 | 52.842,73 | 48.991,70 | 103 | 88,33 | 47.667,84 | 44.342,02 |

Tabla de remuneraciones por clasificación profesional, edad y sexo 2024

| | H | | | | M | | | |
|----------------------|--------------|---------------|---------------------|---------------------|--------------|----------------|---------------------|--------------------|
| | Cuenta de ID | Suma de ETC | Promedio de SALARIO | MEDIANA | Cuenta de ID | Suma de ETC | Promedio de SALARIO | MEDIANA |
| Nivel 1 | 160 | 153,96 | 38.474,11 € | 44.001,31 € | 58 | 54,02 | 33.477,35 € | 38326,86 |
| DE 30 A 50 | 103 | 100,90 | 37.059,09 € | 40.340,17 € | 35 | 32,54 | 31.461,19 € | 38043,17333 |
| MAYORES DE 50 | 51 | 50,02 | 42.055,57 € | 48.250,01 € | 21 | 20,79 | 36.923,32 € | 39698,39314 |
| MENOR 30 | 6 | 3,05 | 26.539,24 € | 30.194,99 € | 2 | 0,68 | 24.637,70 € | 27808,16943 |
| Nivel 2 | 2 | 1,71 | 34.429,03 € | 38.205,12 € | | | | |
| DE 30 A 50 | 1 | 1,22 | 39.261,33 € | 49.386,03 € | | | | |
| MAYORES DE 50 | | | | | | | | |
| MENOR 30 | 1 | 0,49 | 22.443,84 € | 27.024,22 € | | | | |
| Nivel 3 | 10 | 10,77 | 57.010,07 € | 62428,345 | | | | |
| DE 30 A 50 | 3 | 3,19 | 45.659,76 € | 49137,2 | | | | |
| MAYORES DE 50 | 7 | 7,58 | 61.796,59 € | 66811,67 | | | | |
| MENOR 30 | | | | | | | | |
| Nivel 4 | 7 | 6,79 | 45.810,87 € | 47.074,88 € | 5 | 5,075 | 34.936,44 € | 35.381,10 € |
| DE 30 A 50 | 4 | 3,54 | 39.355,90 € | 3,54 € | 5 | 5,075 | 34.936,44 € | 44.435,11 € |
| MAYORES DE 50 | 3 | 3,25 | 52.839,62 € | 3,25 € | | | | |
| MENOR 30 | 0 | | | 0,00 € | | | | |
| Nivel 5 | 35 | 38,86 | 50.575,04 € | 116.566,00 € | 29 | 31,07 | 43.077,47 € | 47.438,18 € |
| DE 30 A 50 | 15 | 16,72 | 45.912,47 € | 55.757,90 € | 15 | 16,356 | 38.048,55 € | 44.435,11 € |
| MAYORES DE 50 | 20 | 22,14 | 54.095,22 € | 60.808,10 € | 13 | 14,589 | 49.004,24 € | 57.615,21 € |
| MENOR 30 | | | | | 1 | 0,128 | 10.122,81 € | 29.103,08 € |
| Nivel 6 | 43 | 44,46 | 64.544,13 € | 140.447,35 € | 12 | 12,470 | 58.997,66 € | 69.220,01 € |
| DE 30 A 50 | 16 | 16,04 | 59.474,68 € | 62.163,25 € | 5 | 4,708 | 54.245,22 € | 65.959,88 € |
| MAYORES DE 50 | 27 | 28,42 | 67.405,14 € | 78.284,10 € | 7 | 7,762 | 61.880,55 € | 72.480,13 € |
| MENOR 30 | | | | | | | | |
| Total general | 257 | 256,55 | 45.769,98 € | 48.536,59 € | 104 | 102,640 | 39.556,34 € | 41.202,26 € |

Nota: La remuneración media de las personas consejeras y directivas incluye la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.

Remuneración media de personas consejeras y directivas por sexo año 2025.

| Remuneración media de los Órganos de Gobierno por sexo según retribución total | | |
|--------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------------|
| Categoría | Mujer | Hombre |
| Consejero/a | Sin remuneración | Sin remuneración |
| Directivo/a | 84.416,67€ | 110.685,43€ |

Remuneración media de personas consejeras y directivas por sexo año 2024.

| Remuneración media de los Órganos de Gobierno por sexo según retribución total | | |
|--------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------------|
| Categoría | Mujer | Hombre |
| Consejero/a | Sin remuneración | Sin remuneración |
| Directivo/a | 93.774,06 | 113.472,43 |

7.4 Conciliación y organización del trabajo

Gestión de la organización del trabajo

Descripción de los objetivos y metas

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad de la Dirección de la empresa, quien la ejerce atendiendo a lo establecido en las leyes y al objeto de alcanzar un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

Aguas de Alicante adapta su sistema de producción a las circunstancias tecnológicas, capacitando a su plantilla para el desarrollo y aplicación de los nuevos procedimientos, asignando y cambiando los puestos de trabajo, estableciendo y modificando la adscripción a los horarios vigentes, siempre de acuerdo con la legislación vigente.

Cada año se negocian y acuerdan los calendarios del año siguiente, todo ello según lo establecido en el Convenio Colectivo que resulta de aplicación.

Se procuran formas de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan una mejor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras, con arreglo al modelo de conciliación, y la mejora de la productividad en las empresas. Al tratarse de un servicio continuo a la ciudadanía las 24 horas, los 7 días de la semana, la jornada de trabajo de algunas personas operarias puede estar organizada en turnos rotativos.

Aguas de Alicante, de acuerdo con lo establecido en su Código de Conducta, en el documento de compromiso con el desarrollo de políticas para la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres, y en el compromiso referido al modelo de conciliación efr, se declara respetuosa con la diversidad y la ordenación del tiempo de trabajo de las personas que integran la organización, garantizándoles unas condiciones de vida dignas, comprometiéndose con la conciliación de la vida personal y profesional de las personas que forman parte de la organización, entendiendo conciliación como un estado de equilibrio dinámico entre las obligaciones profesionales de nuestros empleados y empleadas, y sus necesidades personales y/o familiares.

La gestión de la conciliación se realiza en base a la consecución de los siguientes objetivos respecto a las personas trabajadoras de la organización: mejora del clima y la satisfacción del personal de la organización; mejora de su compromiso; mejora de su salud y bienestar. Además, se pretende la mejora de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, así como la mejora de la atención y cuidado de la infancia y la dependencia, elementos todos ellos que forman parte de la Responsabilidad Social Empresarial.

Descripción de las acciones específicas, procesos, proyectos, programas e iniciativas

En concreto, Aguas de Alicante asume el compromiso de facilitar las medidas necesarias para la conciliación de la vida personal y profesional de su personal. Estas medidas han sido diseñadas tomando como referencia las necesidades y expectativas de las personas que forman parte de la organización, habiendo sido difundidas a la plantilla, al constituir la conciliación y corresponsabilidad de las responsabilidades familiares, junto con los principios de diversidad e Igualdad, valores fundamentales de la organización.

Para ello, la empresa se vale del Modelo efr, entendiendo que éste es una herramienta adecuada para la gestión de estas variables y su mejora continua. Uno de los elementos fundamentales del indicado modelo es el catálogo con las medidas de conciliación que se divulga a toda la plantilla.

Dicho catálogo consta de 51 medidas de conciliación distribuidas en los siguientes ámbitos:

- Calidad en el empleo.
- Flexibilidad temporal y espacial.
- Apoyo a la familia.
- Desarrollo personal.
- Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

En el ámbito de la flexibilidad, cabe señalar, que existe horario flexible, con un margen de una hora y media en el horario de entrada y salida, contando también con disponibilidad de tiempo flexible para comer los dos días semanales en invierno con jornada partida; el resto de los días de la semana y los cuatro meses de verano el horario es flexible y con jornada continua para el personal técnico, administrativo y de laboratorio, con arreglo a lo establecido en el calendario laboral de Aguas de Alicante.

En 2021 se aprobó el acuerdo sobre desconexión digital. Su objetivo principal es establecer pautas que garanticen, respecto a la plantilla de Aguas de Alicante, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, con el fin de mejorar la conciliación de su vida personal, familiar y laboral.

En 2025 se ha actualizado el acuerdo de teletrabajo en las siguientes condiciones:

- Acuerdo sobre teletrabajo. Supone el 20% del tiempo de trabajo, es decir, un día por semana de jornada de mañana.
- Respecto al ámbito de aplicación de los acuerdos, se refieren a todas las áreas transversales y clientes, existiendo limitaciones en el puesto cuando es incompatible con el teletrabajo.

Medidas de conciliación y desconexión laboral

Descripción de las principales medidas de conciliación de las que dispone la empresa

Ejemplos de medidas de conciliación relevantes incluidas en el catálogo de Aguas de Alicante:

- Calidad en el empleo: Fondo Social para gastos médicos(Art 37 del Convenio Colectivo); Protocolo de Desconexión Digital negociado con la representación legal de las personas trabajadoras.
- Flexibilidad: Horario flexible para el personal técnico, administrativo y de laboratorio con arreglo a lo establecido en el calendario laboral de Aguas de Alicante; Acuerdo sobre Trabajo a Distancia; Acuerdo sobre teletrabajo.
- Apoyo a la familia. Permiso por el tiempo necesario para acudir a consultorio médico de la Seguridad Social o a especialistas privados, Ayuda por guardería para el cuidado de hijos/as menores de 3 años.
- Desarrollo personal y profesional. Procesos de Promoción interna (Art 18 del Convenio Colectivo)
- Igualdad de Oportunidades. Inclusión de Criterios Sociales derivados de la aplicación de políticas inclusivas para la evaluación de las empresas proveedoras.

Medidas de conciliación de las que dispone la empresa y colectivos de las personas que los disfrutan.

Cabe señalar que dichas medidas están dirigidas a todas las mujeres y hombres que integran los colectivos que se especifican en cada una de ellas. Se encuentran recogidas en el Catálogo de Medidas de Conciliación a disposición de la plantilla en los portales digitales y en los tabloneros de Equidad, superan lo establecido con carácter general en la normativa vigente.

Medidas de Calidad en el empleo:

- Incentivo por asistencia al trabajo: El personal percibirá por año natural un incentivo especial por asistencia al trabajo. Convenio Colectivo.
- Seguro de accidente colectivo: la empresa mantiene concertado y a su coste un seguro de accidentes que cubre las siguientes contingencias y cantidades: por muerte, invalidez absoluta y gran invalidez derivada de accidente, sea o no laboral, con independencia de la prestación derivada de la Seguridad Social, de 50.000 € (Convenio Colectivo).
- Disponibilidad de espacio para comer: Espacio disponible como comedor en los centros de trabajo habilitados para ello. Medida dirigida a toda la plantilla de dichos centros.
- Guía de Buenas Prácticas sobre uso de correo electrónico y reuniones eficaces. Aconseja cómo gestionar de manera más eficiente las reuniones de trabajo, la gestión de los correos electrónicos y el uso del móvil. Medida dirigida a toda la plantilla.
- Plan de retribución flexible. Posibilidad de acogerse a un paquete retributivo flexible, incluyendo: cheques restaurante, guardería, seguros de vida, seguros médicos, previa solicitud expresa. Convenio Colectivo. Medida dirigida a toda la plantilla

- Actos de convivencia y conmemorativos con motivo de la festividad de la Patrona. Convenio Colectivo. Medida dirigida a toda la plantilla.
- Club de Compras: Descuentos en compras y servicios a través del portal de AGBAR. Medida dirigida a toda la plantilla.
- Bonificación del recibo del agua. Medida dirigida a toda la plantilla.
- Fondo Social: para la financiación total o parcial de peticiones sobre gastos médicos y otro tipo de gastos. Convenio colectivo. Medida dirigida a toda la plantilla.
- Premios de vinculación. A los 18 años de antigüedad: 20 días de sueldo base; a los 32 años de antigüedad: 35 días de sueldo base; a los 40 años de antigüedad: 11 días de vacaciones adicionales
- Préstamos para adquisición de vivienda y otros. Medida dirigida a toda la plantilla
- Mejora de las prestaciones por incapacidad temporal. En caso de incapacidad temporal debidamente acreditada por la Seguridad Social, la empresa abonará a la persona que se encuentre en tal situación, la diferencia que exista entre el total de su salario fijo mensual y la prestación que le corresponda por tal contingencia de la Seguridad Social. Convenio Colectivo. Medida dirigida a toda la plantilla.
- Hábitos saludables. Difusión de hábitos saludables: vídeos, charlas, etc. Medida dirigida a toda la plantilla
- Permisos especiales no retribuidos: 2 licencias especiales al año, de entre 7 y 14 días naturales sin sueldo, siendo necesario acreditar la necesidad. Convenio Colectivo. Medida dirigida a toda la plantilla.
- Acuerdo sobre desconexión digital. Medida dirigida a toda la plantilla.

Total medidas de Calidad en el empleo: 15

Medidas de flexibilidad temporal y espacial:

- Flexibilidad horaria: según lo establecido en el calendario laboral de AMAEM. Medida dirigida a personal técnico, administrativo y de laboratorio.
- Google Workspace: se promociona su uso con el fin de poder realizar reuniones no presenciales, evitando desplazamientos innecesarios. Medida dirigida a toda la plantilla.
- Jornada intensiva en verano, según calendarios definidos para cada centro de trabajo. Medida dirigida al personal técnico, administrativo y de laboratorio.
- Horario especial en Hogueras y fiestas patronales de las localidades, 24 y 31 de diciembre y 5 de enero. Convenio Colectivo. Medida dirigida a toda la plantilla
- Vacaciones. El personal disfrutará de unas vacaciones anuales de 25 días laborables. Convenio Colectivo. Medida dirigida a toda la plantilla.
- Tres días de libre disposición: previo acuerdo con la persona responsable y respetando las necesidades del servicio. Convenio Colectivo. Medida dirigida a toda la plantilla.
- Sólo una tarde trabajada por semana en invierno: según lo establecido en la negociación del Convenio Colectivo. Medida dirigida a personal técnico y administrativo.

- Asistencia al consultorio médico sin pérdida de retribución. Cuando por razones de enfermedad, la persona trabajadora precise de cualquier tipo de asistencia médica en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto con la debida justificación. Convenio Colectivo. Medida dirigida a toda la plantilla.
- Opción voluntaria de teletrabajo de hasta un 20% de la jornada, es decir, 1 día. Medida dirigida a todo el personal, excepto aquel que, por la naturaleza de sus funciones, no sea susceptible de incorporarse al acuerdo negociado con la RLT.

Total medidas de flexibilidad: 9

Medidas de apoyo a la familia de la plantilla.

- Acompañamiento al médico de familiares: permiso retribuido por el tiempo indispensable para que la persona trabajadora pueda acompañar a consulta médica a descendientes de primer grado de consanguinidad o afinidad que convivan en su mismo domicilio, a descendientes con discapacidad legalmente reconocida o a familiares que tengan reconocida legalmente una situación de dependencia. Convenio Colectivo. Medida dirigida a toda la plantilla.
- Permiso por matrimonio de hijos o hijas: 1 día natural en la fecha de celebración de la ceremonia. Convenio Colectivo. Medida dirigida a toda la plantilla.
- Acumulación del período de lactancia. Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo o hija menor de nueve meses, podrán sustituir el permiso de ausencia diaria por el disfrute de un descanso de 16 días laborables consecutivos a la finalización de la suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor. Convenio Colectivo. Medida dirigida a toda la plantilla.
- Ayuda económica por estudios de hijos o hijas: Educación infantil, educación primaria, ESO, bachiller, Formación Profesional o estudios universitarios de grado medio o superior, acreditados mediante certificado y matrícula. Convenio Colectivo. Medida dirigida a toda la plantilla.
- Ayuda por discapacidad. El personal de la empresa que tenga a su cargo hijos o hijas con discapacidad física o psíquica igual o superior al 33%, percibirá como ayuda económica para su atención la cantidad de 200 € mensuales por cada hijo o hija en esta circunstancia. Convenio Colectivo. Medida dirigida a toda la plantilla.
- Ayuda económica por guardería: las personas trabajadoras con hijos/as menores de 3 años podrán solicitar una ayuda de aprox. 88 € mensuales. Convenio Colectivo. Medida dirigida a toda la plantilla.
- Entrega de juguetes la víspera de Reyes, para hijos e hijas menores de 11 años. Convenio Colectivo. Medida dirigida a toda la plantilla.
- Permiso por traslado de domicilio habitual: 1 día laborable, ampliable a 2 por desplazamiento fuera de la localidad. Convenio Colectivo. Medida dirigida a toda la plantilla.
- Permisos por fallecimiento. Convenio Colectivo. Medida dirigida a toda la plantilla.
- Cónyuge, hijos o hijas: 5 días, ampliable a 10 en caso de desplazamiento fuera de la localidad.
- Familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días, ampliable a 4 en caso de desplazamiento.

Total medidas de apoyo a la familia: 9

Medidas de desarrollo personal y profesional.

- Voluntariado Corporativo, acciones voluntarias de la plantilla: acciones ambientales, educativas, recogida de alimentos, etc. en colaboración con ONG, fundaciones, etc. Una jornada laboral al año. Medida dirigida a toda la plantilla.
- Plan de Formación: itinerario específico con acciones destinadas a mejorar competencias y habilidades. Medida dirigida a toda la plantilla.
- Plataforma formativa digital con módulo específico cultural accesible a través de SuApp. Medida dirigida a toda la plantilla.
- Portal BITA. Repositorio documental de libros, revistas profesionales accesible a través de SuApp. Medida dirigida a toda la plantilla.
- Participación en foros, webinar y seminarios sobre temas diversos que resulten de interés para la plantilla. Medida dirigida a toda la plantilla.
- Evaluación del desempeño: Se desarrolla a través del portal de evaluación y seguimiento. Las personas trabajadoras obtienen una perspectiva amplia de su desempeño por parte de sus superiores. Medida dirigida a toda la plantilla.
- DEO, Dirección por objetivos. Fijación de objetivos estratégicos anuales conforme a la política del Grupo. Medida dirigida a personal técnico y directivo.
- Procesos de promoción interna, de acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo. Medida dirigida a toda la plantilla.
- Ayuda de estudios: las personas que cursan estudios reciben las mismas ayudas recogidas en el Convenio Colectivo para los hijos o hijas. Medida dirigida a toda la plantilla.

Total medidas de desarrollo personal y profesional: 9

Medidas sobre igualdad de oportunidades.

- Píldoras Informativas sobre Igualdad y Diversidad, así como acciones de comunicación en redes sociales, intranet, mailing en días de especial relevancia. Medida dirigida a toda la plantilla.
- Guía de uso de lenguaje inclusivo: Guía con consejos generales sobre cómo utilizar el lenguaje. Medida dirigida a toda la plantilla.
- Plan Estratégico de Equidad Corporativo. Plan para integrar en la cultura corporativa el valor de la equidad y la igualdad de oportunidades. Disponible para su consulta. Medida dirigida a toda la plantilla.
- Inclusión de criterios sociales derivados de la aplicación de políticas inclusivas para la evaluación de las empresas proveedoras.
- Afloramiento de situaciones de discapacidad. Acciones de comunicación para informar a la plantilla sobre las prestaciones y servicios acordados por la compañía para la gestión de la diversidad. Medida dirigida a toda la plantilla.
- Asesoramiento sobre temas relacionados con Equidad. Obtención de certificados de discapacidad, trámites por nacimiento, etc. Medida dirigida a toda la plantilla.
- Rendición de cuentas Impacto Social. Medida dirigida a toda la plantilla.

- Estructura de Código Ético. Medida dirigida a toda la plantilla.
- Adaptación de puestos de trabajos por discapacidad: disponibilidad de formación básica en lengua de signos para las personas trabajadoras. Medida dirigida a toda la plantilla.

Total medidas de Igualdad de Oportunidades: 9

Cómo se realiza un fomento de la corresponsabilidad en la organización.

El Modelo efr es un modelo de mejora continua que permite avanzar en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y en materia de Corresponsabilidad, según figura expresamente en el Compromiso de la Dirección con la implantación del Modelo de conciliación efr.

La certificación inicial del Modelo de Conciliación en Aguas de Alicante tuvo lugar en el año 2017 por parte de la Fundación MásFamilia. En el año 2019 se superó con éxito la primera auditoría externa de renovación del ciclo; en el año 2022 tuvo lugar la segunda auditoría externa de renovación trienal con el resultado de haber ascendido a la categoría de certificación proactiva B y **en 2025 se ha ascendido al nivel Proactiva B+.**

Principales actuaciones desarrolladas en relación con el Modelo efr de Conciliación:

- Portales digitales y tableros electrónicos
- Plan de Comunicación y procedimientos del Modelo efr
- Elaboración de indicadores y cumplimiento de objetivos.
- Superación de auditoría externa anual.
- Encuestas realizadas cada 3 años a la plantilla, coincidiendo con las revisiones del modelo, con el resultado de haber sido valorada la gestión de la conciliación en la empresa de forma satisfactoria.

Definición de conciliación y orientación estratégica. Modelo efr.

Cumpliendo con lo establecido en la normativa efr se define a continuación la definición de conciliación y orientación estratégica:

Posicionamiento (15/09/2025):

Desde la Dirección de Aguas Municipalizadas de Alicante, Empresa Mixta queremos comunicaros con este documento qué esperamos obtener de la gestión de la conciliación que estamos llevando a cabo y cómo vamos a alinearla con nuestros valores, misión y visión corporativa y estrategia de negocio.

Definimos como conciliación el conjunto de acciones que se llevan o pueden llevarse a cabo para facilitar el desarrollo integral de la persona en todas las dimensiones de su vida personal, familiar, social y laboral, y ayudarla a alcanzar sus objetivos para una vida más plena y feliz.

La gestión de la conciliación es el conjunto de actuaciones dirigidas a mejorar, a la vez, la conciliación de nuestro personal en el sentido anteriormente definido y los propios resultados corporativos en un marco de valores y de estrategia, con el objetivo de alcanzar la máxima eficiencia al respecto, entendida como los mejores resultados con la apuesta que se realiza.

En concreto, nuestra orientación estratégica con respecto a la conciliación:

1. *Forma parte del compromiso ético con nuestros valores y principios.*
2. *Es una parte importante de la compensación a la plantilla, que recoge una serie de beneficios mayores de los legalmente establecidos y, sobre todo, un conjunto de intangibles que nos permiten desarrollar nuestro trabajo de forma compatible con nuestra vida personal, familiar y social.*

3. *Es una forma de reforzar el compromiso con todo nuestro personal, entendiendo que, a su vez, es una de las mejores formas para consolidar e incrementar su propio compromiso con la organización, con nuestros valores y con nuestro proyecto efr.*
4. *Es un conjunto de acciones destinadas a la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y la inclusión de la diversidad en nuestra organización.*

Revisión por la Dirección del Modelo efr.

En las conclusiones del Informe de la Revisión por Dirección en el último ciclo de revisión del Modelo efr se destacaron las siguientes actuaciones:

- Realización del informe para la renovación del distintivo “Igualdad en la Empresa” otorgado a AMAEM por el Ministerio de Igualdad
- Actualización y difusión del catálogo de medidas de conciliación.
- Acuerdos sobre teletrabajo, trabajo a distancia y desconexión digital en los términos acordados con la RLT.
- Realización de encuestas a la plantilla referidas a las medidas de conciliación implementadas y la comunicación interna. Asimismo, se elaboraron los correspondientes informes de resultados, habiendo resultado muy satisfactorios.
- Elaboración, aprobación y difusión de la ITT-S/efr-02. Procedimiento de homologación y evaluación de los criterios sociales de las empresas proveedoras.
- Elaboración de los indicadores correspondientes **al nivel de certificación B+**: productividad y rotación no deseada. Cabe señalar que se consiguió el indicado nivel de certificación.

Las actuaciones desarrolladas anteriormente expuestas y la planificación efectuada fueron trasladadas al Comité de Dirección, así como a la representación social habiéndose considerado como adecuada la gestión realizada.

Descripción de las políticas de desconexión laboral.

El Acuerdo sobre desconexión digital, negociado con la Representación Legal de la Personas Trabajadoras, pretende garantizar el derecho del personal de la empresa a la intimidad personal y familiar en el uso de los dispositivos digitales puestos a disposición por parte de la empresa, el derecho a la desconexión digital, y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, así como el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, con el fin de mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Con el fin de promover un equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional, la dirección de la empresa garantiza a las personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital una vez finalizada su jornada laboral diaria y semanal, durante el periodo que duren sus vacaciones, días de descanso, días de asuntos propios, permisos, incapacidad temporal, excedencias u otras situaciones de suspensión del contrato de trabajo.

Fuera de la jornada habitual las personas trabajadoras tienen derecho a no responder a ninguna comunicación, fuera cual fuere el medio utilizado, salvo en el supuesto de integración en un sistema organizado de guardias u otros de naturaleza similar en las que se atenderá a las normas que regulen el correspondiente régimen de disponibilidad, de forma que pueden ser atendidas las averías e incidencias del servicio no previsto ni planificado.

En el caso de avería muy grave o por causa de fuerza mayor, que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio, se podrá contactar preferiblemente por teléfono con la persona trabajadora para comunicar la causa de la urgencia, siendo voluntaria en este caso la asistencia.

Las personas trabajadoras, tanto aquellas que tengan responsabilidad sobre un equipo como aquellas que no la tengan, no deben realizar comunicaciones fuera del horario establecido para la actividad normal y habitual, a excepción de las situaciones anteriormente especificadas.

Asimismo, se establece el compromiso de adoptar medidas de comunicación, formación y sensibilización en relación con el contenido del acuerdo con el objetivo de asegurar la correcta implementación de esta cultura en el trabajo en todos los centros de trabajo y departamentos.

Horas de absentismo

Número de horas de absentismo desagregadas por sexos

| | Mujer | Hombre | Total |
|------|--------|--------|--------|
| 2025 | 13.530 | 23.631 | 37.161 |
| 2024 | 11.566 | 23.635 | 35.201 |

7.5 Relaciones sociales

Gestión de las relaciones sociales

Descripción de los objetivos y metas

Uno de los objetivos principales de Aguas de Alicante en el ámbito de las relaciones socio-laborales, además de velar por el estricto cumplimiento de las normativa laboral vigente en cada momento, es trabajar en continuo en favor del bienestar profesional y personal de su plantilla mediante la adopción de acuerdos de diferente naturaleza tomados preferentemente en el seno de la negociación colectiva (representación legal de las personas trabajadoras) y en este contexto Aguas de Alicante tiene el firme compromiso de garantizar la igualdad entre la plantilla y fomentar la diversidad entendida en su más amplio sentido, erradicando cualquier tipo o forma de discriminación por cuestión de género, raza, discapacidad, orientación sexual, edad, etc.

Por ello, entre sus objetivos se encuentran los siguientes:

- Favorecer la integración de personas con discapacidad.
La empresa tiene el objetivo de superar el porcentaje mínimo de contratación directa establecida por la Ley General de derechos de las personas con discapacidad (LGD), yendo más allá del estricto cumplimiento de este y dando cabida a la contratación de un mayor número de personas con discapacidad.
- Fomentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.
- Acabar con la brecha salarial.
- Fomentar la contratación de mujeres en puestos tradicionalmente masculinizados (por ejemplo, personal operario).

Descripción de las acciones específicas, procesos, proyectos, programas e iniciativas

Aguas de Alicante cuenta con diversas comisiones de trabajo que abordan cuestiones relevantes en materia laboral y relacionadas con las relaciones sociales.

En primer lugar, y a nivel interno, podemos destacar las distintas comisiones que abordan los asuntos más relevantes y que inciden sobre los intereses de la propia plantilla. Todas ellas conformadas por una representación empresarial así como por miembros del Comité de Empresa. Son las siguientes:

- Comisión de Empleo, Formación y de RR.HH, que aborda las cuestiones que definen su propia denominación y vela por el correcto cumplimiento de las políticas y procedimientos en las citadas materias. Desde esta comisión, por ejemplo, se diseñan los procesos de selección, se hace un seguimiento exhaustivo del avance del plan de formación anual y se consensuan cuestiones que afectan a la plantilla como, por ejemplo, los calendarios laborales de carácter anual.
- Comisión del fondo social que con carácter trimestral valora las solicitudes realizadas por personal de la plantilla, para contribuir al pago de facturas de carácter médico, tanto de personas empleadas como de sus familiares cercanos.

- La Comisión de Control del Plan de Pensiones, que con carácter periódico y con el soporte de asesores externos, hace seguimiento del estado actualizado del Plan de Pensiones que afecta a toda la plantilla indefinida de la Empresa.
- El Comité de Seguridad y Salud. En el seno de dicho comité, que se reúne trimestralmente, se consultan las actuaciones de la empresa en materia de seguridad y salud laboral. De las consultas y reuniones realizadas se deja registro documental en las actas.
- La Comisión de Igualdad, constituida por el mismo número de representantes de la empresa y de personas trabajadoras, realiza el seguimiento de las medidas que integran el IV Plan de Igualdad de Aguas de Alicante, aprobado el 30 de junio de 2022. El indicado Plan está integrado por 42 medidas y tiene una vigencia temporal de cuatro años. Al menos dos veces al año la Comisión de Igualdad se reúne para realizar el seguimiento de las medidas que integran el mismo y analizar las nuevas propuestas o consultas que puedan surgir.

Asimismo, con la finalidad de facilitar la comunicación, hay designada una persona por parte de la RLPT como interlocutora del modelo de conciliación efr (empresa familiarmente responsable) por el que la empresa está certificada.

Por otro lado, Aguas de Alicante forma parte del tejido activo social del entorno, configurándose como un agente para el cambio social, implicándose especialmente en las iniciativas orientadas a la inclusión social de colectivos en riesgo de exclusión, así como en constituir una empresa clave en cuanto a la gestión de prácticas académicas orientada a formar a jóvenes generaciones.

Acuerdos de negociación colectiva

Contenido 2-30: Convenios de negociación colectiva

| Porcentaje de personas trabajadoras cubiertas en los acuerdos de negociación colectiva | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|-------|
| | Mujer | Hombre | Total |
| Año 2025 | 26,93% | 73,06% | 100% |
| Año 2024 | 27,94% | 72,06% | 100% |

7.6 Salud y seguridad en el trabajo

Gestión de salud y seguridad

Por la actividad que realiza Aguas de Alicante los principales riesgos a los que está sometido el personal son los derivados de trabajos en espacios confinados, altura, presencia de energía eléctrica, hidráulica y química, obras en vía pública, zanjias, presencia de agentes químicos como cloro gas y agentes biológicos.

La plantilla de la empresa así como las instalaciones explotadas operan bajo un sistema de gestión de la prevención de riesgos que incluye: la evaluación de los riesgos y planificación de las acciones para evitarlos o paliar sus consecuencias, los mecanismos de participación de la plantilla, la formación y capacitación en los riesgos principales del personal expuesto, la gestión de las emergencias, la coordinación de las actividades profesionales (contratistas), la identificación y evaluación de agentes físicos y químicos y biológicos específicos, así como el seguimiento y aplicación de medidas a partir de los resultados de tales evaluaciones, la vigilancia de la salud y la aplicación de protocolos médicos específicos, control de los riesgos mediante visitas de seguridad y actividades de control de riesgos, auditorías internas y externas, etc.

Descripción de los objetivos y metas

Aguas de Alicante gestiona de forma activa la promoción de la salud y seguridad de la plantilla con la finalidad de conseguir llegar a "Cero Accidentes". Nadie debería lesionarse realizando su trabajo en AMAEM, pero desgraciadamente esto todavía no es una realidad. Para prevenir los accidentes más graves y mortales, todos y todas sin excepción deben seguir nuestras 12 Reglas que Salvan Vidas.

Nuestra cultura preventiva se basa en un enfoque conductual exigente, centrado en el cuidado y justo, en línea con el estándar del grupo, "Veolia Cares".

Descripción de las acciones específicas, procesos, proyectos, programas e iniciativas

La gestión para promocionar la salud y seguridad en el trabajo incluye acciones específicas. Las principales son:

- El proyecto "Cultura Justa", que persigue una transformación cultural de la compañía basada en un enfoque positivo de la salud y la seguridad, el derecho al error y el fomento de la comunicación espontánea de incidentes y situaciones peligrosas, así como acciones proporcionales cuando se transgredan las normas
- Visitas de seguridad de la Dirección a las instalaciones y operaciones, propiciando el diálogo en seguridad, trasladando el compromiso de la Dirección, la visión compartida de la seguridad, identificando acciones o condiciones peligrosas y reconociendo las buenas prácticas en seguridad
- Focalización especial en los riesgos mayores: trabajos en altura, en espacios confinados, en zanjas o con presencia de energías
- Formación al personal directivo y cadena de mando en liderazgo en seguridad y salud
- Plan de acción frente a los Trastornos Musculoesqueléticos (TME), para disminuir la incidencia de accidentes y enfermedades causados por estos factores
- Digitalización de procesos (visitas de seguridad, comunicados de riesgos, permisos de trabajo), para facilitar la trazabilidad y el seguimiento de las acciones planteadas

Sistema de gestión de seguridad y salud laboral

Descripción de las sociedades y/o centros de trabajo cubiertos por el sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo (GRI 403-1)

Toda la sociedad y todos los centros de trabajo y actividades están cubiertos por el sistema ISO 45001 integrado con el resto del sistema de gestión integrado.

Cobertura del sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo

Personas trabajadoras empleadas cubiertas por el sistema de salud y seguridad (GRI 403-8)

| Personas trabajadoras empleadas cubiertas por el sistema de salud y seguridad en 2025 | | | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-------|----|--------|----|-------|-----|
| Personas empleadas | Mujer | % | Hombre | % | Total | % |
| Cubiertas por el sistema de salud y seguridad | 93 | 27 | 256 | 73 | 349 | 100 |
| Cubiertas por el sistema de salud y seguridad auditado internamente | 93 | 27 | 256 | 73 | 349 | 100 |
| Cubiertas por el sistema de salud y seguridad auditado o certificado externamente | 93 | 27 | 256 | 73 | 349 | 100 |

| Personas trabajadoras empleadas cubiertas por el sistema de salud y seguridad en 2024 | | | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-------|----|--------|----|-------|-----|
| Personas empleadas | Mujer | % | Hombre | % | Total | % |
| Cubiertas por el sistema de salud y seguridad | 97 | 29 | 241 | 71 | 338 | 100 |
| Cubiertas por el sistema de salud y seguridad auditado internamente | 97 | 29 | 241 | 71 | 338 | 100 |
| Cubiertas por el sistema de salud y seguridad auditado o certificado externamente | 97 | 29 | 241 | 71 | 33 | 100 |

Personas trabajadoras no empleadas cubiertas por el sistema de salud y seguridad (GRI 403-8)

| Personas trabajadoras no empleadas cubiertas por el sistema de salud y seguridad. Año 2025 | | | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|---|--------|----|-------|-----|
| Personas NO empleadas | Mujer | % | Hombre | % | Total | % |
| Cubiertas por el sistema de salud y seguridad | 18 | 5 | 363 | 95 | 381 | 100 |
| Cubiertas por el sistema de salud y seguridad auditado internamente | 18 | 5 | 363 | 95 | 381 | 100 |
| Cubiertas por el sistema de salud y seguridad auditado o certificado externamente | 18 | 5 | 363 | 95 | 381 | 100 |

| Personas trabajadoras no empleadas cubiertas por el sistema de salud y seguridad. Año 2024 | | | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|----|--------|----|-------|-----|
| Personas NO empleadas | Mujer | % | Hombre | % | Total | % |
| Cubiertas por el sistema de salud y seguridad | 31 | 13 | 210 | 87 | 241 | 100 |
| Cubiertas por el sistema de salud y seguridad auditado internamente | 31 | 13 | 210 | 87 | 241 | 100 |
| Cubiertas por el sistema de salud y seguridad auditado o certificado externamente | 31 | 13 | 210 | 87 | 241 | 100 |

Personas trabajadoras empleadas y no empleadas cubiertas por el sistema de salud y seguridad (GRI 403-8)

| Personas trabajadoras empleadas y no empleadas cubiertas por el sistema de salud y seguridad. Año 2025 | | | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|----|--------|----|-------|-----|
| Personas empleadas y NO empleadas | Mujer | % | Hombre | % | Total | % |
| Cubiertas por el sistema de salud y seguridad | 111 | 15 | 619 | 85 | 730 | 100 |
| Cubiertas por el sistema de salud y seguridad auditado internamente | 111 | 15 | 619 | 85 | 730 | 100 |
| Cubiertas por el sistema de salud y seguridad auditado o certificado externamente | 111 | 15 | 619 | 85 | 730 | 100 |

| Personas trabajadoras empleadas y no empleadas cubiertas por el sistema de salud y seguridad. Año 2024 | | | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|----|--------|----|-------|-----|
| Personas empleadas y NO empleadas | Mujer | % | Hombre | % | Total | % |
| Cubiertas por el sistema de salud y seguridad | 128 | 22 | 451 | 78 | 579 | 100 |
| Cubiertas por el sistema de salud y seguridad auditado internamente | 128 | 22 | 451 | 78 | 579 | 100 |
| Cubiertas por el sistema de salud y seguridad auditado o certificado externamente | 128 | 22 | 451 | 78 | 579 | 100 |

Servicios de salud laboral

Descripción de los servicios de salud y seguridad en el trabajo que contribuyen a la identificación y eliminación de peligros y a la minimización de riesgos (GRI 403-3)

Las principales funciones de los servicios de salud y seguridad en el trabajo que contribuyen a la identificación y eliminación de peligros y a la minimización de los riesgos son los siguientes:

1. Establecimiento de los riesgos.

Recogida de datos, conocimiento de la situación actual en la empresa y análisis de los diferentes riesgos a través de la Evaluación de Riesgos de la empresa.

2. Asignación de protocolos de vigilancia sanitaria específica en función de los riesgos de cada uno de los puestos de trabajo.

La aplicación de estos protocolos se complementará con las pruebas diagnósticas necesarias que permitan emitir el dictamen de aptitud de la persona trabajadora para el desempeño de las tareas de su puesto de trabajo.

3. Realización de los Exámenes de Salud con arreglo a la siguiente tipología:

- Examen de salud de inicio de actividad.
- Examen de salud después de una ausencia prolongada por motivos de salud.
- Examen de salud después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos.
- Examen de salud anual.
- Examen de salud por riesgo durante el embarazo.

4. Promoción de la salud.

4.1. Vacunaciones.

- Vacunaciones derivadas del desempeño de los puestos de trabajo.
- Campañas de vacunación generales (gripe, tétanos, etc).

4.2. Campañas de educación sanitaria.

Encaminadas a controlar las patologías detectadas en las evaluaciones médicas efectuadas y, en general, mejorar los hábitos, por ejemplo, dietéticos, de ocio, sociales, etc. El Servicio de Prevención pone especial interés en las recomendaciones para promocionar la salud que tras la evaluación médica se hace a las personas trabajadoras.

4.3. Colaboración con el Sistema Nacional de Salud.

En el diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de enfermedades relacionadas con el trabajo, en las campañas sanitarias y epidemiológicas organizadas por las Administraciones Públicas competentes en materia sanitaria.

5. Información y Formación.

Tiene como objetivo facilitar a las personas trabajadoras la información y conocimientos necesarios en prevención de riesgos laborales.

6. Memoria anual de las actividades realizadas.

7. Estudios epidemiológicos

Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes.

Descripción de los procesos para identificar y evaluar los riesgos (GRI Contenido 403-2)

La identificación y evaluación de los riesgos laborales se realiza para cada centro de trabajo tomando el procedimiento PS-SP-02 "Evaluación inicial de riesgos y planificación de la actividad preventiva".

Las evaluaciones de riesgos pueden ser realizadas por el Servicio de Prevención Mancomunado, o a través de Servicios de Prevención Ajenos para la realización de estudios o análisis concretos referentes a factores psicosociales, ergonómicos o mediciones higiénicas, si los medios de los que dispone el Servicio de Prevención Mancomunado no fueran los suficientes.

La metodología a seguir en la evaluación de riesgos laborales es el método FINE.

En la realización de las evaluaciones higiénicas (agentes físicos, químicos y biológicos) ergonómicas y psicosociales se siguen metodologías reconocidas por la legislación vigente, con fiabilidad y validez demostradas, como, por ejemplo:

-Higiene: ruido (RD 286/2006), agentes químicos (NTP: 808 Exposición laboral a agentes químicos: requisitos de los procedimientos de medición), agentes biológicos (NTP 608: Agentes biológicos: planificación de la medición), etc.

-Ergonomía: método FANGER, RD 488/1997 para PVD, RD 487/97 sobre manipulación manual de cargas, metodología Instituto Biomecánico de Valencia, etc.

-Psicosociología: metodología F-PSICO (INSHT).

La evaluación de riesgos tiene en cuenta todas las actividades realizadas en los centros de trabajo de Aguas de Alicante, tanto si son realizadas por personal propio, personal de empresas contratistas (según el procedimiento de coordinación de actividades empresariales) o visitantes. También tiene en consideración las actividades que ocurren en las inmediaciones del centro de trabajo que pueden afectar a la seguridad y salud, aunque no estén controladas directamente por la Empresa.

Explicación de cómo funciona el proceso de comunicación (GRI Contenido 403-2)

La empresa dispone del procedimiento PS-S/P-01 Comunicación, investigación y reporte de eventos SSL, que establece el procedimiento para informar y reportar las situaciones de riesgo que pudieran tener consecuencias en la seguridad y salud de las personas, instalaciones y/o el medio ambiente.

Descripción de las políticas y procesos que siguen las personas trabajadoras que quieren notificar que quieren retirarse de situaciones laborales que consideren peligrosas (GRI Contenido 403-2)

Todas las personas trabajadoras son informadas personalmente y por escrito de que, en cumplimiento del art. 21 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, les asiste el derecho a paralizar la actividad y/o abandonar el lugar de trabajo en caso de riesgo grave e inminente para su salud

Descripción de los procesos empleados para investigar los incidentes laborales (GRI Contenido 403-2)

La persona responsable del trabajador o trabajadora accidentada realizará la investigación analizando las causas y estableciendo las medidas correctoras que eliminen su previsible repetición.

Si fuera pertinente, la persona responsable podrá solicitar asesoramiento al Servicio de Prevención Mancomunado (SPM) durante el proceso de investigación del accidente.

Los Delegados y Delegadas de Prevención podrán participar en la investigación de todos los accidentes e incidentes. Una vez finalizada la investigación del evento se remitirá copia al SPM.

Todos los accidentes e incidentes que pudieran haber ocasionado daños graves o muy graves a la seguridad y salud de las personas, a las instalaciones o al medioambiente serán clasificados como eventos con Alta Gravedad Potencial (HiPo). La investigación de dichos eventos se realizará con mayor profundidad teniendo en cuenta los factores humanos y organizativos asociados al evento con el asesoramiento del Servicio de Prevención Mancomunado.

Formación y sensibilización de las personas trabajadoras sobre salud y seguridad en el trabajo

Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo (GRI Contenido 403-5)

La formación en materia de Seguridad y Salud Laboral forma parte de la formación y capacitación general para el desarrollo del puesto de trabajo. No obstante, se tiene en cuenta que, en relación con la formación en el ámbito de la Seguridad y Salud Laboral, se distinguen dos tipos de formaciones:

- Formación requerida-fundamental: es la formación mínima en seguridad y salud laboral que necesariamente ha de disponer la persona trabajadora para poder desempeñar con seguridad su puesto de trabajo y/o las actividades o tareas asignadas. Previamente a poder desempeñar su puesto o esas actividades o tareas, se ha de acreditar que la persona dispone de la formación requerida:
 - Normas y recomendaciones básicas de seguridad para el puesto de trabajo
 - Riesgos en espacios confinados
 - Riesgos en trabajos con fibrocemento

- Formación complementaria-recomendable: es la formación en seguridad y salud laboral que se considera conveniente que la persona trabajadora adquiera a fin de mejorar su capacitación para los puestos y/o funciones desempeñadas, el conocimiento de las prácticas y procedimientos del sistema de prevención y el compromiso con la política de seguridad y salud de la compañía. La formación complementaria se debe adquirir a lo largo de la vida laboral
 - Riesgos en trabajos con atmósferas explosivas
 - Manejo manual y mecánico de cargas
 - Riesgo eléctrico
 - Riesgos en trabajos en altura
 - Riesgos en trabajos en el interior de zanjas
 - Manipulación de productos químicos
 - Primeros auxilios nivel básico
 - Escuela de espalda
 - Curso Básico en PRL (50 h)
 - Investigación de accidentes
 - Medidas de emergencia-planas de emergencia

Tanto la formación requerida como la complementaria se estructuran según unos módulos formativos y cursos diferenciados. Los módulos formativos son diseñados por el Servicio de Prevención Mancomunado priorizando las recomendaciones especificadas en la evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo, pero teniendo también en cuenta los requisitos de la Política de Seguridad y Salud y del Plan de Prevención, los requisitos formativos establecidos en la legislación vigente y las necesidades formativas detectadas por los mandos o por los Delegados y Delegadas de Prevención.

El Servicio de Prevención Mancomunado y el Dpto. de RRHH establecen la formación requerida y complementaria para cada puesto de trabajo, identificando los cursos que le son aplicables en el documento "Matriz de Formación PRL". A partir de esta información se elabora el Plan de Formación con carácter anual.

La elaboración y seguimiento del Plan de Formación es labor de la estructura organizativa territorial, asesorada por el SPM, mientras que su aprobación corresponde a la Dirección.

Aguas de Alicante evalúa la eficacia de las distintas acciones formativas en seguridad y salud, dependiendo de su tipología: al finalizar la misma, mediante un cuestionario, y al cabo del tiempo, mediante las visitas e inspecciones de seguridad al personal.

El resultado de la eficacia de las acciones formativas forma parte de la revisión por la Dirección.

Fomento de la salud de las personas trabajadoras

Servicios o programas que se ofrecen (GRI Contenido 403-6)

La empresa dispone de los siguientes servicios y programas voluntarios de fomento de la salud:

- Programas de hábitos saludables
- Participación en la Maratón de Aguas de Alicante

Riesgos de la salud que se contemplan (GRI Contenido 403-6)

Los programas voluntarios de fomento de la salud previenen de los siguientes tipos de riesgos:

- Disminución del riesgo cardiovascular
- Disminución de la obesidad

Participación de las personas trabajadoras, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo

Descripción de los procesos de participación y consulta (GRI 403-4)

La empresa dispone de procesos de participación y consulta de las personas trabajadoras para el desarrollo, la aplicación y la evaluación del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.

Las personas trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales son los Delegados y Delegadas de Prevención, resultando elegidos por la plantilla y existiendo acta de designación. El número de delegados y delegadas de prevención se ajusta a los dispuesto en el artículo 35 de la ley 31/1995.

La consulta formal y regular de las actuaciones preventivas y de los aspectos del trabajo y su organización que son susceptibles de afectar a la seguridad y salud del personal se realiza a través del Comité de Seguridad y Salud.

Descripción de los procesos de comunicación de información relevante sobre salud y seguridad en el trabajo (GRI 403-4)

La empresa dispone de los siguientes procesos de comunicación de información relevante sobre salud y seguridad en el trabajo:

1. Tablones digitales de información.

El tablón digital de información está presente en todos los centros de trabajo donde hay personal fijo y se ubica en un lugar visible para todo el personal y visitas.

El tablón expone periódicamente, como mínimo, la siguiente información:

- Seguimiento de siniestralidad: la evolución a lo largo del año del índice de frecuencia y del índice de gravedad. También, el número de días sin accidentes, si no se dispone de otro sistema de información de este indicador. Se actualiza esta información mensualmente.
- Alertas de seguridad: esta información se tiene que mostrar en cuanto se distribuya por la red de SSL y tiene que estar presente entre 30 y 60 días en el tablón digital. Pueden coexistir varias alertas de seguridad al mismo tiempo.
- Buenas Prácticas: esta información se muestra en el tablón cuando se recibe de la red SSL y se mantendrá hasta que llegue la siguiente.
- Otros documentos que promuevan el enfoque positivo de la seguridad (concursos de SSL, resultados de participación del personal en distintos proyectos, etc.)
- Información ante emergencias: teléfonos de emergencia y flujo de comunicación (para accidentes graves y mortales, y para otras emergencias).

2. Charlas de PRL mensuales

En las charlas de seguridad se abordan monográficos de SSL, riesgos específicos, alertas de seguridad sobre accidentes ocurridos, buenas prácticas, nuevos procedimientos o cualquier otra documentación generada en ámbito local para tal fin: siniestralidad, comunicaciones de riesgo, eventos significativos, etc.

Se deja registro de la información abordada en las charlas de seguridad. La información relevante se eleva a las Reuniones de Dirección/Coordinación de SSL o reuniones equivalentes.

Se dedica, como mínimo, una hora mensual a aspectos de seguridad y salud laboral en charlas de seguridad.

3. Reuniones de Comité

En cada una de las reuniones de los comités siguientes se tendrán que tratar también los temas relacionados en este documento:

- Reunión de Dirección, de Operaciones y de Negocio: seguimiento y análisis de siniestralidad del ámbito de SSL, del Plan de acción, Alertas de Seguridad.
- Reuniones de Dirección/Coordinación de SSL o reuniones equivalentes: seguimiento SSL, acciones, proyectos, etc.

4. Carpetas de Consulta digitales

En una ubicación compartida del sistema informático de la empresa, accesible desde cualquier cuenta de correo electrónico de la empresa, está ubicada la Carpeta de Consulta digital, con toda la información sobre seguridad y salud de interés para la plantilla: evaluaciones de riesgos, mediciones higiénicas, resultados de auditorías, medidas de emergencia, etc.

Frecuencia de las reuniones del comité de salud y seguridad (GRI Contenido 403-4)

El Comité de Seguridad y Salud laboral se reúne con una frecuencia trimestral.

Cómo se toman las decisiones (GRI Contenido 403-4)

Las decisiones se adoptan por votación, en los últimos cinco años siempre por unanimidad.

Prevención y mitigación de los impactos en la salud y seguridad de las personas trabajadoras directamente vinculados con las relaciones comerciales

Gestión de la organización respecto a la prevención y mitigación de los impactos negativos para la salud y seguridad en el trabajo directamente relacionados con sus operaciones, productos o servicios mediante sus relaciones comerciales, y los peligros y riesgos relacionados (GRI 403-7)

1. Coordinación de actividades profesionales (Contratistas)

Con carácter previo a la contratación de una obra o servicio, se evalúa su adecuación desde el punto de vista de la seguridad y salud laboral.

El personal técnico de la obra o servicio revisa la información aportada por las contratatas directamente o a través de la Asistencia Técnica en obras. Si se encuentra aceptable, procede a dar el visto bueno para la contratación.

Aguas de Alicante hace entrega a las contratatas y personal autónomo de la exhaustiva documentación regulada en el correspondiente procedimiento, con arreglo a lo establecido en la legislación vigente.

Durante la ejecución de los trabajos, Aguas de Alicante vigila el cumplimiento de la formación de seguridad y salud laboral por parte de las empresas contratistas o subcontratistas de obras y servicios correspondientes a su propia actividad y que se desarrollan en su propio centro de trabajo. Esta vigilancia se realiza a través de las inspecciones de seguridad y observaciones preventivas.

Reuniones periódicas de Coordinación empresarial:

Aguas de Alicante celebra con las contratatas y subcontratatas de obras de construcción reuniones periódicas para tratar todos los temas de coordinación empresarial en seguridad y salud laboral en aquellos casos en que se prescribe legalmente.

Homologación de seguridad de empresas contratistas:

A partir de la documentación aportada por las contratatas habituales y las desviaciones detectadas durante la ejecución de los trabajos, Aguas de Alicante analiza su adecuación a los requisitos legales y decide si las considera aptas para poder seguir prestando sus servicios de manera regular en cualquiera de los centros de trabajo.

La documentación aportada por las contratistas se mantiene registrada mientras dura su período de vigencia, debiendo solicitar la renovación o actualización del documento pasada esa fecha.

El seguimiento periódico del cumplimiento por parte de las empresas contratistas de los requisitos establecidos en seguridad y salud se realiza mediante visitas de seguridad en campo por parte de responsables de operaciones, personal directivo, gerentes y miembros del Servicio de Prevención.

2. Coordinación empresarial con empresas no contratadas.

En el caso de que empresas no contratadas por Aguas de Alicante tengan que acceder a las instalaciones gestionadas por la empresa (p.ej.: empresas contratadas directamente por la administración, etc.), se realizará también la correspondiente coordinación de actividades empresariales, haciendo entrega de la documentación referida a los riesgos y normas de seguridad específicas del centro de trabajo.

3. Selección de empresas proveedoras.

Dependiendo del tipo de proceso de selección de empresas proveedoras de obras y servicios (licitación, procedimiento negociado, por invitación, etc.) se tienen en cuenta los siguientes aspectos de seguridad y salud laboral:

- Estadísticas de siniestralidad.
- Certificación del sistema de gestión de seguridad y salud.
- Datos relevantes del sistema de gestión: evaluaciones de riesgos, procedimientos de trabajo, implantación de reglas que salvan, etc.

Lesiones por accidente laboral

Fallecimientos y lesiones por accidente laboral (GRI Contenido 403-9)

| Lesiones por accidente laboral en 2025 | | | |
|------------------------------------------------------------------------------|-------|--------|-------|
| Accidentes laborales en personas empleadas | Mujer | Hombre | Total |
| Víctimas mortales de una lesión por accidente laboral | 0 | 0 | 0 |
| Tasa de víctimas mortales de una lesión por accidente laboral | 0 | 0 | 0 |
| Víctimas de accidente laboral con grandes consecuencias (excluyendo muertes) | 0 | 0 | 0 |
| Tasa de accidentes laborales con grandes consecuencias (excluyendo muertes) | 0 | 0 | 0 |
| Nº de lesiones laborales registradas | 0 | 4 | 4 |
| Tasa de lesiones laborales registradas | 0 | 7.62 | 7.62 |

| Lesiones por accidente laboral en 2024 | | | |
|------------------------------------------------------------------------------|-------|--------|-------|
| Accidentes laborales en personas empleadas | Mujer | Hombre | Total |
| Víctimas mortales de una lesión por accidente laboral | 0 | 0 | 0 |
| Tasa de víctimas mortales de una lesión por accidente laboral | 0 | 0 | 0 |
| Víctimas de accidente laboral con grandes consecuencias (excluyendo muertes) | 0 | 0 | 0 |
| Tasa de accidentes laborales con grandes consecuencias (excluyendo muertes) | 0 | 0 | 0 |
| Nº de lesiones laborales registradas | 0 | 3 | 3 |
| Tasa de lesiones laborales registradas | 0 | 5.76 | 5.76 |

Principales tipos de lesiones por accidente laboral (GRI Contenido 403-9)

Los principales tipos de lesión por accidente laboral son debidos a caídas al mismo nivel y sobreesfuerzos o posturas forzadas.

Lesiones laborales por sexo y tipo de accidente (GRI Contenido 403-9)

| Lesiones laborales por sexo y tipo de accidente en 2025 | | | |
|---------------------------------------------------------|-------|--------|-------|
| Tipo de accidente | Mujer | Hombre | Total |
| Caída al mismo nivel | 0 | 1 | 1 |
| Sobreesfuerzo/postura forzada | 0 | 2 | 2 |
| Accidente de tráfico | 0 | 1 | 1 |
| Total | 0 | 4 | 4 |

| Lesiones laborales por sexo y tipo de accidente en 2024 | | | |
|---------------------------------------------------------|-------|--------|-------|
| Tipo de accidente | Mujer | Hombre | Total |
| Caída al mismo nivel | 0 | 2 | 2 |
| Sobreesfuerzo/postura forzada | 0 | 1 | 1 |
| Total | 0 | 3 | 3 |

Frecuencia de accidentes de trabajo por sexo (GRI 403-9)

| Frecuencia de accidentes de trabajo | | | |
|-------------------------------------|-------|--------|-------|
| Año | Mujer | Hombre | Total |
| 2025 | 0 | 7.62 | 7.62 |
| 2024 | 0 | 5.76 | 5.76 |

Índice de gravedad de los accidentes por sexo (GRI Contenido 403-9)

| Índice de gravedad de accidentes de trabajo | | | |
|---------------------------------------------|-------|--------|-------|
| Año | Mujer | Hombre | Total |
| 2025 | 0 | 0.28 | 0.28 |
| 2024 | 0 | 0.13 | 0.13 |

Dolencias y enfermedades laborales

Principales tipos de dolencias y enfermedades laborales (GRI 403-10)

Los principales tipos de dolencias y enfermedades profesionales que pudieran ocasionarse serían las causadas por amianto, aunque también pueden producirse por movimientos repetitivos.

Distribución por sexo del número de fallecimientos consecuencia de una dolencia o enfermedad laboral (GRI 403-10)

| Fallecimientos consecuencia de una dolencia o enfermedad laboral por sexo en 2025 | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------|--------|-------|
| | Mujer | Hombre | Total |
| Número de fallecimientos consecuencia de una dolencia o enfermedad laboral | 0 | 0 | 0 |
| Número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables | 0 | 0 | 0 |

Nota: Sólo se incluyen las enfermedades profesionales causadas por fibrocemento, clasificadas según lo establecido en el R.D. 1299/2006 en el epígrafe 6A. Enfermedades profesionales causadas por agentes cancerígenos: amianto

| Fallecimientos consecuencia de una dolencia o enfermedad laboral por sexo en 2024 | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---------------|--------------|
| | Mujer | Hombre | Total |
| Número de fallecimientos consecuencia de una dolencia o enfermedad laboral | 0 | 0 | 0 |
| Número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables | 0 | 0 | 0 |

Peligros laborales que presentan un riesgo de dolencia o enfermedad (GRI Contenido 403-10)

Las operaciones con tubería de fibrocemento son realizadas con arreglo a lo establecido en los protocolos para evitar riesgo de enfermedad.

Cómo se determinan los peligros laborales que presentan un riesgo de dolencia o enfermedad (GRI 403-10)

A partir del RD 1299/2006, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales se determinan los hipotéticos peligros laborales que presentan un riesgo de dolencia o enfermedad.

Cuáles de dichos peligros han provocado o contribuido a provocar dolencias y enfermedades laborales (GRI 403-10): En el año 2025 no se ha producido ninguna enfermedad profesional por amianto.

Medidas tomadas o proyectadas (GRI 403-10)

Con la finalidad de eliminar los peligros y minimizar los riesgos se cumple con la secuencia estricta de trabajo para trabajar con fibrocemento, contemplada en la Instrucción de Trabajo Específica ITE-S/P-01 Realización de operaciones en tuberías de fibrocemento:

1. Delimitación y señalización de la zona de trabajo, recipientes y residuos
2. Instalación de paneles de advertencia
3. Preparación de la zona de trabajo y revisión de equipos de trabajo a utilizar
4. Instalación de la unidad de descontaminación
5. Colocación de EPIs
6. Eliminación del amianto o de los elementos que lo contengan
7. Retirada de EPIs.
8. Traslado de los residuos generados

Con respecto a los factores musculoesqueléticos, se ha continuado implementando el Plan de Acción frente a este tipo de trastornos, mecanizando trabajos de manipulación de cargas y disminuyendo el peso transportado por persona en tareas de reparación.

Clasificación profesional a la que pertenece la persona trabajadora que se ha excluido de recuento (GRI Contenido 403-10): N/A

7.7 Formación y desarrollo profesional

Gestión de la formación y desarrollo profesional

Formación de la plantilla

Descripción de los objetivos y metas

Aguas de Alicante, consciente de que sus profesionales son su mejor activo, apuesta por una cultura basada en la formación, el reciclaje y el aprendizaje continuo. Su objetivo es desarrollar el talento, fomentar las capacidades y motivar a su plantilla, además de favorecer su especialización y mantener altos estándares de profesionalización.

Por este motivo, la empresa elabora anualmente un Plan de Formación que se fundamenta en la detección de necesidades formativas. Este proceso incluye solicitudes provenientes de diferentes ámbitos, entre los que destacan:

- Necesidades formativas vinculadas a nuevos proyectos corporativos.
- Demandas explícitas de formación realizadas por responsables y mandos intermedios.
- Acciones formativas derivadas de los resultados de los procesos de evaluación del desempeño.
- Peticiones formuladas directamente por las personas trabajadoras.

El valor añadido de este Plan de Formación radica en que es el resultado de unificar diversas perspectivas a través del trabajo de un equipo de especialistas internos con un alto nivel de conocimiento, respaldado por consultores externos y liderado por la Dirección General, a través de la Dirección de Recursos Humanos.

Cabe destacar el acceso de la plantilla de Aguas de Alicante a plataformas formativas online, que ofrecen un amplio catálogo formativo multidisciplinar.

Finalmente, con el objetivo de garantizar la calidad de la formación y su contribución a los planes de desarrollo individualizados, Aguas de Alicante realiza un seguimiento periódico de las principales métricas de gestión: horas de formación realizadas, materias impartidas, colectivos afectados, costes de la inversión, niveles de satisfacción alcanzados, aplicabilidad de los conocimientos al puesto de trabajo, entre otros.

Descripción de las acciones específicas, procesos, proyectos, programas e iniciativas

Entre las acciones adoptadas podemos destacar las siguientes:

- Elaboración, seguimiento y control sistemático del Plan de Formación anual
- Comisiones periódicas de formación con la asistencia y participación del comité de empresa.
- Fomento de acciones formativas internas entre las diferentes áreas funcionales como buena práctica encaminada a compartir conocimientos.
- Visitas a instalaciones internas por parte del personal como parte de su desarrollo profesional dentro de la empresa.
- Gestión de convocatorias de espacios temporales dentro de la jornada laboral específicamente destinados a la formación profesional de la plantilla.

Distribución de las horas de formación de las personas empleadas por clasificación profesional y sexo

| Horas de formación por categoría profesional y sexo en 2025 | | | |
|-------------------------------------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Clasificación profesional | Mujer | Hombre | Total |
| Dirección | 353,695 | 139,9 | 493,59 |
| Mandos Intermedios | 930,35 | 784,53 | 1.714,88 |
| Técnicos cualificados | 832,96 | 843,34 | 1.676,31 |
| Personal de oficina | 488,76 | 580,11 | 1.068,87 |
| Profesionales de oficio | 2.025,34 | 26,00 | 2.050,92 |
| Total | 4.631,12 | 2.373,46 | 7.004,58 |

| Horas de formación por categoría profesional y sexo en 2024 | | | |
|-------------------------------------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Clasificación profesional | Mujer | Hombre | Total |
| Dirección | 503,49 | 184,36 | 687,85 |
| Mandos Intermedios | 584,32 | 955,64 | 1.539,96 |
| Técnicos cualificados | 327,60 | 654,03 | 981,63 |
| Personal de oficina | 829,28 | 318,62 | 1.147,90 |
| Profesionales de oficio | 75,00 | 1.827,84 | 1.902,84 |
| Prácticas | | 1,42 | 1,42 |
| Total | 2.319,69 | 3.941,91 | 6.261,60 |

Distribución de la media de horas de formación de las personas empleadas por clasificación profesional y sexo (GRI Contenido 404-1)

| Media de horas de formación por clasificación profesional y sexo en 2025 | | | |
|--------------------------------------------------------------------------|-------|--------|-------|
| Clasificación profesional | Mujer | Hombre | Total |
| Dirección | 27,98 | 32,15 | 30,85 |
| Mandos Intermedios | 60,35 | 27,36 | 36,49 |
| Técnicos cualificados | 10,55 | 13,96 | 12,01 |
| Personal de oficina | 10,55 | 13,96 | 12,01 |
| Profesionales de oficio | 12,79 | 15,95 | 15,90 |

| Media de horas de formación por clasificación profesional y sexo en 2024 | | | |
|--------------------------------------------------------------------------|--------|--------|-------|
| Clasificación profesional | Mujer | Hombre | Total |
| Dirección | 167,83 | 23,05 | 62,53 |
| Mandos Intermedios | 32,46 | 24,50 | 27,02 |
| Técnicos cualificados | 14,24 | 19,82 | 17,53 |
| Personal de oficina | 17,28 | 11,80 | 15,31 |
| Profesionales de oficio | 25,00 | 13,34 | 13,59 |
| Prácticas | | 0,71 | 0,71 |

7.8 Igualdad y diversidad

Gestión de la igualdad y diversidad

Descripción de los objetivos y metas

Plan estratégico de Equidad

En Aguas de Alicante el principio de equidad, como principio ético y de justicia, y el respeto a la diversidad como valor, constituyen principios básicos de nuestra actividad empresarial.

La equidad está integrada en todos nuestros procesos de trabajo, toma de decisiones, políticas de gestión de personas, comunicación etc. Seguimos trabajando en la inclusión de este valor en nuestra cultura organizativa.

En consonancia con la Política de Equidad del Grupo concretamos nuestro Plan Estratégico de Equidad, que se basa en las siguientes dimensiones de la diversidad: igualdad por razón de género, discapacidad, diversidad generacional, cultural y colectivo LGTBIQ+.

Descripción de las acciones específicas, procesos, proyectos, programas e iniciativas

En 2011 se firmó en Aguas de Alicante el primer Plan de Igualdad, sin que en aquel momento el número de personas trabajadoras determinara su exigencia legal. Previamente, se había procedido a

la firma del compromiso por parte de la Dirección, a la realización de un diagnóstico de situación y a la constitución de la comisión paritaria de Igualdad.

El 30 de junio de 2022 quedó aprobado el IV Plan de Igualdad de Aguas de Alicante, integrado por 45 medidas referidas a los siguientes ámbitos de actuación:

- El valor de la igualdad en la cultura y gestión organizativa.
- Principales características de la plantilla. Clasificación profesional y Análisis de la infrarrepresentación femenina.
- Condiciones de trabajo.
- Proceso de selección y contratación.
- Formación.
- Promoción profesional y/o desarrollo profesional.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y personal.
- Retribuciones y auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo;
- Comunicación no sexista.

Entre las medidas establecidas cabe señalar, las referidas a la extensión de nuestra política de igualdad a nuestras empresas proveedoras, al tenerse en cuenta este criterio en su evaluación; en su valoración positiva en la contrataciones o renovaciones cuando superen los límites establecidos por la normativa vigente, e igualmente, al solicitar a las empresas proveedoras de servicios de comunicación la incorporación de criterios de comunicación no sexista y perspectiva de género.

Asimismo, en el IV Plan de Igualdad se pretende reforzar las alianzas y colaboraciones con centros y organismos para llevar a cabo proyectos que faciliten la realización de prácticas en nuestras empresas relacionadas con oficios masculinizados, debido a las dificultades para reclutar a mujeres en tales puestos, como, por ejemplo, personal operario de redes y personal operario de depuración.

También se fortalece en los nuevos planes el apoyo a las víctimas de violencia de género, adquiriendo compromisos específicos tales como: la divulgación de los derechos que tienen reconocidos por la normativa vigente, la realización de campañas de sensibilización contra la violencia de género, y la difusión del canal para formular consultas sobre los derechos de las personas trabajadoras, entre otros.

Además, se contempla la realización de auditorías salariales con arreglo a la normativa vigente, la introducción de formación transversal de módulos de igualdad, se sigue potenciando la corresponsabilidad y el establecimiento de nuevas medidas de conciliación, el incremento del porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad, la impartición de formación en “nuevas masculinidades”, entre otras muchas medidas referidas a los ámbitos anteriormente relacionados.

Se ha establecido un periodo de cuatro años para la vigencia del IV Plan de Igualdad. Estos cuatro años suponen un nuevo tramo en el camino hacia la plena igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres de nuestra organización, pretendiendo también avanzar por este nuevo tramo acompañados por nuestras empresas proveedoras.

Por último, en 2025 la empresa se ha adherido al plan de medidas para la igualdad real y efectiva del colectivo LGTBIQ+ aprobado en la comisión del convenio estatal del sector del agua.

Medidas que adopta la empresa para promover la contratación y la ocupación de mujeres en la organización.

Las medidas incluidas en el vigente Plan de Igualdad en relación con la contratación y la ocupación de las mujeres en la organización son las siguientes:

- Establecer colaboraciones con organismos educativos y formativos para publicitar ofertas de trabajo y bolsa de trabajo sobre puestos masculinizados.

- Exigir a las empresas de selección y/o ETT que en sus procesos de selección velen por la igualdad.
- Desarrollo de acciones correctoras de modo que, ante una igualdad curricular, tenga preferencia el sexo menos representado en la posición vacante.
- Comprobar que las ofertas de trabajo se anuncian con lenguaje no sexista.
- Formar/sensibilizar al personal responsable de selección de personal en materia de igualdad.
- Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo.
- Establecer medidas de acción positiva consistentes en contratar, en igualdad de condiciones y méritos, a mujeres en puestos, categorías y departamentos donde su presencia es minoritaria hasta equiparar el peso en plantilla de ambos sexos.
- Desarrollar una proactividad que favorezca, dentro de lo posible, la candidatura de las personas cuyo género está subrepresentado. De esta forma se logrará un mejor equilibrio de género en los diferentes puestos lo que implica, por ejemplo, una mayor feminización de las contrataciones de personal operario.
- El pliego de condiciones destinado a las empresas externas de contratación tomará en cuenta estas medidas dirigidas a garantizar la diversidad de la plantilla y a evitar cualquier tipo de discriminación.
- Asimismo se contemplan medidas dirigidas a promocionar a mujeres a puestos de responsabilidad.

Gestión de la accesibilidad universal

Descripción de los objetivos y metas

A través de políticas de no discriminación fomentamos activamente medidas que estimulan la creación de entornos de trabajo compuestos por personas de diferente formación, edad, etnia, cultura, religión, género y orientación sexual.

En cuanto a la inclusión de las personas con discapacidad nuestro objetivo es garantizar el cumplimiento de la legislación y el establecimiento de objetivos de integración más allá de los límites fijados por la ley.

En España la normativa legal vigente establece que las empresas públicas y privadas con más de 50 personas están obligadas a emplear a un porcentaje no inferior al 2% de personas con discapacidad, bien con contratación directa o a través de las medidas alternativas descritas en el certificado de excepcionalidad.

Para favorecer la inclusión en el entorno laboral de personas con discapacidad, se llevan a cabo diferentes acuerdos colaborativos con fundaciones especializadas.

En 2025, el 2,3% de la plantilla media de Aguas de Alicante está constituida por personas con discapacidad.

Descripción de las acciones específicas, procesos, proyectos, programas e iniciativas

El compromiso de la organización con la inclusión de las personas con discapacidad, se materializa a través del Plan de Accesibilidad Universal. El indicado Plan se rige por tres vectores: la accesibilidad física, la sensorial y la cognitiva, abordando estos ámbitos desde acciones que ejerzan como palancas para generar una cultura inclusiva corporativa.

Nuestro grupo empresarial tiene elaborado, en España, el Manual para adaptar los edificios a las condiciones de accesibilidad. Se trata de un documento elaborado con la colaboración del CSIC (Centro Superior de Investigaciones Científicas), a través del Instituto Eduardo Torroja. Este documento permite realizar auditorías internas de accesibilidad en los centros de trabajo corporativos.

Otras acciones vinculadas al Plan de Accesibilidad están relacionadas con la mejora en la accesibilidad de la web societaria. En este sentido, cabe señalar que con fecha 15/11/2021 se realizó una auditoría de accesibilidad en Aguas de Alicante con el resultado consistente en que ILUNION Accesibilidad ha certificado que el sitio web de Aguas de Alicante cumple parcialmente con el nivel Doble A según las pautas de accesibilidad al contenido de la Web 2.0 de la Web Accessibility Initiative (WAI) del World Wide Web Consortium.

Medidas realizadas para la integración de las personas con discapacidad.

En 2019 Aguas de Alicante obtuvo el sello Bequal Plus. Se trata de un Certificado de Excelencia en la gestión de la Diversidad, otorgado a nivel corporativo por la Fundación Seeliger y Conde, tras haber gestionado el mantenimiento de las políticas que propiciaron su concesión en 2015.

El modelo de distinción Bequal surgió como fruto del trabajo de sistematización en un modelo de indicadores que recoge la experiencia del CERMI, la Fundación ONCE y FEACEM. En este modelo se integró el modelo de Certificación de Excelencia en la Diversidad de la Fundación Seeliger y Conde.

La concesión del sello implica un compromiso de la organización en tres áreas esenciales:

- Estrategia y Liderazgo, es necesario el compromiso de la alta dirección hacia las personas con discapacidad.
- La gestión de las políticas de no discriminación, no solo con el cumplimiento de la normativa, sino también aplicando políticas de no discriminación e igualdad de oportunidades en todos los procedimientos de selección, acceso al empleo, promoción profesional y formación.
- La accesibilidad universal se debe contemplar tanto en lo referido a las instalaciones, como en la comunicación interna y en la prevención de riesgos laborales.

En julio de 2023 se obtuvo la renovación del sello Bequal Plus por otros 3 años, estando sujeta esta concesión a la superación de revisiones anuales por auditoría externa, como garantía del cumplimiento de los objetivos de la Fundación consistentes en la promoción y concienciación de la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Además, en 2022 la Plataforma Representativa Estatal de Personas con Discapacidad Física (PREDIF) reconoció al Museo Aguas de Alicante con el Distintivo de Turismo Accesible, destacando el esfuerzo por mejorar la accesibilidad de todas sus instalaciones.

Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas

¿Ha habido casos de discriminación durante el último año? (GRI Contenido 406-1): No

Procesos de debida diligencia para la eliminación de la discriminación en el trabajo y la ocupación que se hayan llevado a cabo (GRI 406-1)

Durante el año 2025 no se ha formulado ninguna denuncia por acoso.

Protocolos contra el acoso sexual y el acoso por razón de género

Protocolo de prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo

En 2025 se han aprobado dos protocolos diferenciados de prevención del acoso, para dar cumplimiento a la legislación vigente: por un lado, un Protocolo específico de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, que contempla tanto el acoso sexual y por razón de sexo, con exposición de ejemplos que ayudan a identificar este tipo de conductas como el acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género. Por otro lado, se ha aprobado también un Protocolo para la

prevención del acoso, que contempla el acoso laboral o mobbing, el acoso en el ámbito digital y el acoso discriminatorio.

Igualmente se contempla el canal para formular consultas o denuncias, el traslado a la comisión de seguimiento del acoso y, si así lo acordaran, la investigación concluyendo la existencia o no del acoso. Por otro lado, se regulan las garantías para las personas víctimas de acoso y se establecen plazos que garantizan la eficacia del procedimiento evitando dilaciones en la obtención de la resolución.

¿Cómo pueden acceder las personas empleadas al documento o procedimiento?

Los Protocolos de Prevención del Acoso se encuentran publicados en el apartado de Equidad del Portal Digital, en la biblioteca de la aplicación SuApp y periódicamente se publicita la forma de acceder a ellos en los tablones electrónicos ubicados en los centros de trabajo. En los indicados canales, además de estar difundidos los Protocolos, también se publicita la forma de contactar con la persona consejera de acoso.

Descripción de las acciones de comunicación del documento llevadas a cabo por la organización

La plantilla de Aguas de Alicante ha sido informada sobre los Protocolos de Prevención del Acoso.

En el año 2019 se realizó una sesión formativa dirigida al personal directivo y a los mandos.

En 2022 se impartió un nuevo curso a la plantilla de AMAEM sobre Igualdad y Protocolo de Acoso para reciclar los conocimientos sobre las materias indicadas. Dicho curso fue diseñado por el área de Equidad de Aguas de Alicante y se impartió en formato on line a través de la plataforma de formación corporativa.

En 2023 se realizó un nuevo curso presencial sobre Protocolo de Acoso dirigido a miembros de la Comisión de Seguimiento de Acoso. Además parte de la plantilla realizó el curso corporativo de la plataforma on line sobre Igualdad y Protocolo de Acoso.

En 2024, con motivo del cambio de varios de los miembros de la Comisión de Igualdad, tuvo lugar una nueva acción formativa presencial impartida por persona experta en la materia.

En 2025 se llevó a cabo formación presencial sobre "Intervención en situaciones de acoso", de 8h de duración, para las personas consejeras de la Comisión de seguimiento de acoso, la RLPT y el Servicio de Prevención.

Políticas existentes contra la discriminación y/o de gestión de la diversidad

Las políticas existentes contra la discriminación y/o gestión de la diversidad son las siguientes:

- Código Ético
- Política de Desarrollo Sostenible
- Política de Selección y Movilidad Interna

Certificaciones, Acuerdos y Reconocimientos:

- **Distintivo "Igualdad en la Empresa" otorgado por el Ministerio de Igualdad** en el año 2013 y prorrogado en los años 2018 y 2021 por periodos de 3 años. En el año 2024, tras la presentación de un exhaustivo expediente de solicitud, se otorgó a Aguas de Alicante, la III Prórroga del preciado distintivo, en esta ocasión, por un periodo de 5 años, debido al cambio en la normativa del periodo de concesión.
- Gestión de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, según normas 1000-1 y 1000-3 del Modelo efr, desde el año 2017. En 2022 se superó con éxito la auditoría externa de revisión del sistema, obteniendo el nivel superior de certificación Proactivo B y **en 2025 se ha ascendido al nivel Proactiva B+.**
- Premio "Igualdad 2016" otorgado por la Universidad de Alicante.
- Convenio de Adhesión a la red de Empresas comprometidas con la Diversidad (Red + D) desde noviembre de 2018.

- Sello Bequal desde el año 2015 siendo otorgado el nivel Plus en 2021. En 2023 resultó renovado por otros 3 años.
- Red de Empresas por una sociedad libre de violencia de género. Pertenencia a la red del Ministerio desde el año 2018.

8. Respeto a los derechos humanos

Gestión del respeto a los derechos humanos

Para la empresa el respeto a los demás constituye uno de los principios éticos fundamentales, por lo que otorga una importancia especial al respeto, en el desarrollo de sus actividades, del espíritu y del texto de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948.

La empresa asume el compromiso en favor de los derechos humanos y respeto de la dignidad humana a través del Código de Conducta.

Además, la Constitución española tiene embebidos los principios de la Carta de Derechos Humanos de Naciones Unidas. El compromiso de cumplimiento de la legislación por parte de Aguas de Alicante asegura el cumplimiento de estos.

Por otro lado, en relación con nuestra plantilla, la normativa laboral vigente en España está alineada con los principios y derechos fundamentales establecidos en la Declaración OIT respetando y promoviendo la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso y obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Se dispone de convenio colectivo propio.

Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos

¿La organización ha recibido denuncias por casos de vulneración de derechos humanos? No.

9. Lucha contra la corrupción y el soborno

Gestión de la prevención de la corrupción y el soborno

La organización tiene implantado un Sistema de Gestión de Compliance Penal (SGCP). Se tiene un Código de Conducta y Políticas de cumplimiento normativo para la gestión ética de buen gobierno de la Compañía, así como una serie de procedimientos. Además, el SGCP se realiza dando cumplimiento a lo establecido en la UNE 19601.

De acuerdo a lo establecido en la UNE 19601:2017, se tiene un SGCP en el que se establecen todos estos objetivos y metas.

Están contempladas en las políticas y procedimientos del SGCP, así como en los registros. También se contempla en la Revisión por la dirección, documento que se presenta al Consejo de Administración de forma anual. Además, existe una herramienta informática para la gestión de controles y riesgos (innovaGRC).

Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción

Contenido 205-1: Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción: 75, lo que supone el 100 % de las operaciones evaluables.

Se han evaluado los riesgos a través de la herramienta informática Innova GRC en la que se supervisan todos los controles que actúan en la reducción de riesgos de carácter penal.

Además de forma anual, se realiza informe de Gestión de Riesgos, elaborado por el CO y presentado al Consejo de Administración. En dicho informe se documenta, entre otros aspectos, mapa de riesgos inherente y residual de la empresa.

Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas

Contenido 2-26: Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes

Existe un Compliance Officer en la organización con el que se puede contactar a través del canal ético, telefónicamente y/o de forma presencial. El canal de comunicación es codigodeconducta@aguasdealicante.es.

Contenido 2-26: Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes

Aguas de Alicante ha implementado un Canal Ético para comunicar de forma confidencial, y anónima, si así se desea, actos contrarios a la legislación vigente, las normas internas de la Sociedad y/o su Código Ético. Este Canal Ético cumple con todos los requisitos establecidos por la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

Toda la información facilitada es tratada de forma confidencial y sirve para poner en conocimiento del Compliance Officer, de buena fe y sin temor a represalias, aquellas actuaciones que, a su leal saber y entender, constituyan conductas o actuaciones inapropiadas a la luz de lo dispuesto en dicho Código, en las políticas que desarrollan aspectos principales de la Estructura Ética y en la normativa aplicable por razón de actividad de la sociedad. Si fuese necesaria investigación y recabadas las pruebas, se archiva el expediente en caso de no encontrar evidencias de incumplimiento. Si se encuentran evidencias de incumplimiento, se actuaría por parte del CO y se notificará, en caso de ser necesario, a las autoridades competentes.

Además de lo anterior indicar que, de forma anual, el Compliance Officer elabora un Informe de Gestión de Riesgos que es presentado al Consejo de Administración.

Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

Descripción de las medidas que aplica la organización para luchar contra el blanqueo de capitales

En la herramienta informática se pueden ver los controles que se aplican sobre el delito de blanqueo de capitales, así como el resultado de las evidencias realizadas de los mismos.

El 100% de la plantilla de Aguas de Alicante recibe información y formación específica en el Área de Compliance. Con la entrada de la empresa al grupo Veolia y la implementación de las nuevas tecnologías durante el año 2025 se han impartido formaciones específicas en el Área de Seguridad digital al personal operativo, así como una formación también específica, para aquellas personas vinculadas con los PERTE, acerca del Plan de Medidas Antifraude (PMA)

Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción

Contenido 205-2: Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción

Entre el Comité de Dirección y el Consejo de Administración son 24 personas

GRI Contenido 205-2: Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción: Se han comunicado al 100 % de los miembros.

10. Sociedad

10.1 Compromiso con la sociedad local

Gestión del compromiso con la comunidad local

Aguas de Alicante está fuertemente comprometida con la Comunidad Local. Su compromiso se puede observar tanto con el importante abanico de actividades que realiza en este ámbito: proyectos de Acción Social y educativos, eventos, campañas y otras actividades, como por el elevado porcentaje de proveedores y contratistas locales con los que colabora.

Del mismo modo, Aguas de Alicante dispone de un fondo social en todos los municipios gestionados, cuyo objeto es contribuir a la regularización de la deuda de suministro domiciliario de agua potable, de quien más lo necesita, financiando en todo o en parte el importe de las facturas de agua, y también alcantarillado en las poblaciones donde se gestiona por Aguas de Alicante. En el municipio de Alicante, además también se considera financiable parte de reparaciones en instalaciones de agua y alcantarillado en viviendas y/o comunidades, siempre con informe de idoneidad emitido por los técnicos del Ayuntamiento, con el fin de asegurar el acceso a estos servicios en condiciones óptimas. El 100% de clientes de Aguas de Alicante en todas las poblaciones en que gestiona el ciclo del agua tienen a disposición Fondos Sociales de la compañía en los municipios correspondientes.

Los proyectos del Plan de Acción Social, incluyendo actividades de sensibilización y educación ambiental se desarrollan en el punto 10.2. Acción Social.

Impacto de la actividad en el empleo y el desarrollo local

Impacto de la actividad de la organización en el empleo y el desarrollo local

La empresa impacta tanto a través del contrato directo de personas trabajadoras para el desarrollo de su actividad, como de manera indirecta en la subcontratación de obras y proyectos, como en la adquisición de bienes y servicios. En la parte de proveedores, se puede identificar el porcentaje de proveedores locales.

Ratio del salario de clasificación profesional inicial por sexo frente al salario mínimo local

¿Una proporción significativa de las personas trabajadoras recibe su salario en función de las reglas sobre salarios mínimos?

No. El salario de menor cuantía regulado en las tablas salariales de Aguas de Alicante supera el salario mínimo interprofesional. Consecuentemente no hay ninguna persona trabajadora a la que le aplique o cuya retribución se calcule a partir del mismo

¿En alguno de los países donde se llevan a cabo operaciones significativas no existe un salario mínimo, o este es variable por sexo? (GRI Contenido 202-1). No

Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local

Porcentaje de altos/as ejecutivos/as contratados/as en la comunidad local de las ubicaciones con operaciones significativas (GRI Contenido 202-2). 100,00 %

Criterios que se han tenido en cuenta para la consideración de los “altos/as ejecutivos/as” considerados en este indicador (GRI Contenido 202-2)

Se consideran altos ejecutivos la Dirección General y quienes dependen directamente de ella

Ámbito territorial que se ha tenido en cuenta bajo el concepto “local” (GRI Contenido 202-2). Provincia de Alicante.

Qué se ha considerado como “ubicaciones con operaciones significativas” (GRI 202-2). Actividades realizadas en España

Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo

Descripción de los programas de desarrollo comunitario basados en las necesidades de las comunidades locales (GRI Contenido 413-1)

Consiste esencialmente en la realización de actuaciones dirigidas a satisfacer las expectativas de los Grupos de Interés de la organización.

Descripción de los procesos formales de queja y/o reclamación en las comunidades locales (GRI Contenido 413-1): Son los mismos que se han descrito en el apartado 10.4.

Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales

¿Se han identificado operaciones con impactos negativos significativos (económicos, sociales, culturales o ambientales), reales o potenciales, en las comunidades locales que se deriven de la actividad de la organización? (GRI Contenido 413-2): No

¿Se han identificado operaciones con impactos negativos significativos (económicos, sociales, culturales o ambientales), reales o potenciales, en las comunidades locales que se deriven de las relaciones de la organización? (GRI Contenido 413-2): Sí

Detalle de la ubicación de las operaciones relacionadas con los impactos descritos (GRI Contenido 413-2): Ciertas calles del barrio de San Gabriel.

Detalle de cuáles son las operaciones con impactos negativos significativos reales o potenciales (GRI Contenido 413-2)

Se presentan algunos impactos sobre las aguas costeras en el entorno de la desembocadura del barranco de las Ovejas. Estos impactos son provocados por varios factores como el Puerto de Alicante, la desembocadura del barranco, el vertido del agua tratada de la EDAR Rincón de León o los alivios de la red unitaria en episodios de lluvia.

En situaciones de lluvia de cierta intensidad, se producen alivios en el entorno del final del barranco de las Ovejas, que es el lugar en el que finalizan los principales colectores que drenan el Centro de la Ciudad. Estos alivios son debidos a las características de la red unitaria y a la capacidad de tratamiento de la depuradora Rincón de León y de la estación de bombeo de San Gabriel.

Se han ejecutado las obras del proyecto “MEJORAS EN LA ESTACIÓN DE BOMBEO DE AGUAS RESIDUALES DE SAN GABRIEL EN EL TÉRMINO MUNICIPAL DE ALICANTE” para mejorar la

operación y mantenimiento de la estación y ayudar a reducir alivios al medio. Esta obra ha sido financiada por la EPSAR y el Ayuntamiento de Alicante.

Para potenciar el uso de las aguas regeneradas y reducir los vertidos del agua tratada se han realizado obras para la reducción de la conductividad de las aguas residuales que llegan a la EDAR Rincón de León. Esta reducción de la conductividad se enmarca dentro del proyecto Vertido 0, que pretende eliminar el vertido del agua tratada por la depuradora al mar, reutilizando para uso agrícola y municipal la totalidad del agua residual. Es por ello que en 2023 se aprobó por parte del Excmo. Ayto. de Alicante y ya se han ejecutado en 2025 las obras del proyecto de renovación de colectores de residuales en el ámbito del Parque Joan Fuster para la reducción de la conductividad en la estación depuradora, elaborado por la Oficina Técnica de Aguas de Alicante. Aguas de Alicante tiene planificadas otras actuaciones para seguir mejorando en el objetivo de la reducción de la conductividad de las aguas residuales.

10.2 Acción social

Gestión de la acción social

¿La organización actúa activamente para mejorar su impacto social a través del impulso de acciones sociales y/o colaboraciones con entidades del tercer sector? Sí

¿Cómo gestiona la organización las cuestiones relacionadas con la acción e impacto social?

La Acción Social de Aguas de Alicante se focaliza en un Plan de Acción Social con programas de alto impacto, evaluables, que nacen de oportunidades ligadas a nuestra actividad empresarial dando respuesta a los grandes retos que afronta la sociedad a nivel

El área de Sostenibilidad, Equidad y Acción Social es la que implanta y coordina la estrategia y proyectos vinculados al Plan de Acción Social.

Detalle de la declaración de la organización sobre cuáles son los objetivos y el propósito a la hora de gestionar los aspectos relacionados con la acción social de la empresa

En la Política de Desarrollo Sostenible se indica lo siguiente en relación con la Acción Social:

Para Aguas de Alicante, el desarrollo sostenible forma parte de su modelo de gestión e implica una forma de entender el negocio que contribuye a generar valor compartido para todos sus grupos de relación, incluyendo las generaciones futuras. Este planteamiento obliga a la compañía a actuar según los principios de la responsabilidad corporativa, es decir, integrando en los procesos de decisión variables económicas, medioambientales, sociales y éticas que van más allá de lo establecido como mínimo legal. De esta forma, Aguas de Alicante pretende ampliar la visión directiva de su equipo humano, al hacerlo más consciente de las consecuencias de sus decisiones y de las necesidades y expectativas de los distintos grupos de relación.

El enfoque del desarrollo sostenible es imprescindible para seguir siendo una empresa referente en su área de actividad. Está en la base de su gestión contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas mediante la gestión eficiente del agua, del desarrollo de soluciones y tecnologías, y la aplicación del conocimiento acumulado a lo largo de su historia. Los valores de Aguas de Alicante se desarrollan de esta forma bajo el desarrollo sostenible como principio transversal.

En concreto, los objetivos es las distintas líneas de la política de desarrollo sostenible vinculadas a acción social son:

Implicación social y derecho humano al agua, Impulsar el derecho humano al agua y el desarrollo local, en cooperación con las organizaciones públicas o privadas, y trasladar el conocimiento acumulado por nuestra compañía a la sociedad para fomentar un uso sostenible del agua.

Grupos de relación

Desarrollar un marco efectivo de diálogo y comunicación responsable con nuestros grupos de relación, elaborando planes de relación que permitan conocer sus expectativas y necesidades y realizar actuaciones que generen valor compartido.

Promoción del Desarrollo Sostenible y la responsabilidad corporativa

Impulsar el Desarrollo Sostenible en la empresa, evaluar los riesgos y evaluar los impactos económicos, sociales y ambientales de la actividad de la compañía con el fin de potenciar una contribución positiva de la empresa en todos los ámbitos.

Rendición de cuentas y transparencia

Rendir cuentas y actuar de forma transparente, publicando de manera habitual información veraz y destacada en relación a la actuación de la empresa y a su política de Desarrollo Sostenible.

La Política de Desarrollo Sostenible tiene una implementación y materialización efectiva a través de acciones, compromisos e indicadores, que se reportan a través del Informe de Desarrollo Sostenible. Asimismo, se complementa con el desarrollo de otras políticas y normativas internas que desarrollan estos principios y que establecen el marco de actuación concreto para cada uno de ellos.

Descripción de la política de acción social de la organización

La política de acción social es la política de Desarrollo Sostenible de la Empresa, que se puede consultar en la web de Aguas de Alicante.

Descripción de los compromisos de la organización en relación a la acción social

Aguas de Alicante, en el desarrollo de sus acciones busca la satisfacción de las expectativas de los Grupos de Relación y contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas, especialmente a las más vulnerables.

El Plan de Acción Social se desarrolla a través de tres ejes fundamentales:

- La generación de oportunidades educativas
- La mejora de la empleabilidad
- El impulso de comunidades sostenibles

Además, Aguas de Alicante colabora con entidades sociales y ambientales para desarrollar proyectos que contribuyan a estos tres ejes de su estrategia de acción social.

Descripción de los objetivos y metas en el ámbito de la acción social

Dentro de nuestro Plan Estratégico 2022-2027 los objetivos en materia de acción social son:

- Mantener y desarrollar la relación con los grupos de interés
- Garantizar el acceso al agua a colectivos vulnerables
- Elaborar un plan de voluntariado corporativo

- Iniciar nuevas acciones sociales con impacto

En el Plan de Acción Social, las acciones destacadas en los 3 ejes son:

Eje 1 de Acción Social. Oportunidades educativas

La generación de oportunidades educativas y el impulso de vocaciones verdes es un eje fundamental del compromiso de Aguas de Alicante con la comunidad, que revierte, además, en la propia empresa al impulsar el talento del futuro.

Colaboración con centros de formación profesional

La empresa colabora en la realización de prácticas de alumnado de FP de distintos grados formativos (tanto FCTs como de FP Dual) en las instalaciones de la empresa.

Cátedra Aguas de Alicante de Cambio Climático de la UA

Creada en 2023, tiene como finalidad el fomento del conocimiento sobre el proceso de cambio climático y su impacto en los recursos hídricos, fomentando la equidad, igualdad y solidaridad en la puesta en marcha de acciones orientadas a la adaptación de la sociedad alicantina ante este importante objetivo de desarrollo sostenible.

Becas Jóvenes Talento

Destinadas a fomentar el desarrollo formativo universitario de jóvenes con un alto rendimiento escolar, pero con un entorno económico complejo que les puede dificultar, o incluso impedir, el acceso a la universidad. La concesión de la beca no sólo es una aportación económica para completar los estudios de estos “Jóvenes Talentos”, sino que también permite trabajar un desarrollo integral, acompañándolos/las durante el proceso universitario con el apoyo de una entidad social. Actualmente la empresa tiene becas a tres personas en el Programa Becas Jóvenes Talento.

Eje 2 de Acción Social. Mejora de la empleabilidad

La empresa contribuye a la ocupación y la mejora de la empleabilidad, para la mejora de la calidad de vida de las personas en riesgo de exclusión social, a través de acciones integradas que promuevan el empoderamiento y la inserción laboral de calidad. Se efectúa a través de programas en colaboración con otros agentes locales para así multiplicar el impacto final.

Programa OLA

En 2025 se puso en marcha la tercera edición del Programa OLA (Ocupación Liderazgo y Acompañamiento) que es un programa de Acción Social propio de grupo, que se ha impulsado desde la empresa, cocreado con Cruz Roja, que por su parte, aporta la metodología, la selección de participantes y la intervención social, y en el que se cuenta con el apoyo y participación del Ayuntamiento para contribuir en la propuesta de personas usuarias del fondo social y con sus recursos disponibles. Se formalizó con convenio entre las tres partes.

OLA combina la cobertura de las necesidades básicas con un programa específico de mejora de la empleabilidad y el desarrollo de competencias para la inserción laboral.

En 2025, han participado 19 personas beneficiarias del fondo social con 6 meses de intervención.

Eje 3 de Acción Social. Comunidades sostenibles

Aguas de Alicante desarrolla programas educativos y campañas que buscan aumentar la conciencia sobre la importancia del agua.

Programas educativos sobre el agua. Aqualogía.

Aqualogía es un programa educativo que busca concienciar sobre el valor del agua desde la infancia. A través de juegos interactivos, experimentos y retos, ofrece a los alumnos y alumnas de

primaria la oportunidad de descubrir el ciclo integral del agua y los tratamientos necesarios para su consumo y su retorno al medio natural.

Se implementa en las escuelas y los contenidos impartidos forman parte del currículo. A lo largo de estos años se ha conformando como parte de la agenda educativa de los centros escolares de los municipios en los que está presente AMAEM. En el último año, con 93 sesiones, 2.218 alumnos y alumnas del ámbito de Aguas de Alicante han participado en este programa en sus colegios, un total de 24 entidades de 5 municipios abastecidos por AMAEM. Además, en la zona de Pediatría del Hospital General de Alicante se han realizado sesiones del programa.

Museo de Aguas de Alicante

El Museo de Aguas de Alicante es un espacio cultural y didáctico donde las personas visitantes pueden conocer la historia del agua en la ciudad y los proyectos que, desde la sociedad Aguas de Alicante, se desarrollan para convertir la capital en una de las más sostenibles de Europa.

Desde su inauguración en 2009 es un espacio “vivo”, en constante renovación de contenidos que adapta su temática y recursos a las necesidades de cada momento para convertir su visita en una experiencia enriquecedora para sus visitantes. El Museo de Aguas de Alicante destaca por contener una gran oferta educativa y divulgativa, donde el agua es el protagonista y el objetivo, la educación ambiental de la ciudadanía.

Apoyo al tercer sector: Alianzas de impacto

Además de los proyectos propios, Aguas de Alicante colabora con entidades sociales y ambientales municipales. Las entidades sociales son aliadas de referencia para multiplicar el impacto de la acción social de la empresa. Su conocimiento experto, su proximidad a los retos sociales y su capacidad de incidir directamente en la vida de las personas complementa y potencia la voluntad de contribuir socialmente.

Entre otras acciones, destacan la Campaña “Gotas Solidarias” por el que se han llevado a cabo donaciones económicas por parte de la Empresa y también por parte del Comité de Empresa colaborando en la donación de alimentos y productos de higiene destinados a personas desfavorecidas y la participación en Proyecto “Empresas Solidarias de la Provincia de Alicante”. Se trata de un proyecto integrado por distintas compañías y entidades de la provincia de Alicante que decidieron unirse en 2010 para realizar una aportación solidaria a familias en riesgo, pertenecientes a distintos municipios, con motivo de la llegada de las fiestas navideñas.

Descripción de las responsabilidades relacionadas con el desarrollo de acción social

El área de Sostenibilidad, Equidad y Acción Social es la que implanta y coordina la estrategia y proyectos vinculados al Plan de Acción Social y la relación con las diferentes entidades. Además, gestiona algunas acciones de mecenazgo y donaciones a distintas entidades sociales.

El área de Comunicación también coordina ciertas acciones de patrocinio y mecenazgo.

Toda la actuación está recogida en la “Política de Patrocinio, Mecenazgo y Colaboración”.

Voluntariado corporativo

¿La organización realiza voluntariado corporativo? Sí

Explica en qué consiste el programa o plan de voluntariado corporativo de la organización

El voluntariado es una parte fundamental del compromiso social de la empresa, con la que se promueve activamente la implicación de la plantilla en los retos sociales y ambientales del territorio.

Durante 2025 se han llevado a cabo acciones de voluntariado corporativo como construcción de un hotel de insectos para el Parque La Marjal, mentorías para las personas becadas con las becas

jóvenes talentos, educación financiera para personas vinculadas al programa OLA y participación en la Gran recogida del Banco de alimentos.

➤ Programa BiObserva Voluntariado.

Aguas de Alicante participa desde 2018, en un Programa de voluntariado ambiental corporativo, BiObserva (www.biobserva.com). Se trata de un proyecto de ciencia ciudadana, donde los participantes (personal adscrito a plantas de tratamiento) aportan información clave, con la que después se realizan estudios. En este caso concreto se recogen observaciones de aves, durante un espacio de tiempo de su jornada laboral. El seguimiento de aves es bioindicador del impacto del cambio climático sobre la biodiversidad en el territorio, ya que afecta al número de aves avistadas.

Este programa pionero e innovador involucra al personal de las instalaciones en la conservación de la biodiversidad local, empezando por el entorno natural de las instalaciones que gestionamos. Aguas de Alicante cuenta con 8 personas voluntarias que participan en este programa.

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

La Empresa en 2025 ha colaborado con un total de 12 fundaciones y entidades sin ánimo de lucro con donaciones y acciones de mecenazgo por valor de 53.565 €. Entre las aportaciones destacan las realizadas al programa OLA realizado con Cruz Roja y a otras entidades de carácter social.

Acciones de asociación y patrocinio

La afiliación a asociaciones se refleja en el apartado 4.2. de este informe.

Las aportaciones a patrocinios de carácter cultural, deportivo y ambiental en 2025 han alcanzado a 20 entidades y han ascendido a 84.873,84€.

10.3 Subcontratación y proveedores

Gestión de la subcontratación y proveedores

Descripción de los objetivos y metas

AMAEM asume como propias las Políticas globales de Veolia (disponibles en <https://supplierbox.agbar.net/politicas>) entre las que se encuentran las siguientes relacionadas con los procesos de compras y contratación.

- Política de Compras
- Política de Compras responsables
- Requisitos de buenas prácticas aplicables a proveedores
- Compromiso con la igualdad de trato y oportunidades
- Ética y Compliance
- Política de Seguridad y Salud laboral y riesgos industriales
- Política de gestión integrada
- Especificaciones de calidad de los materiales en contacto con el agua
- Conducta de buenas prácticas y de seguridad alimentaria
- Política de Desarrollo Sostenible

En esta línea, se incorporan cláusulas de responsabilidad social y medioambiental en aquellas licitaciones en las que su incorporación tiene relación con la actividad objeto de la contratación.

Se refuerza la inclusión de aspectos relacionados con la responsabilidad social y medioambiental incorporándolos en la cláusula de “Condiciones Especiales de Ejecución” de los Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares de las licitaciones que se llevan a cabo.

Descripción de las acciones específicas, procesos, proyectos, programas e iniciativas

En cada licitación se establecen requisitos específicos adaptados a la naturaleza del bien o servicio a contratar, que tienen implicaciones para asegurar la cadena de suministro responsable.

Se pueden consultar en la web:

<https://www.aguasdealicante.es/plataforma-de-contratacion-del-sector-publico> y en el perfil del contratante de la Plataforma de Contratación del Sector Público: <https://contrataciondelestado.es/wps/portal/plataforma>

Además, en la mayoría de los casos, se establecen criterios de evaluación de ofertas basados en garantizar un suministro responsable (ya sea de bienes, obras o servicios).

Descripción de los sistemas utilizados para evaluar y seleccionar a nuevos proveedores de acuerdo con criterios ambientales

Los proveedores deben de ser homologados mediante el ‘Registro de Proveedores RePro’ siéndole asignada mediante esta plataforma de registro a cada uno de ellos una valoración de acuerdo con los datos y documentación que aporte.

La evaluación de los proveedores en relación con el desempeño de sus tareas en cuanto al servicio o suministro prestado se realiza por parte de cada departamento para los que presta servicio este proveedor a instancias de la jefatura de Compras y Logística. Además, desde el departamento de Compras se evalúan los aspectos generales de cada proveedor como pueden ser las certificaciones, número de personas trabajadoras, cumplimiento normativo, etc.

Una vez se hayan registrado, los proveedores serán clasificados mediante un análisis de riesgos en función del producto, volumen de facturación, criticidad del producto o servicio.

La evaluación periódica de estos proveedores se realiza en función a los criterios indicados en el párrafo anterior, considerando entre otros aspectos su desempeño medioambiental.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

El contenido y criterios para realizar la evaluación de cada aspecto y de cada proveedor serán los siguientes:

- Calificación por Registro
- Calidad del servicio (relación precio/calidad, grado de integración con los sistemas de Aguas de Alicante, número de reclamaciones y su resolución, etc.)
- Criterios sociales (Igualdad, Conciliación, Diversidad, etc.)
- Cumplimiento requisitos de Coordinación de Actividades Económicas en Seguridad y Salud Laboral.
- Certificaciones (Sistemas de Gestión, compromiso medioambiental, Eficiencia energética, etc.).

Descripción de los procesos utilizados, como la debida diligencia, para identificar y evaluar los impactos ambientales negativos significativos - potenciales y reales - en la cadena de suministro

Tras la evaluación, sólo aquellas empresas proveedoras que tengan una nota superior a un determinado valor y no tienen incumplimientos normativos en el ejercicio de su actividad van a poder seguir prestando servicio a la empresa. Esto asegura el estricto cumplimiento de la legislación por parte de todos los proveedores y contratistas de la Empresa. De acuerdo con la evaluación, en ningún caso, un proveedor que realice su actividad con algún incumplimiento legal, cualquiera que sea, podrá seguir prestando servicio a Aguas de Alicante.

Descripción de la forma de identificar y dar prioridad a los proveedores para la evaluación de los impactos ambientales

En la evaluación de proveedores, cada proveedor declara si cumple con alguno de estos parámetros:

- Tiene incumplimientos legales
- Sólo cumple la ley
- Adopta medidas aisladas en el ámbito del cuidado del medio ambiente (sin certificación ISO 14001).
- Está certificado según ISO 14001.

Descripción de los sistemas utilizados para evaluar y seleccionar a nuevos proveedores de acuerdo con criterios sociales

AGUAS DE ALICANTE cuenta con un Código de Conducta que contempla una política de transparencia que garantiza que las decisiones comerciales de la compañía respondan exclusivamente al desarrollo de su actividad empresarial de forma excelente.

Así mismo, nuestra política de Desarrollo Sostenible contempla el fortalecimiento de nuestra cadena de proveedores a través de una selección equitativa que contemple criterios de sostenibilidad y de respeto a los derechos humanos, promoviendo el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la conciliación de la vida personal y laboral, así como un entorno de trabajo seguro y saludable.

La extensión de nuestros principios y de nuestra cultura se divulga a nuestros proveedores y contratistas, entre otras posibles actuaciones, dando traslado directo de nuestras políticas y compromisos.

Adicionalmente, se incluyen estos principios entre los criterios de evaluación de proveedores cuando técnicamente tiene sentido en el contrato, de modo que la organización pueda reconocer y valorar positivamente a aquellas organizaciones que acrediten una preocupación real por estas materias.

Descripción de los procesos utilizados, como la debida diligencia, para identificar y evaluar los impactos sociales negativos significativos - potenciales y reales - en la cadena de suministro

A nivel de seguridad y salud, se realiza la coordinación de actividades empresariales establecida legalmente, así como obligaciones fiscales y laborales. Se realiza seguimiento "in situ" del cumplimiento de seguridad en obras y servicios, además del cumplimiento de requisitos de inocuidad alimentaria y de gestión de residuos.

Descripción de la forma de identificar y dar prioridad a los proveedores para la evaluación de los impactos sociales

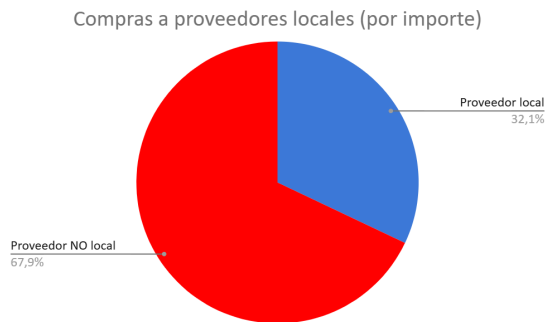
En la evaluación de proveedores, cada responsable debe identificar si las empresas con las que trabaja cumplen con alguno de estos parámetros, vinculados al ámbito de Desarrollo Sostenible y Equidad:

- No requiere Plan de Igualdad, por tener menos de 50 personas trabajadoras. Pero adopta medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.
- Plan obligatorio de Igualdad por imperativo legal. Desde el 07/03/2022 el Plan de Igualdad es obligatorio para las empresas de 50 o más personas trabajadoras.
- Incumple la normativa. En este caso la Empresa no podrá seguir contratando con la empresa proveedora o contratista evaluada.
- Plan voluntario de Igualdad.
- Obtención de premios o distintivos sobre diversidad. Por ejemplo: sello "Igualdad en la empresa", distintivo otorgado por el Ministerio de Igualdad; sello "Fent Empresa. Iguals en Oportunitats", otorgado por la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas.
- Otros premios o distintivos. Por ejemplo, "Certificación efr" otorgada por la Fundación Más Familia en materia de conciliación.

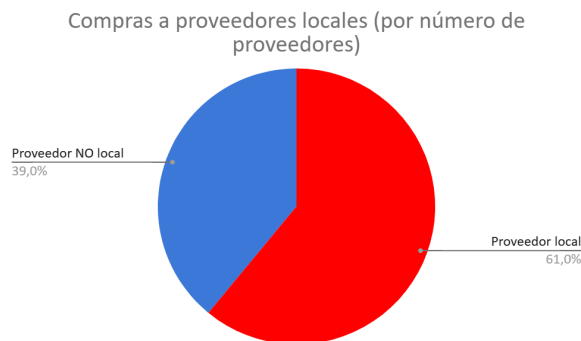
De todas estas, en caso de tener incumplimientos legales, la Empresa no podrá seguir contratando con la empresa proveedora o contratista evaluada.

Proporción de gasto en proveedores locales

Porcentaje del presupuesto de compras que se emplea en proveedores locales y de proximidad (GRI 204-1) (por importe de compra): 32,06 %



Porcentaje de proveedores locales respecto al total (por número de proveedores): 60,96 %



Definición según la organización del concepto "local y de proximidad" y bajo qué parámetros se considera a los proveedores como "locales y de proximidad" (GRI 204-1): Se consideran proveedores locales aquéllos que tienen su sede social en la provincia de Alicante.

Número de proveedores.

Número total de proveedores: 789

Compras a proveedores

Importe total gastado en proveedores en el año en curso: 66.046.233 €

Homologación de las empresas proveedoras en cuanto a cuestiones medioambientales

Número de proveedores evaluados en relación con los impactos ambientales (GRI Contenido 308-2)

Dado que la evaluación de proveedores se realiza en el segundo semestre del año, a fecha de elaboración de este informe se dispone de la información relativa al ejercicio 2024. En este sentido, el número de proveedores evaluados en relación con los impactos ambientales fue de: 151.

Número de proveedores con impactos ambientales negativos significativos, sean potenciales o reales (GRI 308-2): 0. Actualmente no se han identificado aspectos ambientales negativos significativos en la cadena de suministro.

Homologación de las empresas proveedoras en cuanto a cuestiones sociales

Número de proveedores evaluados en relación con los impactos sociales (GRI Contenido 414-2): Dado que la evaluación de proveedores se realiza en el segundo semestre del año, a fecha de elaboración de este informe se dispone de la información relativa al ejercicio 2024. En este sentido, el número de proveedores evaluados en relación con criterios sociales fue de: 151.

Número de proveedores con impactos sociales negativos significativos (GRI Contenido 414-2): 0. Actualmente no se han identificado aspectos sociales negativos significativos en la cadena de suministro.

10.4 Personas consumidoras

Gestión de las personas consumidoras

Aguas de Alicante dispone de un procedimiento que tiene como propósito establecer y mantener una metodología para garantizar la inocuidad del agua potable combinando Programas de Prerrequisitos (PPR), Prerrequisitos Operativos (PPR OPs.) y Planes de Análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control (APPCC).

La Empresa está certificada por la norma ISO 22000 de inocuidad alimentaria, para los municipios de Alicante y San Vicente del Raspeig, así como las instalaciones de la Traída (producción de agua) en Villena. Con esta certificación ISO 22000, Aguas de Alicante se posiciona respecto a las tendencias legislativas a escala mundial. persigue garantizar la seguridad alimentaria durante el transcurso de toda la cadena de suministro. Es un estándar muy relevante para una empresa que se dedica a la gestión de un recurso tan esencial, y de implicaciones en toda la cadena alimentaria como es el agua potable. Aguas de Alicante está certificada por la ISO 22000 desde 2018. Los objetivos y metas en inocuidad pasan por asegurar que el agua es sanitariamente perfecta.

Descripción de las acciones específicas, procesos, proyectos, programas e iniciativas

Para ello en 2025 se ha trabajado en:

- Instalación de sistema de seguridad, conectado a CRA en las instalaciones de distribución El sistema está compuesto por un circuito cerrado de televisión (CCTV), detección de intrusismo y control de accesos.
- Mejora de los sistemas de control industrial en el CCR, reforzando las medidas de protección.

Número de quejas y reclamaciones recibidas por parte de consumidores/as y resolución de las mismas

| Año | Nº quejas/reclamaciones |
|------|-------------------------|
| 2025 | 4.254 |
| 2024 | 5.087 |

El 100% ha sido tratado y resuelto a fecha de elaboración del presente informe.

Descripción de la propiedad de los mecanismos de queja y reclamación

- Reclamaciones internas

(Explicado en los siguientes apartados)

•Reclamaciones oficiales

De acuerdo con la normativa vigente, la Empresa pone a disposición de los clientes la Hoja Oficial de Reclamaciones de la Generalitat Valenciana, colocando en sitio visible de cada oficina de atención al cliente un cartel que informe de dicha posibilidad.

Ante la solución planteada a una queja por parte de la Empresa, el cliente puede requerir la apertura de la citada Hoja Oficial. Se le facilitará y se cumplimentará de acuerdo con las instrucciones existentes al respecto. El cliente deberá entonces presentar la en las oficinas del Servicio Territorial de Consumo o en la Oficina Municipal del Consumidor. El Organismo receptor remitirá posteriormente una comunicación a la Empresa solicitando informe sobre el caso, a la cual se dará contestación informando de la solución planteada. Si, por el contrario, transcurrido un mes no se hubiera recibido comunicación alguna de cualquiera de las Oficinas de Consumo, se entenderá que el cliente ha optado por no presentar la hoja de reclamación oficial.

•Junta de arbitraje

Se trata de un procedimiento extrajudicial de resolución de conflictos en el ámbito de consumo que nace cuando las partes enfrentadas no se ponen de acuerdo en la solución más adecuada y utilizan un tribunal arbitral para la resolución de la divergencia. Ambas partes se comprometen a cumplir la resolución que dicte el tribunal. Las reclamaciones entre consumidores y empresarios, que se pueden resolver mediante el arbitraje de consumo, se gestionan a través de la Junta Arbitral de Consumo de Alicante. Es un sistema gratuito y mucho más ágil que la reclamación judicial.

Para la tramitación del arbitraje, es necesario que previamente se haya presentado a la compañía, una reclamación y haya obtenido respuesta.

•Oficina del Customer Counsel

Es una oficina de mediación y resolución de conflictos que puedan generarse entre el cliente y la empresa. La intervención de la Oficina del Customer Counsel tendrá lugar en segunda instancia, como norma general, cuando el cliente esté en desacuerdo con la resolución de la reclamación emitida por los servicios de atención al cliente. Excluyendo aquellas que deriven de un expediente de fraude o tengan algún procedimiento judicial abierto, y explotaciones que por casuísticas de estas no aplique mediación.

La información referente a esta oficina y los trámites para dirigirse a ella están a disposición de la página web de la sociedad y en la página web de la oficina del Customer Counsel (<http://www.customercounsel.suezspain.es>)

Cuando el cliente se dirija a la oficina del Customer Counsel, este departamento informará vía mail al responsable del departamento de atención al cliente, quejas y reclamaciones de la solicitud del cliente y de la resolución de la queja tratada. La resolución de la queja por parte del Customer Counsel se registrará por parte de clientes en el sistema comercial.

Descripción del propósito del mecanismo y su relación con otros mecanismos formales de queja y/o reclamación: Seguir mejorando nuestros procesos, con el objeto de optimizar la calidad en la atención y servicios prestados a los clientes/no clientes

Actividades de la organización que están cubiertas por el mecanismo formal de queja y reclamación

Todas las actividades.

Áreas y departamentos implicados: Área de Clientes, Dpto. Jurídico, Área de Operaciones, Sistemas de Gestión, Dirección.

Personas usuarias a las que va dirigido el mecanismo formal de queja y reclamación

- Clientes/usuarios, normalmente vinculados a una relación contractual con la Empresa
- No clientes, o terceros

Descripción de cómo se gestiona el mecanismo formal de queja y reclamación: Las reclamaciones se reciben por los canales de atención al cliente habilitados. Estos son:

- Oficinas presenciales
- CAT (Centro Atención Telefónica)
- Oficina Virtual
- E-mail
- Carta
- Redes sociales, Twitter
- Sede electrónica de Administración Pública, órgano o entidad administrativa

Descripción del proceso que se sigue para abordar y solucionar las quejas y/o reclamaciones recibidas, incluyendo la forma en que se toman las decisiones

Con el inicio del contacto procedemos a identificar la persona de contacto y el número de contrato relacionado en la aplicación.

El sistema comercial asignará de forma automática un número de identificación de la queja. Este número se comunicará al cliente para sus posibles futuras consultas.

El personal que gestionan los distintos canales disponibles (Canales presencial o no presenciales) revisarán los datos incluidos en el contrato para actualizarlos: núm. de teléfono, núm. de móvil, dirección e-mail, direcciones de correspondencia, comprobar la filiación correcta del cliente/persona (NIE o NIF, documentación pendiente, etc.), en cuyo caso se debe solicitar. Si no es el titular del contrato la autorización correspondiente.

Se vincularon a la queja todas las peticiones realizadas y cualquier documentación aportada por el cliente que se considere relevante para consultas posteriores y para la resolución de la queja.

Se asociará a la queja la factura o facturas que estén vinculadas a esta y quedando bloqueadas para cualquier gestión de reclamación de deuda hasta su resolución.

Una vez registrada la queja se procederá a su resolución.

Si la queja no se puede resolver de forma inmediata por la persona que registra o recibe la queja, ésta se transferirá al departamento que corresponda con toda la información necesaria para su resolución. Las quejas pueden transferirse a los siguientes departamentos: Facturación, Lecturas, Gestión de Cartera, Obras, Fraudes, Jurídico, Obras, Calidad del agua, Saneamiento, Mantenimiento de Redes...

El departamento afectado realizará las actuaciones que considere oportunas en función de la naturaleza de la queja.

En el caso de que sea necesario llevar a cabo algún tipo de actuación por parte de la empresa se realizará la correspondiente orden de servicio para gestionar la queja.

Se deben registrar todas las actuaciones realizadas en el sistema aportando siempre al cliente el número de identificación de la queja.

El canal de respuesta al cliente podrá ser por diferentes canales:

•Por teléfono: Por tratarse de un canal que permite mayor inmediatez y eficacia, permite un trato más personal con el cliente.

•Por escrito: Permite dejar constancia fehaciente de la respuesta dada, ofrece confianza del cliente ante la resolución adoptada y permite una justificación detallada de la normativa o procedimiento correspondiente.

•Por e-mail.

El compromiso de la Dirección de Clientes es resolver todas las quejas que dependan de clientes en un plazo de 10 días (se excluyen quejas cuya resolución dependa de terceros, del cliente, del estado de las instalaciones, y todas aquellas situaciones ajenas al servicio)

Una vez analizados los motivos de las quejas presentadas por los clientes, se considerará la conveniencia de introducir cualquier acción correctiva en los procesos de trabajo: Aplicación informática, formación del personal, etc., que pueda contribuir a eliminar o evitar, en la medida de lo posible, que puedan presentarse situaciones similares en el futuro.

Medidas para la seguridad y salud de las personas consumidoras

Porcentaje de categorías de productos y servicios en las que se evalúen los impactos en la salud y seguridad (GRI Contenido 416-1): 100,00 %.

Ampliación de la información sobre las medidas que aplica la organización para garantizar la salud y seguridad de los consumidores (GRI Contenido 416-1)

Para el diseño del sistema de inocuidad alimentaria y su utilización, la Empresa dispone de una metodología para:

A-Identificar los peligros potenciales (razonablemente previsibles) asociados a la inocuidad del agua en los procesos descritos en el alcance del sistema de gestión de inocuidad (véase el alcance del sistema definido). Aquellos efectos generados por causas de carácter extraordinario serán gestionados en el ámbito de los Planes de Emergencia o de Contingencias siempre y cuando se considere necesario. En esta línea, AMAEM está certificada por la norma ISO 22000 de Inocuidad Alimentaria.

B-Evaluación del riesgo de cada uno de los peligros identificados.

C-Establecer medidas de preventivas y/o control para cada peligro identificado en función de su resultado en la evaluación.

D-Establecer la metodología para clasificar las medidas preventivas y/o de control en función de si se han de gestionar como Programas de Prerrequisitos (PPR), de Prerrequisitos Operativos (PPR OPs.) o mediante un plan APPCC.

E-Gestión de los Puntos Críticos de Control mediante un plan APPCC.

F-Identificación de requisitos legales, reglamentarios y/o otros requisitos.

Todos estos puntos se encuentran desarrollados internamente y su cumplimiento se audita anualmente.

10.5 Información fiscal

Beneficios e impuestos

Beneficios obtenidos por la organización

| 2025 | 2024 |
|----------------|----------------|
| 8.357.369,17 € | 8.064.240,30 € |

Impuestos sobre beneficios pagados por la organización

| 2025 | 2024 |
|----------------|----------------|
| 2.872.522,29 € | 3.026.018,82 € |

Asistencia financiera recibida del gobierno

Desgravaciones fiscales y créditos fiscales obtenidos en el país (GRI 201-4)

| 2025 | 2024 |
|-------------|-------------|
| 88.336,74 € | 45.217,12 € |

Subvenciones para inversiones, subvenciones para investigación y desarrollo y otros tipos de subvenciones relevantes (GRI 201-4)

| 2025 | 2024 |
|---------|-------------|
| 88,00 € | 27.191,34 € |

ANEXO: Índice de contenidos Ley 11/2018

En el siguiente índice se recogen los contenidos requeridos por la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018, en materia de información no financiera y diversidad, siguiendo el Estándar GRI. Se han incorporado también aquellos indicadores o aspectos que GRI no incluye para dar respuesta a la Ley.

| Ley 11/2018 | Criterio de reporting | ODS relacionados | Apdo EINF |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------------|
| Aspectos generales | | | |
| a) Una breve descripción del modelo de negocio de la organización, que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a la su futura evolución. | GRI 2-1 Detalles organizativos | | 3.1 |
| | GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales | | 3.3 |
| | GRI 2-1 Detalles organizativos. Ubicación de la sede | | 3.1 |
| | GRI 2-1 Detalles organizativos. Ubicación de las operaciones | | 3.1 |
| | GRI 2-1 Detalles organizativos. Propiedad y forma jurídica | | 3.1 |
| | GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales. Mercados servidos | | 3.3 |
| | GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales. Cadena de suministro | | 3.3 |
| | GRI 2-23 Compromisos y políticas. Iniciativas externas | 16, 17 | 4.2 |
| | GRI 2-28 Afiliación a asociaciones. Afiliación a asociaciones | 16, 17 | 4.2 |
| | Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible (Contenido GRI 2-22) | | 1 |
| | GRI 2-23 Compromisos y políticas. Compromisos políticos | | 3.4 |
| | GRI 2-9 Estructura de gobernanza y composición Estructura de gobernanza y composición | 16 | 3.2 |
| GRI 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible. Objetivos y estrategias de la organización | 16 | 4.1 | |
| b) Una descripción de las políticas que aplica la organización respecto a estas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado. | GRI 2-23 Compromisos y políticas (apdo. a-iii). Principio o enfoque de precaución | | 4.3 |
| | GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (Impactos reales y potenciales) GRI 2-22 Estrategia. Principales impactos, riesgos y oportunidades | | 4.3 |
| | GRI 3-3 Gestión de los temas materiales | | En todo el documento |
| | GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (para políticas específicas del tema) | 16, 17 | 4.2 |
| c) Los resultados de estas políticas, incluyendo indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia. | GRI 3-3 (Seguimiento de la eficacia de las acciones) + Contenidos temáticos específicos (Series 200, 300, 400. Indicadores contemplados en el Estado de Información no Financiera en los capítulos Cuestiones ambientales, Cuestiones sociales y relativas al personal y Sociedad | 16 | En todo el documento |
| | GRI 3-3 Gestión de los temas materiales. Principales impactos, riesgos y oportunidades | | 4.3 |
| d) Los principales riesgos relacionados con estas cuestiones vinculados a las actividades de la organización, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en estos ámbitos, y como la organización gestiona estos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada | GRI 3-2 Lista de temas materiales. Listado de temas materiales | | 5.2 |
| | Principales factores y tendencias que pueden afectar a la futura evolución de la empresa | | 1 |
| | Contenido 2-29: Enfoque para la participación de los grupos de interés | | 5.2 |
| | | | |

| Ley 11/2018 | Criterio de reporting | ODS relacionados | Apdo EINF |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|-----------------------------|
| materia. Se incluirá información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo. | | | |
| e) Indicadores clave de resultados no financieros que sean pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplen con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad. | GRI 3-2 Lista de temas materiales Estándares Temáticos Específicos (según materialidad). Indicadores contemplados en el Estado de Información No Financiera en los capítulos Cuestiones ambientales, Cuestiones sociales y relativas al personal y Sociedad | 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 12, 13, 14, 15 | 5.2 En todo el documento |
| I. Información sobre cuestiones ambientales | | | |
| Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medioambiente y, en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental; los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales; la aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales. | GRI Contenido 3-3. Gestión de los temas materiales | | 6.1 |
| Contaminación: medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medioambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica. | GRI 305-7 Contaminación atmosférica | 13 | 6.2 |
| | Contaminación acústica y lumínica | 13 | 6.2 |
| | GRI 305-1 Emisiones directas de GEI de alcance 1 asociadas al consumo de combustibles | 3, 12, 13, 14, 15 | 6.5 |
| | GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI de alcance 2 asociadas al consumo eléctrico | 3, 12, 13, 14, 15 | 6.5 |
| Economía circular y prevención y gestión de residuos: medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el malbaratamiento de alimentos. | GRI 306-1 Descripción de los residuos generados | 13 | 6.3 |
| | GRI 306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos | 13 | 6.3 |
| | GRI 306-3 Residuos generados | 13 | 6.3 |
| | GRI 306-4 Residuos no destinados a eliminación | 13 | 6.3 |
| | GRI 306-5 Residuos destinados a eliminación | 13 | 6.3 |
| | Economía circular | 13 | 6.3 |
| | Desperdicio alimentario | 13 | 6.3 |
| Uso sostenible de los recursos: el consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales; consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso; consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables. | 301-1 Materiales utilizados por peso | 6, 7, 8, 12, 13 | 6.4 |
| | Contenido 103-2: Consumo de energía y autogeneración dentro de la organización | 6, 7, 8, 12, 13 | 6.4 |
| | GRI 302-2 Consumo energético fuera de la organización | 6, 7, 8, 12, 13 | 6.4 |
| | GRI 303-5 Consumo de agua | 6, 7, 8, 12, 13 | 6.4 |
| | Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia del uso de las materias primas y materiales | 6, 7, 8, 12, 13 | 6.4 |
| Medidas realizadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de las energías renovables | 6, 7, 8, 12, 13 | 6.4 | |
| Cambio climático: los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce; las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático; las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin. | GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) | 3, 12, 13, 14, 15 | 6.5 |
| | GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI (alcance 2) | 3, 12, 13, 14, 15 | 6.5 |
| | GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI | 3, 12, 13, 14, 15 | 6.5 |
| Protección de la biodiversidad: medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad; impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas. | GRI 304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios a la biodiversidad | 6, 14, 15 | 6.6 |
| | GRI 304-3 Hábitos protegidos o restaurados | 6, 14, 15 | 6.6 |
| II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal | | | |

| Ley 11/2018 | Criterio de reporting | ODS relacionados | Apdo EINF |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-----------|
| Empleo: número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional; número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, media anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional, número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional; las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad, la remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo, implantación de políticas de desconexión laboral, empleados con diversidad funcional. | GRI 2-7 Tamaño de la organización | 1, 5, 8, 10 | 7.2 |
| | GRI 2-8 Información sobre empleados y otros trabajadores | 1, 5, 8, 10 | 7.2 |
| | Distribución de la plantilla por género, edad, y clasificación profesional | 1, 5, 8, 10 | 7.2 |
| | Distribución de la plantilla por género, edad, y tipo de contrato | 1, 5, 8, 10 | 7.2 |
| | Media anual por tipo de contrato por edad, sexo y clasificación profesional | 1, 5, 8, 10 | 7.2 |
| | Personas empleadas con discapacidad | 1, 5, 8, 10 | 7.2 |
| | Número de despidos por género, edad y clasificación profesional | 1, 5, 8, 10 | 7.2 |
| | Brecha salarial y remuneración media de las personas empleadas | 1, 5, 8, 10 | 7.3 |
| | GRI 405-2. Brecha salarial y remuneración media de personas consejeras y directivas por sexo | 1, 5, 8, 10 | 7.3 |
| | Organización del trabajo: organización del tiempo de trabajo; número de horas de absentismo; medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores. | Medidas de conciliación | 5, 8 |
| Medidas de desconexión laboral | | 5, 8 | 7.4 |
| Horas de absentismo | | 5, 8 | 7.4 |
| Relaciones sociales: organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos; porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país; el balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo. | GRI 102-41 Acuerdos de negociación colectiva | 8 | 7.5 |
| Salud y seguridad: condiciones de salud y seguridad en el trabajo; accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo. | GRI 403-1 Sistema de gestión de seguridad y salud laboral | 3, 8 | 7.6 |
| | GRI 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes | 3, 8 | 7.6 |
| | GRI 403-3 Servicios de salud laboral | 3, 8 | 7.6 |
| | GRI 403-4 Participación de las personas trabajadoras, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo | 3, 8 | 7.6 |
| | GRI 403-5 Formación y sensibilización de las personas trabajadoras sobre salud y seguridad en el trabajo | 3, 8 | 7.6 |
| | GRI 403-6 Fomento de la salud de las personas trabajadoras | 3, 8 | 7.6 |
| | GRI 403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y seguridad de las personas trabajadoras directamente vinculados con las relaciones comerciales | 3, 8 | 7.6 |
| | GRI 403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo | 3, 8 | 7.6 |
| | GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral | 3, 8 | 7.6 |
| | GRI 403-10 Dolencias y enfermedades laborales | 3, 8 | 7.6 |
| Formación: las políticas implementadas en el campo de la formación; la cantidad total de horas de formación por categorías profesionales. | 404-1 Media de horas de formación al año por empleado | 4, 8, 10 | 7.7 |
| | GRI 404-1. Distribución de las horas de formación de las personas empleadas por clasificación profesional y sexo | 4, 8, 10 | 7.7 |
| Accesibilidad universal de las personas con diversidad funcional. | Gestión de la accesibilidad universal | 5, 8, 10, 16 | 7.8 |
| | Medidas para la integración de las personas con diversidad funcional | 5, 8, 10, 16 | 7.8 |
| Igualdad: medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de | Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres | 5, 8, 10, 16 | 7.8 |
| | GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas | 5, 8, 10, 16 | 7.8 |

| Ley 11/2018 | Criterio de reporting | ODS relacionados | Apdo EINF |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-----------|
| mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con diversidad funcional; la política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad. | Protocolos contra el acoso sexual o por razón de género | 5, 8, 10, 16 | 7.8 |
| III. Información sobre el respeto de los derechos humanos | | | |
| Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos; denuncias por casos de vulneración de derechos humanos; promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil. | GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas | 5, 8, 10, 16 | 7.8 |
| | GRI 412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos | 16 | 8 |
| | GRI 412-2 Formación de personas empleadas en políticas o procedimientos sobre derechos humanos | 16 | 8 |
| | GRI 412-3 Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos | 16 | 8 |
| | GRI 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil | 16 | 8 |
| IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno | | | |
| Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno; medidas para luchar contra el blanqueo de capitales, aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro. | Medidas para prevenir la corrupción y el soborno | 16 | 9 |
| | Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales | 16 | 9 |
| | Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro | 16 | 10 |
| | Contenido GRI 2-26: Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes | 16 | 9 |
| | Contenido GRI 205-1: Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción | 16 | 9 |
| | Contenido GRI 205-2: Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción | 16 | 9 |
| V. Información sobre la sociedad | | | |
| Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible: el impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local; el impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio; las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos; las acciones de asociación o patrocinio. | Impacto de la actividad en el empleo y el desarrollo local | 1, 2, 10 | 10.1 |
| | Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio | 1, 2, 10 | 10.1 |
| | Acciones de asociación y patrocinio | 16 | 10.2 |
| | Contenido 2-23. Iniciativas externas | 1, 2, 10 | 10.2 |
| | Contenido 2-28. Afiliación a asociaciones | 16, 17 | 4.2 |
| | Contenido 2-29: Enfoque para la participación de los grupos de interés | 16, 17 | 4.2 |
| | GRI 202-1 Ratio del salario de clasificación profesional inicial por sexo frente al salario mínimo local | | 5.1 |
| | GRI 202-2 Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local | 1, 2, 10 | 10.1 |
| | GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo | 1, 2, 10 | 10.1 |
| | GRI 413-2 Operaciones con impactos negativos significativos (reales o potenciales) en las comunidades locales | 1, 2, 10 | 10.1 |
| Subcontratación y proveedores: la inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental; sistemas de supervisión y auditorías y resultados de estas. | GRI 102-9 Cadena de suministro | | 3.3 |
| | GRI 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales | 1, 8, 16 | 10.3 |
| | GRI 308-2 Homologación de las empresas proveedoras en cuanto a cuestiones medioambientales | 1, 8, 16 | 10.3 |
| | GRI 414-1 Homologación de las empresas proveedoras en cuanto a cuestiones sociales | 1, 8, 16 | 10.3 |

| Ley 11/2018 | Criterio de reporting | ODS relacionados | Apdo EINF |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-----------|
| Consumidores: medidas para la salud y la seguridad de los consumidores; sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de éstas. | 416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios | 3, 12 | 10.4 |
| | Gestión de las quejas y las reclamaciones | 3, 12 | 10.4 |
| | Medidas para la seguridad y salud de las personas consumidoras | 3, 12 | 10.4 |
| Información fiscal: los beneficios obtenidos país por país; los impuestos sobre beneficios pagados y las subvenciones públicas recibidas. | Beneficios e impuestos obtenidos | 16 | 10.5 |
| | GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno | 16 | 10.5 |