

INFORME DE SOSTENIBILIDAD



Septiembre
2022

Índice

0	Sobre Aviapartner	
	1.1 Valores de la empresa	04
	1.2 Certificaciones	06
	1.3 Alianzas	07
	1.4 Gestión	07
02	Enfoque de sostenibilidad de Aviapartner	
	2.1 Compromiso con los grupos de interés	07
	2.2 Relevancia	08
	2.3 Objetivos de Desarrollo Sostenible	10
03	Reconocimientos de Aviapartner	
	3.1 Calificación de sostenibilidad	12
	3.2 Premios	12
04	Derechos Humanos	
	4.1 Igualdad de género	14
05	Principios laborales	
	5.1 Diálogo social	15
	5.2 Condiciones de trabajo	16
	5.3 Seguridad y Salud en el Trabajo	16
	5.4 Nuestra respuesta a la COVID-19	18
	5.5 Gestión de carreras profesionales	18
06	Medioambiente	19
	6.1 Nuestros objetivos ambientales	20
	6.2 Gestión energética y gases de efecto invernadero	20
	6.3 Nuestra flota de equipos de asistencia en tierra	20
	6.4 Reducir nuestra huella interna	21
	6.5 Gestión de residuos	21
07	Cumplimiento y Ética Empresarial	
	7.1 Anticorrupción	23
	7.2 Seguridad de la información	23
	7.3 Prácticas anticompetitivas	24
08	Adquisiciones sostenibles	24
	Gestión de la innovación	25
	Relación con el cliente y calidad	26
	Visión	27
	Acerca de este informe	27
09	GRI 2021	29

Carta del Presidente

Nos complace compartir con todos vosotros nuestro segundo Informe de Progreso.

Como parte de nuestro compromiso con los 10 principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UNGC), este informe marca un hito más en nuestro camino por convertirnos en líder responsable en nuestro sector y poder así contribuir a un futuro más sostenible. Estamos convencidos que podemos ser un referente en el apoyo de los viajes sostenibles para futuras generaciones.

Durante el último año, en el que la COVID seguía afectando seriamente a nuestra actividad y a todo el sector de la aviación, hemos implantado importantes medidas para organizar nuestros sistemas con la digitalización de nuestras operaciones y la electrificación de nuestro GSE. Publicamos nuestro primer Informe de Progreso que hemos actualizado y mejorado teniendo en cuenta los Estándares de la Iniciativa de Información Global (GRI).

En este informe compartimos las medidas que hemos implantado y los Indicadores Clave de Rendimiento (KPI) relevantes para 2021. Estamos orgullosos de los progresos que hemos hecho, y también deseamos destacar que ahora, más que nunca, somos conscientes de que tan solo nos encontramos en la fase inicial de nuestro recorrido hacia la

sostenibilidad para conseguir un impacto medible en el medioambiente, en nuestros grupos de interés y en la sociedad. Creemos que cada paso es importante si va en la dirección correcta. Ahora bien, el éxito solo es posible si trabajamos en colaboración con los empleados, las aerolíneas, los proveedores y los socios aeroportuarios en toda nuestra cadena de valor y más allá.

Nuestro principal objetivo sigue siendo prestar servicios de asistencia en tierra sostenibles, seguros y de elevada calidad. Este último año nos ha permitido tener una visión más clara del futuro y nos hemos fijado el objetivo a medio plazo de lograr equipos de asistencia en tierra (GSE) eléctricos al 100% para el 2027 y así poder respaldar nuestro objetivo de lograr la neutralidad de carbono para 2030.

Invitamos a todos los grupos de interés a que nos aporten sus opiniones sobre este informe o nos envíen sus preguntas, comentarios o sugerencias de mejora. Esperamos trabajar con todos y contribuir a que el sector de la aviación sea más sostenible.

Bruselas, septiembre de 2022
Laurent Levaux
Presidente de Aviapartner

Sobre Aviapartner

Fundada en 1949, Aviapartner es el principal proveedor independiente de servicios de asistencia en tierra en Europa.

El grupo Aviapartner es el principal proveedor independiente de servicios de asistencia en tierra en Europa. Ofrecemos operaciones aeroportuarias seguras, fiables y puntuales a más de 100 millones de pasajeros al año en 52 aeropuertos de Francia, Italia, España, Bélgica, Alemania y los Países Bajos (*). Aviapartner tiene su sede en el Aeropuerto Nacional de Bruselas en Bélgica, la capital de la Unión Europea.

1.1 Valores de la empresa

Nuestro ADN está formado por seis valores fundamentales que reflejan nuestra forma de operar, los cuales se ampliaron en el 2010 para incluir respeto del medioambiente, asegurándonos de incorporar el enfoque medioambiental a nuestra actividad comercial. Con nuestros programas de formación y la Academia de Formación de Aviapartner nos centramos firmemente en el capital humano. La filosofía de nuestra empresa es tratar a todos nuestros empleados, clientes y proveedores con calidez y respeto, lo cual permite cuidarnos unos a otros, a nuestros colaboradores internos y externos, así como al medioambiente. Los valores de nuestra empresa son :

Desarrollo sostenible

Nuestro compromiso con el medioambiente consiste en invertir en procesos y tecnología que sean clave para garantizar la sostenibilidad medioambiental para las generaciones futuras.

Enfoque en el cliente y en el pasajero

Satisfacción del cliente mediante la entrega segura de soluciones de asistencia personalizadas. Las asociaciones y la confianza con las aerolíneas son la piedra angular de nuestra creciente organización.

Orientado a las personas

Nuestra gente marca la diferencia. El compromiso y la flexibilidad, el fuerte espíritu de equipo, el diálogo y el respeto mutuo son los motores de nuestra empresa. Y es por ello por lo que la formación, el desarrollo, el plan de carrera, el diálogo con nuestros empleados y el respeto por el trabajo de los demás son tan importantes dentro de la empresa. Estas con las prioridades que tenemos en cuenta a la hora de atender a nuestros clientes.

Calidad y seguridad

En nuestro negocio la calidad y la seguridad van de la mano. La seguridad es siempre lo más importante y nunca transigimos en cuestiones de seguridad. A nuestra actividad diaria se incorporan nuevas normas en los procesos y procedimientos de gestión de la calidad. Las certificaciones son el motor de nuestra estrategia de mejora continua.

En números



Año 1949 :
Creación de Aviapartner



Aviapartner es uno de los líderes europeos



Aviapartner está activa en 52 aeropuertos



Estructura de 8.000 trabajadores



100 millones de pasajeros al año

Creatividad

Somos pioneros en nuestro camino hacia el éxito. Fomentamos de forma activa nuevas ideas y prácticas de negocio. Promovemos el enfoque proactivo y dinámico de las soluciones de asistencia en tierra para nuestros clientes. Las nuevas tecnologías son la columna vertebral de nuestra organización eficiente y optimizada.

Competitividad

En un entorno de cambio constante, la calidad, la seguridad y la satisfacción de los clientes son lo primero. En Aviapartner, en colaboración con nuestros clientes, buscamos de forma activa identificar nuevas formas dinámicas de abordar la logística de asistencia en tierra que den lugar a ventajas competitivas a largo plazo.





ISO 9001



ISO 14001



IS-BAH



IATA ISAGO



IATA CEIV Pharma



SGE21

1.2 Certificaciones

Aviapartner cuenta con múltiples certificaciones externas como ISAGO, ISO9001 e ISO14001, IS-BAH, IATA-CEIV. Las certificaciones se consideran una valiosa herramienta para seguir mejorando y por ello esta serie de certificaciones se evalúan y adaptan con regularidad. En el año 2021 nuestro programa de mejora se orientó más que nunca hacia nuestros aspectos materiales más importantes.

Desde 2009 somos el primer grupo de asistencia en tierra de Europa certificado por ISAGO. Gracias a la realización de auditorías objetivas periódicas de nuestros procedimientos y procesos, dichas certificaciones nos ayudan a seguir progresando. A pesar de la continuación de la pandemia en 2021, con el apoyo de IATA, trece (13) de nuestros aeropuertos fueron auditados por ISAGO, entre los que se incluyen aeropuertos que no habían sido auditados por IATA anteriormente. Desde entonces todos figuran oficialmente registrados, los cuales representan más del 60% de los vuelos de Aviapartner.

Además de estas certificaciones, Aviapartner Spain se embarcó en un Sistema de Gestión de la I+D+i (Investigación, desarrollo e Innovación) –certificada por la UNE166002: 2021, UNE166006:2018 y UNE166008:2012 en abril de 2022- para mejorar sistemáticamente la I+D+i y asegurar que la vigilancia y la inteligencia se centran en actividades de I+D, incluida la transferencia de tecnología.

En Aviapartner también incorporamos en nuestro sistema de gestión existente la Gestión Ética y Socialmente Responsable y en marzo de 2022 obtuvimos la certificación SGE21 por Forética tras la auditoría de siete (7) aeropuertos comerciales en España. Esta certificación garantiza que el sistema de gestión de Aviapartner cumple con altos estándares de responsabilidad ética y social. Se trata de la primera certificación de Aviapartner en este ámbito que servirá de trampolín para toda la red.



UNE166002



UNE166006



UNE166008

1.3 Alianzas

Las sólidas alianzas con las distintas entidades de nuestra cadena de suministro y con otros grupos de interés, como aeropuertos y aerolíneas, son cruciales para crear la base de nuestro enfoque sostenible. Solo podemos contribuir a un futuro sostenible y a una industria más sostenible si establecemos alianzas y abordamos conjuntamente los problemas de sostenibilidad.

Y así lo manifestamos expresamente en la Política Medioambiental de Aviapartner que hemos compartido con nuestro personal, clientes, proveedores, aeropuertos y pasajeros. Uno de nuestros principales objetivos es “fomentar la adopción de principios similares por parte de nuestros proveedores y otros grupos de interés”.

En el ánimo de crear alianzas con nuestros proveedores, hemos desarrollado varias medidas para fomentar nuestra agenda de sostenibilidad. Así, a modo de ejemplo, en el caso de algunos proveedores, una de esas medidas fue la formación al personal en cuanto a la conciencia ambiental o apoyo en sus acciones correctivas tras la realización de auditorías ambientales.

Aviapartner continuamente establece nuevas asociaciones con aeropuertos. Tras la exitosa introducción en 2019 del primer autobús eléctrico en España, en el aeropuerto de Sevilla, en colaboración con AENA y Air Rail, en 2021 Aviapartner colaboró estrechamente con el aeropuerto de Rotterdam - La Haya, en los Países Bajos para mejorar las medidas existentes y reducir el impacto medioambiental general. El objetivo del aeropuerto es alcanzar la cero emisión de residuos y emisiones en 2030 como muy tarde. Contribuyendo a esta idea, Aviapartner invirtió en nuevas soluciones respetuosas con el medioambiente e introdujo nuestra primera unidad eléctrica de potencia en tierra (eGPU). Además, Aviapartner participará en un proyecto piloto de 3 meses para sustituir el combustible de sus otros Equipos de Asistencia en Tierra por HVO100 (diesel biosintético). Tal como se describe más adelante en este informe, también hemos realizado grandes esfuerzos de colaboración con los aeropuertos de París para conseguir equipos eléctricos de asistencia en tierra (GSE) que sean eléctricos al 100% trabajando con los proveedores de GSE.

Ahora bien, las alianzas van más allá del sector de la aviación. Con el fin de garantizar que se aplican las iniciativas de sostenibilidad de manera eficaz en el aeropuerto de París, donde Aviapartner comienza a operar en mayo de 2022, Aviapartner France ha redactado una Política Verde para todos los grupos de interés clave del aeropuerto. Aviapartner consultó con el personal de asistencia en tierra para asegurarse que las nuevas actualizaciones tecnológicas no obstaculicen el funcionamiento diario y que el aeropuerto invierte en tecnologías unificadas en todas sus operaciones. Aviapartner compartirá la Política Verde con las autoridades competentes y la dirección del aeropuerto y colaborará con todos en la búsqueda de soluciones para coordinar los objetivos de todos los grupos de interés. En la actualidad, el aeropuerto de París se encuentra en vías de llegar a ser en el año 2030 carbón neutral.

1.4 Gestión

La sostenibilidad forma parte de nuestra organización a todos los niveles. El impacto se identifica y gestiona con un enfoque descendente en toda la organización conforme al ciclo de mejora continua de “Planificar-Hacer-Verificar-Actuar”, en el que se determina la estrategia, se acuerdan objetivos medibles, se realiza un seguimiento mediante un informe mensual del Consejo y se revisa con los grupos de interés de manera periódica.

- A nivel corporativo, se organiza una Reunión Anual con la Dirección para tratar las prioridades del grupo, la sostenibilidad, la innovación, los objetivos, la rentabilidad y los retos del sector como aportación a las reuniones estratégicas de los países. En el caso de cuestiones concretas sobre la estrategia en general, se organizan Revisiones Empresariales independientes para tomar decisiones y revisar los impactos.

- A nivel nacional, a modo de seguimiento, los equipos de los países organizan reuniones para la Revisión Estratégica Anual del País y reuniones para la Actualización de la Estrategia Bianaual. Las reuniones mensuales de Opscom garantizan que se evalúe el rendimiento en comparación con el plan y las medidas correctoras adoptadas en caso necesario para alcanzar los objetivos de la empresa.

- A nivel local, los Directores Ejecutivos y sus equipos lo trasladan al nivel de la estación.

En general, nuestro Consejo de Administración se encarga de la toma de decisiones y de supervisar la gestión de los impactos que la organización provoca en la economía, el medioambiente y las personas. Nuestro objetivo es incorporar aún más la sostenibilidad a nuestras actividades diarias y animar a todos los empleados a que participen en iniciativas, formación y otros proyectos que hagan de nuestra empresa una empresa más sostenible.

Enfoque de sostenibilidad de Aviapartner

El objetivo de Aviapartner es ser el socio perfecto para crear un futuro sostenible. Queremos predicar con el ejemplo y apoyar a nuestros empleados y colaboradores para crear un entorno de trabajo más sostenible que no solo beneficie al planeta, sino también a nuestra organización.

Aviapartner comenzó de forma prematura ya en 2010 al elegir conscientemente incorporar a su actividad el respeto por el medioambiente. En 2013 esta dimensión del desarrollo sostenible se amplió para incluir la dimensión social, la ética y la contratación sostenible. Hoy en día se ha convertido en un motor tan importante para el mundo en el que vivimos, para nuestros socios, clientes y empleados presentes y futuros, que creemos firmemente que es el único camino a seguir para Aviapartner.

Ahora nos centramos en una forma de pensar más holística y abordamos varios aspectos relacionados con las diferentes dimensiones de la sostenibilidad.

2.1 Compromiso con los grupos de interés

En nuestra actividad interactuamos con múltiples categorías de grupos de interés. A continuación se ofrece una lista no exhaustiva de nuestros principales grupos de interés internos y externos:

- Clientes
- Pasajeros
- Tripulación
- Empleados
- Autoridades aeroportuarias
- Proveedores
- Sindicatos
- Accionistas
- Autoridades reguladoras
- Servicios de aeropuerto/socios externos en aeropuertos
- Asociaciones del sector
- Competencia
- Comunidades locales
- Universidades y escuelas

Los grupos de interés se clasifican en internos y externos en función cómo influyan en nuestra actividad. En nuestro proceso de evaluación, nos aseguramos de incluir ambas categorías para poder contar con una perspectiva completa de los temas que sean de mayor relevancia para todos nuestros grupos de interés.

Aunque nuestro compromiso con cada grupo de interés puede cambiar en función del tipo de relación y de cómo influya dicha relación en nuestras operaciones, colaboramos con ellos de manera honesta y sólida. En Aviapartner, es importante llevar a cabo todas las relaciones comerciales siguiendo los más altos estándares éticos y asegurando que la colaboración sea fructífera para ambas partes. El compromiso de los grupos de interés nos permite reforzar las relaciones de trabajo con nuestros socios, explorar juntos soluciones innovadoras y responder a las nuevas necesidades/requerimientos de manera adecuada y eficaz, previéndolas preferiblemente con carácter previo.

El cumplimiento y respeto de la normativa legal de los diferentes países en los que operamos lo regulamos a través de nuestras políticas, el Código de Conducta Empresarial y Ética y las directrices para los empleados. Estos documentos establecen la pauta de cómo mantenerse actualizados y cumplir con las leyes y reglamentos vigentes en nuestro sector.

El punto de atención del compromiso con los grupos de interés se centra en nuestros empleados, que son el pilar fundamental de nuestra actividad. En Aviapartner, pretendemos dar voz a todos los empleados creando oportunidades para que compartan sus experiencias con la dirección, así como para que expongan cualquier problema o reto que encuentren en diario. Los empleados pueden expresar sus opiniones y preocupaciones en encuestas organizadas a nivel local, a través de nuestros canales de denuncia/política de puertas abiertas, o acudir en cualquier momento a su jefe directo o a RRHH.

Cuando trabajamos con nuestros clientes, nos esforzamos por tener total transparencia de nuestras operaciones y siempre aspiramos a obtener el máximo nivel de calidad de los servicios en función de sus necesidades. Para ello, hacemos un seguimiento de la satisfacción del cliente mediante reuniones frecuentes, evaluaciones de percepción, gestión de reclamaciones y encuestas de satisfacción del cliente (suspendidas durante la COVID). Estas medidas nos ayudan a comprender las necesidades y expectativas cambiantes de nuestros clientes y nos permiten seguir prestando los mejores servicios y soluciones posibles.

Nuestros proveedores, y más concretamente nuestros subcontratistas, desempeñan un papel fundamental en nuestra actividad. Creemos que solo a través de una sólida colaboración con ellos podemos alcanzar nuestros objetivos de sostenibilidad. Para ello, llevamos a cabo un atento proceso de selección a la hora de elegir nuevos socios con los que trabajar. A los proveedores se les pide que firmen nuestro Código de Conducta para Proveedores por el que se obligan a apoyar nuestros planes de desarrollo de la sostenibilidad y a participar en diversos temas importantes que van desde las prácticas medioambientales hasta los derechos humanos. Una vez que el proveedor está incorporado, continuamos nuestro compromiso mediante autoevaluaciones y auditorías.

En caso de que un proveedor no se comporte según dictan nuestras normas, nos comprometemos a llevar a cabo un plan de acciones correctivas para continuar con nuestra colaboración a largo plazo.

En consonancia con el Objetivo 17 de los ODS "Alianzas para lograr los Objetivos", Aviapartner considera que la colaboración con todos los diferentes actores de nuestra cadena de suministro, así como con otros grupos de interés, como los aeropuertos y las aerolíneas, es crucial para crear un futuro sostenible. El enfoque de colaboración se incorpora en la estructura del procedimiento de mejora continua de Aviapartner. Una serie de reuniones e informes, a nivel de estación y de red, garantizan la evaluación y revisión continuas del rendimiento y la eficacia de los procesos y sistemas. Las reuniones frecuentes con los clientes, las autoridades aeroportuarias y la comunidad aeroportuaria forman parte de este enfoque de colaboración.

Sobre la base de esta visión de Mejora Continua, también se considera y se promueve la colaboración con otros agentes de asistencia en tierra siempre que esto pueda mejorar la actividad. Las reuniones con los clientes y las autoridades aeroportuarias mejoran el enfoque de colaboración con otros agentes de asistencia, sobre todo en la gestión de los recursos aeroportuarios escasos o críticos, como los conatos de seguridad o los calzos de los aviones, el equipo de agrupamiento, etc..

Cuando trabajamos con otros agentes de asistencia en tierra, nos aseguramos de que en nuestras operaciones no se produzca ninguna práctica anticompetitiva, esforzándonos siempre por lograr una competencia justa, y nos alejamos de los comportamientos poco éticos.

2.2 Relevancia

Los asuntos relevantes de Aviapartner se derivan de los 10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (ONU) y de los criterios operativos de nuestra evaluación anual de EcoVadis. Las cuestiones relevantes incluyen asuntos de sostenibilidad como el medio ambiente, el trabajo y los Derechos Humanos, la Ética Empresarial y la Contratación Sostenible. Estos temas, que se enumeraron inicialmente a principios de 2021 con el apoyo de los consultores de Nexio, también se revisaron y confirmaron con el Consejo, la Alta Dirección y el Comité de RSC en España en el cuarto trimestre.

Junto a un análisis medioambiental ya existente, para complementar este proceso, en 2021 se llevó a cabo un análisis de impacto social y ético para medir y gestionar los impactos sociales y éticos positivos y negativos más destacados para nuestros grupos de interés y nuestra empresa.

Además, mediante el compromiso continuo con nuestros grupos de interés, evaluamos diariamente los temas de sostenibilidad que son importantes para nuestra cadena de suministro.

Los principales temas materiales de Aviapartner por pilar incluyen ::

MEDIOAMBIENTE

- **Gestión energética y Gases de Efecto Invernadero** - Consumo de energía de nuestros equipos, en almacenes y oficinas, emisiones directas e indirectas.
- **Gestión de Residuos** : Residuos no peligrosos y peligrosos generados por las operaciones.
- **Contaminación local** - E.j. Contaminación accidental por derrames y fugas e impacto de las operaciones en el medio ambiente local: emisiones de ruido, partículas finas, etc..

PRÁCTICAS LABORALES Y DERECHOS HUMANOS

- **Diversidad e inclusión** - Prevención de la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo.
- **Entorno laboral** - Horarios de trabajo, remuneraciones y beneficios sociales concedidos a los empleados.
- **Trabajo infantil y trabajo forzoso** - Problemas de trabajo infantil, forzoso u obligatorio dentro de la cadena de suministro, así como el tráfico de personas.
- **Gestión de la carrera profesional** - Principales etapas de la carrera profesional, es decir, contratación, evaluación, formación y gestión de los despidos.
- **Seguridad y Salud de los empleados** - Problemas de seguridad y salud de los empleados y trabajadores durante las operaciones.
- **Diálogo social** - Diálogo social estructurado, es decir, desplegado a través de los representantes reconocidos de los trabajadores y la negociación colectiva.

ÉTICA EMPRESARIAL

- **Privacidad y seguridad de los datos** : protección de datos y privacidad
- **Prácticas anticompetitivas** : prácticas anticompetitivas,

por ejemplo, relacionadas con la fijación de precios, los monopolios, el incumplimiento de la propiedad intelectual, etc.

- **Anticorrupción** : prevención de todas las formas de corrupción, incluidos, entre otros, la extorsión, el soborno, el conflicto de intereses, el fraude y el blanqueo de dinero.

CONTRATACIÓN SOSTENIBLE

- **Prácticas medioambientales de los proveedores** - Se ocupa de las cuestiones medioambientales dentro de la cadena de suministro, es decir, de los impactos medioambientales generados por las propias operaciones y productos de los proveedores y subcontratistas.
- **Prácticas sociales de los proveedores** - Se ocupa de las prácticas laborales y los derechos humanos dentro de la cadena de suministro, es decir, las prácticas laborales y los derechos humanos generados por las propias operaciones o productos de los proveedores y subcontratistas.



2.3 Objetivos de Desarrollo Sostenible

En línea con sus valores fundamentales, Aviapartner ha identificado qué Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) tienen mayor impacto en nuestro negocio, cómo nuestro negocio influye en los ODS y cómo podemos maximizar la contribución al desarrollo sostenible.

La tabla siguiente ofrece una visión general de nuestros logros durante 2021, así como la comparativa con 2020 cuando sea posible. También incluye referencias a nuestra contribución a los ODS. Nuestro objetivo a medio plazo es analizar cómo influye nuestra actividad principal en los ODS, así como evaluar nuestro impacto en el medioambiente y la sociedad de acuerdo con los ODS.














(Sostenibilidad) Aspecto	UNGC	Logros de 2020	Logros de 2021	Contribución a los ODS
Derechos humanos	Principios 1, 2, 4, 5	<ul style="list-style-type: none"> 0 incidentes relacionados con los derechos humanos El 96 % de nuestros empleados recibieron formación en materia de prevención de la discriminación durante la Formación de Seguridad 28% de trabajadores de grupos minoritarios y/o trabajadores en situación de vulnerabilidad en relación con toda la organización (<26/>50 años, personas con discapacidad y de otras nacionalidades) El 70 % de los proveedores seleccionados han pasado por una evaluación de RSC (Responsabilidad Social Corporativa) que cubre aspectos de derechos humanos 	<ul style="list-style-type: none"> 6 incidentes relacionados con los derechos humanos (1 discriminación, 1 acoso, 4 RGPD) El 98 % de nuestros empleados recibieron formación en materia de prevención de la discriminación durante la Formación de Seguridad 30% de trabajadores de grupos minoritarios y/o trabajadores en situación de vulnerabilidad en relación con toda la organización (<26/>50 años, personas con discapacidad y de otras nacionalidades) 12,5% de los proveedores seleccionados han pasado por una evaluación de RSC (Responsabilidad Social Corporativa) que cubre aspectos de derechos humanos 	  
Trabajo	Principios 3, 6	<ul style="list-style-type: none"> 36 % de mujeres empleadas respecto al total de la organización 32 % de mujeres en puestos directivos (excl. Consejos de Administración) 98% del total de la plantilla está representado en los Comités de Seguridad y Salud formados por la Dirección y los trabajadores El 98% del total de la plantilla está cubierta por convenios colectivos sobre condiciones laborales. El 98% del total de la plantilla está representada por representantes de los trabajadores elegidos formalmente 	<ul style="list-style-type: none"> 37% de mujeres empleadas respecto al total de la organización 35% de mujeres en puestos directivos (excl. Consejos de Administración) 98% del total de la plantilla está representado en los Comités de Seguridad y Salud formados por la Dirección y los trabajadores 98% del total de la plantilla está cubierta por convenios colectivos sobre condiciones laborales. 98% del total de la plantilla está representada por representantes de los trabajadores elegidos formalmente 	  

Tabla 1: Resumen de los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en relación a nuestros logros de 2021 y nuestra contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

(Sostenibilidad) Aspecto	UNGC	Logros de 2020	Logros de 2021	Contribución a los ODS
Trabajo	Principios 3, 6	<ul style="list-style-type: none"> 18% del total de la plantilla recibió evaluaciones periódicas de rendimiento 51% de empleados a tiempo parcial 70% de proveedores seleccionados han pasado por la evaluación de RSC que cubre aspectos de las condiciones laborales 	<ul style="list-style-type: none"> 9% del total de la plantilla recibió evaluaciones periódicas de rendimiento 52% de empleados a tiempo parcial 12,5% de proveedores seleccionados (grupo ampliado) han pasado por la evaluación de RSC que cubre aspectos de las condiciones laborales 	 
Medioambiente	Principios 7, 8, 9	<ul style="list-style-type: none"> El 36% de la flota de vehículos y equipos son eléctricos El 70 % de los proveedores seleccionados han pasado por una evaluación de RSC que cubre aspectos medioambientales El 63 % de los proveedores seleccionados tienen contratos que incluyen cláusulas sobre requisitos medioambientales 	<ul style="list-style-type: none"> El 39% de la flota de vehículos y equipos son eléctricos 12,5% de los proveedores seleccionados (grupo ampliado) han pasado por una evaluación de RSC que cubre aspectos medioambientales No evaluado en 2021. 	 
Anticorrupción	Principio 10	<ul style="list-style-type: none"> El 10 % de los empleados ha recibido formación en cuestiones de ética empresarial El 100 % de todas las sedes operativas cuentan con un sistema de gestión de la seguridad de la información (SGSI) certificado por la norma ISO 27000 17 auditorías sobre el RGPD (Reglamento General de Protección de Datos) 	<ul style="list-style-type: none"> El 92% de los empleados ha recibido formación en cuestiones de ética empresarial El 100 % de todas las sedes operativas cuentan con un sistema de gestión de la seguridad de la información (SGSI) certificado por la norma ISO 27000 12 auditorías sobre el RGPD (Reglamento General de Protección de Datos) 	 
Actividad principal		<ul style="list-style-type: none"> Prestación de servicios de asistencia en tierra Alianzas sólidas 	<ul style="list-style-type: none"> Prestación de servicios de asistencia en tierra Alianzas sólidas 	

Reconocimientos de Aviapartner

Nos hemos comprometido a contribuir a un futuro más sostenible desarrollando una actividad empresarial de manera responsable y esforzándonos por implantar nuevos enfoques, estrategias y medidas. Nuestros logros se reflejan en varios premios que hemos recibido, entre los que se encuentran :

3.1 Reconocimiento de sostenibilidad

Medalla de oro de EcoVadis para rendimiento sostenible (2021)

Aviapartner mejoró su Sistema de Gestión de la Sostenibilidad en comparación con el año anterior. Aviapartner mejoró significativamente su puntuación en todos los criterios de sostenibilidad evaluados por EcoVadis, con la puntuación de la Contratación Sostenible en concreto casi duplicando el total de puntos. La puntuación total de Aviapartner está en el percentil 95 de todas las empresas evaluadas por EcoVadis.



Primer premio FP Dual (2021)

En noviembre de 2021 Aviapartner Lanzarote ganó el primer **Premio FP Dual** concedido por la Cámara de Comercio de España a una empresa por su buen hacer en la Formación Profesional Dual. Se trata de un premio pionero para las Cámaras de Comercio que se enmarca en el Programa de Formación Profesional Dual en la Empresa y que pretende poner en valor las mejores prácticas dentro de las organizaciones empresariales.



Premio FP Dual (2021)

Mejor Agente de Asistencia en Tierra (2021)

Aviapartner Cargo B.V., en Bruselas, recibió un reconocimiento como **"Mejor Agente de Asistencia en Tierra 2021"** por su gestión de rampa y carga de Sichuan Airlines.



Los reconocimientos relevantes de años anteriores incluyen :

Pride of Ground Handling Awards (2019)

Dos de las cuatro candidaturas de Aviapartner a los Premios Internacionales de Asistencia en Tierra (Ground Handling International Awards) han llegado a la final de los premios "Pride of Ground Handling". Aviapartner Girona ganó el premio en la categoría **"Mejor Estación"**, mientras que Aviapartner Nice fue nominada en la categoría **"Seguridad en Rampa"**. La estación de Girona ha demostrado en la candidatura que ha superado las expectativas en términos de seguridad, resultado de los KPI y satisfacción del cliente. El equipo describió su exitosa campaña FOD en cooperación con AENA (Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea), una cultura de elaboración de informes ejemplar, unos servicios altamente personalizados, la colaboración con aeropuertos y competidores y los grandes resultados obtenidos en términos de satisfacción del cliente, así como la excelente relación con clientes y los sorprendentes resultados en términos de seguridad y calidad.

Premio a la Seguridad (2019-2020)

Premio a la Seguridad 2019-2020 para Aviapartner Rome en reconocimiento de nuestro robusto Sistema de Gestión de Seguridad y comunicación.



Premio a la Seguridad (2019-2020) Aeropuerto de Roma.

Premio al Medioambiente en el Aeropuerto de Bruselas (2019)

Aviapartner ganó este premio por segunda vez, siendo la primera en 2012. Este premio de Airport Aviation es un valioso reconocimiento a la renovación eléctrica de la flota de vehículos de asistencia en tierra y a la Carta Verde de Socios que fomentaba la conciencia medioambiental de sus proveedores.

A pesar de estos excelentes resultados, estamos decididos a lograr aún más. La mejora continua es nuestra prioridad porque queremos satisfacer las crecientes necesidades de nuestros clientes, pasajeros, comunidades locales y otros grupos de interés. Elevar constantemente el nivel y mejorar nuestros resultados nos convierte en un miembro responsable de la comunidad empresarial y nos permite utilizar plenamente nuestro potencial para crear negocios sostenibles.



Premio al Medioambiente en el Aeropuerto de Bruselas (2019)

Derechos Humanos

➔ **Principio 1** : Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos reconocidos internacionalmente.

➔ **Principio 2** : Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices de abusos contra los Derechos Humanos.

➔ **Principio 4** : Las empresas deben apoyar la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

➔ **Principio 5** : Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

➔ **Principio 6** : Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

Nosotros, como Aviapartner, somos responsables de tratar a todas las personas, tanto de nuestra organización como ajenas a ella, como seres humanos, independientemente de su raza, sexo, nacionalidad, etnia, idioma, religión o cualquier otra condición. Aviapartner tiene como objetivo proporcionar un entorno de trabajo que potencie la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades para todos los empleados. Nos aseguramos de que se eliminan todas las formas de trabajo forzoso, así como el trabajo infantil. Aviapartner se compromete a proteger la dignidad y los derechos de los miembros de su personal y de cualquier individuo con quien nos relacionamos. Todas las personas con las que Aviapartner se relaciona serán tratadas con respeto, imparcialidad y dignidad.

Estos principios se manifiestan en nuestra Política sobre el Respeto Humano que alerta sobre el hecho de que el acoso está prohibido por las leyes de la Comunidad Europea y de todos los países europeos en los que operamos. También facilita los recursos adecuados a los denunciantes en reconocimiento del impacto del acoso y describe las respuestas y las consecuencias adecuadas cuando ha habido un caso de acoso. Además, tanto en nuestra estrategia como en nuestros procesos de recursos humanos y procesos de contratación, destaca el principio de igualdad de oportunidades.

Como parte de nuestra actividad diaria, hemos implantado varias medidas para prevenir cualquier violación de los Derechos Humanos.

Nuestra Estrategia y nuestros Procedimientos de Recursos Humanos, por ejemplo, exigen controles de edad en el momento de la contratación de empleados nuevos. Nuestra postura sobre el trabajo infantil y el trabajo forzoso también se describe claramente en nuestro nuevo Código de Conducta para Proveedores publicado en 2021 que se invitará a firmar a todos los proveedores nuevos y se verificará durante nuestras auditorías periódicas de proveedores.

La importancia de la diversidad y la antidiscriminación se aborda en nuestra formación obligatoria en materia de seguridad a la que se someten todos los miembros del personal. Esto garantiza un amplio alcance en todos los niveles de la empresa.

En 2021, un foro de trabajo de representantes de los empleados en Bélgica creó una carta sobre el respeto que establece cómo deberán de ser tratados los empleados por otros empleados.

Actualmente estamos estudiando para 2022 el ofrecer una formación más amplia sobre este tema para grupos específicos como la dirección y los supervisores.

Nuestra Estrategia y Procedimientos de Recursos Humanos describen el proceso de contratación y las medidas adoptadas

para evitar la discriminación, ya que implica a varias personas en el proceso y se basa en perfiles de competencia claros por función. Por otro lado, nuestros convenios colectivos especifican que no habrá discriminación por edad ni género. Para respaldar nuestros esfuerzos en 2021, tanto Francia como España firmaron las Cartas de la Diversidad en sus respectivos países, y otros países se están preparando para seguirlos. Francia y España también introdujeron el análisis de las diferencias salariales, respectivamente en 2019 y 2021.

En caso de incidentes relacionados con los Derechos Humanos, los empleados pueden consultar nuestra Política sobre el Respeto Humano que describe el procedimiento a seguir cuando alguien cree que se han producido conductas discriminatorias, de acoso, ofensivas o represalias. El aumento de los incidentes de Derechos Humanos que pasa de cero en 2020 a cuatro (4) en 2021 es el resultado de información más exacta.

4.1 Igualdad de género

A fin de destacar nuestro compromiso con el ODS 5, Igualdad de Género, el 9 de abril de 2021 Aviapartner se unió a la Iniciativa de Diversidad e Inclusión de la IATA llamada "25by2025" como primer operador de tierra entre los 62 firmantes para promover la igualdad de género en el sector aéreo. Aviapartner cree firmemente en la importancia del pensamiento divergente para crear una cultura para la innovación. Además, las incertidumbres relacionadas con la pandemia han hecho que sea aún más difícil que antes atraer personal para seguir el aumento del tráfico aéreo. En este contexto, es vital crear un entorno más favorable a la mujer para atraer a más mujeres a los puestos de trabajo de actividades aéreas, como la carga de equipaje y la conducción de equipos especializados en el avión, que actualmente se perciben como típicamente masculinos. Los grandes cambios comienzan con pequeños pasos, por lo que se establecieron dos objetivos de aumento del 25%.

- Aumento del número de mujeres en funciones directivas hasta el 48% en 2025. A finales de 2021 se observó un aumento del 3% con respecto a 2020.
- Aumento del 10% al 13% del número de mujeres en las actividades aéreas, que actualmente son predominantemente masculinas.



Se introdujo una Tabla de Igualdad de Género para supervisar los resultados y estimular las acciones. Esta herramienta fomenta el aprendizaje y la motivación gracias a las mejores prácticas del grupo.

Por último, la diversidad de nuestros equipos muestra que nuestras políticas y medidas están teniendo un impacto positivo con más de 100 nacionalidades diferentes representadas en nuestra plantilla.

En diciembre de 2021 España realizó una encuesta a empleados para evaluar la igualdad de género en el lugar de trabajo. Las respuestas de dicha encuesta se utilizaron para elaborar un Plan de Igualdad con el objetivo de promover la igualdad de oportunidades entre nuestros empleados.

Véase el cuadro 2



Principios laborales

5.1 Diálogo social

➔ **Principio 3** : Las empresas deben defender la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

A lo largo de los más de 70 años que viene prestando servicios de asistencia en tierra, Aviapartner ha establecido estrechas relaciones con sus socios. El Equipo Directivo de Aviapartner se preocupa mucho por fomentar el diálogo social a diario, ya que un clima social positivo se considera crucial para ofrecer servicios de calidad a nuestros clientes.

Como empresa multinacional que opera en toda Europa, Aviapartner ha creado un Comité de Empresa europeo (CEE). El propósito de este Comité de Empresa europeo es reunir a representantes de los trabajadores de los distintos países de Europa. Durante las reuniones del CEE (hubo 4 en 2021) la dirección central informó y consultó a estos representantes sobre cuestiones transnacionales que preocupan a todos los empleados de Aviapartner.

El impacto de las acciones antes mencionadas es claro: nuestros empleados pueden disfrutar de la libertad de asociación para negociar acuerdos relacionados con la empresa. Además, los convenios colectivos permiten una remuneración justa. Esto también se refleja en nuestros KPI relacionados con el diálogo social.

Véase el cuadro 3

No.	KPI	2020	2021
1	Incidentes relacionados con los derechos humanos	0	4
2	% de personal formado en materia de prevención de la discriminación durante la formación de Seguridad	96%	98%
3	% de trabajadores de grupos minoritarios y/o trabajadores contratados en situación de vulnerabilidad en relación con toda la organización (<26/>50 años, personas con discapacidad y de otras nacionalidades)	28%	30%
4	% de mujeres empleadas en relación con el conjunto de la organización	36%	37%
5	% de mujeres en puestos directivos (excluidos los consejos de administración)	32%	35%

Tabla 2 : KPI relacionados con los Derechos Humanos

No.	KPI	2019	2020	2021
1	% del total de la plantilla representada en los Comités de Seguridad y Salud formados por la dirección y los trabajadores	No se ha medido	98%	98%
2	% de la plantilla total que está cubierta por convenios colectivos sobre las condiciones de trabajo	No se ha medido	98%	98%
3	% del total de la plantilla que está cubierta por representantes de los trabajadores elegidos formalmente	No se ha medido	98%	98%

Tabla 3 : KPI relacionados con el diálogo social

5.2 Condiciones de trabajo

Nuestra Estrategia y procesos de Recursos Humanos sirven de guía principal para cualquier asunto relacionado con las condiciones de trabajo. Dado que Aviapartner es una empresa de servicios orientada al cliente, consideramos que nuestros empleados son nuestro activo más importante. A su vez, cada empleado es responsable de transmitir los valores fundamentales de la empresa a nuestros clientes y a las comunidades a las que servimos. La selección, el desarrollo y la motivación de los empleados es fundamental para nosotros. Nos esforzamos continuamente por ser un gran lugar donde trabajar, fomentando la creatividad y el aprendizaje y promoviendo el trabajo en equipos interdisciplinarios e internacionales.

De acuerdo con nuestra política salarial y el convenio colectivo, es esencial una remuneración justa para motivar al personal. Así pues, para establecer un salario justo tenemos en cuenta la calificación del puesto dentro de la organización y el rendimiento del individuo. De ahí se desprende un salario mínimo y un rango mínimo-máximo para cada puesto que se vincula a la remuneración.

Los acuerdos sectoriales de los distintos países especifican la política de permisos de vacaciones anuales. Además, en algunos países ofrecemos permisos adicionales para adaptarnos a las circunstancias personales y permitir la conciliación entre la vida laboral y familiar. Los empleados de más edad, por ejemplo, pueden solicitar días libres adicionales y existen acuerdos especiales para las madres lactantes. En algunos puestos de la empresa, la flexibilidad horaria forma parte de las condiciones de trabajo. Durante la pandemia de Covid-19 hemos aumentado el número de empleados que pueden optar al teletrabajo. En Italia se ha aplicado una política de trabajo a distancia. Este no es el caso todavía de Bélgica y Alemania. En España se han establecido acuerdos individuales con el personal afectado, mientras que en Francia no se considera pertinente por el momento, ya que se trata de muy poco personal. Nuestros empleados también se benefician de las prestaciones de asistencia sanitaria, que se clasifican como salarios adicionales según nuestra política salarial.

En nuestros centro de trabajo, se informa abiertamente a todos los empleados sobre las condiciones y políticas laborales durante las reuniones de información del personal. Intentamos de manera activa tener información y comentarios por parte de nuestro personal y es por ello por lo que realizamos con carácter periódico encuestas de satisfacción. En los últimos años, hemos llevado a cabo estudios de presión laboral y análisis de riesgos sociales en todos los países, salvo en Alemania, para conocer cómo perciben nuestros empleados su satisfacción laboral.

En diciembre de 2021 España lanzó una encuesta para evaluar los riesgos psicosociales entre nuestros empleados utilizando una lista de comprobación predefinida por las autoridades españolas.

En octubre de 2021, Aviapartner organizó una "reunión de revisión" con los 25 principales directivos para tratar la estrategia y las prácticas medioambientales y sociales de todo el grupo. El objetivo de la reunión era que los directivos compartieran sus experiencias y adecuaran las mejores prácticas en todo el grupo. Con el objetivo de que las decisiones estratégicas debatidas durante la reunión fueran transparentes, se animó a los directivos a compartir sus ideas con sus subordinados locales. La reunión de revisión fue un paso importante para garantizar que Aviapartner sigue las mejores prácticas relacionadas con el apoyo a nuestra plantilla y la reducción de nuestro impacto en el medioambiente.

Para promover la comunicación abierta entre todos nuestros empleados, utilizamos una herramienta interna denominada Yammer que permite que los empleados puedan iniciar conversaciones de grupo (o "comunidades") sobre temas específicos, pudiendo libremente los empleados unirse a aquellas conversaciones concretas que les interesen. En

2021 pudimos observar que 1 de cada 4 usuarios de correo electrónico visita regularmente la plataforma Yammer que está integrada por 17 comunidades.

Todas estas medidas hacen que contribuyamos de manera positiva a la satisfacción laboral de nuestros empleados.

5.3 Seguridad y Salud en el Trabajo

La seguridad y protección de nuestro personal, de las aeronaves, de sus pasajeros y equipaje, de la carga y del correo son una prioridad para Aviapartner. Estamos comprometidos con la mejora continua de nuestro desempeño, cumpliendo con las leyes y normativas de seguridad y salud, y protecciones aplicables, así como con los requisitos de nuestros grupos de interés.

De acuerdo con nuestra Política de seguridad, Aviapartner se esfuerza por lograr cero accidentes laborales y cero daños a aeronaves y revisa continuamente su desempeño en comparación con sus objetivos y metas a largo plazo, y así adoptar las acciones correctivas adecuadas cuando sea necesario. Promovemos una "JUST CULTURE", es decir, una cultura de reporte, donde se anima a las personas a informar de todos los accidentes, incidentes, riesgos, peligros medioambientales y de las operaciones, así como de cualquier otra deficiencia. Mediante este reporte se consigue aprender de dichos actos y no se emprenderá ninguna acción disciplinaria en caso de falta de reportes o en el supuesto de decisiones del personal que se estimen adecuadas según su experiencia y formación. Ahora bien, no se tolera la negligencia deliberada, la infracción intencional, la mala conducta repetida, la conducta ilegal, los actos destructivos ni la omisión intencionada de informar sobre un accidente.

Nuestra principal guía para asuntos de seguridad y salud es nuestro Manual del Sistema de Gestión de la Seguridad, SGS. El SGS es específico para la seguridad operativa, es decir, toda la seguridad alrededor de la aeronave, la seguridad del personal, los pasajeros, los subcontratistas, la tripulación de la aerolínea y la carga, pero también incluye aspectos generales de seguridad y salud. Como tal, nuestro SGS va más allá de lo que exige la ley y se adapta a las necesidades de seguridad del sector de la aviación, tanto presentes como futuros (es decir, normativa EASA). En 2021 el SGS también se revisó por completo para incluir otros temas relevantes de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Las responsabilidades en materia de seguridad y salud se encuentran definidas jerárquicamente en la organización. La estructura de gobierno en materia de seguridad de Aviapartner es la que se muestra a continuación:



Todas las cuestiones relacionadas con la Seguridad y Salud se discuten en las llamadas semanales de la Dirección de Seguridad del Grupo. Los resultados de seguridad y los indicadores clave de rendimiento (KPI) son revisados por los directores de seguridad de los países en reuniones mensuales y las revisiones de seguridad trimestrales las lleva a cabo el Consejo de Revisión de la Seguridad, encabezado por el CEO.

Como parte de nuestro SGS, analizamos y gestionamos continuamente los riesgos de seguridad y salud. La gestión de riesgos es crucial para prevenir incidentes y se basa en métodos predictivos, proactivos y reactivos. Los riesgos identificados y las medidas de mitigación se recogen en nuestro documento de evaluación de riesgos que se actualiza con carácter periódico y cada vez que se introduce un cambio, y los riesgos se comunican a todos los empleados durante la formación de seguridad. Nuestro programa de formación cumple con la Política de Formación Corporativa de Aviapartner y con el Manual de Formación Corporativa de Aviapartner y dicho programa se encuentra en la Academia Aviapartner dentro de la intranet de Aviapartner. La formación de seguridad de Aviapartner se adapta totalmente a la normativa de formación de seguridad de ISAGO y tiene en cuenta la normativa de la UE y los procedimientos locales del país y del propio aeropuerto. En septiembre de 2021, Aviapartner organizó una formación para los Responsables de Seguridad de los distintos países en los que opera la empresa, con el fin de garantizar la coherencia de nuestras medidas de seguridad y salud laboral.

Para garantizar que se cumplen nuestras normas de seguridad del SGS, hemos puesto en marcha varios Procedimientos Operativos Estándar e Instrucciones de Trabajo, de conformidad con la normativa legal y las normas del sector, que se encuentran a disposición de todo el personal en nuestra intranet traducidos a los idiomas de los empleados.

Sin duda alguna, Aviapartner también proporciona equipos de protección individual (EPI) a todo el personal que realiza funciones que requieran el uso de EPI. Proporcionamos EPI a todo el personal antes de comenzar a trabajar y nos aseguramos de reemplazar los EPI desgastados. En Roma Fiumicino se utiliza un dispensador de EPI para la entrega de los equipos de protección necesarios, como chaquetas de alta visibilidad, protección auditiva y guantes de protección para la carga y descarga. También buscamos mejorar la comodidad de los EPI, así pues, por ejemplo, la protección auditiva adaptada individualmente para todo el personal que trabaja en las rampas aeroportuarias de Francia. Durante la pandemia de COVID-19, proporcionamos mascarillas a todo nuestro personal.

Como parte de nuestro Sistema de Gestión de la Seguridad, también tenemos un Plan de Respuesta a Emergencias (PRE) para estar preparados por si se produjera cualquier emergencia. Todo el personal recibe formación sobre el ERP, que se lleva a cabo en colaboración con otros grupos de interés, como las compañías aéreas y los aeropuertos. Los Responsables y Distribuidores reciben un curso de formación en línea sobre el PRE de Aviapartner que explica la organización práctica activa a nivel local en el marco del Sistema de Gestión de la Seguridad. Toda la documentación del PRE se elabora por aeropuerto y está disponible en línea en la intranet de Aviapartner para que el personal pueda acceder a ella. En numerosas situaciones de emergencia, como son el atentado terrorista que tuvo lugar en el aeropuerto de Bruselas, el accidente mortal de Germanwings y la tragedia del MH17 de Malaysia Airlines, el personal de Aviapartner ha puesto en práctica su formación en materia de PRE, gestionando las situaciones de la mejor manera posible.

Como parte de nuestro programa de garantía de la seguridad, realizamos auditorías e inspecciones, verificaciones de seguridad en la rampa y revisiones de seguridad tanto en los aeropuertos como a nivel de red para identificar las causas de un desempeño deficiente y posibles acciones correctivas. En 2021 Aviapartner realizó 10.000 inspecciones de seguridad en toda la compañía. Desde el año 2009 Aviapartner ha estado utilizando ISAGO, las auditorías de seguridad de las operaciones en tierra de IATA e IS-BAH (estándar internacional para la Aviación Ejecutiva) desde 2018 como medio para promover

la seguridad en su red. Más que para su certificación, esta herramienta se utiliza para la mejora continua y para implantar los procedimientos de Aviapartner, todos en conformidad con IATA como mínimo, de modo consistente en toda la red. La implantación, la auditoría inicial y la auditoría de renovación cada dos años son herramientas esenciales para mantener un elevado nivel de conciencia en seguridad.

El rendimiento de un aeropuerto se mide mediante Indicadores de Rendimiento de Seguridad (KPI) que se publica internamente en QualityNet y todos los meses se informa de ello a la Dirección del País.

Además de las medidas de gestión de la seguridad operativa, también gestionamos activamente los asuntos generales de seguridad y salud. Nuestro Comité de Revisión de Seguridad se reúne trimestralmente para facilitar la cooperación entre la dirección y los empleados en el desarrollo y la promoción de controles e iniciativas. Estos controles e iniciativas incluyen:

- Evaluación detallada de los riesgos para seguridad y la salud de los empleados;
- Formación en materia de salud y seguridad, incluidos los flashes de seguridad, la intranet y las campañas;
- Sistema de gestión de riesgos asociados a la fatiga;
- Una evaluación de riesgos psicosociales realizada por expertos externos
- Medidas preventivas activas para el ruido, incluida la formación sobre las consecuencias del ruido y el suministro de protección auditiva;
- Medidas de protección contra la radiación para proteger al personal que trabaja cerca de los generadores de rayos X;
- Procedimientos y formación sobre la normativa de Sustancias Peligrosas para la manipulación de mercancías peligrosas durante la carga y descarga;
- Procedimiento para el trabajo en solitario;
- Formación para la prevención de problemas musculoesqueléticos;
- Revisiones médicas en todos los países, excepto en los Países Bajos. En España, donde no es obligatorio por ley para todo el personal, Aviapartner ha optado por ofrecerlo al personal de todas formas;
- Procedimiento de gestión del cambio con instrucciones específicas a seguir en caso de cambios que afecten a la salud y la seguridad.

Nuestras medidas de Seguridad y Salud no solo son para nuestros propios empleados, sino también para cualquier persona que trabaje con o para nosotros. Por ello, realizamos cursos de formación en materia de Seguridad y Salud para nuestros subcontratistas cuando es necesario y contamos con planes de prevención en consonancia con todos los subcontratistas, las autoridades aeroportuarias y las compañías aéreas clientes. Los subcontratistas también se someten a auditorías periódicas para asegurarse de que cumplen nuestras normas de Seguridad y Salud.

Como reconocimiento a nuestros esfuerzos, hemos recibido las certificaciones ISAGO e IS-BAH. En 2020 fuimos galardonados con el Premio a la Seguridad, Safety Award 2019-2020, en Aviapartner Rome por nuestro sólido Sistema de Gestión de la Seguridad y el sistema de reporte.



5.4 Nuestra respuesta a la COVID-19

Al igual que el año anterior, el año 2021 trajo consigo numerosas incertidumbres relacionadas con la pandemia que resultaron ser especialmente difíciles para Aviapartner. La pandemia de la Covid-19 ha tenido un impacto notablemente negativo en nuestro negocio con una lenta recuperación del tráfico aéreo. Así pues, para sortear estas dificultades y volver a la actividad de forma segura, elaboramos una detallada evaluación de riesgos en 2020 aplicando un amplio plan de acción contra la Covid con medidas que se mantuvieron en 2021. Para asegurarnos que manteníamos la seguridad de nuestros empleados mientras trabajaban y que los aviones pudieran salir con seguridad, nos fuimos adaptando y actualizando acorde a la situación prestando gran atención a las circunstancias locales de cada aeropuerto. Se mantuvo al personal completamente informado de las medidas implantadas entre las que se encuentran:

SEGURIDAD

- Medidas sanitarias relacionadas con la Covid-19 (mascarillas, distancia social, higiene, etc.)
- Asistencia médica en línea en Francia y asistencia psicológica para el personal
- Medidas relativas a los Equipos de Apoyo en Tierra (GSE) para el almacenamiento y la vuelta al funcionamiento
- Uso responsable de GSE y vehículos
- Inspecciones de seguridad en la plataforma de operaciones actualizadas con medidas COVID a nivel de cada país
- Reinicio de las evaluaciones de riesgos
- Procedimientos locales para la COVID-19 preparados por país con apoyo corporativo
- Seguimiento por país debido a los diferentes requisitos de seguridad/legislación/progreso del virus (como por ejemplo, distancia de seguridad, mascarillas...)

CALIDAD

- Medidas de calidad
 - Las auditorías de certificación se pospusieron (por ejemplo, varias auditorías de ISAGO) en 2020, pero se reanudaron en 2021
 - The internal audit plan for Quality & Safety was adapted in 2021 to continue, after having been paused abruptly due to the pandemic in 2020
 - El plan de auditoría interna de Calidad y Seguridad se adaptó en 2021 para continuar, tras haber sido paralizado bruscamente a causa de la pandemia en 2020
 - La validez de las auditorías de subcontratación se amplió hasta finales de 2022
 - La validez de las cualificaciones de los auditores se amplió hasta finales de 2022 mientras se formaban nuevos auditores.
 - Se facilitó el seguimiento del rendimiento puntual con informes automáticos
- Comunicación con el personal a través de los canales existentes

FORMACIÓN

Revisión del Manual de Formación Corporativo (MFC) y procedimientos de formación tras la evaluación de riesgos.

Enfoque en métodos alternativos de formación, como: formación on line sobre la web, formación virtual seguida de un examen on-line, formación proporcionada a través de dispositivos móviles y otros tipos de aprendizaje a distancia.

En el ánimo de ir mejorando todas estas medidas de manera continuada, nos esforzamos por reducir los impactos negativos asociados a las cuestiones de Seguridad y Salud. Mediante el seguimiento de los KPI relevantes, nos comprometemos a mejorar nuestro desempeño en materia de Seguridad y Salud.

Véase el cuadro 4

5.5 Gestión de carreras profesionales

Dado que nuestros empleados son considerados nuestros activos más importantes, nuestro objetivo es promover continuamente su desarrollo profesional. Brindamos formación técnica para que nuestros empleados tengan la oportunidad de desarrollar y mejorar sus habilidades y profesionalidad a lo largo de su trayectoria profesional. Nuestro Manual de Formación Corporativo explica los criterios de formación y organización utilizados por Aviapartner para cumplir con los estándares legislativos y responder a los requisitos de los clientes de Aviapartner.

Con el fin de aplicar las directrices dispuestas en nuestro Manual de Formación Corporativo, hemos creado un 'equipo de formación europeo' (Euro Training Team o ETT) especializado. Este equipo, formado por los Responsables de Formación especializados de cada país, gestiona el plan de formación, organiza seminarios y talleres de formación, intercambia las prácticas recomendadas y coordina la aplicación de las iniciativas de formación en la red. Se identifican y organizan anualmente las necesidades de formación individual, así como cuando haya modificaciones en la legislación o así lo preciso la parte interesada. En el supuesto de formaciones específicas, como la formación de las normas ISO, auditorías, formación de seguridad IOSH (Institución de Seguridad y Salud en el Trabajo), diálogo social, etc. contratamos a formadores externos para impartir la formación de manera interna. La academia "Aviapartner Academy", una academia de formación virtual, garantiza un nivel de calidad constante en la formación en toda la red y mejora la eficacia al aprender unos de otros y evitando las repeticiones y duplicaciones.

Los aspectos más destacados del año pasado incluyen:

- Formación intensiva en seguridad IOSH (gestión de riesgos, etc.) con el apoyo de nuestra compañía de seguros. Se trató de una inversión importante para integrar más la seguridad en la operación y brindar más herramientas a la dirección y a las funciones clave para operar su estación.

- Implementación de un nuevo sistema de formación de aprendizaje electrónico, Moodle. Se prevé otra actualización para 2022.

- Formación sobre pasajeros problemáticos: para proteger al personal de pasajeros agresivos en Francia. Aviapartner también aumentó los informes sobre pasajeros problemáticos para proteger a nuestro personal, tripulación y la seguridad de la aeronave.

Para fomentar aún más el aprendizaje mutuo en nuestra red, promovemos activamente las rotaciones laterales. Creemos que la rotación de puestos es un factor clave para el desarrollo y la motivación de nuestros empleados. Además de aportar más flexibilidad, la rotación lateral es típica entre departamentos operativos. Ahora bien, también se puede trasladar a los empleados de forma voluntaria, sea con carácter permanente o temporal, de unos aeropuertos a otros dentro de la red de Aviapartner. Varios ejemplos de rotación lateral ocurrieron en Los Países Bajos, Italia y España, donde se le dio el personal la oportunidad de ir a trabajar a otros aeropuertos durante el verano, en épocas más tranquilas con menos trabajo, durante la COVID, según las necesidades, etc.

En Aviapartner, damos prioridad a la contratación interna. Las vacantes se publican internamente para todos los empleados y se cubren con candidatos internos preferiblemente. Esto también incluye oportunidades profesionales para que el personal interno ascienda. Además, se anima a nuestro propio personal a proponer candidatos válidos y se les recompensa cuando se contrata con éxito a un candidato que ellos han referido. La estrecha cooperación con las escuelas es otra herramienta importante para promover el sector de la aviación entre los estudiantes y atraer a jóvenes empleados potenciales, ofreciéndoles prácticas en nuestra organización. En 2021 Aviapartner Lanzarote recibió un premio de la Cámara de Comercio de España por sus esfuerzos en este ámbito.

Aviapartner España organiza y participa en 'días de puertas abiertas' para el personal potencial, donde se les invita a unirse a nuestro equipo con una sesión informativa seguida de juegos.

En el caso de la desvinculación de un trabajador, hemos implantado medidas para reducir los impactos negativos asociados a los despidos. Dependiendo del convenio colectivo de trabajo, se puede considerar un servicio de recolocación.

Véase el cuadro 5



No.	KPI	2019	2020	2021
1	Personal que recibió formación relacionada con la Carrera o habilidades	81%	78%	94%

Tabla 5: KPI relacionados con la Gestión de Carreras Profesionales

Medioambiente

➔ **Principio 7:** Las empresas deben mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente.

➔ **Principio 8:** Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

➔ **Principio 9:** Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.

Estamos totalmente comprometidos por esforzarnos en minimizar el impacto de todas nuestras actividades en el medio ambiente y cumplir con todos los requisitos legales y ambientales aplicables a nuestro negocio. Hemos fijado objetivos y metas ambientales estratégicos a largo plazo y aspiramos a convertirnos en un proveedor de servicios de asistencia en tierra verdaderamente sostenible. La mejora continua es parte de nuestro ADN. Así que queremos ir más allá de reducir los impactos de nuestras propias operaciones, dando ejemplo y apoyando a nuestros empleados y socios para que hagan lo mismo.

Hemos desarrollado una estrategia ambiental de gran impacto cuyos puntos clave son:

- Protección del medioambiente
- Prevenir la contaminación a todos los niveles
- Minimizar nuestros residuos eliminando los plásticos de un solo uso
- Reutilizar o reciclar todo lo posible
- Minimizar las emisiones de gases de efecto invernadero centrándose en la sustitución de GSE, el consumo de energía y las tecnologías innovadoras
- Fomentar el uso de medios de transporte alternativos y el uso compartido del coche
- Fomentar la adopción de principios medioambientales por parte de nuestros proveedores y otras partes interesadas.

Realizamos un seguimiento estricto de todos nuestros impactos ambientales, ya que creemos firmemente que no se puede controlar lo que no se mide. Todos nuestros aeropuertos están obligados a notificar periódicamente una amplia serie de importantes KPI medioambientales, incluidos el combustible, la electricidad, el agua, el uso de papel y los residuos. Además, ponemos énfasis en equipar a nuestros empleados con los conocimientos y habilidades que necesitan para ayudarnos a alcanzar nuestras metas y objetivos ambientales. Todo miembro nuevo del personal recibe Formación sobre Conciencia Ambiental durante su incorporación, y se refresca cada tres años. En 2021, el 77% de la plantilla recibió formación, lo que supuso un aumento del 7% con respecto a 2020. Para nuestros expertos en medioambiente se organizan formaciones adicionales, como la de Seguimiento e Informes Medioambientales, las normas ISO14001 y la formación de auditores internos, con el fin de garantizar que nuestro Sistema de Gestión Medioambiental se aplica y gestiona correctamente.

No.	KPI	2019	2020	2021
1	Frecuencia de las lesiones de Seguridad y Salud	64.95	47.87	51.24
2	Gravedad de lesiones de Seguridad y Saludo	1.70	1.91	1.7
3	Días perdidos por accidente	16.584	7.422	8.547
4	% de Revisiones de Seguridad realizadas en rampa	4%	5%	5%

Tabla 4: Seguridad y Salud en el Trabajo en relación con los KPI

6.1 Nuestros objetivos ambientales

Hemos identificado un conjunto de requisitos mínimos que deben cumplir todas las estaciones:

- Cero cuestiones de cumplimiento normativo no identificadas
- 100 % de las auditorías e inspecciones jurídicas realizadas puntualmente
- Sin incumplimientos medioambientales retrasados
- Mantener la certificación ISO14001
- Establecer objetivos claros para lograr los objetivos climáticos de Aviapartner para la transición a equipos de asistencia en tierra (GSE) eléctricos y conseguir ser carbono neutral en el 2030.
- Aumento del porcentaje de empleados que utilizan medios de transporte alternativos año tras año
- Reducir el consumo de combustible por cada 1000 vuelos cada año.
- Reducir el uso de papel y aumentar el porcentaje de papel FSC 70gm/m2 utilizado, año tras año
- Prohibir el plástico de un solo uso
- 100 % de reciclaje de papel para 2022
- 100% del personal ha recibido formación sobre Conciencia Medioambiental

6.2 Gestión energética y gases de efecto invernadero

Como actores clave en el sector de la aviación, somos muy conscientes de la presión a la que se enfrentan las aerolíneas y los aeropuertos para reducir su huella de carbono. Consideramos que es nuestra responsabilidad compartida reducir y ayudar a minimizar el impacto de este sector. Hemos implementado numerosas medidas para reducir nuestra huella de carbono, no solo la de nuestra flota de vehículos y de los equipos de asistencia en tierra, sino también en nuestras oficinas, almacenes y otras áreas de nuestra actividad. Buscamos continuamente formas innovadoras de reducir nuestras emisiones; por ejemplo, mediante auditorías periódicas de nuestros aeropuertos y otros activos, ya que sabemos que se trata de un proceso continuo.

6.3 Nuestra flota de equipos de asistencia en tierra

Como proveedor líder de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos, nuestra contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) es más relevante para el ODS 13 Acción por el clima debido a las emisiones de carbono de nuestra flota de Equipos de Asistencia en Tierra que van estrechamente ligados al número de vuelos gestionados. Durante años, hemos elegido electrificar sistemáticamente nuestra flota de equipos de asistencia en tierra (tractores, cintas transportadoras, etc.) y vehículos, siempre que sea posible.

Esta transición se ha intensificado y ahora nos hemos fijado el ambicioso objetivo de electrificar todo el GSE para 2027 y lograr la neutralidad de carbono para 2030. El calendario de este proyecto de electrificación se extiende a lo largo de varios años y su ritmo se ajusta a las exigencias de nuestras partes interesadas, incluidos los aeropuertos y las compañías aéreas clientes. Se realiza una vigilancia tecnológica a nivel



de fabricante. Nuestro objetivo es adquirir GSE propulsados con motores eléctricos en el momento en que el proveedor pueda ofrecer un producto adecuado para nuestras operaciones. La estrecha colaboración con los socios aeroportuarios pertinentes es esencial para garantizar las necesidades de infraestructura, como los puntos de carga, y la disponibilidad de espacios adecuados.

Hasta la fecha, tenemos equipos eléctricos en uso en toda nuestra red en varios aeropuertos:

- Coches pequeños (en varios aeropuertos)
- Furgonetas (Nice Executive Aviation)
- Cintas de carga (en varios aeropuertos)
- Escaleras de pasajeros (en varios aeropuertos)
- Carretillas elevadoras (en varios aeropuertos)
- Palets de carga de transporte (Bruselas)
- Tractores de equipaje (en varios aeropuertos)
- Elevadores de rueda de morro (Ámsterdam, Bruselas, Ibiza, Marsella, Niza, Palma, Sevilla)
- Camiones de empuje (Lille, Sevilla, Tenerife)
- Autobuses (Sevilla)
- Cargadores (Tenerife, Burdeos)
- Calentadores (Ámsterdam)

Esta lista incluye 37 GSE eléctricos y vehículos añadidos en 2021 y se esperan más pedidos para 2022. Estamos orgullosos de estar a la vanguardia en la electrificación de los equipos de asistencia en tierra. En 2019 presentamos el primer autobús eléctrico en un aeropuerto español en Sevilla en colaboración con AENA y Air Rail y fuimos el primer operador de handling en utilizar un camión pushback eléctrico en el aeropuerto de Tenerife. Además, en 2018 introdujimos 48 coches y furgonetas eléctricas para nuestras operaciones en el aeropuerto de Bruselas, lo que nos permitirá alcanzar nuestro objetivo de reducir las emisiones de gases de efecto invernadero en un 14% para 2025 en su primer año de funcionamiento. Actualmente, el 39% de la flota de Aviapartner es eléctrica y seguiremos aumentando este porcentaje a medida que los vehículos lleguen al final de su vida útil o cuando, desde el punto de vista medioambiental o económico, tenga sentido un cambio para nosotros y nuestros socios.

Para reducir el consumo de energía y combustible también utilizamos Adviez, una plataforma de gestión de flotas que permite planificar y optimizar las rutas para minimizar las distancias recorridas, controlar continuamente el consumo de combustible e identificar los hábitos de conducción ineficientes.

Un ejemplo destacado de los esfuerzos de Aviapartner por electrificar el GSE es nuestro trabajo en el aeropuerto de París. Aviapartner está trabajando con el aeropuerto para conseguir un GSE 100% eléctrico. Se trata de una tarea difícil por varias razones:

- El aeropuerto de París es grande y es necesario desarrollar un sistema de carga robusto para garantizar que el GSE eléctrico pueda funcionar todo el día para todos.
- Las baterías necesitan entre 4 y 6 horas para cargarse

completamente. Las baterías de nueva generación podrían recargarse más rápidamente, pero estas tecnologías son caras.

- El proveedor de GSE debe equilibrar el coste de las inversiones en nuevos equipos con su capacidad para seguir siendo competitivo en costes de servicios.
- El aeropuerto debe cumplir muchas leyes cuando realiza mejoras de sostenibilidad en su infraestructura.
- El aeropuerto debe invertir en grandes obras de infraestructura para proporcionar suficiente electricidad para todas estas nuevas necesidades.

Aviapartner ha realizado importantes avances ayudando al aeropuerto a superar estos retos. Por ejemplo, propusimos invertir en GSE híbridos (equipos que tienen componentes tanto eléctricos como de combustible) como tecnología de transición que más tarde sería sustituida por equipos totalmente eléctricos. Aviapartner propuso probar la posibilidad de utilizar la electricidad del aeropuerto para alimentar los aviones aparcados que de otro modo utilizan generadores de queroseno, y algunos de los equipos del aeropuerto ya son totalmente eléctricos. En París, todas nuestras escaleras de pasajeros remolcables funcionan con energía solar.

Además, Aviapartner colabora con una empresa francesa de nueva creación para renovar las baterías usadas y darles una nueva vida. Así se ahorra dinero y se reduce el impacto medioambiental general.

6.4 Reducir nuestra huella interna

Aunque nuestra flota de GSE representa la mayor parte de nuestras emisiones, trabajamos continuamente para reducir el impacto en otras partes de nuestras operaciones. Entre las medidas que hemos emprendido figuran:

- Auditorías energéticas periódicas en toda nuestra red para identificar medidas adicionales y cuantificar una disminución considerable de nuestro impacto. En los últimos dos años se han aplicado pocas medidas debido a la atención prestada a la COVID, sin embargo el 84% de las luces de las oficinas de Aviapartner Cargo N.V en Bruselas se han equipado con iluminación LED (se espera que se alcance el 100% a finales de 2022). Las paredes de separación de cristal permiten que entre la luz natural preferida en la medida de lo posible. También se están instalando luces LED en los almacenes.
- En toda nuestra red, también se redujo el espacio de superficie para las oficinas debido al descenso de vuelos operativos durante la crisis.
- Las encuestas y los estudios revelaron que actualmente solo el 8% de nuestro personal utiliza medios de transporte alternativos, como el tren, el autobús o la bicicleta, para desplazarse al trabajo. Aunque los resultados varían según el país y la estación, esta línea de base ayuda a nuestra organización a determinar un plan de acción. Nuestro objetivo es fomentar los medios de transporte alternativos para los empleados.
- Uso de fuentes de energía renovables siempre que sea posible. En Ámsterdam, Rotterdam, el Grupo Royal Schiphol suministra el 100% de la energía eólica holandesa para las oficinas y la carga de los equipos eléctricos de asistencia en tierra. La cooperación con el aeropuerto de Bruselas nos ha permitido alimentar nuestros coches eléctricos con energía procedente de fuentes renovables. Nuestra intención es cambiar a la energía renovable siempre que sea posible, como parte de nuestro reto de conseguir la neutralidad de carbono.

- En 2021, todas las estaciones informaron sobre su huella, salvo dos aeropuertos de nuestras salas VIP (en París y Cagliari). El Sistema de Gestión Medioambiental se encuentra implantado en toda nuestra red, salvo en estas salas VIP, que estuvieron cerradas durante mucho tiempo debido a la pandemia, y la implantación aún no ha comenzado. Sin embargo, el sistema se implantó en 2021 en nuestras salas VIP de Roma y se ampliará a otras salas.

6.5 Gestión de residuos

Desde 2010 nuestra campaña "Go Green" promueve la pirámide de Reducir, Reutilizar y Reciclar residuos. El mejor residuo es el que no se genera, pero también nos aseguramos de que todos los residuos inevitables se gestionen de la forma más respetuosa con el medioambiente. La imagen que figura en la página siguiente sobre la jerarquía de residuos destaca algunas de las acciones adoptadas dentro de cada nivel.

En primer lugar, siempre nos esforzamos por evitar la producción de residuos. En 2021 centramos nuestros esfuerzos en digitalizar los flujos de papel existentes relacionados con la documentación de entrega rápida y pasar a las inspecciones electrónicas.

El resultado fue muy positivo cuando nuestras oficinas en los distintos aeropuertos de España donaron todas sus botas de lluvia, que se hubieran tirado a la basura, a una organización que dirige actividades de jardinería para personas con discapacidad.

También pretendemos alargar la vida de los productos reparando o reutilizando cosas como el papel o equipos electrónicos como ordenadores portátiles y de mesa que ya no se ajustan a nuestras necesidades pero que pueden vaciarse y ser reutilizados por terceros. A finales de 2021, en Francia, junto con una empresa local de nueva creación, comenzamos a realizar pruebas para regenerar las baterías utilizadas en las cintas transportadoras eléctricas en lugar de sustituirlas.

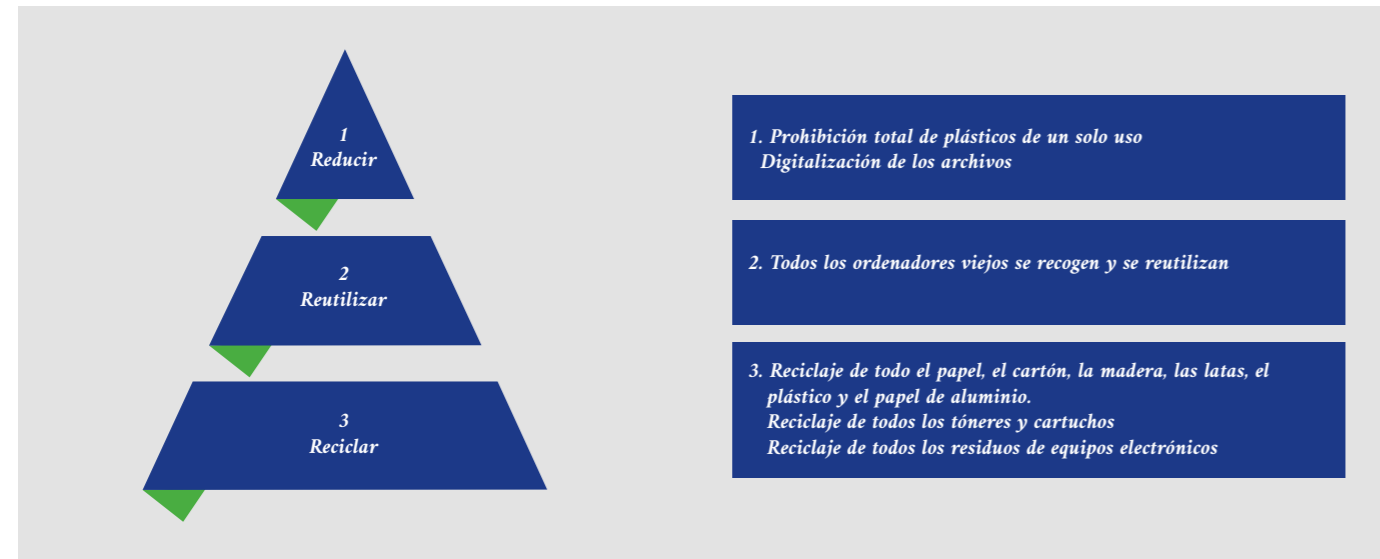
Disponemos de contenedores de clasificación en la mayoría de los lugares y el personal recibe formación medioambiental para reciclar adecuadamente los residuos (papel y cartón, madera, plástico, etc., incluidos los envases). Los residuos que no pueden reciclarse se eliminan de forma adecuada. En esta categoría, los residuos de los aviones siguen siendo los más difíciles de eliminar. Solo podemos resolverlo trabajando estrechamente con nuestros socios del aeropuerto, clientes y proveedores de gestión de residuos. En 2019 firmamos la Carta de Residuos del Aeropuerto de Bruselas que tiene por objetivo reducir el 50% de los residuos en los aeropuertos y duplicar la proporción de reciclaje. En 2021, en colaboración con un cliente y un proveedor clave, se recicló una tonelada de residuos plásticos procedentes de los vuelos entrantes.

Mientras que durante mucho tiempo el seguimiento de los flujos de residuos se limitaba a algunos aeropuertos con un Sistema de Gestión Medioambiental certificado, en 2021 Aviapartner comenzó a recopilar datos sobre flujos de residuos –si los hubiera– de forma más sistemática. Todavía queda trabajo por hacer, pero se han hecho grandes progresos en este ámbito y continuaremos en 2022. Nuestro lema es que solo podemos gestionar lo que medimos.

Desde 2012 en la Carta Verde de Socios se incluyen disposiciones específicas sobre residuos, la cual fue ampliada en 2021 al Código de Conducta para Proveedores, descrito en el capítulo sobre Adquisición Sostenible.

Creemos firmemente en la necesidad de que la sociedad pase de una economía lineal a una circular y para ello hemos implantado muchas medidas de reducción de residuos para mejorar la circularidad de nuestras propias operaciones. En marzo de 2021, Aviapartner firmó un Compromiso de Economía Circular con diferentes partes dentro y fuera del sector de la aviación:

el Aeropuerto de Bruselas, aerolíneas clientes, nuestro proveedor de energía, etc. Esta red de aprendizaje entre iguales forma parte de los Grupos de Transformación Sostenible de la Antwerp Management School, cuyo objetivo es crear sistemas de ciclo cerrado y promover el cambio hacia una economía baja en carbono. Nos ofrece un espacio seguro para aprender y debatir.



KPI medioambientales

Durante la crisis de la COVID-19, el confinamiento y las restricciones aéreas en todo el mundo provocaron un descenso significativo en el número de vuelos operativos en 2020 y 2021. Si bien nos esforzamos continuamente por reducir nuestro impacto medioambiental, la evolución de los indicadores que

se observa en la siguiente tabla se debe a que nuestro proceso de recopilación de datos está más formalizado, lo que permite obtener una imagen más precisa de la situación.

No.	KPI	Unidad	2019	2020	2021
1	Consumo de diesel	L	3 192 561	1 510 423	1 837 403
2	Consumo de gasolina	L	117 797	52 906	60 363
3	Consumo de combustible pesado	L	3 085	659	174
4	Consumo de gas natural	m ³	307 010	179 513	286 773
5	Consumo de combustible cada 1000 vuelos (Handling)	L	6 903 (pequeña corrección)	7 617 (pequeña corrección)	7 279
6	Consumo total de electricidad	kWh	7 168 122	5 192 652	8 254 509
7	Total de emisiones de CO2 de alcance 1	Toneladas CO2	9 372	4 520	5 925
8	Total de emisiones de CO2 de alcance 2	Toneladas CO2eq	1 253	856	1 543
9	Total de emisiones de CO2 de alcance 1 y 2	Toneladas CO2	10 625	5 376	6 078
10	Total de residuos generados	kilos	1 260 332 (datos incompletos)	443 725 (datos incompletos)	2 360 380
11	Residuos generados cada 1000 vuelos (Handling)	kilos	2 154 (datos incompletos)	1 424 (datos incompletos)	9 519

Tabla 6 : KPI focused on the environment

Cumplimiento y Ética Empresarial

7.2 Seguridad de la información

Aviapartner mantiene y comunica un Programa de Seguridad de la Información que consiste en políticas, normas, procedimientos y directrices específicas que :

- Sirven para proteger la Confidencialidad, la Integridad y la Disponibilidad de los Recursos de Información que se encuentran dentro de la organización utilizando controles administrativos, físicos y técnicos.
- Proporcionan valor a la forma en la que gestionamos nuestro negocio y apoyan los objetivos institucionales.
- Cumplen con todos los requisitos normativos y legales
- Cumplen con las mejores prácticas de seguridad de la información, incluyendo la norma ISO 27002 y el NIST CSF. Nuestro proveedor externo de TI cuenta con la certificación ISO27001
- Cumplen los acuerdos contractuales
- Cumplen con todas las leyes y normativas vigentes

Como parte de las mejores prácticas de Seguridad de la Información, Aviapartner ha implantado herramientas y procedimientos para identificar, detectar, responder, prevenir y recuperar la filtración de datos.

Entre ellos se encuentran :

- Procedimiento de respuesta a incidentes (IRP)
 - Procedimiento de incidentes de seguridad con escenarios predefinidos
- Auditorías de seguridad de las tecnologías de la información (TI)
 - Un auditor de TI externo realiza escaneos de vulnerabilidad para la infraestructura alojada
 - Evaluaciones de riesgos de seguridad de la información
 - Evaluación de Microsoft 365
 - Evaluación de McAfee EPO (anual)
- Protecciones del servidor
 - Norton Antivirus
 - SecureDNS (inspección de URL)
 - Sweepattic (gestión de la superficie de ataque)
 - Azure Advanced Threat Protection
 - Azure AD Identity Protection
- Protecciones a nivel de usuario final
 - Software antivirus de McAfee
 - Microsoft Advanced Threat Protection (ATP) para Office365
 - Microsoft Defender for Endpoint

Los resultados de las evaluaciones, auditorías y escaneos son evaluados por Aviapartner y sus proveedores de servicios con un enfoque basado en el riesgo. En función de los resultados y las adaptaciones, se proponen e implementan mejoras en los sistemas, el software y los procedimientos.

En 2021, Aviapartner fue concretamente el objetivo de varios ciberataques, como phishing, robo de credenciales, suplantación de marcas, etc. Gracias a las diversas capas de seguridad existentes, la detección temprana y la rápida respuesta de nuestros equipos se contuvieron estos ataques y no se produjo ninguna brecha de seguridad.

7.1 Anticorrupción

➔ **Principio 10:** Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

Nuestro Código de Conducta y Ética Empresarial sirve de guía para realizar negocios en nuestra actividad diaria éticamente. A fin de evitar la corrupción y el soborno, el Código de Conducta asesora y orienta sobre las transacciones delicadas, en concreto con respecto a los obsequios y regalos.

Todo el personal podrá acceder a dicho Código de Conducta en la intranet de Aviapartner. En 2021, el 89% de los directivos firmaron esta política a través de nuestra herramienta online Read&Firm (Sunrise), siendo nuestro objetivo ampliarla a más personal. A finales de 2021, España comenzó a ampliar este procedimiento para todo su personal, con un índice de firmas del 67%.

A fin de sensibilizar al personal sobre nuestros principios de Ética Empresarial, se prestará formación a un grupo objetivo identificado sobre Respeto Humano y Ética Empresarial, que incluye la lucha contra la corrupción y el soborno. Este grupo se ha ido ampliando gradualmente comenzando con la Alta Dirección y hasta llegar a los responsables y al personal clave. En el caso de la Alta Dirección, la formación tiene carácter anual y en el año 2021, año en el que recibió formación el 92% de este grupo, tuvo lugar durante la Reunión de Revisión una conferencia sobre la estrategia empresarial para los 25 principales directivos de Aviapartner. En 2022 se prestará formación al grupo objetivo ampliado.

Del Código de Conducta forma parte un mecanismo de denuncia de irregularidades. A finales de 2019 se incorporó un mecanismo electrónico para informar de manera específica sobre cualquier incidente relacionado con la corrupción, el soborno, el blanqueo de dinero o el fraude, mediante el uso de un código QR para acceder a la herramienta Web Reporting de QPulse. Asimismo, esta herramienta también se puede utilizar para informar sobre cualquier incidente. En 2021 no se presentó ningún informe. En 2022 está prevista una política específica de denuncia de irregularidades que se transmitirá a todos los grupos de interés.

Todos los incidentes denunciados se investigan de inmediato y en caso de que se confirme un comportamiento poco ético, ilegal o que no cumpla con el Código de Conducta, se aplicarán acciones disciplinarias y legales, entre las que se encuentra el despido, sin perjuicio del derecho a compensación por parte de Aviapartner. Aviapartner no permitirá que se tomen represalias contra cualquier persona que actúe de buena fe al denunciar dicha violación y otorga la total inmunidad y anonimato.

Véase el cuadro 7

No.	KPI	2019	2020	2021
1	Porcentaje del grupo objetivo formado en cuestiones de ética empresarial	0%	10%	92%

Tabla 7 : KPI relacionados con la lucha contra la corrupción

Para aumentar la concienciación y la participación de los usuarios, se desarrolló un programa de ciberseguridad para 2022 por parte de nuestro proveedor de seguridad de la información que incluye la formación en línea para el personal pertinente y pruebas de penetración y suplantación de identidad.

Para poder tratar con los clientes sobre datos personales y confidenciales, se firman Acuerdos de Tratamiento de Datos (DPA) tanto con clientes como con proveedores.

Cuando entró en vigor el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) en mayo de 2018, inicialmente utilizamos un socio de formación externo que prestaba servicios de aprendizaje en línea en inglés. A principios de 2020, desarrollamos un programa de aprendizaje en línea, que se ha traducido a seis idiomas, orientado específicamente a nuestro personal y a nuestro contexto empresarial. Además, lanzamos dibujos animados para concienciar sobre los problemas de seguridad de la información.

En 2019, teniendo en cuenta los comentarios del personal, ampliamos nuestros procedimientos existentes del RGPD con procedimientos específicos conforme al RGPD adaptados a las necesidades de nuestro personal, entre los que se encuentran cómo tratar los datos personales durante las auditorías y las investigaciones de seguridad, cómo destruir correctamente los archivos de vuelo y los documentos confidenciales en papel, etc. Esto último también forma parte de nuestras auditorías de calidad periódicas y se informa de ello anualmente.

Se podrá informar de toda vulneración de los datos regulados en el RGPD bien a través de la plataforma Web Reporting de QPulse o bien directamente a nuestro Coordinador de Protección de Datos del RGPD.

Véase el cuadro 8

7.3 Prácticas anticompetitivas

En la Política de Competencia y Antimonopolio, que los empleados aceptan mediante su firma, Aviapartner ha establecido directrices sobre cómo prevenir las prácticas anticompetitivas.

Cualquier incidente relacionado con las prácticas antimonopolio se podrá notificar electrónicamente a través de la plataforma Web Reporting de QPulse y se investigará de inmediato.

Al igual que con los temas de corrupción, sensibilizamos al personal con formación para un grupo específico. Como se ha mencionado anteriormente, el grupo objetivo identificado para realizar la formación sobre Respeto Humano y Ética Empresarial, incluidos los precios anticompetitivos, engloba desde la Alta Dirección -el 92% recibió formación en 2021-hasta los directivos y el personal clave, que realizarán la formación en 2022.

No.	KPI	2019	2020	2021
1	Porcentaje de centros operativos que trabajan con un proveedor de TI ISO27000	100%	100%	100%
2	Número de auditorías de RGPD	0	17	12
3	Número de informes sobre RGPD	5	6	4

Tabla 8 : KPI relacionados con la Seguridad de la información

Adquisiciones sostenibles

Nos esforzamos tanto por usar y comprar productos sostenibles como por que los proveedores de Aviapartner crean en nuestro enfoque de sostenibilidad. Así pues, les pedimos a nuestros proveedores de bienes y servicios que se comprometan con los principios ambientales de Aviapartner que se recogen en nuestro Código de Conducta para Proveedores, de manera que así el proveedor también contribuye incorporando los objetivos estratégicos medioambientales a largo plazo de Aviapartner a su propia política de empresa. Este Código de Conducta no solo contiene nuestros principios medioambientales sino que además contiene los aspectos sociales y de cumplimiento como son las condiciones laborales, acoso, derechos humanos, anticorrupción, antimonopolio y gestión responsable de la información.

En 2021, con retraso a causa de la pandemia de la Covid-19, Aviapartner lanzó este nuevo Código de Conducta que viene a reemplazar a la anterior Carta Verde de Socios y que solo fue firmado por los nuevos proveedores y los proveedores críticos en España en 2021, pese a que el proceso continúa en 2022.

Aviapartner podrá realizar auditorías e inspecciones para comprobar la aplicación del Código de Conducta, así como también podrá solicitar documentación para verificar su cumplimiento, además de solicitar la participación de los proveedores en autoevaluaciones y evaluaciones.

Otra política de suma importancia para poder trabajar con nuestros proveedores es la Política de Equipos de Asistencia en Tierra (GSE) de Aviapartner. Esta política describe, entre otros, nuestros principios medioambientales relacionados con la adquisición de GSE y enumera nuestros estándares de Seguridad y Salud y Ergonomía.

Para poner en práctica nuestros principios medioambientales y sociales descritos en nuestras políticas, en los últimos años se han puesto en marcha una serie de medidas con el fin de incluir una evaluación del impacto medioambiental sobre los riesgos relacionados con la compra y alquiler de GSE (nuestra principal categoría de adquisiciones) y otros proveedores esenciales (subcontratistas). En 2021 se amplió para incluir un Análisis del Impacto Social y Ético.

Los Contratos y Acuerdos del Nivel de Servicio con nuestros proveedores esenciales hacen referencia a nuestras normas medioambientales, sociales y éticas. Nuestro propósito es organizar una autoevaluación como mínimo una vez cada tres años y siempre que se produzcan cambios para estos proveedores, lo cual nos proporcionará una visión general del sistema de gestión, del rendimiento medioambiental, de la responsabilidad social y de la situación de cumplimiento del RGPD, y nos permite establecer prioridades a la hora de planificar las auditorías.

Se organizan reuniones con carácter periódico con nuestros subcontratistas para hablar sobre el rendimiento, del cual se realiza en el día a día un seguimiento mediante el control de puntualidad, incidencias y reclamaciones que se registran en la herramienta QPulse de la compañía. Cuando así se acuerde, se realizarán evaluaciones anuales basadas en estos datos. En 2021 facilitamos la herramienta de comunicación QPulse a nuestros subcontratistas con contrato. En Bruselas se llevó a cabo una prueba piloto.

Las reuniones y evaluaciones de los proveedores esenciales se complementan con una auditoría de subcontratación realizada por un auditor cualificado que consiste en una lista de comprobación específica que consta de apartados sobre el enfoque medioambiental, las condiciones de trabajo, la seguridad y los aspectos del RGPD. Los resultados de nuestras auditorías se resumen en un Informe de Auditoría de Proveedores en el que se aportan las acciones correctivas. En el aeropuerto se realiza un seguimiento activo con el proveedor para identificar posibles áreas de refuerzo, como la formación, etc.

Véase el cuadro 9

Gestión de la innovación

Como la "creatividad" es uno de los valores de Aviapartner, promovemos de manera activa nuevas ideas y prácticas comerciales. Fomentamos un enfoque proactivo y dinámico de las soluciones de asistencia en tierra para nuestros clientes. Si bien las nuevas tecnologías son la columna vertebral de una organización eficiente y optimizada, no estamos inventando ni instalando nuevas tecnologías por nuestra cuenta, sino que somos parte fundamental de los aeropuertos del futuro y defendemos un enfoque entre varios actores.

Un ejemplo de un proyecto multilateral fue la Auditoría de Seguridad de IATA para operaciones de asistencia en tierra (ISAGO). Desde principios de 2009 Aviapartner participa en auditorías ISAGO, siendo el primer operador de red en Europa que aparece en el Registro ISAGO con Ámsterdam. Después de este primer aeropuerto, Aviapartner fue el primer operador de red registrado en todos los países de Europa (excepto España, donde abrimos solo en 2015). Aviapartner es miembro del Comité de Supervisión de ISAGO (GOC).

Un proyecto similar fue la certificación IATA-CEIV Pharma para nuestro primer Pharmahub en Brussels Cargo en la primavera de 2014. Tras una auditoría de acuerdo con las directrices de la UE sobre buenas prácticas de distribución de

medicamentos para uso humano, estábamos a punto de ser auditados por las autoridades belgas cuando surgió la certificación IATA-CEIV Pharma. Trabajamos en estrecha colaboración con el aeropuerto de Bruselas y con IATA para lograr esta certificación IATA-CEIV que ayuda a las organizaciones y a toda la cadena de suministro de carga aérea a seguir el camino correcto para lograr la excelencia en la manipulación de productos farmacéuticos. CEIV Pharma aborda la necesidad por parte de la industria de mayores niveles de seguridad, cumplimiento y eficiencia mediante la creación de una certificación de manipulación de productos farmacéuticos reconocida y consistente

Algunos otros proyectos multilaterales incluyen :

- La opción de limitación de la velocidad en equipos de asistencia en tierra con Advuez, implantada en varios aeropuertos.
- Quioscos de autoservicio en los servicios de objetos perdidos donde los pasajeros que hayan perdido el equipaje puedan declarar.
- Un proyecto de inteligencia artificial para introducir gafas inteligentes en el sector de la carga aérea junto con Air Cargo Belgium y VLAIO, la Agencia Flamenca para la Innovación y el Emprendimiento (no realizado)
- Un proyecto de prueba en el aeropuerto de Rotterdam La Haya para vehículos autónomos en la zona de clasificación de equipajes, con Vanderlande y el Grupo Aeroportuario de Schiphol (no realizado),
- Un primer autobús eléctrico para probar la preparación de los aeropuertos españoles para un futuro sin emisiones de carbono en Sevilla en 2019.
- El primer remolque eléctrico de España en Tenerife Sur.
- Aplicación móvil (MRS-Arion) para digitalizar los procesos realizados en torno al giro de un avión. Este proyecto clave se puso en marcha en 2021 junto con un equipo de expertos informáticos y proveedores. Se implantará completamente en toda la red en 2022.

En reconocimiento a nuestra inversión en proyectos de digitalización, Aviapartner fue galardonado con el Premio a la Seguridad Aeroportuaria 2019-2020 por ADR Aeroporti di Roma. Roma Fiumicino ganó el premio por las inspecciones y auditorías de cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y por la introducción de un código QR "We are Safety" (vinculado al software Web reporting de Q-Pulse) para informes voluntarios más accesibles e inmediatos.

El pensamiento innovador es crucial en un entorno de trabajo de ritmo rápido y cambiante. En 2020 y 2021 nos centramos en la transición de los flujos de trabajo "en papel" a las plataformas digitales que trabajan con múltiples partes interesadas (aeropuertos, manipuladores, aerolíneas, etc.). En este momento nos centramos en el viaje del cliente, contribuyendo a los flujos de pasajeros sin fisuras en los aeropuertos, a la experiencia de los pasajeros, al rendimiento de la puntualidad y al seguimiento del equipaje en tiempo real. A medida que el sector avance, nosotros también lo haremos. En el futuro, las plataformas se convertirán en cero emisiones de carbono

No.	KPI	2019	2020	2021
1	Porcentaje de proveedores objetivo que han firmado la Carta Verde de Socios (hasta su sustitución por el Código de Conducta para Proveedores desde 2021)	43%	30%	22%
2	Porcentaje de proveedores objetivo que han pasado por una evaluación de RSC	64%	71%	12,5% (grupo objetivo ampliado)
3	Porcentaje de proveedores objetivo que han pasado por una auditoría de RSC in situ	74%	80%	34%
4	Porcentaje de proveedores específicos (esenciales) con contratos que incluyen cláusulas sobre requisitos medioambientales, laborales y de derechos humanos		63%	No medido en 2021

Tabla 9 : KPI relacionados con las adquisiciones sostenibles

utilizando fuentes de energía sostenibles. Se compartirán los equipos GSE automatizados, como los remolques, los escalones para pasajeros y los cargadores de cinta. También habrá equipos automatizados que aminoren el esfuerzo de las personas en las salas de equipaje, vehículos autónomos para el transporte de pasajeros, tripulación, equipaje y carga, y la tecnología de conducción automatizada (por ejemplo, Mototok) será estándar en los puestos de los aeropuertos.

Relación con el cliente y calidad

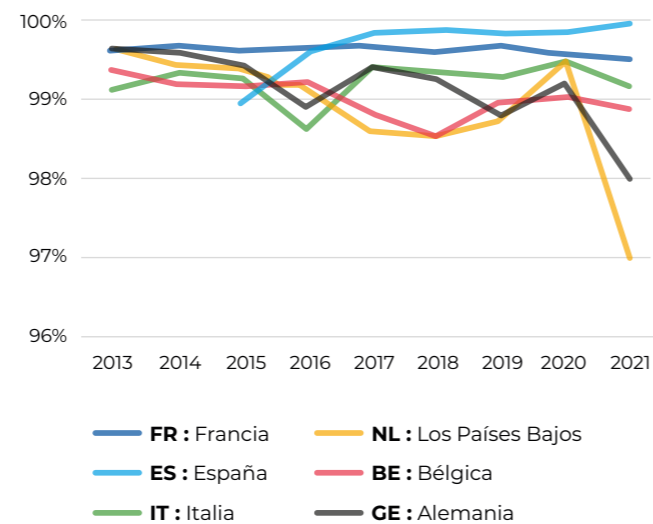
En Aviapartner, nuestro objetivo es brindar valor añadido a todos nuestros grupos de interés, incluidos aeropuertos, proveedores y aerolíneas. Es nuestro deber que todos los pasajeros y maletas que gestionamos en nuestros aeropuertos reciban el servicio más fiable, seguro y rápido. En los últimos años, ha habido un mayor enfoque en la seguridad para nuestro personal y las aeronaves de nuestros clientes, ya que, en nuestro negocio, no hay calidad sin seguridad. Como nuestro principal marco de trabajo, el Manual para el Aseguramiento de la Calidad describe nuestra estructura organizativa de calidad, niveles mínimos de servicio, seguimiento de la calidad, instrumentos y evaluaciones comparativas.

Para garantizar que se mantiene el alto nivel de servicio descrito en nuestro Manual para el Aseguramiento de la Calidad, se realizan auditorías e inspecciones periódicas. El objetivo principal del seguimiento es conocer las tendencias de las disconformidades para determinar sus causas raíz y adoptar las acciones correctivas adecuadas, buscando riesgos e identificando oportunidades. Aviapartner monitoriza de manera continua los elementos clave del Nivel Mínimo de Servicio de Aviapartner, definidos como KPI de Calidad. Junto a este control del rendimiento, Aviapartner organiza un seguimiento de la percepción de la calidad mediante evaluaciones de percepción, gestión de reclamaciones y encuestas periódicas de satisfacción del cliente (aplazadas por la COVID). El control mencionado se completa con el seguimiento del propio control que realiza el cliente, cuando está disponible, y la supervisión temporal de los puntos de atención especificados en los Acuerdos de Nivel de Servicio. El seguimiento da lugar a diversos tipos de informes dirigidos a diferentes usuarios (grupos). El Programa de Seguimiento del Control de Calidad de Aviapartner se desarrolla en todos los aeropuertos de la red Aviapartner a través de la Organización de Calidad. A fin de garantizar la mejora continua de la calidad de nuestros servicios, en mayo de 2021 se revisó por completo el Manual de Aseguramiento de la Calidad.

Aviapartner utiliza varios KPI de Calidad para medir su nivel de servicio. Además de la seguridad, uno de los estándares más importantes del nivel de servicio de Aviapartner y, por lo tanto, también un KPI de Calidad es el objetivo de Puntualidad 15 minutos. Si bien la seguridad es siempre lo primero, el objetivo final es siempre no tener retrasos causados por Aviapartner. Se utiliza un umbral del 99% en la evaluación (cada 100 vuelos, máximo 1 vuelo retrasado durante más de 15 minutos). El gráfico muestra los resultados por país entre los años 2013-2020.

On Time Performance 15'

Results on country level 2013-2021



Los programas de certificación son el principal impulsor de nuestro programa de mejora continua. Así pues, pese a la pandemia de Covid-19, nos aseguramos de mantener todas las certificaciones:

- Todas nuestras certificaciones IS-BAH se actualizaron a la Etapa 2
- En otoño de 2021 se llevó a cabo un ciclo completo de auditoría de las normas ISO9001/14001
- Al brotar la pandemia se tuvieron que cancelar todas las auditorías de ISAGO planificadas y se reanudaron en diciembre de 2020. En 2021 hemos auditado 13 aeropuertos, aumentando a 14 el número de aeropuertos en el Registro de ISAGO, lo cual representa más del 60% de los vuelos gestionados.
- La certificación de IATA-CEIV Pharma para Aviapartner Cargo N.V. en Bruselas se renovó a finales de febrero de 2021.
- Nuestro Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable fue auditado por primera vez en enero de 2022 en España. Este fue el inicio de un ambicioso programa de certificación para 2022.

Visión

Si bien estamos orgullosos de lo lejos que hemos llegado en nuestro camino hacia la sostenibilidad, que incluye la implantación de nuestros proyectos de digitalización pese a los desafíos a los que se enfrenta nuestro sector, reconocemos que todavía queda un largo camino por delante y muchos más hitos que alcanzar.

En el futuro, pretendemos seguir esforzándonos y poner mayor énfasis en la sostenibilidad social. Entre nuestros planes se encuentran obtener certificaciones adicionales para nuestros aeropuertos y reforzar nuestra cooperación con los subcontratistas y otros proveedores críticos. También nos hemos adherido a la iniciativa 25by2025 de la Asociación Internacional de Transporte Aéreo (IATA) para mejorar la representación femenina en el sector de la aviación. A fin de seguir reduciendo nuestro impacto medioambiental, nos centraremos en varias iniciativas clave en los próximos años. Nos hemos marcado el objetivo de llegar a electrificar el 100% de nuestro GSE en 2027, y a obtener en nuestra actividad carbono neutro en 2030, lo que supone un objetivo de gran impacto en términos de reducción de las emisiones de carbono. También estamos preparando la introducción de nuestras primeras unidades de potencia en tierra (GPU) en el aeropuerto de Róterdam. Para reducir nuestro impacto derivado de los residuos, pretendemos aumentar el uso de baterías renovadas para los GSE eléctricos y eliminar completamente el plástico de un solo uso. En cuanto a la ética empresarial, lanzamos un nuevo programa de ciberseguridad que se implantará por completo en 2022 para protegernos de la filtración de datos. Seguiremos ofreciendo formación sobre corrupción, soborno, anticompetencia y seguridad de la información para completar la formación iniciada o ampliarla a más empleados en el futuro.

Confiamos en nuestra capacidad para seguir mejorando y esperamos poder hablar en los próximos informes sobre los avances de Aviapartner en materia de sostenibilidad.

Acerca de este informe

El presente informe es el Segundo informe de sostenibilidad de Aviapartner. Como parte de nuestro compromiso con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, nos hemos comprometido a publicar todos los años un informe de Comunicación sobre el Progreso (COP).

A partir de este año, Aviapartner adaptará sus informes al marco de la Iniciativa de Información Global (GRI).

Este informe describe nuestro enfoque de sostenibilidad desde enero de 2021 hasta diciembre de 2021 y ha sido elaborado en cooperación con la consultora Nexio Projects Netherlands.

Editor
Comunicación sobre el Progreso de las Naciones Unidas – Segundo Informe
Aviapartner Group
Luchthaven Brussel Nationaal
Zaventem
Belgium
www.aviapartner.aero



10180

AVIAPARTNER

GRI

INFORME DE
SOSTENIBILIDAD 2021

Información general GRI 2		
2-1 Información sobre la empresa	a. Nombre legal	El Grupo Aviapartner tiene dos entidades tenedoras belgas, Aviapartner Holding NV y Aviation Ground Handling Services NV.
	b. Titularidad y forma jurídica	El Grupo Aviapartner es propiedad en un 99,99% del particular Sr. Laurent Levaux y en un 0,01% del equipo directivo. Ambas entidades tenedoras son sociedades limitadas.
	c. Ubicación de la sede	La sede central se encuentra en Zaventem/Bruselas (Bélgica). Aeropuerto Nacional de Bruselas - 1930 Zaventem
	d. Países de actividad	El grupo Aviapartner opera activamente en Bélgica, Países Bajos, Alemania, Francia, Italia y España.
2-2 Alcance del informe	a. Entidades incluidas en su informe de sostenibilidad	<p>Aviapartner BV Aviapartner Belgium N.V. Aviapartner Cargo N.V. Aviapartner Group Shared Services NV Aviation Services Ostend NV Aviapartner Liège S.A. Aviapartner Liège PAX SRL Aviapartner Dusseldorf GmbH & Co KG Aviapartner Hannover GmbH Aviapartner GmbH Aviapartner Holding Deutschland GmbH Aviapartner Merignac SAS Aviapartner Lille SAS Aviapartner La Rochelle SAS Aviapartner Lyon SAS Aviapartner Marseille SAS Aviapartner Montpellier SAS Aviapartner Nice SAS Aviapartner Nantes Atlantique SAS Aviapartner Toulouse SAS Aviapartner S.p.A Aviapartner Handling S.p.A Aviapartner Sicily S.R.M Aviapartner Palermo S.R.L Aviapartner Malaga FBO S.A Aviapartner Fuerteventura S.A Aviapartner Girona S.A Aviapartner Lanzarote S.A Aviapartner Menorca S.A Aviapartner Sevilla S.A Aviapartner Tenerife S.A Aviapartner Malaga Handling S.A Aviapartner Ibiza FBO S.A Aviapartner Menorca FBO S.A</p> <p>Actualmente, las salas de espera no forman de los informes de sostenibilidad.</p> <p>Las empresas conjuntas con Strasbourg Handling SAS y Argos VIP Private Handling S.R.L, ambas concluidas a mediados de 2021, aún no se han incluido en el informe de sostenibilidad.</p>
	b. Informes financieros	En los informes de sostenibilidad se incluyen las entidades operativas.
	c. Enfoque utilizado para consolidar la información	Las empresas significativas sobre las que Aviapartner tiene un control exclusivo directo o indirecto se han consolidado por completo. Incluyen las de la empresa, sus filiales y las participaciones en empresas contabilizadas según el método de participación. Todas las entradas intragrupo y la aplicación de las normas de consolidación se tienen en cuenta para garantizar la integridad de la información. No hay diferencias en el enfoque de los distintos elementos.
	d. Contacto	Eva Vanallemeersch <Eva.Vanallemeersch@aviapartner.aero>
2-3 Período de informe actual	a. Informe de sostenibilidad	Período: 2020-2021 / Periodicidad : anual
	b. Informes financieros	Período: 2020-2021 / Periodicidad : anual
	c. Fecha de publicación	Septiembre de 2022
	d. Contacto	Eva Vanallemeersch <Eva.Vanallemeersch@aviapartner.aero>

2-4 Período de informe anterior	a. Versión del informe	Este informe es el primer informe GRI elaborado por Aviapartner.
2.6 Actividades y trabajadores	a. Sector	Aviapartner es una empresa de asistencia en tierra privada e independiente perteneciente al sector de la aviación que opera en Europa.
	b. Descripción de la cadena de valor	<p>En la fase inicial: fabricantes de equipos de asistencia en tierra (Ground Support Equipment, GSE), proveedores de equipos de asistencia en tierra y tecnología informática, glicol para el deshielo, uniformes, etc.</p> <p>En el centro de nuestra cadena de valor distinguimos 4 actividades principales situadas en un entorno aeroportuario :</p> <p>Asistencia en tierra para vuelos comerciales: (y los pasajeros de los vuelos comerciales)</p> <p>Asistencia en tierra para vuelos ejecutivos: (y los pasajeros de los vuelos privados)</p> <p>Almacenamiento de mercancías</p> <p>Asistencia en tierra para vuelos de carga completa: (y la carga en vuelos de carga completa)</p> <p>Los servicios se prestan en sentido descendente a :</p> <p>Líneas aéreas comerciales/pasajeros</p> <p>Compañías de jets privados/pasajeros</p> <p>Pasajeros con aviones privados</p> <p>Operadores de carga</p> <p>Los servicios de asistencia en tierra, que ayudan a las líneas aéreas con asistencia a las aeronaves, los pasajeros y la carga en las instalaciones del aeropuerto, se prestan tanto a la aviación comercial como a la privada en 48 aeropuertos de 6 países de Europa (Países Bajos, Bélgica, Francia, Alemania, Italia y España).</p> <p>Nuestra cartera de servicios incluye servicios premium como salas de espera de aviación general y para pasajeros.</p> <p>Visión general de los servicios de asistencia en tierra :</p> <p>Servicios de pasajeros :</p> <p>Billetes</p> <p>Check-in</p> <p>Embarque</p> <p>Sistema de cierre de salida</p> <p>Asistencia especial / PMR (pasajeros con movilidad reducida)</p> <p>Servicios VIP</p> <p>Salas de pasajeros</p> <p>Coordinación de la estación</p> <p>Servicio de conserjería (*)</p> <p>Filtro de seguridad para pasajeros (*)</p> <p>Servicios de rampa :</p> <p>Clasificación de las aeronaves</p> <p>Remolque / empuje</p> <p>Operaciones de escaleras / puentes</p> <p>Electricidad, aire acondicionado y calefacción</p> <p>Servicios de agua e inodoros</p> <p>Transporte de tripulación</p> <p>Limpieza de cabina</p> <p>Transporte de catering</p> <p>Manejo de carga de bodega</p> <p>Deshielo</p> <p>Repostaje de aeronaves (*)</p> <p>Operaciones :</p> <p>Documentación de vuelo</p> <p>Planificación de vuelos</p> <p>Información a la tripulación</p> <p>Peso y equilibrio</p> <p>Plan de carga y hoja de carga</p> <p>Comunicación con personal de tierra</p>

		<p>Supervisión de vuelos</p> <p>Salas de tripulación (*)</p> <p>Coordinación de las franjas horarias de aeropuertos y vías aéreas (*)</p> <p>Derechos de tráfico y permisos de aterrizaje (*)</p> <p>Reserva de aeronave (*)</p> <p>Servicios de equipaje :</p> <p>Carga/descarga</p> <p>Transporte de equipaje</p> <p>Clasificación de equipajes</p> <p>Conciliación de equipajes</p> <p>Objetos perdidos</p> <p>Rastreo de equipajes</p> <p>(*) Servicios específicos de las actividades de aviación general y privada</p> <p>Servicios de carga :</p> <p>Operaciones de la terminal de carga</p> <p>Almacenamiento y control de inventarios, seguridad de la carga</p> <p>Acumulación y descomposición de ULD</p> <p>Mercancías peligrosas y animales vivos</p> <p>Documentación para la importación y la exportación, despacho de aduanas</p> <p>Transporte de carga a/desde aeronaves, rastreo, servicios de transporte de carga aérea</p> <p>Centros farmacéuticos</p> <p>Centros percederos</p> <p>2021</p> <p>201668 vuelos de pasajeros gestionados</p> <p>7203 vuelos de carga gestionados</p> <p>352995 toneladas de carga gestionadas</p> <p>La cadena de suministro está formada por contratistas externos. Las principales categorías son los subcontratistas de limpieza de cabinas, limpieza de oficinas, servicios de asistencia en tierra y de personal interino, junto con los de equipos de asistencia en tierra y mantenimiento, servicios informáticos y glicol para el deshielo en los países de operación.</p> <p>También se compran en Europa uniformes, material de oficina y servicios de consultoría.</p> <p>La mayoría son servicios contractuales a largo plazo.</p> <p>Los servicios se prestan en sentido descendente hacia :</p> <p>Líneas aéreas comerciales</p> <p>Compañías de jets privados</p> <p>Pasajeros con aviones privados</p> <p>Operadores de carga</p> <p>Principalmente con relaciones contractuales a largo plazo, pero también algunas basadas en eventos.</p>
	c. Otras relaciones comerciales relevantes	<p>Empresa conjunta con Strasbourg Handling SAS</p> <p>Empresa conjunta con Argos VIP Private Handling S.R.L</p>
	d. Cambios en comparación con el periodo de informe anterior.	No procede
2-7 Plantilla	a. Número total de empleados - por sexo y por región	Véase el cuadro de la página 24 (Divulgación 2-7 Empleados)
	b. Empleados permanentes, empleados temporales, empleados con horas garantizadas, empleados a tiempo completo, empleados a tiempo parcial	Véase el cuadro de la página 24 (Divulgación 2-7 Empleados)
	c. Metodologías y supuestos usados para recopilar los datos	Personal (HC), equivalente a tiempo completo (FTE): Véase el cuadro de la página 54 (Divulgación 2-7 Empleados)
	d. Proporcionar la información contextual necesaria para comprender los datos indicados en los apartados 2-7-a y 2-7-b;	Cada entidad proporcionó datos tanto en ETC como en HC. Se han destacado en la tabla los datos calculados sobre la base de una media anual o al final del periodo de referencia. El objetivo es alinear los cálculos para el próximo año.

	e. Fluctuaciones significativas en el número de empleados durante y entre los periodos de información.	No procede porque es el primer año que se informa en referencia a la GRI
2-8 Trabajadores no asalariados	a. Número total de trabajadores que no son empleados	Véase la tabla de la página 55 (Divulgación 2-8 Trabajadores que no son empleados) i. El tipo más común de trabajadores que no son empleados son los obreros, oficinistas, consultores, consultores contratados directamente por Aviapartner, trabajadores indirectos a través de una agencia de empleo. ii. Tipo de trabajo realizado: Gestión de aviones, gestión de equipajes, gestión de pasajeros, control de la carga y trabajo operativo
	b. Metodologías y supuestos usados para recopilar los datos	Véase la tabla de la página 55 (Divulgación 2-8 Trabajadores que no son empleados) Número de personas (HC), Equivalente a tiempo completo (FTE). Se debe tener en cuenta que no se ha incluido en el cálculo el personal de los subcontratistas.
	c. Fluctuaciones significativas en el número de trabajadores que no son empleados durante y entre los periodos de información.	No procede porque es el primer año que se informa en referencia a la GRI
2-9 Estructura de gobierno	a. Estructura de gobierno, incluidos los comités del máximo órgano de gobierno	Nuestro Consejo de Administración es el órgano superior y está formado por dos miembros : Lys Conseil SRL representada por el Consejero 1, y el Consejero 2.
	b. Comités del máximo órgano de gobierno que son responsables de la decisión	Nuestro Consejo de Administración es responsable de la toma de decisiones y la supervisión de la gestión de los impactos de la organización en la economía, el medio ambiente y las personas.
	c. Composición del máximo órgano de gobierno y de sus comités	El máximo órgano de gobierno es el Consejo de Administración, con dos miembros ejecutivos masculinos. El Consejo está asistido por un director general. No hay grupos infrarrepresentados, ya que la estructura es muy reducida.
2-10 Máximo órgano de gobierno	a. Procesos de nombramiento y selección para el máximo órgano de gobierno y sus comités	Nuestra estructura, compuesta por 2 miembros, es muy reducida y, por tanto, limitada. Por consiguiente, esto no procede.
	b. Criterios utilizados para el nombramiento y la selección de los miembros del máximo órgano de gobierno	No procede
2-11 Alto directivo de la organización	a. Si el presidente del máximo órgano de gobierno es también un alto directivo de la organización	El miembro 1 del consejo es un director no ejecutivo con varios mandatos de director dentro del grupo. El miembro 2 del consejo es un director ejecutivo que actúa como Asesor General.
	b. Explicar la función del presidente dentro de la dirección de la organización, las razones de esta función y cómo se previenen y mitigan los conflictos de intereses.	En general, la estructura funciona sin conflictos de interés. En el caso de que se produzca un conflicto, se aplicará el procedimiento adecuado, tal y como se indica en el Art. 7:96 CCA (Code of Companies and Associations, Código de Empresas y Asociaciones).
2-12 Papel del máximo órgano de gobierno	a. Papel del máximo órgano de gobierno y de la alta dirección en el desarrollo, aprobación y actualización del propósito, declaraciones de valores o misión, estrategias, políticas y objetivos de la organización en relación con el desarrollo sostenible	La responsabilidad última recae en el Consejo de Administración. Los miembros senior participan cuando es necesario y/o apropiado. Esto se lleva a cabo durante la reunión del OPSCOM por país. (El Director General (MD) y su equipo, Finanzas, Asesor General, CEO y Presidente).
	b. Papel del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la diligencia debida de la organización y otros procesos para identificar y gestionar los impactos de la organización en la economía, el medio ambiente y las personas, incluyendo :	El impacto se identifica y gestiona en diferentes niveles con un enfoque top-down en toda la organización siguiendo el círculo de mejora continua "Planificar-Hacer-Verificar-Actuar", por el que se determina la estrategia, se acuerdan objetivos medibles y se realiza un seguimiento mediante informes mensuales del Consejo de Administración con revisiones en intervalos regulares con los grupos de interés. En última instancia, el responsable es el Consejo de Administración. A nivel empresarial : Reunión anual de la alta dirección para compartir las prioridades del grupo, debatir las innovaciones, la sostenibilidad, los objetivos, la rentabilidad y los retos del sector como aportación a las reuniones estratégicas de los países. Para temas específicos relacionados con las estrategias generales, se organizan revisiones empresariales independientes para tomar decisiones concretas y revisarlas.. Juntas trimestrales de revisión de la calidad y la seguridad. Reunión anual de evaluación del rendimiento de las personas (no ha tenido lugar durante el Covid) A nivel de País : Reunión anual de revisión estratégica con el equipo nacional Reunión bianual de seguimiento para supervisar y revisar las decisiones tomadas en la reunión estratégica Reuniones mensuales OPSCOM (Director Ejecutivo con su equipo, Finanzas, Asesor General, CEO, Presidente, etc.), que garantizan que el rendimiento se evalúa frente al plan y que se toman las medidas correctivas cuando es necesario para alcanzar los objetivos empresariales. Proceso de fijación del presupuesto de la estrategia anual en el cuarto trimestre.

		A nivel de las estaciones : Los Directores Generales (DM) lo trasladan al nivel de las estaciones. Se celebran reuniones frecuentes con clientes, autoridades y proveedores. A nivel interno, se celebran OPSCOMs con la dirección mensualmente, y al menos una vez al año con el consejo de trabajadores europeos y la alta dirección. Las reuniones incluyen los puntos de vista de los principales grupos de interés internos en las diferentes regiones.
	c. Función del máximo órgano de gobierno en la revisión de la eficacia de los procesos de la organización, tal y como se describe en el apartado 2-12-b, informando sobre la frecuencia de dicha revisión.	Véase el apartado 2-12 b
2-13 Responsabilidades del máximo órgano de gobierno	a. Describa cómo el máximo órgano de gobierno delega la responsabilidad de gestionar los impactos de la organización sobre la economía, el medio ambiente y las personas, incluyendo :	Las ambiciones generales del grupo en materia de PPP se establecen a nivel de grupo y se delegan en los altos directivos y los equipos operativos, con el apoyo de los altos ejecutivos del grupo: el vicepresidente de Seguridad y Salud Ocupacional, el vicepresidente de Calidad y Medio Ambiente, el Asesor General y el director de TI del grupo. Los Directores Generales delegan la responsabilidad de la gestión de los impactos en el Equipo de Dirección de su respectivo país.
	b. Proceso y frecuencia de presentación de informes al máximo órgano de gobierno sobre la gestión de los impactos de la organización sobre la economía, el medio ambiente y las personas.	Nos beneficiamos de una cultura abierta en la que los asuntos pueden ser abordados en cualquier momento, en lugar de en un momento previamente establecido.
2-14 Revisión y aprobación de la información reportada	a. Si el máximo órgano de gobierno es responsable de revisar y aprobar la información reportada	En la actualidad, a nivel corporativo, no existe ningún comité de información sobre sostenibilidad. A finales de 2021 se constituyó el primer "Comité de RSC" regional en España y se firmó una Política de Responsabilidad Social. Esto debería servir como base para el despliegue posterior en el resto del Grupo. Este proceso se inició con el apoyo y el estrecho seguimiento del Consejo de Administración.
	b. Si el máximo órgano de gobierno no es responsable de revisar y aprobar la información reportada, explique la razón de ello.	No procede
2-15 Conflictos de intereses	a. Procesos para garantizar la prevención y mitigación de los conflictos de intereses	Si hubiera algún conflicto de intereses, se notificará. El asesoramiento será realizado por el Departamento Jurídico. Por lo general, la estructura funciona sin que se produzcan conflictos de intereses, pero si este fuera el caso, se aplicaría el procedimiento adecuado del art. 7:96 CCA (Code of Companies and Associations, Código de Empresas y Asociaciones).
	b. Si los conflictos de intereses se revelan a los grupos de interés	No hay nada que informar
2-16 Informar de los problemas críticos	a. Si se comunican las preocupaciones críticas al máximo órgano de gobierno y de qué manera.	Existe un conjunto de mecanismos de reclamación para los grupos de interés internos y externos como parte de nuestras políticas y procedimientos (desde formularios de notificación en nuestro sistema informático QPulse, direcciones de correo especiales, encuestas, etc.) Un marco de reuniones desde el nivel de estación hasta el nivel de país permite comunicar cualquier preocupación crítica al órgano de gobierno más alto. En 2022 está prevista una política de denuncia interna del Grupo para mejorar la concienciación y la transparencia.
	b. Número total y naturaleza de los problemas críticos durante el periodo del informe.	Durante el periodo del informe se plantearon cuatro (4) preocupaciones críticas : (2 informes relacionados con el GDPR , 1 relacionado con la discriminación y 1 relacionado con el acoso)
2-17 Avanzar en el desarrollo sostenible	a. Medidas adoptadas para hacer progresar los conocimientos, las competencias y la experiencia colectiva del máximo órgano de gobierno en materia de desarrollo sostenible.	En octubre de 2021 se celebró una reunión de altos cargos. Se organizó una encuesta antes de la reunión. Se dedicaron varios talleres y presentaciones a temas materiales, así como a los avances y acciones necesarias para avanzar en el desarrollo sostenible. El desarrollo sostenible también se discutió en reuniones externas con nuestros clientes, aeropuertos y proveedores.
2-18 Evaluación de los resultados en materia de desarrollo sostenible	a. Procesos para evaluar el desempeño del máximo órgano de gobierno en la supervisión de los impactos de la organización	Cada año, los KPI de RSC se comunican por estación/país en colaboración con Recursos Humanos, el equipo de Euroformación, el equipo de Euroseguridad y los pilotos y gestores de Calidad/Eco, y se consolidan a nivel corporativo en un informe anual de KPI de RSC que está disponible en nuestra intranet para todos los empleados. Incluye como mínimo los siguientes temas : Certificaciones, auditorías energéticas, indicadores sociales, gestión de riesgos, ética, gestión de la formación, compras sostenibles, seguridad y medio ambiente. También es la base para informar a los grupos de interés externos en la Comunicación de Progreso/Informe de Sostenibilidad.
	b. Si las evaluaciones son independientes y la frecuencia de las mismas	Las evaluaciones del máximo órgano de gobierno se realizan internamente con carácter anual.
	c. Medidas adoptadas en respuesta a las evaluaciones	Inversiones. Fijación de objetivos, creación del primer Comité de RSC. Las certificaciones en materia de sostenibilidad se pusieron en marcha en un país como trampolín para el resto de la red. Consulte nuestro Informe de Sostenibilidad para ver todas las acciones realizadas en 2021.
2-19 Políticas de remuneración	a. Describa las políticas de remuneración de los miembros del máximo órgano de gobierno y de los altos directivos	La remuneración se ajusta a las prácticas del mercado. Pagos fijos y bonificaciones en función de los resultados, pero no están documentados. Las indemnizaciones por despido se ajustan a la legislación belga.

	b. Describa la relación de la remuneración con los objetivos y el rendimiento en relación con la gestión de los impactos de la organización en la economía, el medio ambiente y las personas.	No procede
2-20 Políticas de remuneración	a. Describir el proceso de diseño de sus políticas de remuneración y de determinación de la misma, incluyendo :	En última instancia, el Consejo de Administración es responsable de todos los aspectos de la remuneración
	b. Informar de los resultados de las votaciones de los grupos de interés (incluidos los accionistas) sobre las políticas y propuestas de remuneración, si procede.	No procede
2-21 Remuneración de la persona mejor pagada	a. Relación entre la remuneración total anual de la persona mejor pagada de la organización y la mediana de la remuneración total anual de todos los empleados	No disponible - Restricciones de confidencialidad
	b. Relación entre el aumento porcentual de la remuneración total anual de la persona mejor pagada de la organización y el aumento porcentual medio de la remuneración total anual de todos los empleados	No disponible - Restricciones de confidencialidad
	c. Información contextual necesaria para entender los datos y cómo se han recopilado.	No disponible - Restricciones de confidencialidad
2-22 Estrategia de desarrollo sostenible	a. Statement from the highest governance body or most senior executive of the organization about the relevance of sustainable development to the organization and its strategy for contributing to sustainable development.	Véase Informe de Sostenibilidad 2021, página 3
2-23 Compromisos políticos	a. Compromisos políticos para una conducta empresarial responsable, incluyendo :	Aviapartner se compromete a llevar a cabo sus negocios de forma responsable y legal. El principio fundamental del compromiso es la ley. Nuestra empresa es auditada de acuerdo con la ley. La protección del medio ambiente forma parte de la política medioambiental de Aviapartner, revisada por última vez el 2 de marzo de 2021. También está disponible en el sitio web de Aviapartner. La seguridad de nuestro personal, de las aeronaves de los clientes y de sus pasajeros, así como del equipaje, la carga y el correo, tiene una prioridad máxima para Aviapartner. Existe un proceso continuo de identificación de peligros y de gestión de riesgos de seguridad con el objetivo de reducir los riesgos, tal y como se describe en la política de seguridad, revisada por última vez el 8 de junio de 2021. Aviapartner considera una responsabilidad social contribuir a la seguridad de todas las personas de interés en los aeropuertos creando un entorno seguro que garantice al máximo su protección, así como los bienes y datos entregados en confianza por sus clientes, los activos de la empresa y la información. A este respecto, se tienen en cuenta todas las medidas necesarias para lograr este objetivo en todas sus operaciones. Esto se incluye en la Política de Seguridad de Aviapartner, edición del 12 de diciembre de 2019. Todas las políticas están firmadas por el director general. Aviapartner se comprometió con el Pacto Mundial de la ONU en enero de 2021. Los derechos humanos se recogen en las políticas de Aviapartner, como los Procedimientos y Estrategia de RRHH, la política de Seguridad y Medioambiente, de Respeto Humano, etc.
	b. Compromiso político específico de respetar los derechos humanos	Aviapartner se compromete a respetar todos los derechos humanos. Tal y como se especifica en la estrategia y los procedimientos de RRHH de Aviapartner, Aviapartner apoya y respeta la protección de los derechos humanos proclamados internacionalmente en línea con el Principio 1 del CGNU. Este compromiso también incluye no ser cómplice de las violaciones de los derechos humanos, en consonancia con el Principio 2 del CGNU. También es un objetivo de la estrategia de RRHH contribuir a la igualdad de trato y de condiciones de trabajo, así como a la contratación inclusiva. Aviapartner no tolera la discriminación y se esfuerza por conseguir que no se produzcan incidentes de discriminación en relación con la nacionalidad, el sexo, el origen nacional o étnico, el color, la religión, la lengua o cualquier otra condición. Aviapartner espera que todos sus empleados, así como todas las personas con las que realiza negocios, sean tratados con respeto, justicia y dignidad. La Política de Respeto Humano, edición del 12 de septiembre de 2019, recoge los principios de no discriminación, fomenta la igualdad de oportunidades y la valoración de la diversidad.

		Se refiere concretamente al artículo 1 del Código de Derechos Humanos, que establece que toda persona tiene derecho a la igualdad de trato con respecto a los servicios, los bienes y las instalaciones, sin discriminación por motivos de raza, ascendencia, lugar de origen, color, origen étnico, ciudadanía, credo, sexo, orientación sexual, edad, estado civil, situación de pareja del mismo sexo, situación familiar, discapacidad o recepción de asistencia pública. El Código de Conducta de los proveedores también aborda los principios de derechos humanos en materia de respeto humano, igualdad de oportunidad, comportamiento justo y ético, trabajo infantil, trabajo forzoso y datos personales. los grupos de interés incluidos en los compromisos son los consumidores (pasajeros, incluidos los pasajeros con movilidad reducida, los menores no acompañados y otros grupos vulnerables), los clientes, los proveedores, los empleados (potenciales), los trabajadores que no son empleados y cualquier persona con la que hagamos negocios y/o pueda tener un impacto. A finales de 2021, Aviapartner España S.A. fue la primera en firmar una Política de Responsabilidad Social para España con el objetivo de liderar el camino para que el Grupo Aviapartner se convierta en una fuerza positiva en el apoyo a los viajes sostenibles para las generaciones venideras.
	c. Enlaces a los compromisos políticos, si están disponibles públicamente.	Todas las políticas en vigor están disponibles a petición.
	d. El nivel en el que se aprobaron los compromisos políticos dentro de la organización	Los compromisos de la política son aprobados por el Consejo General del grupo Aviapartner, al más alto nivel y, cuando es aplicable (Política de Seguridad, Calidad y Medio Ambiente) también son firmados por el Director General.
	e. La medida en que los compromisos políticos se aplican a las actividades de la organización y a sus relaciones comerciales	Aplicable a toda la organización y a todos los socios comerciales con los que Aviapartner hace negocios
	f. Cómo se comunican los compromisos políticos a los grupos de interés	Todas las políticas y procedimientos se comparten con los empleados a través de diferentes canales de comunicación interna, como la intranet de Aviapartner. Durante la Formación Básica de Seguridad para Todos, en la que participan todos los empleados y, en algunos casos, también trabajadores que no son de Aviapartner, como los empleados de los socios comerciales y los empleados de los subcontratistas/proveedores, se comunican los principios de respeto humano y la tolerancia cero a la discriminación. Una formación sobre ética empresarial dirigida a 270 empleados clave de la organización aborda igualmente estos principios, así como los mecanismos para denunciar las infracciones de la política. Las políticas de calidad, seguridad y medio ambiente se exponen en las oficinas y departamentos, en vallas publicitarias y en pantallas digitales en toda la organización para los interesados que visitan las operaciones. Las revisiones se comunican internamente a través de alertas digitales y, cada vez más, también se distribuyen a través de una herramienta de comunicación en línea lanzada recientemente, Sunrise. Los clientes y los aeropuertos son informados durante las reuniones y por correo. Se invita a los proveedores a firmar el Código de Conducta para proveedores de Aviapartner.
2-24 Compromisos políticos	a. Cómo incorpora cada uno de sus compromisos políticos para una conducta empresarial responsable en todas sus actividades y relaciones comerciales	Para garantizar que todos los empleados actúen de forma responsable, con conocimiento y respeto de los Derechos Humanos, se hace responsable a todas las personas de la empresa mediante el contrato de trabajo. La Junta mantiene una supervisión top-down, a través de la dirección del país, la dirección de la estación hasta el nivel de supervisión del trabajo diario en el lugar de trabajo. La conducta empresarial responsable es un tema fijo en las reuniones de la Alta Dirección, en las que el Asesor General, también miembro del Consejo, hace un repaso anual a los participantes. Los compromisos actualizados se actualizarán en las estrategias, las políticas operativas y los procedimientos operativos. Se firma un acuerdo de tratamiento de datos con los proveedores que tratan datos personales por cuenta de Aviapartner. Sobre la base de la Carta de Socios Verde existente, en 2021 se introdujo un Código de Conducta para Proveedores que se está desplegando gradualmente. Consta de los siguientes asuntos : <ul style="list-style-type: none"> · Cumplimiento de leyes, normas y reglamentos · Prácticas de contratación y empleo · Acoso laboral · Trabajo infantil · Trabajo forzado · Salud y Seguridad · Prueba de los procedimientos de emergencia · Medio ambiente · Regalos · Pagos indebidos/sobornos · Leyes antimonopolio y de competencia

		<ul style="list-style-type: none"> · Conflictos de intereses · Información confidencial · Datos personales · Cumplimiento y mejora continua · Cadena de suministro · Comunicación · Información sobre el incumplimiento <p>También se firman acuerdos de nivel de servicio con los subcontratistas para garantizar el cumplimiento de las normas de seguridad, protección, medio ambiente y factores sociales y éticos; En algunos casos, la formación, como la seguridad básica para todos y la sensibilización medioambiental, se imparte igualmente al personal de los subcontratistas.</p> <p>En la formación "Seguridad básica para todos", en la que participan todos los empleados y, en algunos casos, también trabajadores que no pertenecen a Aviapartner, como los empleados de los socios comerciales y los empleados de los proveedores, se comunican los principios de respeto humano y la tolerancia cero a la discriminación. La formación en sensibilización medioambiental para todo el personal es también obligatoria para todos los nuevos empleados, incluyendo a veces al personal de los proveedores o subcontratistas. La formación sobre ética empresarial dirigida a 270 empleados clave de la organización aborda igualmente estos principios, así como los mecanismos para denunciar las infracciones de la política. Estas formaciones son obligatorias y se actualizan como mínimo cada 3 años. La alta dirección recibe formación sobre ética empresarial directamente del Asesor General y se actualiza anualmente. Los empleados que tratan con datos personales también reciben una formación online sobre el RGPD, que ha sido diseñada por Aviapartner específicamente para las situaciones concretas a las que se enfrenta el personal. Se trata de una formación obligatoria, que se actualiza cada 3 años. También existen formaciones más específicas en los países, como una formación sobre la igualdad de oportunidades para un grupo específico en España, etc.</p>
2-25 Remediación de impactos negativos	a. Compromisos de cooperación para remediar los impactos negativos	Nos comprometemos a remediar cualquier impacto negativo identificado. Por ejemplo, tenemos un programa "GoGreen" para abordar el impacto medioambiental.
	b. Enfoque para identificar y abordar las quejas	Aviapartner dispone de varios mecanismos de reclamación. Nuestro mecanismo de reclamación más importante a nivel operativo está integrado en nuestro sistema de software QPulse, que permite notificar e investigar problemas de seguridad, medio ambiente, protección, GDPR u otros. Esto se complementa con mecanismos regionales para la discriminación y el acoso que son tanto internos como externos. En 2021 se hicieron esfuerzos para ampliar los mecanismos también a nuestros subcontratistas y su personal. La cultura de la información se vigila de cerca y se informa, como mínimo, anualmente. La mejora ha sido considerable en los últimos años y se ha mantenido a pesar del COVID. Una de las piedras angulares de nuestro sistema de gestión de la seguridad (Safety Management System, SMS) incluida en nuestra política de seguridad es nuestra "cultura justa", que se incluye en nuestra política de seguridad. Esto forma parte de la formación básica de todo el personal y es bien conocida por toda la empresa. Tenemos una cultura abierta, por lo que las quejas pueden presentarse fácilmente a la alta dirección o directamente al Consejo.
	c. Procesos que la organización proporciona que cooperan en la remediación de los impactos negativos	Las investigaciones y las reparaciones están a cargo de expertos en los distintos campos. Actualmente no existe ningún proceso formalizado.
	d. Cómo participan las partes interesadas en el diseño, la revisión, el funcionamiento y la mejora de estos mecanismos	Todos los "formularios" se diseñan con usuarios expertos y se revisan periódicamente. Las modificaciones se realizan cuando o donde sea necesario para mejorar la información y hacer que los umbrales de información sean lo más bajos posible. Por este motivo, en 2016 se puso en marcha una herramienta de Webreporting que se amplió con un código QR. Por esto recibimos el Premio a la Seguridad Aeroportuaria 2019-2020 en Roma. Véase el Informe de Sostenibilidad Gestión de la Innovación, página 25
	e. Cómo vigila la organización la eficacia de los mecanismos de reclamación y otros procesos de reparación	El número de informes se controla continuamente. Los informes de QPulse y la Cultura Justa forman parte de nuestra Formación Básica en Seguridad para todo el personal. Esta formación también incluye las herramientas regionales para denunciar la discriminación y el acoso.
	2-26 Mecanismos para los individuos sobre la conducta empresarial responsable	a. Mecanismos para que los individuos: - soliciten asesoramiento sobre la aplicación de las políticas y prácticas de la organización para una conducta empresarial responsable - planteen dudas sobre la conducta empresarial de la organización..

		<p>No se tolerarán las represalias. Los informes de QPulse pueden ser fácilmente seguidos y las tendencias monitoreadas. No se registraron informes en 2021.</p> <p>- Política de cumplimiento de las leyes antimonopolio y de competencia, revisada el 30 de septiembre de 2020 : describe lo que Aviapartner espera de cada uno de sus empleados a este respecto, con una lista de lo que se debe y no se debe hacer. Se dedica un capítulo entero a la conducta en caso de investigación oficial. Se describen todos los escenarios posibles y se aconseja a los lectores de la política que informen al Departamento Jurídico y al Asesor General en caso de investigación. Se puede obtener asesoramiento a través del CEO o del Departamento Jurídico de Aviapartner. Los comportamientos indebidos o las preocupaciones deben plantearse a través del Departamento Jurídico de Aviapartner. Se invita a los directivos a informar a todo el personal que pueda hacer negocios con la competencia. Cada año se organiza una formación específica relativa a las políticas mencionadas para la alta dirección durante las reuniones de ésta y, desde 2021, también se ofrece formación online para un grupo determinado. Esta medida se amplía a 270 personas en 2022. Se solicita a los directivos que lean y firmen dichos procedimientos, declarando que los han comprendido. En febrero de 2021, el 89% de los gestores declararon comprenderlas. Las políticas están disponibles (en inglés) para todo el personal en la intranet de Aviapartner. En 2021 también se han traducido al italiano y al español para mejorar su accesibilidad. Nuestras políticas incluyen los principios para denunciar. Perfeccionamos constantemente los mecanismos para que éstos sean lo más eficaces posible para las diferentes partes interesadas. Se está preparando una política independiente de denuncia de irregularidades con una visión general del enfoque, los pasos a seguir en caso de investigación, las reacciones, etc., que se lanzará en 2022. Ver Cumplimiento y Ética Empresarial en el Informe de Sostenibilidad página 23</p>
	b. Mecanismos para que las personas planteen dudas sobre la conducta empresarial de la organización.	Las personas pueden hablar libremente con los altos directivos o directamente con el consejo de administración en lo relativo a las quejas.
2-27 Casos de incumplimiento de leyes y reglamentos	a. Número total de casos significativos de incumplimiento de la legislación y la normativa durante el periodo de referencia.	Por lo que sabemos, no ha habido ningún caso de este tipo.
	b. Número total y valor monetario de las multas por incumplimiento de las leyes y los reglamentos que se pagaron durante el periodo del informe	Por lo que sabemos, no ha habido ningún caso de este tipo.
	c. Casos significativos de incumplimiento	No corresponde
	d. Describa cómo se han determinado los casos significativos de incumplimiento	No corresponde
2-28 Asociaciones y afiliaciones	a. Asociaciones de la industria, otras asociaciones de miembros y organizaciones de defensa nacionales o internacionales	<p>Desde 2015 y hasta finales de 2021, el Vicepresidente de Calidad y Medio Ambiente formó parte del Grupo de Trabajo ISAGO del Consejo de Supervisión (GOC) de la IATA (Asociación Internacional de Transporte Aéreo) para apoyar al Consejo Asesor de Seguridad, Vuelo y Operaciones en Tierra (SFGOAC) como uno de los representantes del sector de Asistencia en Tierra.</p> <p>Desde el 9 de abril de 2021, Aviapartner es miembro del programa "25by2025" de la IATA en calidad de firmante y participante en las reuniones trimestrales. Véase la página 14 del informe.</p> <p>En Bélgica, Aviapartner Cargo es un miembro activo de ACB, Air Cargo Belgium, una asociación que se esfuerza por hacer de BRUCargo la plataforma logística más atractiva, eficiente, innovadora y exitosa. Aviapartner participa en ACB (proyectos, grupos de dirección) y desempeña dos funciones importantes: Nuestro director de estación es el presidente de la agrupación de asistencia en tierra ACB, que representa a todos los agentes de handling de BRUCargo. El socio empresarial de RRHH es el presidente del grupo directivo de RRHH y formación, que se encarga de la cooperación y la consulta entre los socios de RRHH de la zona de BRUCargo.</p> <p>En los Países Bajos, Aviapartner es miembro de la WPBL, la asociación de empresarios en materia de convenios colectivos de trabajo (CLA). En Italia, Aviapartner es miembro de la Junta Directiva Nacional de Assoshandler, la Asociación de Empresarios de Asistencia en Tierra que representa los intereses de los manipuladores en las negociaciones nacionales del CLA ante el gobierno y las autoridades.</p> <p>En Francia, Aviapartner es miembro de la CSAE, Chambre syndicale de l'assistance en escale, un sindicato. El Director General de Francia es uno de los 3 vicepresidentes. Aviapartner es igualmente miembro de la A.M.A., Association des Métiers de l'Aéroportuaire en calidad de Secretario General Adjunto.</p>

		Aviapartner también participa en el FDCAP, Fond de Dotation de la Communauté Aéroportuaire de Paris. La vocación de la FDCAP es apoyar a las asociaciones que actúan en favor de las poblaciones con dificultades en el entorno de las plataformas aeroportuarias de Île-de-France y actuar así en favor de una mayor igualdad social. En España Aviapartner es miembro de ASEATA, Asociación de Empresas de Servicios de Asistencia en Tierra en Aeropuertos.
2-29 Compromiso de los grupos de interés	a. Categorías de grupos de interés	Véase la página 7 del informe
	b. Propósito	Véase la página 7 del informe
	c. Compromiso significativo	Véase la página 7 del informe
2-30 Convenios colectivos	a. Empleados cubiertos por convenios colectivos	Bélgica - 97% España - 100% Francia - 100% Alemania - 95% Italia - 100% Países Bajos - 88%
	b. Condiciones de trabajo de los empleados no cubiertos por los convenios colectivos	La mayoría de los empleados están cubiertos por convenios colectivos. Para el resto, las condiciones de trabajo y de empleo son aplicables con el mismo derecho que los demás. En los Países Bajos, el personal que no está cubierto por el CC es el personal temporal, que tiene un CC específico (ABU CAO).

GRI 205 Anticorrupción 2016		
205-1 Riesgos de corrupción	a. Número de operaciones evaluadas por los riesgos de corrupción	Aviapartner evalúa globalmente las operaciones para detectar la corrupción, apoyándose en la representación legal de Aviapartner en cada país. Aplicamos las directrices anticorrupción en toda la organización con un mayor énfasis en la Dirección, en un enfoque top-down. Actualmente no hay datos disponibles.
	b. Riesgos significativos relacionados con la corrupción identificados a través de la evaluación de riesgos	No disponible
205-2 Políticas y formación anticorrupción	a. Número de miembros del órgano de gobierno a los que se han comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización, por región.	Total para el grupo : 45
	b. Número total y porcentaje de empleados a los que se han comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización, desglosados por categoría de empleado y región.	La Política de Cumplimiento de la Ley Antimonopolio y de Competencia y el código de Conducta y Ética Empresarial están disponibles en inglés para todo el personal en la intranet de Aviapartner como parte del Manual de la Empresa. Estos documentos esenciales se han comunicado formalmente a todos los directores de estación con la solicitud de que firmen su comprensión y aceptación el 1 de febrero de 2021 y han sido firmados por el 89% de éstos. En 2021, España también incluyó las políticas en su manual de personal para que fueran firmadas por el personal. 615 de los 914 empleados en España las han firmado (67%).
	c. Número total y porcentaje de socios comerciales a los que se les han comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización, desglosados por tipo de socio comercial y región.	No procede
	d. Número total y porcentaje de miembros del órgano de gobierno que han recibido formación en materia de lucha contra la corrupción, desglosado por regiones.	Los directores generales y la alta dirección reciben una formación anual por parte del Asesor General. En 2021 la formación se organizó en enero, en línea, y se repitió durante la Conferencia de Alta Dirección en octubre de 2021. En total, 25 de los 27 directivos del grupo objetivo recibieron formación (92%). En 2022 el grupo objetivo de formación se amplió a un total de 270 directivos y personal clave para 2022. La Política de Cumplimiento de la Ley Antimonopolio y de la Competencia, el Código de Conducta y Ética Empresarial y la Política de Respeto Humano también se han comunicado a todos los Directores de Estación, como se indica en el apartado a).
	e. Número total y porcentaje de empleados que han recibido formación en materia de lucha contra la corrupción, desglosados por categoría de empleado y región.	No procede
205-3 Incidentes de corrupción	a. Incidentes de corrupción	Cero (0)
	b. Empleados despedidos o sancionados por corrupción.	Cero (0)

	c. Contratos con socios comerciales rescindidos o no renovados debido a la corrupción.	Cero (0)
	d. Casos legales públicos relacionados con la corrupción presentados contra la organización o sus empleados	Cero (0)

GRI 206 Comportamiento contra la competencia 2016		
206-1 Incidentes contra la competencia	a. Número de acciones legales pendientes o completadas en el período en relación con el comportamiento anticompetitivo	Cero (0)
	b. Principales resultados de las acciones legales completadas	No procede

GRI 3 Temas materiales 2021		
3-1 Determinación de los temas relevantes	a. Proceso para determinar los temas relevantes	Véase "Relevancia", página 8 del informe
	b. Grupos de interés y expertos que participan en la determinación de sus temas relevantes	Véase "Relevancia", página 8 del informe
3-2 Temas relevantes	a. Temas relevantes	> Consumo de energía y GEIs > Contaminación local y accidental > Gestión de residuos > Diversidad, discriminación y acoso > Condiciones laborales > Trabajo infantil, trabajo forzado > Gestión de carrera > Salud y seguridad de los empleados > Diálogo social > Privacidad y seguridad de datos > Prácticas anti-competencia > Anti-corrupción > Prácticas medioambientales de los proveedores > Prácticas sociales de los proveedores
	b. Cambios en la lista de temas importantes comparado con el periodo de información anterior	Véase "Relevancia", página 8 del informe

GRI 302 Energía 2016		
302-1 Consumo de energía y combustibles	a. Consumo total en la organización de combustibles de fuentes no renovables, en julios o sus múltiplos, incluidos los tipos de combustible empleados.	Véase la página 58 (Divulgación 302-1 Consumo de combustible y energía)
	b. Consumo total en la organización de combustibles de fuentes renovables, en julios o sus múltiplos, incluidos los tipos de combustible empleados.	Cero (0)
	c.i. consumo de electricidad (julios, vatios-hora o múltiplos)	8254508,74 kWh
	e. Consumo total de energía en la organización, en julios o múltiplos.	87151873 MJ combustible 8254508,74 KWH electricidad
	f. Normas, metodologías, hipótesis y/o herramientas de cálculo utilizadas.	Consumo de combustible : se utilizaron datos primarios. Consumo de electricidad: La estimación se basó en los metros cuadrados de los lugares para los que se disponía de datos. A continuación, se utilizó el consumo de intensidad eléctrica para estimar el consumo de electricidad en los lugares donde no se disponía de datos primarios..
	g. Fuente de los factores de conversión utilizados.	1 KWH (kilovatio hora) = 3,6 MJ (megajulio)

302-2 Consumo de energía	a. Consumo de energía fuera de la organización, en julios o múltiplos.	No procede
	b. Normas, metodologías, hipótesis y/o herramientas de cálculo utilizadas.	No procede
	c. Fuente de los factores de conversión utilizados.	No procede
302-3 Ratio de intensidad energética	a. Ratio de intensidad energética de la organización.	580
	b. Métrica específica de la organización (denominador) elegida para calcular el ratio.	Número de vuelos gestionados
	b. Métrica específica de la organización (denominador) elegida para calcular el ratio.	Combustible: gasóleo, gasolina, queroseno, gas Electricidad
	d. Si el ratio utiliza el consumo de energía dentro de la organización, fuera de ella, o ambos.	Se utiliza el consumo de energía dentro de la organización
302-4 Reducciones del consumo de energía	a. Cantidad de reducciones en el consumo de energía logradas como resultado directo de las iniciativas de conservación y eficiencia, en julios o múltiplos.	Información incompleta/no disponible
	b. Tipos de energía incluidos en las reducciones; si se trata de combustible, electricidad, calefacción, refrigeración, vapor o todo.	Información incompleta/no disponible
	c. Base para el cálculo de las reducciones en el consumo de energía, como el año base o la línea de base, incluyendo la justificación de su elección.	No procede
	d. Normas, metodologías, hipótesis y/o herramientas de cálculo utilizadas.	No procede
302-5 Reducciones del consumo de energía	a. Reducciones de las necesidades energéticas de los productos y servicios vendidos logradas durante el periodo de referencia, en julios o múltiplos.	Información incompleta/no disponible
	b. Base para el cálculo de las reducciones del consumo de energía	No procede
	c. Normas, metodologías, hipótesis y/o herramientas de cálculo utilizadas.	No procede

GRI 305 Emisiones 2016		
305-1 Emisiones de gases de efecto invernadero de alcance 1	a. Emisiones directas brutas (Alcance 1) de GEI en toneladas métricas de CO2 equivalente.	Emisiones de alcance 1 : 5925,27 toneladas de CO2 Emisiones de alcance 2 : 1543,5 toneladas de CO2e
	b. Gases incluidos en el cálculo: CO2, CH4, N2O, HFC, PFC, SF6, NF3, o todos.	El CO2 eq, que incluye todos los GEI, solo se utilizó para las emisiones de Alcance 2. Para las emisiones de Alcance 1 solo se incluye el CO2.
	c. Emisiones biogénicas de CO2 en toneladas métricas de CO2 equivalente.	No procede
	d. Año base para el cálculo, si procede, incluyendo :	No procede
	e. Fuente de los factores de emisión y los índices de potencial de calentamiento global (PCG) utilizados, o una referencia a la fuente de PCG.	Factores de conversión de la electricidad : A partir de 2021 se han utilizado los siguientes factores de emisión para calcular las emisiones. Se actualizaron por última vez en 2021 con la versión del conjunto de datos de junio de 2019 basada en los datos de 2018 de los factores de GEI de la red eléctrica específicos de cada país www.carbonfootprint.com > Francia : 0,0470 kg CO2e/ kWh > Bélgica : 0,1670 kg CO2e/kWh > Alemania : 0,4690 kg CO2e/kWh > Italia : 0,3270kg CO2e/kWh > Países Bajos : 0,4750 kg CO2e/kWh > España : 0,2880 kg CO2e/kWh

		Factores de conversión para el combustible : > Bencina/gasolina : 1 litro = 2,4 toneladas de CO2 > Diésel 1 litro = 2,65 toneladas de CO2 > Gas natural = 2,023kg CO2/m ³ > Querosina = 2,523kg CO2/l
	f. Enfoque de consolidación para las emisiones; participación en el capital, control financiero o control operativo.	Control operativo
305-2 Emisiones de gases de efecto invernadero de alcance 2	a. Emisiones brutas de gases de efecto invernadero indirectas de la energía basada en la ubicación (Alcance 2) en toneladas métricas de CO2 equivalente.	1542 toneladas de CO2eq
	b. Emisiones brutas de gases de efecto invernadero indirectas de mercado (Alcance 2) en toneladas métricas de CO2 equivalente.	No disponible
305-3 Emisiones de gases de efecto invernadero de alcance 3	c. Si están disponibles, los gases incluidos en el cálculo: CO2, CH4, N2O, HFC, PFC, SF6, NF3, o todos.	Todos los gases están incluidos en el cálculo
	d. Año base para el cálculo, justificación, emisiones para el año base	No procede
	e. Fuente de los factores de emisión y los índices de potencial de calentamiento global (PCG) utilizados, o una referencia a la fuente de PCG.	Utilizamos el CO2eq como factor de emisión, por lo que el GWP ya estaba integrado para los diferentes GEI. A partir de 2021 se han utilizado los siguientes factores de emisión basados en la ubicación para calcular las emisiones. Se actualizaron por última vez en 2021 con la versión del conjunto de datos de junio de 2019, que se basó en los datos de 2018 de los factores de GEI de la red eléctrica basados en la ubicación www.carbonfootprint.com > Francia : 0,0470 kg CO2e/ kWh > Bélgica : 0,1670 kg CO2e/kWh > Alemania : 0,4690 kg CO2e/kWh > Italia : 0,3270kg CO2e/kWh > Países Bajos : 0,4750 kg CO2e/kWh > España : 0,2880 kg CO2e/kWh
	f. Enfoque de consolidación para las emisiones; participación en el capital, control financiero o control operativo.	Control operativo
	g. Normas, metodologías, hipótesis y/o herramientas de cálculo utilizadas.	No se disponía de datos precisos sobre el consumo de electricidad en todas las estaciones, ya que ésta suele estar incluida en las tarifas de alquiler. Al no existir una distinción clara entre los espacios, sus tamaños y las actividades realizadas en ellos, se utilizó el promedio de kWh/m ² . En el caso de las estaciones en las que faltaban datos precisos sobre el consumo de electricidad para la carga de las baterías, de acuerdo con ello asumimos que el consumo de electricidad para los cargadores de baterías estaba vinculado al número de vuelos, o tonELAJES, manejados por la estación. Los datos primarios disponibles se utilizaron para calcular un factor de intensidad de electricidad medio utilizado para estimar el consumo de electricidad en las estaciones en las que no se disponía de datos primarios. Se utilizaron factores de emisión de electricidad basados en la ubicación (https://www.carbonfootprint.com/) para calcular las emisiones de Alcance 2
	a. Otras emisiones indirectas brutas (Alcance 3) de GEI en toneladas métricas de CO2 equivalente.	Esta información no está disponible, ya que la inventariación de las emisiones de alcance 3 aún no ha comenzado. En 2021 se ha realizado una evaluación preliminar de la movilidad de los empleados en todas las estaciones, como preparación para un mayor inventariado.
b. Si están disponibles, los gases incluidos en el cálculo: CO2, CH4, N2O, HFC, PFC, SF6, NF3, o todos.	No disponible	
c. Emisiones biogénicas de CO2 en toneladas métricas de CO2 equivalente.	No disponible	
d. Otras categorías de emisiones indirectas (Alcance 3) de GEI y actividades incluidas en el cálculo.	No disponible	
e. Año base para el cálculo, justificación, emisiones en el año base	No disponible	
f. Fuente de los factores de emisión y los índices de potencial de calentamiento global (PCG) utilizados, o una referencia a la fuente de PCG..	No disponible	

	g. Normas, metodologías, hipótesis y/o herramientas de cálculo utilizadas.	No disponible
305-4 Ratio de intensidad de las emisiones de GEI de la organización.	a. Ratio de intensidad de emisiones GEI de la organización.	Para cada vuelo emitimos 0.037 toneladas de CO2
	b. Métrica específica de la organización (denominador) elegida para calcular el ratio.	Vuelos gestionados
	c. Tipos de emisiones de GEI incluidos en el ratio de intensidad; si son directas (Alcance 1), indirectas de energía (Alcance 2), y/o otras indirectas (Alcance 3).	Emisiones directas en el Alcance 1 y energía indirecta en el Alcance 2.
	d. Gases incluidos en el cálculo ; CO2, CH4, N2O, HFC, PFC, SF6, NF3, o todos.	El CO2 eq, que incluye todos los GEI, solo se utilizó para las emisiones de Alcance 2. Para las emisiones de Alcance 1 solo se incluye el CO2.

GRI 306 Residuos 2020		
GRI 306-1 Impactos relacionados con los residuos	a. Impactos significativos reales y potenciales relacionados con los residuos.	Impacto de los residuos en función del tipo de residuo
GRI 306-2 Prevención de la generación de residuos	a. Medidas adoptadas para prevenir la generación de residuos en la cadena de valor de la organización y para gestionar los impactos significativos de los residuos generados.	Véase Gestión de residuos, página 21 del informe
	b. Si los residuos generados por la organización en sus propias actividades son gestionados por un tercero, descripción de los procesos utilizados para determinar si el tercero gestiona los residuos de acuerdo con las obligaciones contractuales o legislativas.	Seguimiento de los incidentes medioambientales relacionados con los residuos para terceros Auditorías e inspecciones de proveedores y subcontratistas Autoevaluación de proveedores Reuniones y evaluaciones de proveedores
	c. Procesos utilizados para recoger y controlar los datos relacionados con los residuos.	El proceso de recogida y seguimiento de los datos relacionados con los residuos se limita a los residuos de la propia explotación y difiere según la estación. Todos los datos recogidos en las diferentes estaciones se centralizan mediante la introducción de datos en línea. Esto da lugar a informes de residuos especiales por estación consolidados por país y grupo, que se siguen de cerca y ayudan a orientar las decisiones.
GRI 306-3 Peso total de los residuos generados	a. Peso total de los residuos generados en toneladas métricas	2360,3 toneladas métricas
	b. Información contextual necesaria para entender los datos y cómo se han recopilado.	En la medida de lo posible, se utilizan mediciones directas con datos primarios de las facturas de residuos. En algunos casos se utilizan estimaciones (por ejemplo, para los kits de tóner recuperado)
GRI 306-4 Peso total de los residuos reciclados	a. Peso total de los residuos que se reciclarán	1943,7 toneladas métricas
	b. Peso total de los residuos peligrosos que se reciclarán	7 toneladas métricas
	c. Peso total de los residuos no peligrosos que se reciclarán	1936,7 toneladas métricas
	d. Para cada operación de recuperación enumerada en las declaraciones 306-4-b y 306-4-c, un desglose del peso total en toneladas métricas de residuos peligrosos y de residuos no peligrosos que se reciclarán :	Consulte la página 58 (cuadro de divulgación 306 Residuos)
	e. Información contextual necesaria para entender los datos y cómo se han recopilado.	Los datos se basan principalmente en las facturas. Algunos de los datos se extraen de nuestro sistema de control ISO14001. 1000 kilogramos como medida para una tonelada métrica
GRI 306-5 Peso total de los residuos que se eliminarán	a. Peso total de los residuos que se eliminarán en toneladas métricas	416,6 toneladas métricas
	b. Peso total de los residuos peligrosos que se eliminarán en toneladas métricas	Cero (0)
	c. Peso total de los residuos no peligrosos que se eliminarán en toneladas métricas	416,4 toneladas métricas

	d. Para cada operación de eliminación enumerada en las declaraciones 306-5-b y 306-5-c, un desglose del peso total en toneladas métricas de residuos peligrosos y de residuos no peligrosos destinados a la eliminación in situ y fuera del emplazamiento	Consulte la página 58 (cuadro de divulgación 306 Residuos)
	e. Información contextual necesaria para entender los datos y cómo se han recopilado.	Los datos se basan principalmente en las facturas. Algunos datos se extraen de nuestro sistema de control ISO14001. 1000 kilogramos como medida para una tonelada métrica

GRI 308 Evaluación ambiental de proveedores 2016		
308-1 Porcentaje de nuevos proveedores examinados según criterios medioambientales	a. Porcentaje de nuevos proveedores que fueron examinados con criterios medioambientales	% no disponible
308-2 Impactos ambientales de los proveedores	a. Número de proveedores evaluados por impacto medioambiental.	58
	b. Número de proveedores identificados con impactos ambientales negativos significativos reales y potenciales.	17
	c. Impactos ambientales negativos significativos, reales y potenciales, identificados en la cadena de suministro.	Tratamiento de residuos / Gestión de residuos / Según el tratamiento de los residuos Posible contaminación del suelo y de las aguas subterráneas según el producto. Empresas de mantenimiento: tratamiento de residuos, aceite, neumáticos, etc. Limpieza de la cabina: manipulación de residuos, uso de productos de limpieza
	d. Porcentaje de proveedores identificados con impactos ambientales negativos significativos, reales y potenciales, con los que se acordaron mejoras como resultado de la evaluación.	% no disponible
	e. Porcentaje de proveedores identificados con impactos ambientales negativos significativos, reales y potenciales, con los que se han roto relaciones como resultado de la evaluación, y por qué.	Cero (0)

GRI 401 Empleo 2016		
401-1 Contratación y rotación de empleados	a. Número total y tasa de contratación de nuevos empleados durante el periodo de referencia, por grupo de edad, sexo y región.	Consulte la página 55 (Divulgación 401-1 Contratación y rotación de empleados)
	b. Número total y tasa de rotación de empleados durante el periodo de referencia, por grupo de edad, sexo y región.	Consulte la página 55 (Divulgación 401-1 Contratación y rotación de empleados)
401-2 Beneficios para los empleados	a. Prestaciones estándar para los empleados a tiempo completo	Consulte la página 56 (Divulgación 401-2 Prestaciones a los empleados)
	b. La definición utilizada para los "lugares significativos de operación".	Los "lugares significativos de operación" incluyen todas las estaciones de Aviapartner.
401-3 Permiso parental	a. Número total de empleados con derecho a permiso parental, por sexo.	Los datos no están disponibles en todos los países debido a las diferentes condiciones aplicables.
	b. Número total de empleados que tomaron un permiso parental, por sexo.	Hombres - 289 (47%) Mujeres - 323 (53%) Consulte la página 56 (Declaración 401-3 Permiso Parental)
	c. Número total de empleados que se reincorporaron al trabajo en el periodo de referencia tras finalizar el permiso parental, por sexo.	Hombres 289 Mujeres 323 Consulte la página 56 (Declaración 401-3 Permiso Parental)

	d. Número total de empleados que se reincorporaron al trabajo tras finalizar el permiso parental y que seguían trabajando 12 meses después de su reincorporación, por sexo.	Hombres 256 Mujeres 290 Consulte la página X (Declaración 401-3 Permiso Parental)
	e. Tasas de reincorporación al trabajo y de retención de los empleados que tomaron el permiso parental, por sexo.	Tasa de retorno del 100% tanto para hombres como para mujeres. El 90% de las mujeres siguen empleadas 12 meses después de finalizar el permiso parental, frente al 89% de los hombres. Consulte la página 56 (Declaración 401-3 Permiso Parental)

GRI 402 Relaciones laborales y patronales 2016		
402-1 Período de notificación de cambios operativos significativos	a. Número mínimo de semanas de antelación para los cambios operativos significativos	Mínimo 1 semana
	b. En el caso de las organizaciones con convenios colectivos, indicar si el período de preaviso y las disposiciones de consulta y negociación se especifican en los convenios colectivos.	Esto depende del país en el que se opere. Aviapartner cumple todas las leyes y la legislación pertinentes relacionadas con los convenios colectivos. En los casos en los que sea obligatorio, Aviapartner especifica los plazos de preaviso y las disposiciones de consulta y negociación.

GRI 403 Salud y seguridad en el trabajo 2018		
403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad	a. Declaración de si se ha implantado un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	El sistema de gestión de la seguridad (Safety Management System, SMS) de Aviapartner se basa en las mejores prácticas específicas del sector para la gestión de la seguridad que cumplen con todos los requisitos actuales de las partes interesadas, incluidos los requisitos de seguridad y salud laboral de los países en los que opera Aviapartner. El SMS de Aviapartner existe formalmente desde 2015 y se basa en lo siguiente, ampliado con los requisitos de Seguridad y Salud Laboral : - Manual de normas de auditoría de seguridad para operaciones de asistencia en tierra (ISAGO) de la IATA, edición 10. - Normas y prácticas recomendadas para operaciones de aeronaves de negocios internacionales (IS-BAH) En su caso, los requisitos específicos del país en materia de salud y seguridad en el trabajo son una parte esencial del sistema. Los requisitos incluidos son seguidos a nivel nacional por gestores de seguridad cualificados en los países, en algunos casos con el apoyo de organismos externos.
	b. Descripción del alcance de los trabajadores, las actividades y los lugares de trabajo cubiertos por el sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo	Las siguientes operaciones en toda la red de Aviapartner están cubiertas por el Sistema de Gestión de la Seguridad : En el caso de la Asistencia en Tierra Comercial, este ámbito abarca desde el personal de servicios a los pasajeros que asiste a la facturación, el embarque y otros procesos de cara al cliente hasta todas las actividades relacionadas con la rampa. Las actividades relacionadas con la rampa cubren el servicio de las aeronaves comerciales de acuerdo con los requisitos específicos del cliente que pueden incluir la limpieza de las aeronaves, el suministro de agua potable y los residuos hasta el equipaje comercial, la carga y otros tipos de carga útil que se cargan y descargan de las aeronaves. En el caso de la aviación general, el alcance de las actividades se limita más a los procesos de cara al cliente de recibir y saludar a los clientes a la llegada y salida, y ayudar a la hospitalidad de los pasajeros. En ocasiones excepcionales, el personal puede ser requerido para ayudar a cargar y subir la carga de pasajeros en las aeronaves, En el caso de los servicios de carga, además del transporte de la carga a/desde el avión y las actividades relacionadas con la rampa, como se ha descrito anteriormente, el ámbito de aplicación también incluye las operaciones de la terminal de carga, como el almacenamiento, el montaje y desmontaje de ULD, las mercancías peligrosas y la manipulación de animales vivos, productos farmacéuticos y perecederos, junto con la gestión de la documentación para la importación y la exportación y el despacho de aduanas.
403-2 Riesgos laborales	a. Procesos utilizados para identificar los peligros relacionados con el trabajo y evaluar los riesgos	La notificación de accidentes, incidentes, amenazas y peligros, entre otros, es uno de los principales pilares del SMS de Aviapartner. Los peligros se comunican a los interlocutores implicados a través de los medios de comunicación habituales: canales o sistemas de comunicación establecidos por el aeropuerto, por la compañía aérea, por el subcontratista, etc. Para garantizar la calidad de los procesos, todas las funciones específicas de seguridad están a cargo de personas cualificadas de acuerdo con las normas de la empresa, que están diseñadas para cumplir los requisitos tanto internos como nacionales y regionales.

		La validación de la calificación se realiza durante las auditorías e inspecciones periódicas. La gestión de la seguridad es una parte integral de la revisión de la gestión de la empresa que se realiza a nivel de grupo, regional y de cada lugar. Este proceso anual consiste en la revisión de los indicadores clave de rendimiento de la seguridad y de los sucesos relevantes durante el periodo para garantizar que se toman medidas correctivas y preventivas de forma coherente y se evalúa la eficacia del sistema. Las auditorías e inspecciones de seguridad, realizadas por las partes interesadas internas y externas, así como el creciente número de certificaciones de ISAGO e ISBAH son los motores de la mejora continua del sistema..
	b. Procedimientos para que los trabajadores informen de los peligros relacionados con el trabajo y de las situaciones peligrosas	Los informes son el núcleo del SMS de Aviapartner. "Fomentamos y facilitamos que el personal notifique todos los peligros sea cual sea su gravedad, aunque el suceso pueda no representar un riesgo importante para la seguridad personal o del vuelo, ofreciendo diferentes formas de notificar incidentes y riesgos, siempre integrando los sistemas con los que proporciona el aeropuerto." Los usuarios disponen de varios canales : - Denuncias informales: Los asesores de seguridad locales están disponibles para recibir cualquier tipo de información sobre accidentes, incidentes y riesgos, con total confidencialidad. - Notificación a través de las herramientas de software de Aviapartner vinculadas al Sistema de Información de Vuelo : una forma sencilla, rápida y fácil de usar de notificar accidentes, incidentes, peligros potenciales, defectos, irregularidades, etc. - Notificación anónima a través del software QPulse para la gestión de la calidad y la seguridad : Los informes web de Aviapartner facilitan la presentación de informes de forma anónima a través de Internet, fuera de la red de Aviapartner. Se utiliza un código QR para aumentar la facilidad de uso. Se recomienda encarecidamente realizar este tipo de informes. - Denuncias confidenciales: Todas las denuncias anónimas a través de la web también son confidenciales (el informe solo se envía a los responsables de seguridad y al departamento jurídico) según el país. - Informes de accidentes de trabajo: comunicados por la víctima, los testigos, un supervisor para describir el suceso, las circunstancias, el equipo implicado, las consecuencias inmediatas, etc. - En cualquier momento, el personal también puede notificar incidentes de seguridad por correo a la dirección de correo del Equipo de Seguridad Euro (Grupo de Gestores de Seguridad). El equipo de seguridad realiza un seguimiento de estos informes. La identidad del denunciante es información confidencial. Estos sistemas se utilizan junto con los sistemas que han puesto en marcha las partes interesadas, como los aeropuertos en los que operamos y/o las aerolíneas con las que trabajamos. - Informes de turno Aviapartner promueve una "cultura justa", un pilar fundamental de su SMS. Se anima a las personas a que informen de todos los accidentes, incidentes, riesgos, peligros medioambientales y operativos u otras deficiencias, sabiendo que esta información se utilizará para mejorar continuamente aprendiendo de tales sucesos y que no se tomarán medidas disciplinarias por tales acciones, omisiones o decisiones del personal que se consideren razonables dada su experiencia y formación, pero que no se tolerará la negligencia deliberada, la violación intencionada, la mala conducta repetitiva, la conducta ilícita, los actos destructivos o el hecho de no informar deliberadamente de un accidente. Véase el informe de la página 16 Salud y seguridad en el trabajo
	c. Políticas y procesos para que los trabajadores se retiren de situaciones laborales peligrosas	Existen varias políticas y procesos para que los trabajadores se retiren de situaciones laborales peligrosas. Véase el informe de la página 16 Salud y seguridad en el trabajo. Los procedimientos de notificación de sucesos peligrosos como parte de la Cultura Justa descrita en el apartado b. son también esenciales. Los trabajadores tienen derecho a retirarse de las situaciones de trabajo que crean que pueden causarles a ellos o a otra persona lesiones o problemas de salud.
	d. Procesos utilizados para investigar los incidentes relacionados con el trabajo	La investigación de incidentes específicos de cada país se realiza para cumplir los requisitos específicos nacionales y regionales pertinentes. Todos los incidentes y accidentes relacionados con el trabajo se evalúan, ya sea internamente o por el proveedor de servicios de salud laboral subcontratado, y se comunican posteriormente a los órganos de gobierno nacionales o regionales correspondientes. La información, la evaluación y la comunicación de los accidentes e incidentes de salud laboral se contemplan en el Programa de Supervisión de Auditoría Empresarial y de País.

<p>403-3 Servicios de Salud Laboral</p>	<p>a. Funciones de los servicios de salud laboral que contribuyen a la identificación y eliminación de los peligros y a la minimización de los riesgos</p>	<p>Aviapartner cuenta con diferentes medidas en toda la empresa :</p> <p>BÉLGICA</p> <p>La composición y el funcionamiento del servicio interno se describen en el documento de identificación del servicio interno impuesto por la ley. Este documento, así como cualquier modificación del mismo, debe presentarse al Comité de Seguridad y Salud. El gobierno federal también supervisa la presencia y el contenido de este documento. Este documento está disponible y puede solicitarse.</p> <p>ESPAÑA</p> <p>Aviapartner España tiene un contrato con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de Aspy, que se ocupa de lo siguiente :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Llevar a cabo actividades de prevención para garantizar una protección adecuada de la seguridad y salud de los trabajadores - aconsejar y ayudar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes y organismos representativos especializados - Evaluación de los factores de riesgo que pueden afectar a la seguridad y salud de los trabajadores - Evaluar los factores de riesgo que pueden afectar a la seguridad y salud de los trabajadores - Planificar actividades de prevención y la definición de prioridades para adoptar medidas preventivas y monitorear su eficacia - Formación en información a los trabajadores - Proporcionar primeros auxilios y aeronaves de emergencia - Controlar la salud de los trabajadores según los riesgos relacionados con su trabajo <p>FRANCIA</p> <p>Servicios sanitarios estatales ("Médecine du travail") presentes en los aeropuertos; hay médicos y enfermeras cualificados disponibles 24H, 7/7 para los trabajadores de los aeropuertos. Estos servicios ofrecen revisiones médicas iniciales funcionales, revisiones médicas recurrentes (cada 2 o 3 años, según la función), revisiones médicas a petición (del empresario o del trabajador), y también se organizan revisiones médicas en función de la edad y de la previsión de fin de carrera. Todas las revisiones médicas se realizan en el lugar de trabajo y durante el horario laboral (las revisiones se planifican en las listas de trabajadores). También se invita a los médicos a todas las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, y se les hace partícipes de la prevención y la identificación de peligros y riesgos; por ejemplo, se les consultó sistemáticamente durante la crisis de Covid para garantizar la eficacia de las medidas preventivas.</p> <p>Los Servicios Médicos Aeroportuarios presentan un informe anual con los detalles de su actividad y las medidas adoptadas, que se utiliza para evaluar su eficacia. Los servicios de emergencia están disponibles en cada aeropuerto 24H 7/7 en caso de que un accidente grave de Salud y Seguridad requiera una respuesta de emergencia y/o transporte al hospital..</p> <p>ALEMANIA</p> <p>Revisiones médicas preventivas periódicas o vacunas protectoras. Estos son proporcionados por BAD, un proveedor de servicios de salud industrial y gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Los responsables son médicos con titulación de especialista en medicina del trabajo y/o fisioterapeutas o científicos del deporte titulados con la formación complementaria adecuada.</p> <p>Las fechas de los reconocimientos médicos laborales o de las vacunas son fijadas por la organización y comunicadas a los trabajadores. Estas citas suelen tener lugar durante el horario laboral de los empleados, que quedan liberados del trabajo mientras dura la cita.</p> <p>En general, los resultados de los exámenes de salud laboral están sujetos al secreto médico. Los resultados solo se comparten con la organización si el empleado da su consentimiento explícito y si los resultados son relevantes para la relación laboral. En este caso, se modificarán las actividades del trabajador para ajustar la carga de trabajo en función de los resultados del examen médico hasta que se pueda resolver la situación. En el caso de los nuevos contratados, una deficiencia identificada durante el examen médico previo a la contratación puede dar lugar a la rescisión del contrato si el examen demuestra que el nuevo empleado no es apto para las exigencias físicas esperadas del trabajo.</p> <p>ITALIA</p> <p>En Italia hay diversas figuras implicadas en el proceso, como el médico competente (médico dedicado) y el RSPP (Responsabile Servizio Protezione e Prevenzione) que actúan en la vigilancia continua de la salud de los trabajadores (Sorveglianza sanitaria costante). Cada año se elabora un documento que incluye todos los riesgos relacionados con todas las actividades (DVR: Documento di Valutazione dei Rischi)</p> <p>PAÍSES BAJOS</p> <p>Coordinador de Salud y Seguridad.</p>
--	--	---

<p>403-4 Sistema de gestión de la salud y la seguridad</p>	<p>a. Procesos de participación y consulta de los trabajadores en el sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo</p> <p>b. En caso de que existan comités formales de salud y seguridad conjuntos entre la dirección y los trabajadores, una descripción de sus responsabilidades, la frecuencia de las reuniones, la autoridad para tomar decisiones y si los trabajadores no están representados en estos comités y, en caso afirmativo, por qué.</p>	<p>Los procesos de participación de los trabajadores en el desarrollo del sistema de gestión de la salud y la seguridad varían según el grupo. Los procesos incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informe mensual del Servicio Interno de Salud y Seguridad - Representación de los trabajadores en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud - Comités de Empresa - Notificación constante de todas las condiciones peligrosas o incumplimientos - Formación básica en seguridad para todo el personal <p>Los siguientes países cuentan con un Comité de Seguridad y Salud de los Trabajadores oficial :</p> <p>BÉLGICA</p> <p>En Bélgica, la función de la comisión está definida por la Ley. Su funcionamiento interno está regulado por el reglamento interno de la comisión.</p> <p>Se organiza una reunión mensual, con representación de los trabajadores, el empresario y el servicio de prevención.</p> <p>ESPAÑA</p> <p>El Comité está formado por los Delegados de Prevención, por un lado, y por el empresario y/o sus representantes en un número igual al de los Delegados de Prevención, por otro. En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, los Delegados Sindicales y los Responsables Técnicos de Prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior, participan como vocales pero sin posibilidad de voto. En las mismas condiciones, podrán participar los trabajadores de la empresa que tengan una especial cualificación o información en relación con los temas específicos que se traten en este órgano y los técnicos de prevención ajenos a la empresa, siempre que lo solicite una de las representaciones del Comité.</p> <p>El Comité de Seguridad y Salud se reúne trimestralmente y siempre que lo solicite alguno de los representantes. El Comité adopta sus propias normas de funcionamiento.</p> <p>FRANCIA</p> <p>El Comité Social y Económico representa a todos los trabajadores sin excepción.</p> <p>Su misión es :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presentar reclamaciones colectivas o individuales de los trabajadores al empresario - Velar por el cumplimiento de la normativa laboral en la empresa - Promover la mejora de la salud, la seguridad y las condiciones de trabajo en la empresa y llevar a cabo investigaciones sobre accidentes de trabajo o enfermedades profesionales - Llevar a cabo investigaciones sobre accidentes de trabajo o enfermedades profesionales con derecho a alertar al empresario en caso de vulneración de los derechos de las personas y en caso de daños a su salud física y mental. <p>El comité es informado y consultado sobre cuestiones de interés para la organización, la gestión y el funcionamiento general de la empresa. En los ámbitos de la salud, la seguridad y las condiciones de trabajo, el Comité es informado y consultado :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Condiciones de empleo, trabajo, incluido el horario, y formación profesional - La introducción de nuevas tecnologías, cualquier avance importante que modifique las condiciones de salud y seguridad o las condiciones de trabajo - Medidas adoptadas para facilitar el empleo, la reincorporación al trabajo o el mantenimiento del empleo de los trabajadores, de los discapacitados de guerra, de los discapacitados civiles, de las personas con enfermedades. <p>En caso de conflicto, se puede recurrir a expertos o al inspector gubernamental de seguridad e higiene. Los miembros del Comité están protegidos por la ley contra cualquier represalia y no pueden ser despedidos con el consentimiento del inspector gubernamental de salud y seguridad.</p> <p>Las reuniones se organizan mensualmente.</p> <p>ALEMANIA</p> <p>El Comité de Seguridad y Salud Laboral se reúne trimestralmente y cuenta con la participación de representantes del Comité de Empresa (órgano de representación de los trabajadores). En estas reuniones se discuten las evaluaciones de riesgo y se acuerdan acciones para mejorar la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo como parte de una estrategia preventiva de mejora continua. Asimismo, las medidas adoptadas se revisan continuamente para comprobar su eficacia.</p>
---	---	---

		<p>ITALIA</p> <p>No existe una estructura formal de comités de seguridad conjuntos entre empleador y empleado como tal. Sin embargo, hay una reunión con el empleador y el personal de Salud y Seguridad una vez al año o cuando hay cambios importantes. Cada estación cuenta con un RLS (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza) como parte de los requisitos legales, que representa a todos los empleados de cada estación junto con el Empresario y el RRSP (Responsabile di Prevenzione di Sicurezza/Responsable de Prevención y Seguridad). Cuando están presentes, tal y como exige la ley, más de un "RLS" pueden trabajar juntos, sin constituir un comité.</p> <p>PAÍSES BAJOS</p> <p>No hay comités.</p>
403-5 Formación en salud y seguridad	a. Formación en salud y seguridad laboral impartida a los trabajadores	Todos los centros imparten al menos una formación básica de seguridad a los empleados. Esta formación obligatoria se imparte a todos los empleados, incluidos muy a menudo los contratistas, en el idioma local con una frecuencia mínima de 2 años (recientemente cambiada, antes era cada 3 años). Contiene todos los elementos básicos, incluidos los informes, las responsabilidades, los riesgos, la cultura justa, etc. Dependiendo de las necesidades del lugar, también se imparten otras formaciones específicas sobre salud y seguridad. La eficacia de la formación se evalúa durante las inspecciones diarias de seguridad en el lugar de trabajo, que son seguidas de cerca por los responsables de seguridad.
403-6 Servicios médicos y sanitarios no laborales	a. Cómo facilita la organización el acceso de los trabajadores a los servicios médicos y sanitarios no profesionales	Las localidades cuentan con diferentes medidas en función de la normativa y los recursos disponibles.
	b. Servicios y programas voluntarios de promoción de la salud ofrecidos a los trabajadores para abordar los principales riesgos para la salud no relacionados con el trabajo	En cada país existe un programa sobre el abuso de alcohol y drogas. Este aspecto también se incluye en la formación básica de seguridad para todos el personal y se somete a auditorías, tanto internas como externas.
403-7 Prevención o mitigación de impactos significativos sobre la salud y la seguridad	a. Enfoque de la organización para prevenir o mitigar los impactos negativos significativos sobre la salud y la seguridad en el trabajo	No disponible
403-8 Sistema de gestión de la salud y la seguridad	a. Si la organización ha implantado un sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo basado en los requisitos legales y/o en normas/directrices reconocidas.	La gestión de la salud y la seguridad está integrada en el sistema de gestión de la seguridad, que está totalmente integrado en el sistema de gestión de Aviapartner. Es aplicable a todos los trabajadores y no trabajadores. Los auditores cualificados de Aviapartner realizan auditorías internas de seguridad y auditorías de los subcontratistas considerados como proveedores críticos, como mínimo cada 2 años, siguiendo una lista de comprobación corporativa que se adapta a los requisitos nacionales específicos de seguridad. También se realiza un mínimo del 3% de controles de seguridad en rampa (inspecciones) en todas las estaciones (5% en 2021). 7 estaciones y la sede corporativa, que representan en total la mitad de los vuelos, están registradas en ISAGO (Norma Internacional de la IATA para Operaciones en Tierra) y son auditadas como mínimo cada dos años por auditores externos: Amsterdam, Rotterdam, Dusseldorf, Niza, Marsella, Málaga y Roma. En 2021 este lista se amplió en 2 estaciones (Milán y Toulouse) mientras que otras 5 (Tenerife, Lanzarote, Fuerteventura, Sevilla y Lyon) fueron auditadas en 2021 y registradas por ISAGO en 2022. El programa se ampliará a otras estaciones a lo largo de 2022.
	b. Trabajadores excluidos de la divulgación	No hay trabajadores excluidos.
	c. Información contextual	No disponible
403-9 Lesiones relacionadas con el trabajo	a.i. Para todos los empleados - Número y tasa de muertes como resultado de lesiones relacionadas con el trabajo;	Cero (0)
	a.ii. Para todos los empleados - Número y tasa de lesiones de alta consecuencia relacionadas con el trabajo (excluyendo las muertes);	Actualmente no se dispone de datos para esta definición
	a.iii. Para todos los empleados - Número y tasa de lesiones laborales registrables;	289 lesiones laborales registrables, según los datos aportados por nuestros departamentos de seguridad.
	a.iv. Para todos los empleados - Principales tipos de lesiones relacionadas con el trabajo;	Exceso de uso Tropiezos y caídas Pinzamientos Choques Contusiones Distorsiones Lesiones articulares

	a.v. Para todos los empleados - Número de horas trabajadas.	5441520
	c. Acciones para determinar y minimizar los peligros	<ul style="list-style-type: none"> > Controles in situ > Evaluación de los informes de lesiones > Sistema interno de gestión de riesgos > Evaluaciones de riesgo > Manejo de equipaje. Programa Train-the-Trainer (TTT) con formadores básicos para el manejo, apoyo a otros miembros > Las medidas destinadas a eliminar o minimizar los peligros son la formación y la información en materia de Prevención de Riesgos Laborales para toda la plantilla > Formación basada en un estudio ergonómico; asignación de turnos según la carga de trabajo, la tipología de los vuelos Peligros evaluados en las "Gefährdungsbeurteilungen" (evaluaciones de riesgos de EH&S), acciones acordadas siguiendo el "Enfoque TOP" : T = Acciones técnicas; O = Acciones organizativas; P = Acciones relacionadas con el personal. > Controles de seguridad de los equipos > Charlas sobre las herramientas
	d. Todas las medidas adoptadas o en curso para eliminar otros peligros relacionados con el trabajo y minimizar los riesgos utilizando la jerarquía de controles.	<p>Situaciones de emergencia, incendio y evacuación</p> <p>Regularizar los equipos de trabajo</p> <p>Uniformes de trabajo - EPI</p> <p>Estructura de las investigaciones de accidentes</p> <p>Ergonomía</p>
	e. Si las tarifas se han calculado sobre la base de 200.000 o 1.000.000 de horas trabajadas.	No procede
	f. Trabajadores excluidos de la divulgación	No procede
	g. Información contextual	No procede
403-10 Enfermedad en el trabajo	a.i. Número de víctimas mortales como resultado de la mala salud relacionada con el trabajo;	Cero (0)
	a.ii. Número de casos registrables de mala salud relacionada con el trabajo;	29
	a.iii. Principales tipos de enfermedades relacionadas con el trabajo.	<p>Pérdida de audición</p> <p>Trastornos gastrointestinales debidos a un horario de trabajo irregular</p> <p>Efectos psicósomáticos debidos al estrés, etc.</p> <p>Lesiones del esqueleto</p>
	b.i. Número de víctimas mortales como resultado de la mala salud relacionada con el trabajo;	No disponible
	b.ii. Número de casos de mala salud laboral registrables;	No disponible
	b.iii. Principales tipos de enfermedades relacionadas con el trabajo.	No disponible
	c. Peligros relacionados con el trabajo que suponen un riesgo de mala salud	<p>Cómo se determinaron los riesgos :</p> <p>Difiere según el lugar. Las medidas incluyen :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluaciones de riesgo - Información sobre el número de incidentes - Medición de la gravedad del peligro <p>Riesgos que contribuyen a la mala salud :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ruido excesivo - Polvo fino - Carga/descarga <p>Medidas adoptadas para minimizar los riesgos :</p> <ul style="list-style-type: none"> > Estudio por aeropuerto sobre la presencia de polvo fino, y análisis de los resultados por el Médico del Trabajo > Sensibilización y control del uso de protección auditiva. Formación en ergonomía > Las medidas destinadas a eliminar o minimizar las enfermedades profesionales son la formación e información en materia de Prevención de Riesgos Laborales para toda la plantilla y la vigilancia de la salud > Formación basada en un estudio ergonómico; asignación de turnos según la carga de trabajo, la tipología de los vuelos > Vigilancia de la salud por parte del médico competente y limitación de las actividades cuando sea útil > Balizas de seguridad > Charlas sobre las herramientas

	d. Cualquier información contextual necesaria para entender cómo se han recopilado los datos, como las normas, metodologías e hipótesis utilizadas.	No procede
--	---	------------

GRI 404 Formación y educación 2016		
404-1 Horas de formación medias	a. Horas de formación medias	Media* Hombres : 16,03 horas Mujeres : 19,99 horas *Estos resultados reflejan todos los países, pero excluyen a los Países Bajos, ya que los datos no están disponibles actualmente.
404-2 Habilidades de los empleados y empleabilidad	a. Programas y asistencia proporcionados para mejorar las habilidades de los empleados.	No está disponible a nivel de grupo
	b. Programas de ayuda a la transición proporcionados para facilitar la continuidad de la empleabilidad y la gestión de los finales de carrera resultantes de la jubilación o el cese del empleo.	No está disponible a nivel de grupo
404-3 Evaluaciones periódicas del rendimiento	a. Porcentaje de empleados que han recibido una revisión periódica de su rendimiento.	Resultado del grupo 8,7% Debido a las restricciones de COVID, no se dio prioridad a las evaluaciones de rendimiento

GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades 2016		
405-1 Órgano de gobierno y diversidad de los empleados	a. Diversidad de los órganos de gobierno	Consulte la página 57 (Divulgación 405-1 Órgano de gobierno y diversidad de los empleados)
	b. Diversidad de los empleados	Consulte la página 57 (Divulgación 405-1 Órgano de gobierno y diversidad de los empleados)
405-2 Salario y remuneración de las mujeres con respecto a los hombres	a. Relación entre el salario base y la remuneración de las mujeres y los hombres para cada categoría de empleados, por lugares significativos de actividad.	Datos no disponibles
	b. La definición utilizada para los "lugares significativos de actividad"	No procede

GRI 406 No discriminación 2016		
406-1 Incidentes de discriminación	a. Número total de incidentes de discriminación	Uno (1)
	b. Estado de los incidentes y medidas adoptadas en relación con lo siguiente :	Incidente revisado por la organización: 1 Incidente que ya no está sujeto a la acción: 1

GRI 407 Libertad de asociación y negociación colectiva 2016		
407-1 Libertad de asociación y negociación colectiva	a. Riesgos para la libertad de asociación o la negociación colectiva de las operaciones y los proveedores	No disponible
	b. Medidas de apoyo a los derechos de ejercicio de la libertad de asociación y de la negociación colectiva	No disponible

GRI 408 Trabajo infantil 2016		
408-1 Riesgos del trabajo infantil	a. Operaciones y proveedores con riesgo significativo de trabajo infantil	Cero (0)
	b. Operaciones y proveedores con riesgo significativo de trabajo infantil, ya sea por el tipo de operaciones o por la zona geográfica	Cero (0)
	c. Medidas adoptadas por la organización en el periodo objeto del informe para contribuir a la abolición efectiva del trabajo infantil.	Cero (0)

GRI 409 Trabajo forzoso u obligatorio 2016		
409-1 Riesgos del trabajo forzoso u obligatorio	b. Operaciones y proveedores con riesgo significativo de trabajo forzoso u obligatorio, ya sea por el tipo de operaciones o por la zona geográfica	Cero (0)
	b. Medidas adoptadas por la organización en el periodo objeto de la memoria para contribuir a la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.	Cero (0)

GRI 414 Evaluación social de los proveedores 2016		
414-1 Nuevos proveedores examinados según criterios sociales	a. Porcentaje de nuevos proveedores que fueron examinados con criterios sociales.	% no disponible
414-2 Impactos sociales de los proveedores	a. Número de proveedores evaluados por su impacto social.	51
	b. Número de proveedores con impactos sociales negativos significativos reales y potenciales.	10
	c. Impactos sociales negativos significativos, reales y potenciales, identificados en la cadena de suministro.	6
	d. Porcentaje de proveedores con impactos sociales negativos significativos reales y potenciales con los que se acordaron mejoras como resultado de la evaluación.	% no disponible
	e. Contratos de proveedores rescindidos por incidentes sociales.	Cero (0)

GRI 418 Privacidad del cliente 2016		
418-1 Filtraciones de datos	a. Quejas recibidas sobre incumplimientos de la privacidad de los clientes	Partes externas: 2 Organismos reguladores: 0
	b. Número de filtraciones, robos o pérdidas de datos de clientes identificados.	2
	c. Si la organización no ha identificado ninguna queja justificada, basta con una breve declaración de este hecho.	No procede

Divulgación GRI 2-7 Empleados 2021

Equivalente a tiempo completo (ETC)							
	BÉLGICA	ESPAÑA	FRANCIA	ALEMANIA	ITALIA	PAÍSES BAJOS	TOTAL
Número de empleados (ETC)							
Hombres	816	389	969		799	220	
Mujeres	337	187	660		538	258	
Total	1153	577	1629	373	1337	477	5546
Número de empleados permanentes (HC)							
Hombres	767	231	915		715		
Mujeres	326	119	630		590		
Total	1094	350	1545	361	1305	419	5074
Número de empleados temporales (ETC)							
Hombres	49	158	116		86		
Mujeres	11	69	103		71		
Total	59	227	219	10	157	58	730
Número de horas no garantizadas de empleados (FTE)							
Hombres	0	0	0		0		
Mujeres	0	0	0		0		
Total	0	0	0	6	0	1	7
Número de empleados a tiempo completo (ETC)							
Hombres	600	166	685		418		
Mujeres	103	81	361		201		
Total	703	247	1046	495	619	231	3341
Número de empleados a tiempo parcial (FTE)							
Hombres	216	223	284		381		
Mujeres	234	107	299		317		
Total	450	330	583	21	698	246	2328
Basado en el final del período de información	Basado en la media anual	Basado en la media anual	Basado en la media anual	Basado en la media anual	Basado en la media anual		

Número de personas (HC)							
	BÉLGICA	ESPAÑA	FRANCIA	ALEMANIA	ITALIA	PAÍSES BAJOS	TOTAL
Número de empleados (HC)							
Hombres	886	527	1031	636	1106	393	4579
Mujeres	413	264	733	80	747	461	2698
Total	1299	791	1764	716	1853	854	7277
Número de empleados permanentes (HC)							
Hombres	831	260		619	856		
Mujeres	393	146		77	590		
Total	1224	406	1446	696	1446	757	5975
Número de empleados temporales (HC)							
Hombres	55	267		17	250		
Mujeres	20	118		3	157		
Total	75	385	183	20	407	97	1167
Número de horas no garantizadas de empleados (HC)							
Hombres	0	0	0	8	0		
Mujeres	0	0	0	4	0		
Total	0	0	0	12	0	239	251
Número de empleados a tiempo completo (HC)							
Hombres	600	192	685	559	418		
Mujeres	103	102	361	37	201		
Total	703	294	1046	596	619	231	3489
Número de empleados a tiempo parcial (HC)							
Hombres	286	335	345	77	688		
Mujeres	310	162	372	43	546		
Total	596	497	717	120	1234	623	3787
Basado en el final del período de información	Basado en la media anual	Basado en la media anual	Basado en la media anual	Basado en la media anual	Basado en la media anual		

Edición 30/06/2022
Fuente : Sistemas de RRHH de Aviapartner

Divulgación GRI 2-8 Trabajadores que no son empleados 2021

	BÉLGICA	ESPAÑA	FRANCIA	ALEMANIA	ITALIA	PAÍSES BAJOS
Número de trabajadores que no son empleados y cuyo trabajo es controlado por la organización						
	377	0	73	17	0	97
Los tipos de trabajadores más comunes y su relación contractual con la organización						
Cuello azul (BC) Cuello blanco (WC) Consultores contratados directamente por Aviapartner BC/WC indirectamente a través de una agencia de empleo	No se aplica		Trabajadores interinos	Trabajadores interinos	No se aplica	Trabajadores interinos
El tipo de trabajo realizado						
Igual que los empleados con contrato fijo	No se aplica		Manejo	Gestión de aviones Gestión de equipajes Gestión de pasajeros Control de la carga	No se aplica	Gestión de aviones Gestión de equipajes Gestión de pasajeros
Número de personas (HC) o equivalente a tiempo completo (FTE)						
Número de personas (HC)	No se aplica		FTE	FTE	No se aplica	HC
Al final del periodo de referencia, como media del periodo de referencia						
Basado en el final del período de información	No se aplica		Media	Media	No se aplica	

Edición 30/06/2022
Fuente : Sistemas de RRHH de Aviapartner

Divulgación GRI 401-1 Contratación y rotación de empleados 2021

	Nuevas contrataciones (GRI 401-1 a)						
	BÉLGICA	ESPAÑA	FRANCIA	ALEMANIA	ITALIA	PAÍSES BAJOS	TOTAL
Total (HC)	161	378	381	11	392	123	1446
% sobre el total	12%	48%	22%	2%	21%	14%	20%

	Rotación (GRI 401-1 b)						
	BÉLGICA	ESPAÑA	FRANCIA	ALEMANIA	ITALIA	PAÍSES BAJOS	TOTAL
	189	403	327	72	373	184	1548
	15%	51%	19%	10%	20%	22%	21%

	Nuevas contrataciones por sexo/región						
	BÉLGICA	ESPAÑA	FRANCIA	ALEMANIA	ITALIA	PAÍSES BAJOS	TOTAL
Hombres	141	267	208	8	244	62	930
Mujeres	20	111	173	3	148	61	516
Total	161	378	381	11	392	123	1446

	Rotación por sexo/región						
	BÉLGICA	ESPAÑA	FRANCIA	ALEMANIA	ITALIA	PAÍSES BAJOS	TOTAL
	133	275	201	56	221	95	981
	56	128	126	16	152	89	567
	189	403	327	72	373	184	1548

% Hombres	88%	71%	55%	73%	62%	50%	64%
% Mujeres	12%	29%	45%	27%	38%	50%	36%

70%	68%	61%	78%	59%	52%	63%
30%	32%	39%	22%	41%	48%	37%

	Nuevas contrataciones por rango de edad						
	BÉLGICA	ESPAÑA	FRANCIA	ALEMANIA	ITALIA	PAÍSES BAJOS	TOTAL
<30 años	56	205	220	8	238	95	822
Hombres	51	147	107	6	159	45	515
Mujeres	5	58	113	2	79	50	307
30-50 años	82	156	138	2	122	19	519
Hombres	71	107	87	1	61	11	338
Mujeres	11	49	51	1	61	8	181
>50 años	23	17	23	1	32	9	105
Hombres	19	13	14	1	24	6	77
Mujeres	4	4	9	0	8	3	28
Total	161	378	381	11	392	123	1446

	Rotación por rango de edad						
	BÉLGICA	ESPAÑA	FRANCIA	ALEMANIA	ITALIA	PAÍSES BAJOS	TOTAL
65	201	111	16	188	85	666	
41	137	64	0	118	38	398	
24	64	47	16	70	47	268	
76	193	177	56	127	79	708	
58	132	107	56	65	40	458	
18	61	70	0	62	39	250	
48	9	39	0	58	20	174	
34	6	30	0	38	17	125	
14	3	9	0	20	3	49	
189	403	327	72	373	184	1548	

% <30 años	35%	54%	58%	73%	61%	77%	57%
% 30-50 años	51%	41%	36%	18%	31%	15%	36%
% >50 años	14%	4%	6%	9%	8%	7%	7%

Edición 30/06/2022
Fuente : Sistemas de RRHH de Aviapartner

Divulgación GRI 401-2 a Estándar de beneficios para los empleados FT por ubicación significativa de la operación 2021

	Prestaciones aplicables a todos los trabajadores					
	BÉLGICA	ESPAÑA	FRANCIA	ALEMANIA	ITALIA	PAÍSES BAJOS
i. Seguro de vida	*	*				
ii. Atención sanitaria	*	*	*			
iii. Cobertura de incapacidad e invalidez	*		*			*
iv. Permiso parental	*	*	*	*	*	*
v. Contribución para la jubilación	*		*	*	*	*
vi. Propiedad de acciones						
vii. Otros	*					

* Prestaciones aplicables a todos los trabajadores, incluidos los de tiempo parcial.

Edición 30/06/2022
Fuente : Aviapartner HR

Divulgación GRI 401-3 Permiso parental 2021

	Permiso parental							
	BÉLGICA	ESPAÑA	FRANCIA	ALEMANIA	ITALIA	PAÍSES BAJOS	TOTAL	%
Empleados masculinos con derecho a permiso parental	Datos no disponibles	Datos no disponibles	1021	Datos no disponibles	1106	Datos no disponibles	Datos no disponibles	Datos no disponibles
Empleadas femeninas con derecho a permiso parental			733		747		Datos no disponibles	Datos no disponibles
Número total de empleados con derecho a permiso parental			1754		1853		Datos no disponibles	Datos no disponibles

Número de empleados que tomaron el permiso parental / por sexo								
Hombres	72	14	162	10	30	1	289	47%
Mujeres	52	4	164	6	90	7	323	53%
Número total de empleados que tomaron el permiso parental	124	18	326	16	120	8	612	

Número de empleados que se reincorporan tras el permiso parental/por sexo y tasa de reincorporación al trabajo								
Hombres	72	14	162	10	30	1	289	47%
Mujeres	52	4	164	6	90	7	323	53%
Número total de empleados que se reincorporan tras el permiso parental	124	18	326	16	120	8	612	
Tasa de retorno al trabajo Hombres	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
Tasa de retorno al trabajo Mujeres	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	

Número de empleados que siguen trabajando 12 meses después de la finalización del permiso parental/por sexo y tasa de retención								
Hombres	42	14	159	10	30	1	256	47%
Mujeres	29	4	154	6	90	7	290	53%
Número total de empleados que siguen empleados 12 más tarde	71	18	313	16	120	8	546	
Tasa de retención Hombres	58%	100%	98%	100%	100%	100%	89%	
Tasa de retención Mujeres	56%	100%	94%	100%	100%	100%	90%	

Edición 30/06/2022
Fuente : Sistemas de RRHH de Aviapartner

Divulgación GRI 405-1 Diversidad 2021

	Diversidad						
	BÉLGICA	ESPAÑA	FRANCIA	ALEMANIA	ITALIA	PAÍSES BAJOS	TOTAL
Diversidad por sexo (número de personas)							
Hombres	886	527	1031	636	1106	393	4579
Mujeres	413	264	733	80	747	461	2698
Total	1299	791	1764	716	1853	854	7277
% Hombres	68%	67%	58%	89%	60%	46%	63%
% Mujeres	32%	33%	42%	11%	40%	54%	37%

Diversidad por edad								
<30 años	239	246	257	90	214	464	1510	
30-50 años	668	438	1109	472	1230	307	4224	
>50 años	392	107	397	157	409	83	1545	
Total	1299	791	1763	719	1853	854	7279	
% < 30 años	18%	31%	15%	13%	12%	54%	21%	
% 30-50 años	51%	55%	63%	66%	66%	36%	58%	
% >50 años	30%	14%	23%	22%	22%	10%	21%	

Diversidad Órganos de gobierno por edad (405-1 a)								
Hombres	21	5	36	15	18	8	103	
Mujeres	9	3	27	1	14	1	55	
Total	30	8	63	16	32	9	158	
% Hombres	70%	62,5%	57%	94%	56%	89%	65%	
% Mujeres	30%	37,5%	43%	6%	44%	11%	35%	

Diversity Governance bodies by Age (405-1 a)								
<30 años	Datos no disponibles	0	1	0	0	1	2	
30-50 años	Datos no disponibles	8	23	12	18	4	65	
>50 años	Datos no disponibles	0	39	4	14	4	61	
Total	Datos no disponibles	8	63	16	32	9	128	
% < 30 años	0%	0%	1,5%	0%	0%	11%	1,6%	
% 30-50 años	0%	100%	36,5%	75%	56%	44%	50,8%	
% >50 años	0%	0%	62%	25%	44%	44%	47,7%	

Edición 30/06/2022
Fuente : Sistemas de RRHH de Aviapartner

Muestra reducida excluyendo a Bélgica

Disclosure 302-1 Consumo de combustible en Megajulios 2021

Consumo de combustible en Megajulios (MJ)							
	BÉLGICA	ESPAÑA	FRANCIA	ALEMANIA	ITALIA	PAÍSES BAJOS	TOTAL (MJ)
Combustible (diesel en litros)	25865260,08	5382591,99	15296717,3	7106484,97	9456169,02	6895655,35	70002878,75
Diesel para calefacción	0	0	0	4754799,91	0	0	4754799,91
Gasolina	0	3628,28	533558,99	636824,86	890408,63	0	2064420,76
Jetfuel (combustible para aviones)	0	0	0	0	5925,12	0	5925,12
Gas (m³)	10323848,52	0	0	0	0	0	10323848,52

Divulgación GRI 306 Residuos

Peso total de los residuos en toneladas métricas (306-4/306-5)									
Categoría de residuos	Preparado para la reutilización	Reciclaje	Otras operaciones de recuperación	Dirigido al vertedero	En el sitio	Fuera del sitio	CARGA	MANEJO	TOTAL
Residuos no peligrosos									
Desviados de la eliminación	Papel y cartón	x			x		29,0	1605,2	1634,2
Desviados de la eliminación	Plástico	x	x		x		2,1	1,7	3,8
Desviados de la eliminación	Film de plástico	x	x		x		87,9	0,0	87,9
Desviados de la eliminación	Madera	x			x		173,1	17,0	190,0
Desviados de la eliminación	WEEE	x	x	x	x		0,8	0,2	1,0
Desviados de la eliminación	Metal		x		x		3,4	3,4	6,7
Desviados de la eliminación	Neumáticos	x	x		x			0,1	0,1
Desviados de la eliminación	GSE y vehículos viejos	x	x		x			5,2	5,2
Desviados de la eliminación	Otros residuos reciclados		x		x		7,2	0,5	7,7
Residuos peligrosos									
Desviados de la eliminación	Aceite usado		x		x			2,8	2,8
Desviados de la eliminación	Residuos peligrosos		x	x	x		4,0	0,2	4,2
Desviados de la eliminación	Kits de tóner	x	x		x			0,1	0,1
Residuos no peligrosos	Dirigidos a la eliminación	Residuos		x	x		133,1	283,3	416,4
Residuos peligrosos	Dirigidos a la eliminación							0	0

Edición 30/06/2022
Fuente : Aviapartner Finix

Informe de
sostenibilidad

Septiembre
2022
