Estado de información no financiera 2023

Informe de gestión consolidado

GHENOVA INGENIERÍA GROUP, S.L.

25 de marzo de 2024

Contenido

1. Engineering the future

1.1 Mensaje del Consejero Delegado (CEO) 05

1.2 Acerca del informe (EINF) 08

1.3 Acerca de Ghenova 10

1.4 Estructura accionarial 13

1.5 Misión, Visión, Valores 16

1.6 Política del Grupo 18

2. Nuestro modelo de Gobernanza

2.1 Estructura orgánica y funcional 21

2.2 El negocio 24

2.2.1 Líneas de negocio 25

2.2.2 Algunos proyectos 26

2.3 Una gestión enfocada a la sostenibilidad 30

2.3.1 Sistemas de gestión 31

2.3.2 Compromiso de legalidad 36

2.3.3 Código ético y de conducta 37

2.3.4 Derechos humanos 38

2.3.5 Igualdad y diversidad 40

2.3.6 Transparencia fiscal 41

Contenido

3. Relación con nuestros grupos de interés

3.1 Nuestros grupos de interés 44

3.2 El equipo 47

3.2.1 Datos generales del equipo 48

3.2.2 Trabajar en GHENOVA 49

3.2.3 Talento femenino 50

3.2.4 Clima laboral 51

3.2.5 Formación 52

3.2.6 Conciliación familiar y laboral 54

3.2.7 Plan de Igualdad 55

3.2.8 Medidas para evitar los casos de acoso 56

3.2.9 Entorno laboral 57

3.2.10 Diversidad e interculturalidad 59

3.2.11 Política retributiva 60

3.3 Los clientes 61

3.3.1 Calidad de nuestros servicios 62

3.3.2 Satisfacción del cliente 63

3.3.3 Gestión de incidencias 64

3.4 Las empresas proveedoras y otros colaboradores 65

3.4.1 Las empresas proveedoras y otros colaboradores 66

3.4.2 Proceso de selección de empresas proveedoras 67

3.5 La sociedad y nuestro entorno 68

3.5.1 Asociaciones 69

3.5.2 Participación en Ferias, Congresos, Conferencias… 70

3.5.3 IV Congreso Iberoamericano de Ingeniería Naval 71

3.5.4 Algunas iniciativas sociales 72

3.5.5 Comprometidos con el talento 73

3.6 Canales de comunicación 74

3.6.1 Impulsando la comunicación 75

4. Una transición sostenible desde la ingeniería

4.1 Agenda 2030 77

4.1.1 Impactos en el medioambiente 78

4.1.2 Nuestra Huella de carbono 79

4.2 Ingeniería sostenible 81

4.2.1 Medidas ambientales en proyectos 82

4.2.2 Proyectos sostenibles 83

5. Anexos

5.1 Anexo I: Indicadores 86

5.2 Anexo II: Contenidos del EINF (Ley 11/2018 – GRI) 96

1. Engineering the future

1.1

Mensaje del consejero delegado

"… 2023 ha sido un año de consolidación del negocio, de jugar en una liga diferente, de conformar esta gran familia que somos en GHENOVA y de reforzar nuestra capacidad para atender cualquier proyecto que requiera ingeniería de calidad y clientes que prefieran un trato cercano, con plena accesibilidad a nuestros profesionales"

1.1 | Mensaje del Consejero Delegado (CEO)

2023 ha sido para el Grupo GHENOVA un año decisivo en cuanto a la consolidación de nuestro negocio a lo largo de todo el mundo. Un año más, hemos batido algunos hitos, lo que nos anima a seguir trabajando con más pasión si cabe.

En primer lugar, en 2023 hemos superado la cifra de 1.000 personas que son, todas y cada una de ellas, en sus distintos cometidos, nuestro principal activo. Tengo la firme convicción de que la dimensión importa y contar con este número de profesionales especializados en distintas disciplinas y áreas nos posiciona en una situación muy ventajosa en el mundo de hoy.

La evolución de la situación geoestratégica es incierta. Estamos ante un momento de transición de un mundo globalizado a uno con un grado de fragmentación, conflictividad y también conectividad, que no se conocía desde hace décadas.

Hace tan sólo unos pocos años debíamos prepararnos para competir en un mundo globalizado. Hoy debemos prepararnos para competir en un mundo fragmentado lo que, para nosotros, siendo una paradoja, nos ofrece un mar de oportunidades, como iremos viendo en el presente informe.

El proceso de diversificación geográfica en el que hemos estado enfrascados en los últimos años está dando sus frutos. Tenemos presencia en lugares estratégicos, donde además de encontrar el mejor talento posible, tenemos la capacidad de dar respuesta a las necesidades de este mundo en transición.

En segundo lugar, hemos batido el récord de facturación del Grupo. Con satisfacción puedo afirmar que nuestro Grupo es líder de la ingeniería naval en España y Latinoamérica, prestando nuestros servicios a armadas de varios países y astilleros de todo el mundo, en proyectos de la máxima complejidad técnica. Todo desafío tecnológico es poco para nuestro personal.

También en los últimos años, nos hemos situado como referentes de ingeniería en el resto de nuestras líneas de negocio y, de forma destacada, en industria, energía y agua.

Además, el mercado actual está experimentando cambios significativos que ocurren de forma muy veloz y que están impulsados, principalmente, por avances tecnológicos que permiten no solo dar solución a problemas de una manera más eficiente y productiva, sino también, enfrentarse a nuevos problemas que hasta ahora eran imposibles de abordar.

Nuestra empresa está comprometida en abordar estos nuevos desafíos que presenta el mercado y aprovecharlos para generar nuevas oportunidades de negocio. Esto requiere una dinámica muy activa en lo que a generación de nuevo conocimiento se refiere.

Trabajamos con clientes internacionales en proyectos de gran envergadura en más de 25 países y a su vez, tenemos un firme compromiso con la sociedad, diseñando proyectos que mejoren el futuro, basados siempre en la sostenibilidad y la economía circular. La confianza de nuestros clientes nos sitúa como un referente en el sector y nos ayuda a crecer salvaguardando nuestros valores.

1.1 | Mensaje del Consejero Delegado (CEO)

Aprovechando el impulso del año anterior, 2023 ha sido un año de consolidación del negocio, de jugar en una liga diferente, de conformar esta gran familia que somos en GHENOVA y de reforzar nuestra capacidad para atender cualquier proyecto que requiera ingeniería de calidad y clientes que prefieran un trato cercano, con plena accesibilidad a nuestros profesionales.

Y eso porque el crecimiento no ha sido solamente en los números, sino que también hemos ganado experiencia y capacidades, gracias a la diversidad cultural que existe en todas nuestras empresas y oficinas. Cada persona ofrece lo mejor de sí misma, aprendemos a diario unos de otros, trabajamos en equipos multidisciplinares con profesionales de todo el mundo, altamente especializados, y eso es, sin duda, el mejor aliciente de todo.

Es evidente que nos encontramos ante un escenario repleto de grandes retos, pero sobre todo un escenario de crecimiento, de respuesta a los desafíos y de estar junto a nuestros clientes aportando soluciones en sus proyectos, de la envergadura que sea. Proyectos de país, proyectos de planeta, en todas nuestras sedes (Australia, Brasil, Colombia, Bolivia, Reino Unido, Corea del Sur, Arabia Saudí, Estados Unidos y España), para el quinquenio 2022-2027.

Espero que lo que vais a encontrar a continuación os permita acercaros a nuestro mundo, que es el vuestro, donde la ingeniería se convierte en soluciones.

...Engineering The Future...

Francisco J. Cuervas García
Consejero Delegado

1.2

Acerca del informe (EINF)

1.2 | Acerca del informe (EINF)

La ley 11/2018, de 28 de diciembre [(1)], tiene por objeto fomentar la transparencia, la sostenibilidad y desarrollo a largo plazo de las empresas y aumentar la confianza de los inversores, los consumidores y la sociedad en general, mediante la divulgación de información no financiera.

La ley impone a ciertas empresas, entre las que se encuentra GHENOVA INGENIERÍA GROUP, S.L. y sociedades dependientes (en adelante, GHENOVA, el Grupo o la Compañía), preparar anualmente un estado de información no financiera (en adelante, EINF) que contenga información relativa, por lo menos, a cuestiones medioambientales y sociales, así como relativas al personal, -incluidas las medidas que, en su caso, se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno.

El *EINF* consolidado del Grupo, que debe estar incorporado o anexarse al informe de gestión de las Cuentas Anuales de la Compañía, se ha preparado de acuerdo con los contenidos establecidos en la normativa mercantil vigente, siguiendo los criterios descritos para cada materia en la tabla "Contenidos del estado de información no financiera", así como en la medida de lo posible, con referencia a los *Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados, aplicándose los principios de comparabilidad, fiabilidad, materialidad y relevancia que recoge la citada ley de información no financiera.

En este contexto, GHENOVA INGENIERÍA GROUP, S.L. y sociedades dependientes incorpora *EINF* como anexo en el informe de gestión consolidado que acompaña las Cuentas Anuales consolidadas correspondientes al ejercicio 2023.

A través del presente estado de información no financiera consolidado, se recogen todos los aspectos identificados como materiales, alineados con los requerimientos contemplados por la ley 11/2018.

La información que contiene el *EINF* consolidado de GHENOVA ha sido verificada por Deloitte, S.L. en cumplimiento de la obligación de verificación por parte de un prestador independiente de servicios de verificación.

...Engineering The Future...

(1) La Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

1.3

Acerca de GHENOVA

1.3 | Acerca de GHENOVA

Nuestra historia

GHENOVA es una empresa de ingeniería que trabaja tanto en el ámbito nacional como internacional, ofreciendo servicios integrales y multidisciplinares de ingeniería y consultoría.

Nuestras principales **líneas de negocio** son la Naval, Seguridad y Defensa (marítima y terrestre); Energía, Industria y Agua; Transformación Digital y Ciberseguridad e Infraestructuras y Puertos.

La sinergia entre nuestras líneas de negocio y la innovación continua nos sitúa entre las empresas lideres de ingeniería en todo el mundo. La experiencia acumulada a lo largo de 40 años de actividad y, sobre todo, la confianza de nuestros clientes, han contribuido a que sigamos creciendo en los sectores tecnológicamente más exigentes.

*"La razón de ser del Grupo **GHENOVA** va más allá de la ingeniería convencional y mantenemos un firme compromiso con la seguridad, sostenibilidad y la innovación, con una clara vocación internacional."*

...Engineering The Future...

53,5 MM€	45,19 MM€	904
Proyectos contratados en 2023	Cifra de negocio	Empleados/as al cierre(*)

1984 - 2020

El germen de GHENOVA

*Nuestros comienzos se remontan a mediados de la **década de los 80**, como una delegación en Andalucía de GHESA, , desarrollando desde Sevilla trabajos de consultoría e ingeniería en sectores tradicionales: industria, energía, infraestructuras y naval.*

*A partir de los años 90 nos convertimos en la **empresa de referencia en ingeniería para el sector naval**, posición que se ha consolidado hasta el día de hoy y nos ha servido para aprovechar otras oportunidades de negocio, gracias a distintas sinergias.*

2000 - 2020

La expansión exterior

El Grupo empieza a crecer a partir de adquisiciones de empresas con capacidades complementarias a las nuestras e invertimos para establecernos donde existe talento y oportunidades de negocio, manteniendo nuestra filosofía de acompañar al cliente en todas sus necesidades de servicios de ingeniería.

*En 2010, con la apertura de la primera filial en Brasil, GHENOVA inicia su expansión hacia **Latinoamérica**, estableciendo una sólida presencia en la región.*

2020 - 2023

El crecimiento como Grupo

Posteriormente, el Grupo consolida su compromiso con el crecimiento global con la apertura sedes en Bolivia, Colombia, Australia, Reino Unido, Estados Unidos y Corea del Sur.

*Después de la pandemia, **el Grupo crece a un ritmo del 20% anual**, aproximadamente, manteniendo su vocación internacional, con la apertura de nuevas oficinas en países como Corea del Sur, Australia o, ya en 2024, abriremos en Arabia Saudita.*

Y ampliando su cartera de servicios, ofreciendo soluciones avanzadas en ciberseguridad y el desarrollo de las energías renovables marinas.

*Cerramos 2023 superando las **1.000 personas** trabajando en nuestro Grupo.*

*"En **GHENOVA** fundamentamos nuestro éxito en la pasión por lo que hacemos, la confianza, el esfuerzo y la apuesta por la innovación"*

(*) La diferencia de 3 empleados/as con CCAA se debe a los 3 Consejeros

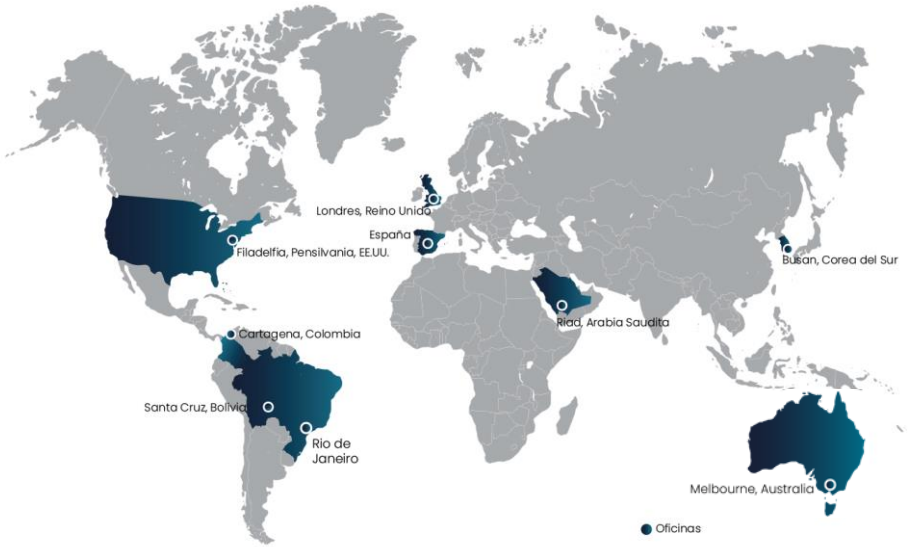
1.3 | Acerca de GHENOVA

Ghenova en España y en el mundo

Trabajamos en proyectos internacionales en más de 25 países, contamos con sedes en diferentes países: Brasil, Colombia, Bolivia, Australia, EE.UU, Reino Unido, Corea del Sur y Arabia Saudí. En España tenemos sedes en Sevilla, donde se encuentra la sede central de la compañía, Madrid, Ferrol, Vigo, Bilbao, Gijón, Cartagena, Puerto de Santa María, Las Palmas de Gran Canaria y Córdoba.

Sedes en España

Sedes en el resto del mundo



...Engineering The Future...

1.4

Estructura accionarial y retribuciones del Consejo

1.4.1 | Estructura accionarial

Ghenova es un Grupo de sociedades encabezado por GHENOVA INGENIERÍA GROUP, S.L. que es la sociedad dominante, cuyo objeto social es, principalmente, actuar como sociedad holding, la tenencia y adquisición de valores mobiliarios, la promoción o fomento de empresas mediante participación temporal en su capital, la prestación de servicios a otras empresas del Grupo, y la adquisición, explotación, comercialización de todo tipo de patentes y propiedades industriales.

La información recogida en el presente estado de información no financiera consolidado (EINF) se refiere a la totalidad de las compañías dependientes del Grupo consolidado con participación mayoritaria, integradas contablemente, a excepción de determinados aspectos cualitativos y cuantitativos, por tener la información correspondiente un interés poco significativo para el presente estado de información no financiera consolidado.

Estructura accionarial mayoritaria Ghenova Ingeniería Group, S.L.

ACCIONISTA		PARTICIPACIÓN
ALEYRA, S.L	CARLOS ALEJO GARCÍA-MAURICIO	45%
INGEMPRENDE, S.L	FRANCISCO CUERVAS GARCÍA	45%
ARACLANA INVESTMENTS, S.L	RAÚL ARÉVALO GRILLO	10%

...Engineering The Future...

Participaciones significativas de Ghenova Ingeniería Group, S.L.

EMPRESA	PARTICIPACIÓN
GHENOVA INGENIERÍA, S.L	100%
GHENOVA DIGITAL, S.L.	100%
GHENOVA MARINE RENEWABLE, S.L.	100%
GHENOVA UK LTD.	100%
GHENOVA INGENIERÍA KOREA, LC	100%
GHENOVA USA CORP.	100%

Participaciones significativas de Ghenova Ingeniería, S.L.

EMPRESA	PARTICIPACIÓN
GHENOVA TECNICAL SERVICES, S.L.	100%
GHENOVA CIVIL, S.L.	100%
GHENOVA INGENIERIA BOLIVIA, S.L.U	100%
I.S. TECNOR, L.L	100%
GHENOVA BRASIL PROJETO, LDA.	98%
GHENOVA ENERGY CONSULTING, S.L	80%
GHENOVA AUSTRALIA, PTY LTD	80%
GHENOVA SIMAN, S.L	80%
GHENOVA COLOMBIA, SAS.	79%

1.4.2 | Retribuciones del Consejo

Al cierre del ejercicio 2023 el órgano de administración de la sociedad dominante está compuesto por tres hombres (tres hombres y una mujer al cierre del ejercicio 2022).

Retribución del Consejo de Administración	2023 (*)	2022 (*)
Remuneración media Consejo de Administración (*)	177.034	128.229

(*) Incluye todos los conceptos retributivos (retribución fija, retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago de sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción.)

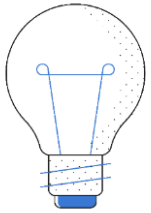
1.5

Misión, Visión, Valores

1.5 | Visión, misión y valores

Visión

- Consolidar el liderazgo como ingeniería de referencia en el sector naval, defensa o renovables marinas, ofreciendo soluciones flexibles, adaptadas a las necesidades del cliente.
- Diversificar, consolidar y ampliar de forma sostenible nuestra cartera de servicios, potenciando soluciones de consultoría e ingeniería multidisciplinar en energía e industria, valorización de residuos y uso eficiente del agua, servicios digitales, ciberseguridad, logística o transporte o cualquier actividad relacionada con la ingeniería.
- Ofrecer paquetes integrados de soluciones a sus necesidades, aprovechando las sinergias entre nuestras áreas de conocimiento.



Misión

- Satisfacer las necesidades de nuestros clientes y contribuir al progreso económico y tecnológico sostenible de nuestra sociedad, aplicando la ingeniería con un enfoque sostenible y multidisciplinar.
- Creemos en un futuro más limpio e innovador.
- Contar con los profesionales mejor preparados, capacitándolos para dar respuesta cercana y de calidad a las necesidades del cliente, motivándolos para crecer y desarrollarse con confianza y autonomía.

Valores

Los Valores que se deducen de nuestra Visión y Misión se trasladan de forma horizontal a la totalidad del Grupo y a sus grupos de interés:

- Primamos la calidad de nuestros proyectos.
- Nos preocupamos por nuestro personal, nuestro mayor activo.
- Respetamos al medio ambiente y trabajamos para protegerlo.
- La cercanía y la profesionalidad definen nuestro liderazgo.
- Aportamos valor donde nos establecemos.
- La honestidad e integridad son nuestra carta de presentación.

1.6

Política del Grupo

1.6 | Política del Grupo

Política de sostenibilidad

El compromiso de GHENOVA con la transición justa, la preocupación y protección medioambiental, la lucha contra el cambio climático y la inclusión social forman parte del ADN del Grupo desde sus orígenes, en la década de los 80.

En 2023, GHENOVA ha adoptado una Política de sostenibilidad en la que se aborda una serie de retos a incorporar de forma progresiva, entre los que destacan:

- Actualizar la visión estratégica del Grupo, así como sus principios rectores, para acompasarlos al crecimiento experimentado en los últimos años y orientarlos al futuro que esperamos.
- Automatizar y digitalizar procesos corporativos para poder seguir creciendo, dejando que las máquinas hagan su trabajo y nosotros podamos seguir pensando y centrarnos en desarrollar el potencial de crecimiento del Grupo.

"La nueva política de GHENOVA tiene como propósito establecer los principios, objetivos y valores que han de definir la dirección y gestión del Grupo, a fin de generar un modelo de negocio sostenible, generador de valor añadido a largo plazo, que atienda las necesidades y expectativas de sus grupos de interés, identificando y optimizando las áreas de actividad de la empresa"

2. Nuestro modelo de Gobernanza

2.1

Estructura orgánica y funcional

2.1 | Estructura orgánica y funcional

Estructura de gobierno. [Primer nivel. Dirección del Grupo]

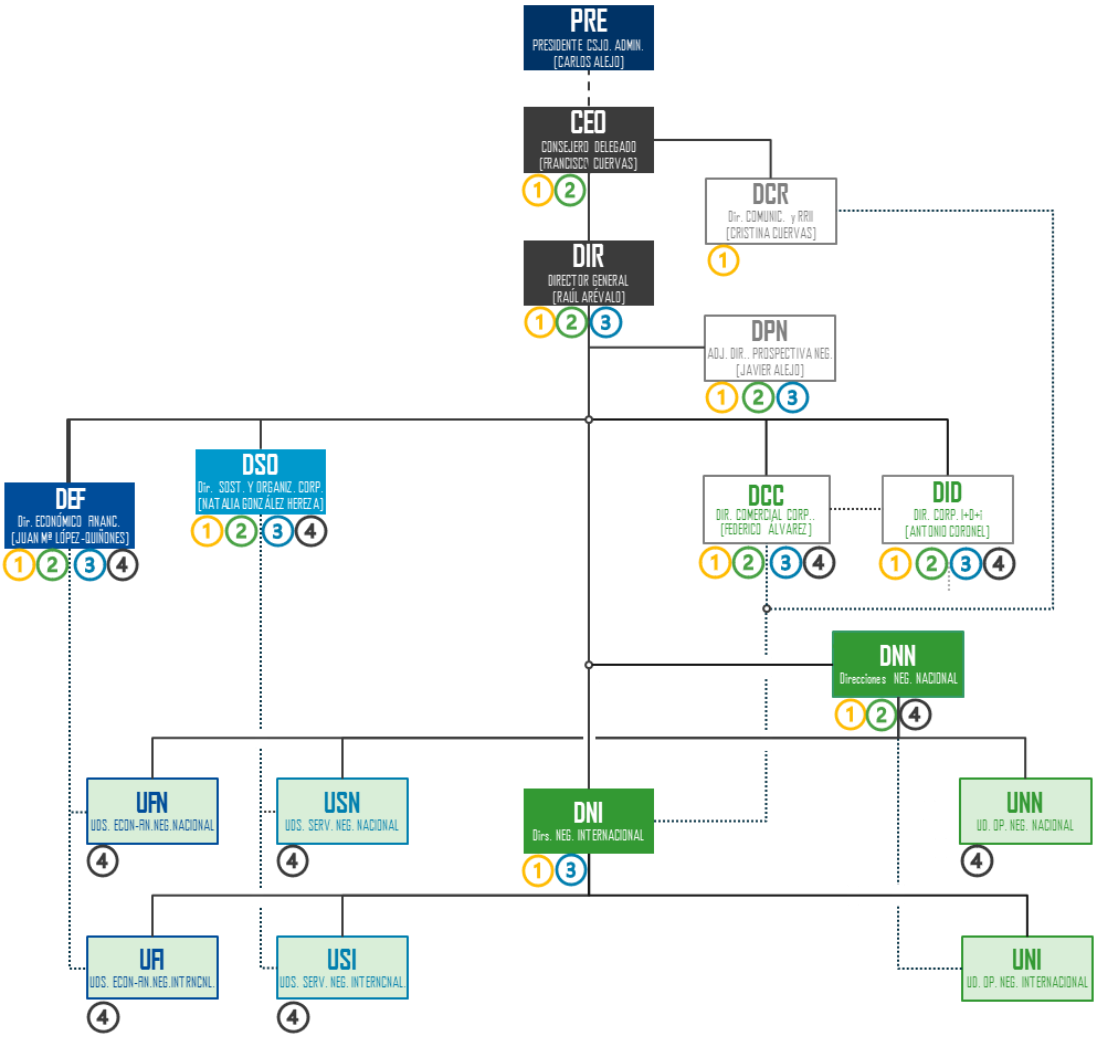
En octubre de 2023, el Consejo de Administración de la matriz aprobó un nuevo organigrama para el Grupo, que facilitara su gobierno y permitiera atender las necesidades de la nueva estructura matricial. De igual modo, se crearon una serie de Comités para establecer canales adecuados para la coordinación del Grupo y las distintas líneas de negocio en todo el mundo.

El órgano de mayor nivel de coordinación es el Consejo de Dirección, compuesto por los máximos responsables del Grupo y de las líneas de negocio (nacionales e internacionales), además de las distintas direcciones corporativas.

En este órgano se realiza el seguimiento de la gestión de las distintas líneas de negocio, se analizan perspectivas y oportunidades, así como medidas para que la mejora en nuestro desempeño sea real y efectiva.

Además, el Grupo cuenta con otros Comités, que se encargan de coordinar e impulsar la colaboración interdisciplinar del personal que tenemos en los países donde nos ubicamos.

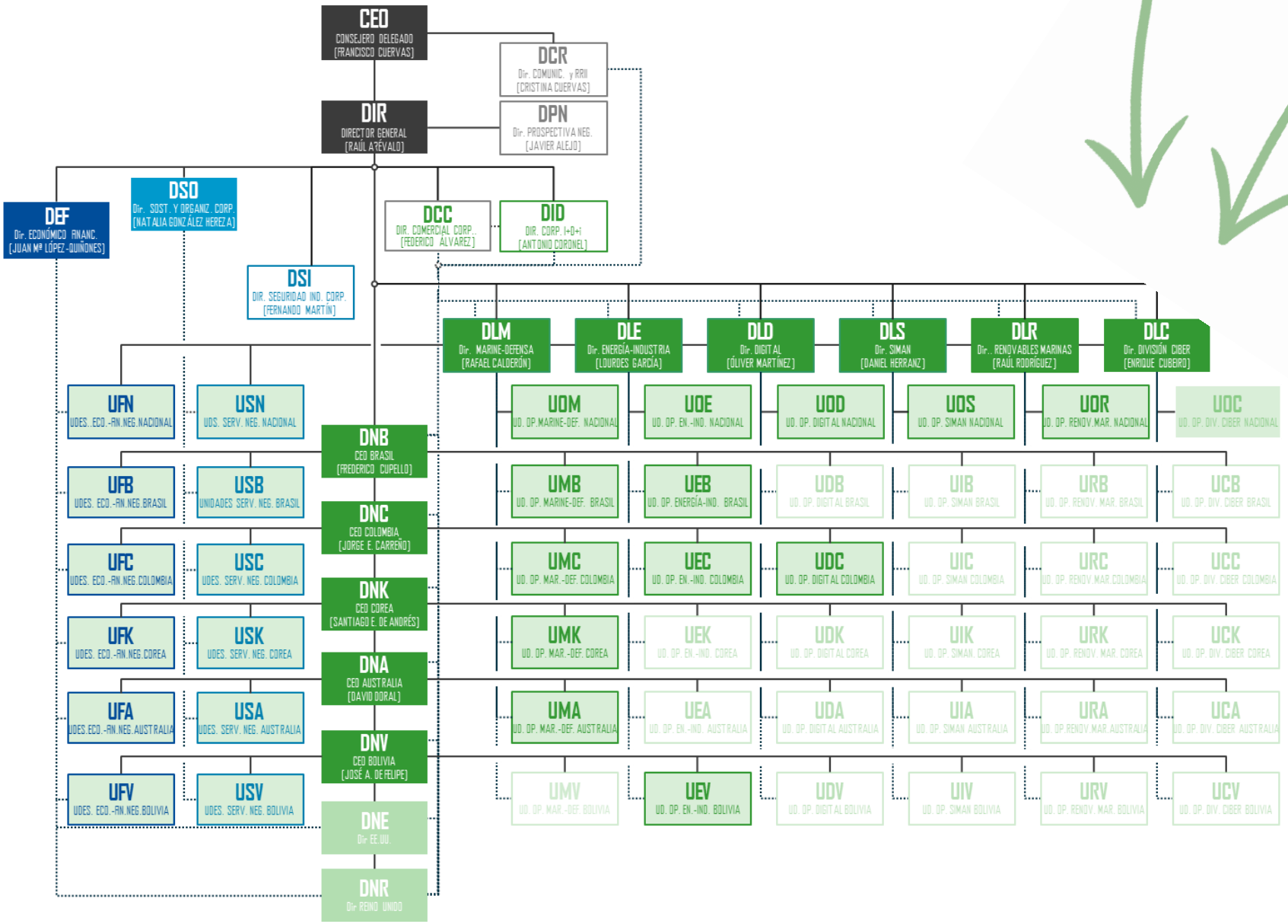
En la ilustración de la derecha se puede observar la composición de estas estructuras, pensadas para optimizar todo el potencial de Ghenova.



Consejo de Dirección	[trimestral]
Comités de Dirección	[trimestral]
Comités internacionales	[trimestral]
Comités sectoriales	[mensual]

2.1 | Estructura orgánica y funcional

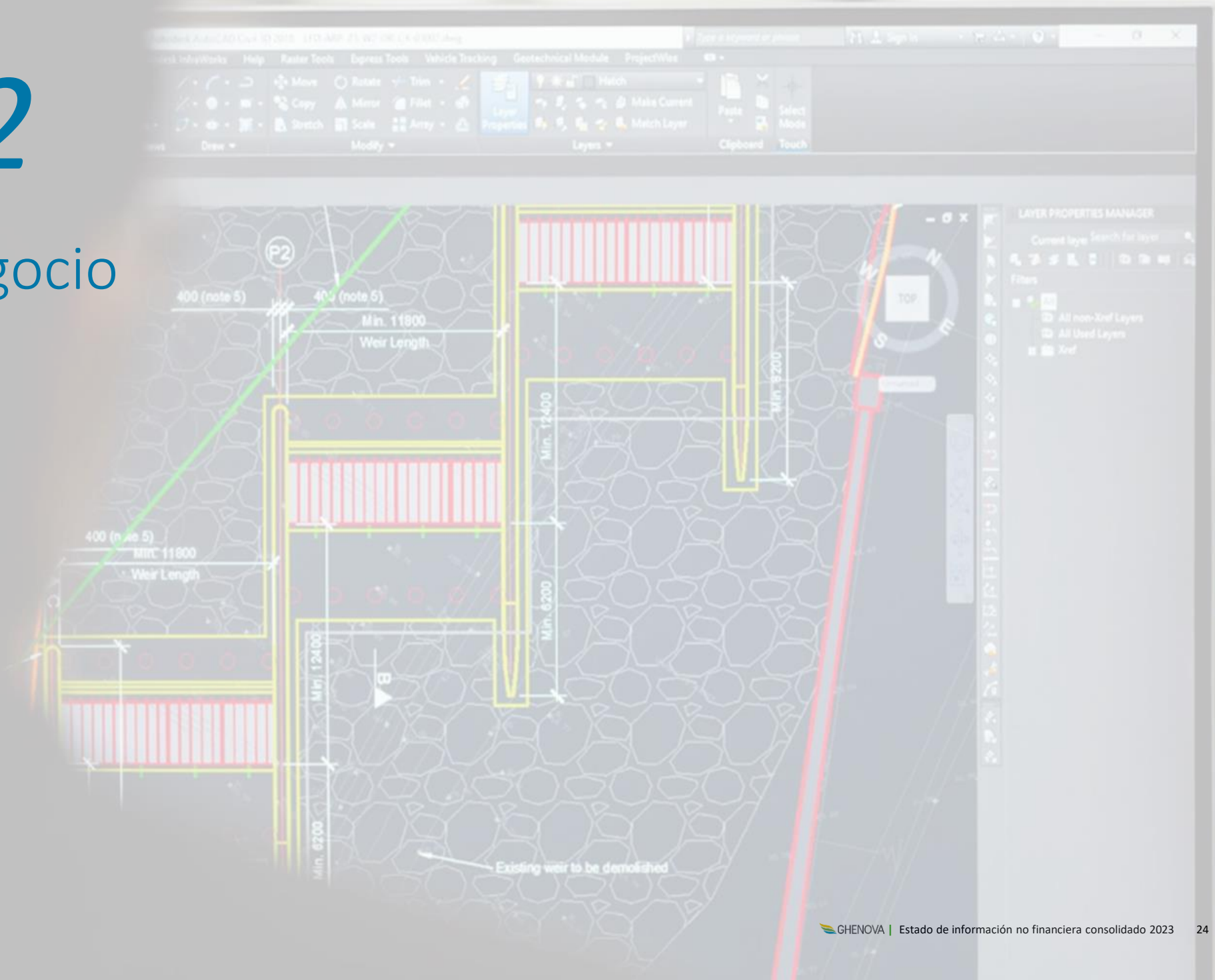
Estructura orgánica y funcional del grupo [Segundo nivel. Desarrollo del negocio]



Nuestras principales **líneas de negocio** de Naval (que incluye Puertos y, con plena autonomía de gestión, SIMAN y Renovables Marinas), Seguridad y Defensa; Energía, Industria y Agua (que incorpora Infraestructuras); Transformación Digital y Ciberseguridad se estructuran orgánica y funcionalmente como se muestra en la figura.

2.2

El negocio



2.2.1 | Líneas de negocio

GHENOVA está presente en los principales mercados internacionales de ingeniería y consultoría, participando en grandes proyectos de alta complejidad tecnológica para algunas de las mayores firmas mundiales de los sectores naval, offshore, energía e infraestructuras. Durante su trayectoria ha evolucionado de manera constante, con presencia en el ámbito internacional y nacional. El negocio se encuentra diversificado en cuatro áreas principalmente:

Naval y Defensa, Puertos

Un equipo de más de 500 especialistas nos permite dar respuesta a servicios que incluyen la definición de requisitos de plataformas complejas, diseños conceptuales de, entre otros, ferris, buques de suministro de GNL o patrulleras oceánicas; conocimiento profundo de buques de pasaje y diferentes plataformas militares (fragatas, corbetas, anfibios-multipropósito, etc.)

Industria, Energía, y Agua

Gracias a nuestro equipo profesional, con amplia experiencia en proyectos internacionales de energía e industria, en múltiples tecnologías, y a una depurada metodología de trabajo basada en las mejores prácticas y herramientas técnicas y de gestión, GHENOVA se ha consolidado como una consultora reconocida en el sector, con capacidad para ofrecer soluciones ad hoc cualquier tipo de proyecto y cliente, brindando soporte de consultoría e ingeniería, desde la promoción hasta asistencia en diseño, construcción y puesta en marcha, así como en soporte a operación y mantenimiento.

Infraestructuras

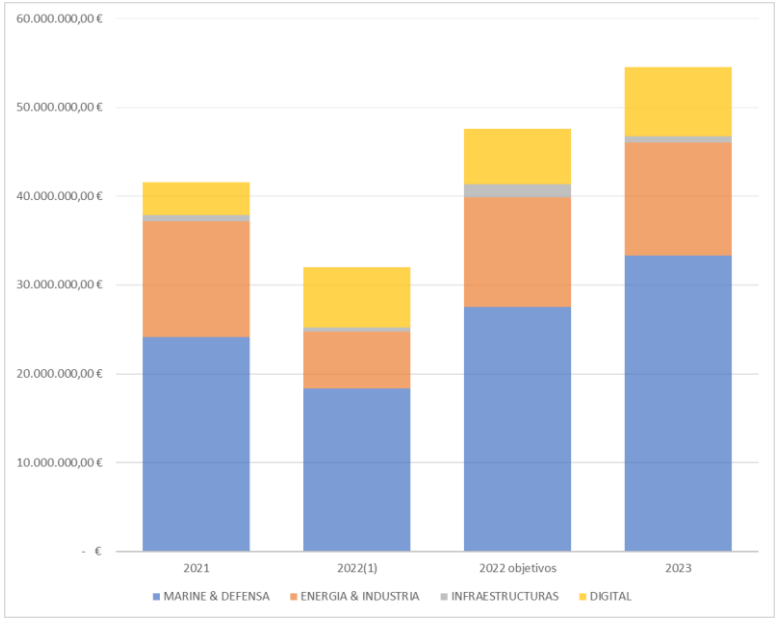
GHENOVA realiza servicios de consultoría integrales durante todas las fases de los proyectos de infraestructuras, como son estudios de factibilidad, diseño final, estudios de demanda, planificación de transporte, diseño y supervisión de la construcción.

Transporte	Medio ambiente	Edificación
• Metro y tranvía • Ferrocarriles • Carreteras • Puentes y Estructuras	• Obras Hidráulicas • Estudios y Autorizaciones • Responsabilidad Medioambiental • Gestión del Territorio	• Edificación de Transportes • Edificación Industrial • Proyectos en puertos • Instalaciones en puertos

Transformación Digital y Ciberseguridad

GHENOVA facilita la integración e implantación de las nuevas tecnologías en todas las áreas de una organización: conocimiento y control total de factores; conexión con clientes y proveedores; optimización de los procesos y seguridad digital integral, aportando un gran valor añadido, y facilitando la competitividad de sus clientes.

Evolución de la contratación por líneas de negocio



Contratación 2023

NAVAL Y DEFENSA

28,6 MM€

(20,1 MM€ en 2022)

INFRAESTRUCTURAS Y PUERTOS

0,9 MM€

(0,4 MM€ en 2022)

INDUSTRIA, ENERGÍA Y AGUA

14,4 MM€

(13,7 MM€ en 2022)

TRANSFORMACIÓN DIGITAL **9,6 MM€**

(7,9 MM€ en 2022)

2.2.2| Algunos proyectos [2023]

A lo largo del ejercicio 2023, GHENOVA ha participado y colaborado en la ejecución de múltiples proyectos de gran envergadura y un alto grado de innovación, entre los que destacan, dentro de cada una de las líneas, los siguientes:

Proyectos Navales: Defensa y Seguridad, Civil.

- Armada y otros buques gubernamentales: Trabajos de ingeniería relacionados con la construcción de buques con fines tales como el rescate y salvamento de submarinos, combate o suministros de provisiones sólidas y municiones a otros buques.

  F110, FSS, BAM-IS, S80, FCT, ElCano, Cazaminas Asturias, Buque hidrográfico costero, Oceanográficos, Patrullera de Marruecos, Soporte de oferta de Corbetas de Australia, Gemelo Digital O Patrullas oceánicas son algunos proyectos en los que participamos como ingeniería.

- Naval civil: Centrados principalmente en la construcción de buques ultramodernos de última tecnología, como, por ejemplo, sistemas de propulsión híbridos con gas natural.

  Modelado, mantenimiento, análisis de viabilidad, conversiones, diseño funcional, asistencias técnicas, son algunos servicios que prestamos como ingeniería, abarcando todas las fases de la misma.

- Construcciones offshore: Destacando el estudio para la creación de una plataforma semi sumergible autopropulsada oceánica con el objetivo de realizar lanzamientos de satélites en la zona marítima de Canarias.

2.2.2| Algunos proyectos [2023]

Puertos

- Proyectos OPS: Relacionados con la implantación de suministros eléctricos a buques o lo que se conoce como sistemas OPS (On-Shore Power Supply).

  Destacamos los trabajos realizados en el puerto de Algeciras, Tarifa y Málaga.

  La participación de **GHENOVA** en el Proyecto «OPS Master Plan for Spanish Ports», co-financiado por el programa Conecting Europe Facility – CEF para la construcción de la RET-T de la Unión Europea, llevó a la redacción de un **Plan Director para el suministro de energía eléctrica a buques en atraque en los puertos españoles**."

- Instalaciones renovables: Su objetivo es promover la instalación de sistemas de generación de energías renovables en los recintos portuarios.

  Ghenova ha llevado a cabo estudios y ha dado apoyo técnico al Puerto de Algeciras en este proyecto.

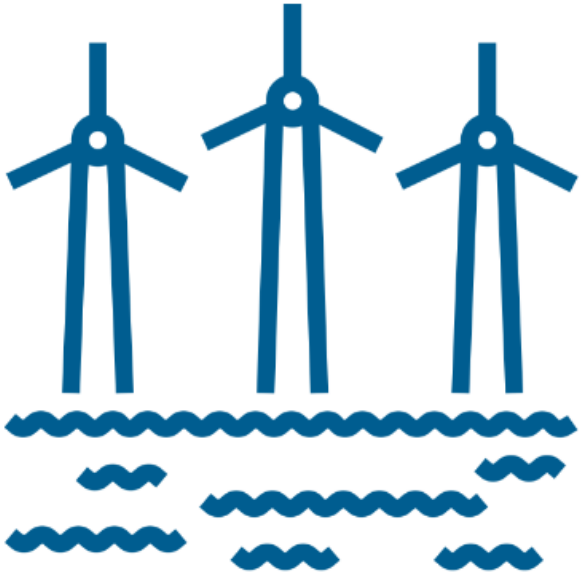
- Otros proyectos: Servicios de ingeniería con acompañamiento y/o representación en las distintas actividades a desarrollar para el suministro de amoniaco como combustible para futuros buques.

pincha *aquí* para ver más del proyecto de OPS del Puerto de Málaga

pincha *aquí* para ver más del proyecto del Puerto de Algeciras

Renovables Marinas

- Modelado: Plataformas Modelos 3D.
- Jackets solidworks: Estructuras fijas y flotantes, con tecnologías innovadoras.
- Soporte para la presentación de ofertas para distintos clientes.



2.2.2| Algunos proyectos

Proyectos de Industria, Energía y Agua

- Subestaciones y líneas de transmisión: Tanto para proyectos de generación convencional como para la conexión de subestaciones y transmisión en eólica y eólica marina.
- Plantas de agua: Proyectos de plantas de agua, realizando trabajos de construcción de redes de oleoductos, estaciones de ingeniería y suministro eléctrico.
- Plantas Waste to Energy y Biomasa: con localización en España y Suiza, se realizan trabajos de ingeniería en todas las disciplinas para la construcción de dos plantas distintas. Así mismo también se realizan estudios de integración de tecnologías disponibles, evaluación técnico-económica y estudios de viabilidad de nuevos proyectos.
- Energías renovables: Análisis, estudios y diseños para la construcción de parques fotovoltaicos en España y en otros países.
- Biogás: Varios proyectos durante 2023, realizando labores de ingeniería, asistencia técnicas y elaboración de documentación y manuales.
- Hidrógeno: Ingeniería conceptual y proyectos para las interconexiones de plantas de H2, así como para el almacenamiento y transporte del H2.
- Proyectos industriales: Ingeniería civil e ingeniería de detalle.

BIOMASA Y PLANTAS WTE

PLANTAS FOTOVOLTAICAS

PLANTAS EÓLICAS

PLANTAS TERMOSOLARES

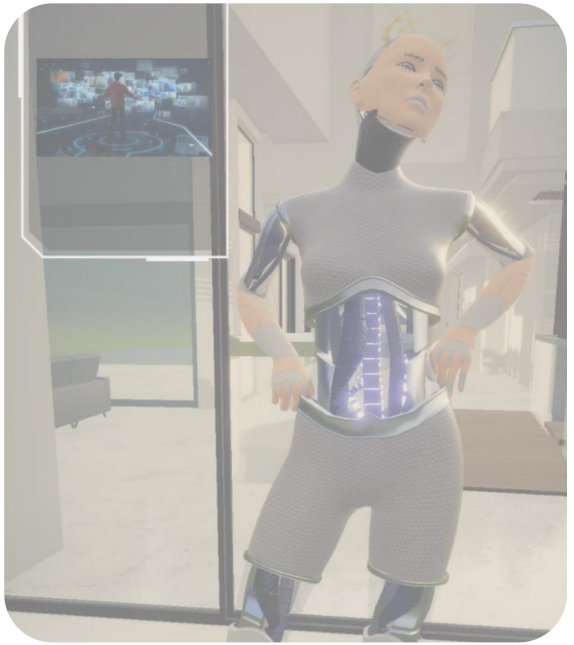
AGUA

2.2.2| Algunos proyectos

Proyectos Digitales

- Sistemas IoT y AI: Diseño de herramientas con tecnología IoT y AI para el desarrollo de soluciones aplicadas al sector de defensa, construcción naval y construcción civil y sector agroalimentario.
- Sistemas de control para el sector defensa: Desarrollo de Puesto de Misión para la Monitorización, Planificación y Control de Misiones de Distintos tipos de vehículos autónomos.
- Señalización inteligente para evacuación de recintos: Sistema de Iluminación Dinámica en caso de incendio en un Centro Logístico de un Grupo de Supermercados. Este sistema, diseñado para las cámaras frigoríficas, ofrece una solución eficiente para evacuar al personal en situaciones de emergencia. Utilizando un sistema PLC Siemens de alta fiabilidad. Automatizamos la iluminación preventiva, indicando dinámicamente rutas seguras en caso de incendio, mejorando la seguridad operativa.

- Asistente Virtual Izan: IZAN ha sido meticulosamente diseñado para proporcionar respuestas precisas y detalladas a cualquier pregunta relacionada con una empresa de cerramientos de edificación o sus productos. La interfaz gráfica de este chatbot ha sido cuidadosamente construida utilizando la plataforma Unity, ofreciendo así una experiencia visual atractiva e inmersiva para nuestros usuarios. El avatar, integrado en una casa pasiva, no solo sirve como una metáfora visual única, sino que también refleja nuestro compromiso con la sostenibilidad y la eficiencia energética.



"En GHENOVA Digital, nuestro propósito es acercar, adaptar e integrar las tecnologías digitales en cualquier empresa que las requiera, de manera eficiente, ágil y sostenible."

2.3

Una gestión enfocada a la sostenibilidad

2.3.1 | Sistemas de gestión

Calidad, medioambiente, seguridad y salud laboral, seguridad de la información

Con nuestros Sistemas de Gestión de Calidad, Medioambiente, Seguridad y Salud y Seguridad de la Información, nos aseguramos de que todos los niveles de la organización se involucran activamente en la aplicación de lo establecido en el mismo. Así, disponemos de un manual de calidad, medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo y de un manual de seguridad de la información, en los que se definen las bases y directrices para garantizar la mayor satisfacción de los clientes, un mayor control y optimización de los procesos, la reducción de su impacto ambiental, la prevención de daños para la salud de su personal, la salvaguarda de la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información y una mejora continua de los procesos establecidos.

Para la implantación de este sistema de gestión, se han utilizado las siguientes normas de referencia: ISO 9001: 2015 - "Sistemas de Gestión de la Calidad. Requisitos.", ISO 14001: 2015 - Sistemas de Gestión Medioambiental. Especificaciones y directrices para su uso y ISO 45001: 2018 - Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo e ISO/IEC 27001:2013 Sistemas de Gestión de la Seguridad de la Información.

*"En 2023, GHENOVA ha logrado la certificación **ISO 27001**, tras la evaluación favorable de la correcta implantación de su Sistema de Gestión de Seguridad de la Información de acuerdo con la norma de referencia, los documentos y prácticas del sistema, así como la legislación, regulaciones y normativas aplicables. "*

Además, GHENOVA pone a disposición del personal, a través de la intranet corporativa, la información relativa al sistema de gestión. Así mismo, cuando se incorpora una nueva persona trabajadora, en el pack de bienvenida que asegura que el personal de nuevo ingreso toma conciencia de su contribución a la eficacia del Sistema de Gestión.

Adicionalmente, el área de recursos humanos realiza actividades de información y las asociadas a seguridad y salud definidas. Y desde el área de Ciberseguridad se difunden consejos relacionados con buenas prácticas en materia de seguridad de la información.

2.3.1 | Sistemas de gestión

Sistema de gestión de compliance penal

GHENOVA dispone de un canal de denuncias interno para el reporte de toda irregularidad o incumplimiento de la Ley por actitud contraria a la misma, conforme a la exigencia de la nueva Ley 2/2023.

Así, en caso de que cualquier persona que trabaje en nombre de GHENOVA desee comunicar una duda, sugerencia o denuncia se puede poner en contacto con la responsable de calidad o con cualquier miembro del comité de igualdad quienes guardan en todo momento el anonimato de la persona que realice la comunicación.

En 2023 se ha recibido una sola denuncia a través de dicho canal, que fue archivada. El Grupo ha seguido el procedimiento establecido para su resolución.

A final de 2023 se inició la elaboración de un sistema de gestión de compliance penal, con idea trasladar, tanto al personal de Grupo GHENOVA, como a los terceros que se relacionen con el mismo, un mensaje rotundo de oposición a la comisión de cualquier acto ilícito, penal o de cualquier otra índole.

pincha sobre el código QR para acceder al canal de denuncia

2.3.1 | Sistemas de gestión

Sistema de gestión de proyectos

En GHENOVA tenemos implantado una sistemática para la gestión de proyectos basada en la ISO 21500: 2013 'Directrices para la dirección y gestión de proyectos', fundamentada en el marco PMI de gestión de proyectos.

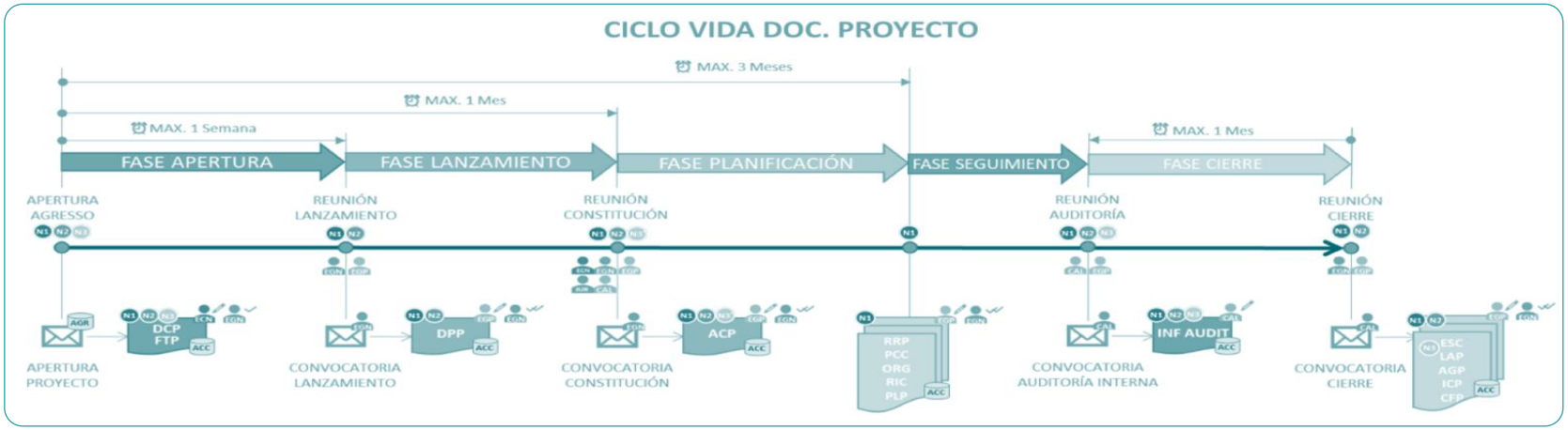
Siguiendo el principio PDCA de mejora continua, definimos las distintas fases del proyecto:

Donde para cada una de ellas hemos desarrollado un conjunto de herramientas y formatos que dan soporte y facilitan una gestión estandarizada de los proyectos.

Auditorías de proyectos

En GHENOVA desarrollamos un plan de auditorías internas bajo el que auditamos anualmente nuestros proyectos. Mediante este plan, garantizamos la cobertura de los distintos alcances certificados bajo nuestro sistema de calidad y las diferentes fases de proyectos y sectores de nuestras líneas de negocio.

"En GHENOVA, la implementación de un sistema estandarizado de gestión de proyectos, acompañado de un ambicioso plan de auditorías internas, son claves para dotar a nuestros proyectos de la calidad que demandan nuestros clientes. "



2.3.1 | Sistemas de gestión

Análisis y evaluación de los sistemas de gestión

GHENOVA considera fundamental recopilar y analizar los datos apropiados para confirmar la idoneidad y la eficacia de sus Sistemas de Gestión. Este análisis permite evaluar dónde pueden mejorarse los sistemas de gestión.

En relación con la supervisión de los sistemas, se llevan a cabo a intervalos planificados auditorías internas para determinar si los Sistemas de Gestión:

- Son conforme con las disposiciones planificadas, con los requisitos de las normas de referencia, los requisitos legales y contractuales y con los requisitos del propio Sistema de Gestión establecidos (objetivos de gestión).
- Se han implantado y es eficaz para evaluar:
  - Conformidad de los productos y servicios.
  - Grado de satisfacción del cliente.
  - Desempeño y la eficacia de los sistemas de gestión.
  - Si lo planificado se ha implementado de forma eficaz.
  - Eficacia de las acciones tomadas para abordar los riesgos y oportunidades.
  - Desempeño de los proveedores externos.
  - Necesidad de mejoras en los sistemas de gestión.

Durante el ejercicio 2023 se han realizado auditorías externas en el ámbito de la renovación de los certificados de los sistemas de gestión (calidad, medioambiente, seguridad y salud y seguridad de la información). Habiéndolas superado con notable éxito.

2.3.1 | Sistemas de gestión

Evaluación de riesgos de los sistemas de gestión

En GHENOVA tenemos como objetivo base que la organización pueda cumplir con los requisitos de sus clientes, de las partes interesadas, del producto y servicio ofrecidos. En este sentido, anualmente, el Grupo realiza una revisión de la evaluación de los riesgos identificados con potencial impacto a los sistemas de gestión, donde se identifican y evalúan los riesgos y establecen acciones que puedan afectar al resultado de sus procesos, teniendo en cuenta el contexto en el que se encuentra, evaluando su eficacia.

Para ello, se elabora una matriz de riesgos en la que se establece la causa que origina cada riesgo, proceso de negocio al que afecta, cuantificación del valor de riesgo que supone, así como las actividades de respuesta planificadas para tratar de mitigarlos, el responsable del tratamiento de éstos y la fecha de cierre del control. La gestión de riesgos abarca a los grandes bloques de los sistemas de gestión: calidad, medioambiente, seguridad y salud laboral y seguridad de la información.

Adicionalmente, se realiza una evaluación de los riesgos de seguridad de la información

Evaluación de riesgos de seguridad de la información

Para ello, se determina el nivel de criticidad de cada activo del Sistema (datos, personas, documentos, equipos, herramientas, aplicaciones…), considerando el grado de compromiso que una potencial amenaza provocaría en los niveles de confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información relacionada con dicho activo.

A partir de esta evaluación de riesgos, se elabora un Plan de tratamiento de riesgos de seguridad de la información, donde se definen las medidas de mitigación a aplicar. Identificándose también la supervisión a realizar sobre cada una de las medidas y el registro realizado de la revisión periódica de la eficacia de dichas medidas.

A la vista del Plan de tratamiento de riesgos, se repetirá el proceso de evaluación de amenazas para obtener la Evaluación de amenazas residual, obteniendo así la Evaluación de Riesgos de Seguridad Residual, donde quedan valorados el nivel de riesgo residual para cada activo que es aceptado por la organización.

2.3.2 | Compromiso de legalidad

Como empresa responsable, Ghenova está comprometida, en todos los niveles de la organización, con el respeto y el cumplimiento de cuantas leyes, reglamentos y demás normas jurídicamente obligatorias le sean aplicables. De esta manera, los empleados y empleadas del Grupo se comprometen a respetar la legalidad vigente donde se desarrolla su actividad y a no realizar ninguna actuación que pueda causar un perjuicio a los intereses del Grupo.

Ghenova espera que todos sus trabajadores actúen lícita, ética y profesionalmente en el desempeño de sus funciones. El compromiso de cumplir la legislación en todos los ámbitos y en cada uno de los lugares donde se desarrolle su actividad es una premisa inexcusable y de máxima relevancia para la Dirección del Grupo.

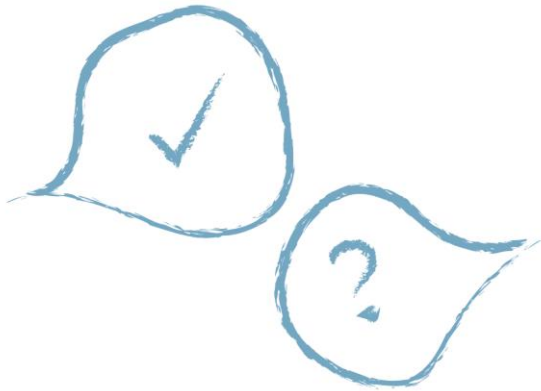
En todos los comportamientos profesionales, el personal del Grupo tiene la obligación de hacer, no solo lo que es legal, sino lo que es correcto, anteponiendo a cualquier otra consideración, el respeto a los derechos humanos y libertades públicas incluidos en la declaración universal de los derechos humanos de las Naciones Unidas.

Asimismo, el Grupo exige que las empresas proveedoras apoyen y respeten la protección de los derechos humanos, tal y como se define en la citada declaración de las Naciones Unidas, no estando autorizados a tomar ninguna acción que viole estos principios, ya sea directa o indirectamente.

Durante el año 2023 no se han identificado riesgos en el ámbito de los derechos humanos ni se ha recibido ninguna denuncia con relación al mismo.

"GHENOVA se rige por la legalidad vigente que respeta y protege a cada uno de los ciudadanos, preservando sus derechos fundamentales"

2.3.3 | Código ético y de conducta



En 2023, en el marco de la nueva política de sostenibilidad, GHENOVA ha desarrollado un Código ético con el objetivo de establecer los principios y reglas según los que deben regirse todas las relaciones del Grupo y sus grupos de interés, así como ofrecer una guía de comportamiento a todo su personal, facilitando así que todas sus actuaciones se desarrollen de manera coherente con los principios y valores éticos, la política y los objetivos de la organización.

Nuestros principios éticos:

- Búsqueda de la mejora continua y el desarrollo de la empresa basada en los valores de la calidad de servicio, el respeto y la eficacia; y una obligación de velar por la reputación de GHENOVA como grupo responsable y comprometida con todos los ámbitos de la excelencia en su gestión, la seguridad y salud laboral, con la investigación, el desarrollo y la innovación en servicios, productos y procesos y caracterizada por una trayectoria sólida y solvente en el sector.

- Mantener nuestra cultura del buen trato, atención y servicio, dedicando especial esfuerzo en conseguir la satisfacción de la clientela, anticipándonos a sus necesidades y atendiendo a sus observaciones y quejas.

- Buscar la motivación y satisfacción personal y profesional de las personas que forman GHENOVA, fomentando equitativamente su formación y promoción. De igual manera, nuestras personas deben buscar de manera comprometida la mejora de su capacitación profesional y la calidad de su trabajo, aprovechando las oportunidades de conocimiento y experiencia que se les brindan.

Las actividades empresariales y profesionales en GHENOVA se desarrollan con absoluto rechazo a la corrupción en todas sus formas, pública y privada, activa y pasiva. Constituye un requisito fundamental que el trabajo profesional del personal sea llevado a cabo con objetividad y que se actúe de manera ética, leal, honrada y de buena fe.

El código ético de GHENOVA establece expresamente la prohibición de recibir regalos o atenciones por parte del personal.

El Grupo y sus empleados basan sus relaciones con administraciones públicas, instituciones, funcionarios, clientes, proveedores, y otros agentes del mercado en los principios de integridad, profesionalidad y transparencia, así como el compromiso de mantener unas relaciones de lealtad con las instituciones o corporaciones profesionales, laborales y sindicales, en las distintas áreas de la actividad de la empresa.

Así, para GHENOVA es muy relevante cumplir fielmente las condiciones relativas a la subcontratación de proveedores.

En relación directa con nuestra búsqueda por mantener un comportamiento ejemplar apartado de cualquier conducta que pudiera estar relacionada con la corrupción interna por parte de los trabajadores, el Grupo adopta medidas particulares en lo que a la gestión de gastos inherentes a la actividad empresarial se refiere.

2.3.4 | Derechos humanos

GHENOVA se compromete a respetar los derechos humanos y libertades públicas reconocidas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y los principios contenidos en el Pacto Mundial de Naciones Unidas, según los cuales GHENOVA:

- Establece un entorno laboral seguro y saludable, toma las medidas adecuadas para prevenir accidentes y lesiones. Se evalúan todos los riesgos y se planifican acciones encaminadas a eliminar o reducir los riesgos identificados, manteniendo las instalaciones de forma adecuada respecto a la prevención de riesgos laborales.
- Respeta el derecho de sus empleados a formar sindicatos, y que estos puedan elegir un sindicato de su elección, garantizando que los representantes de personal no sean discriminados.
- No efectúa, ni auspicia ningún tipo de discriminación por razón de raza, origen, nacionalidad, religión, discapacidad, sexo, orientación sexual, participación sindical, orientación política, ideológica, categoría laboral o edad. Ghenova no permite comportamientos, gestos y lenguaje que atenten a la dignidad o integridad de las personas.
- No utiliza, ni apoya castigos corporales, coerción mental o física, ni abusos verbales.
- Tampoco utiliza, ni apoya el uso de trabajo infantil ni el uso de trabajos forzados a los empleados.
- Cumple todas las obligaciones de carácter laboral y de seguridad social establecida en la legislación vigente.
- Los salarios cumplen las exigencias legales de salario mínimo por puesto de trabajo. Ghenova controla el cumplimiento de la normativa sociolaboral y de prevención de riesgos laborales por parte de los proveedores y subcontratas relevantes.

2.3.4 | Derechos humanos

Aplicación de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación y Convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva: el personal de la empresa puede inscribirse o unirse en el sindicato que desee. Dentro del comité de empresa está el representante de los trabajadores, así como los integrantes del comité, elegidos por medio de votación.

Convenio sobre el trabajo forzoso y Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso: Estamos comprometidos con el buen trato al personal, con respeto y dignidad. No se toleran el uso de castigos, acoso, u otra forma de vulneración de los derechos humanos, para ello tenemos una serie de procedimientos y protocolos para mitigar, reparar, y tomar acciones ante los casos que se cometan.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación): a la hora de buscar personal no se atiende a razones de nacionalidad, religión, sexo, personal vulnerable, etc., por lo que existen las mismas oportunidades para todas las personas. Se atiende a la solicitud de la persona evaluando los requisitos del puesto y no a las características de la persona.

Convenio sobre la edad mínima y Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil: la edad mínima para trabajar en nuestra empresa es de 18 años, es decir la mayoría de edad, por lo que no empleamos a menores de edad. Cuando realizamos prácticas de empresa, que sí puede haber algún menor, se redacta un convenio con el centro formativo o entidad en el que se recogen las horas de trabajo (entre 5 y 7 horas, en horario de mañana) estipuladas por el convenio y características de las prácticas, realizando únicamente tareas de aprendizaje con supervisión.

Convenio sobre la igualdad de remuneración: desde la empresa se trabaja activamente en la igualdad de oportunidades y la remuneración igualitaria para hombres y mujeres que desempeñan el mismo puesto. También se ha igualado el precio/hora del personal de manipulado y mozos.

2.3.5 | Igualdad y diversidad

Diversidad

GHENOVA considera que la diversidad constituye una de sus ventajas competitivas, al permitir compartir conocimientos y distintas capacidades en todo el mundo.

Igualmente, es una oportunidad de desarrollo personal y profesional para todas las personas que componen nuestro Grupo y que están orgullosos de llevar la marca Ghenova y sus atributos a cualquier lugar donde desarrollemos proyectos.

Considerando el principio de igualdad y diversidad, fomentamos un ambiente inclusivo y respetuoso en la organización, prestando especial atención a las minorías.

En 2023, GHENOVA ha contado con 7 personas con capacidades diferentes en su plantilla, y cuenta con medidas alternativas para el cumplimiento de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.

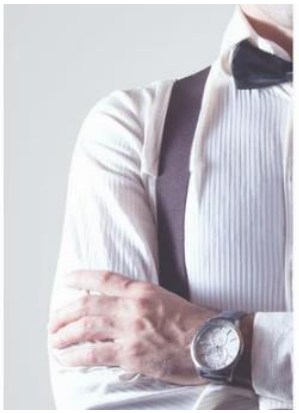
La igualdad de oportunidades y no discriminación

El Grupo GHENOVA tiene como principio básico mantener un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todas las personas y se evite cualquier tipo de conducta vulneradora de los derechos fundamentales protegidos el ordenamiento jurídico general.

Estamos comprometidos con promover la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y en la promoción profesional, evitando en todo momento situaciones de discriminación o desigualdad por razón de género, raza, condición social o sexual, estado civil, religión, afiliación sindical o cualquier otra circunstancia.

En consecuencia, los procesos de contratación, selección y/o promoción profesional se realizarán con objetividad, con el objetivo de identificar aquellas personas más acordes con el perfil y necesidades del puesto a cubrir.

Estas exigencias se aplicarán de igual modo en la contratación y promoción de personal directivo y en el nombramiento de los miembros de los órganos de administración, donde se respetarán unos altos estándares éticos.



2.3.6 | Transparencia fiscal

Estrategia fiscal

La estrategia fiscal del Grupo tiene como objetivo fundamental asegurar el cumplimiento de la normativa tributaria y de todas las obligaciones fiscales en cada una de las jurisdicciones en las que opera, todo ello en el marco del respeto de los principios corporativos de integridad, transparencia y consecución de interés social. En este sentido, GHENOVA se compromete a mantener una relación de cooperación con las distintas administraciones públicas.

Comprometiéndose al pago responsable de los impuestos y respetando en todo caso la normativa tributaria local donde se desarrolla su actividad, los principios que rigen la estrategia fiscal del Grupo y las buenas prácticas que se derivan de los mismos, son los siguientes:

- Adopción de las medidas necesarias para garantizar la reducción de riesgos fiscales significativos y la prevención de las conductas susceptibles de generarlos, mediante el establecimiento de una política de supervisión, vigilancia y control de la actividad tributaria.
- Implementación de sistemas eficaces de información y control interno de riesgos fiscales, contemplando medidas para mitigarlos y estableciendo reglas internas de gobierno corporativo en esta materia.
- Relación con las administraciones tributarias basada en los principios de buena fe, colaboración y transparencia.
- Información al órgano de administración del Grupo de las políticas fiscales aplicadas y las consecuencias fiscales de las operaciones o asuntos que deban someterse a su aprobación cuando estas constituyan un factor relevante.

2.3.6 | Transparencia fiscal

Beneficio por país e impuestos pagados por país

El resultado obtenido por GHENOVA clasificado por país puede extraerse de la información segmentada incluida en la nota 27 de la memoria integrada en las cuentas anuales consolidadas.

Durante el ejercicio 2023 el Grupo no ha pagado impuestos sobre sociedades (no ha pagado impuestos en el ejercicio 2022)

Información fiscal y subvenciones públicas recibidas

La conciliación entre el resultado contable y el gasto por impuesto sobre Sociedades ha sido detallada en la nota 21 de la memoria integrada en las cuentas anuales.

La información sobre subvenciones recibidas durante los ejercicios 2023 y 2022 por el Grupo se recoge en la nota 17 de la memoria integrada en las cuentas anuales consolidadas.

3. Relación con nuestros grupos de interés

3.1

Nuestros grupos de interés

3.1 | Nuestros grupos de interés

Objetivos con relación a nuestros grupos de interés

Desde GHENOVA mantenemos el compromiso de que todos los servicios que realizamos en la organización sean de calidad, con el impacto ambiental previsto, que se atengan a los estándares de seguridad laboral adecuadas y con el nivel de seguridad de la información requerido.

"La gestión de GHENOVA se basa, principalmente, en el empeño de prestar un servicio adecuado que satisfaga los requisitos de todas las partes interesadas y de la legislación y normativa vigentes que le sean de aplicación"

Nuestros objetivos en este ámbito son:

- Satisfacción de los clientes.
- Mejora continua de la calidad, en términos de eficacia, productividad y adaptación al entorno socioeconómico.
- Prevención de la contaminación y cumplimiento de los compromisos externos.
- Velar por la salud de nuestro personal.
- Respeto medioambiental.

Aportar a nuestros clientes en los proyectos realizados todas las mejoras y recomendaciones ambientales que se identifiquen.

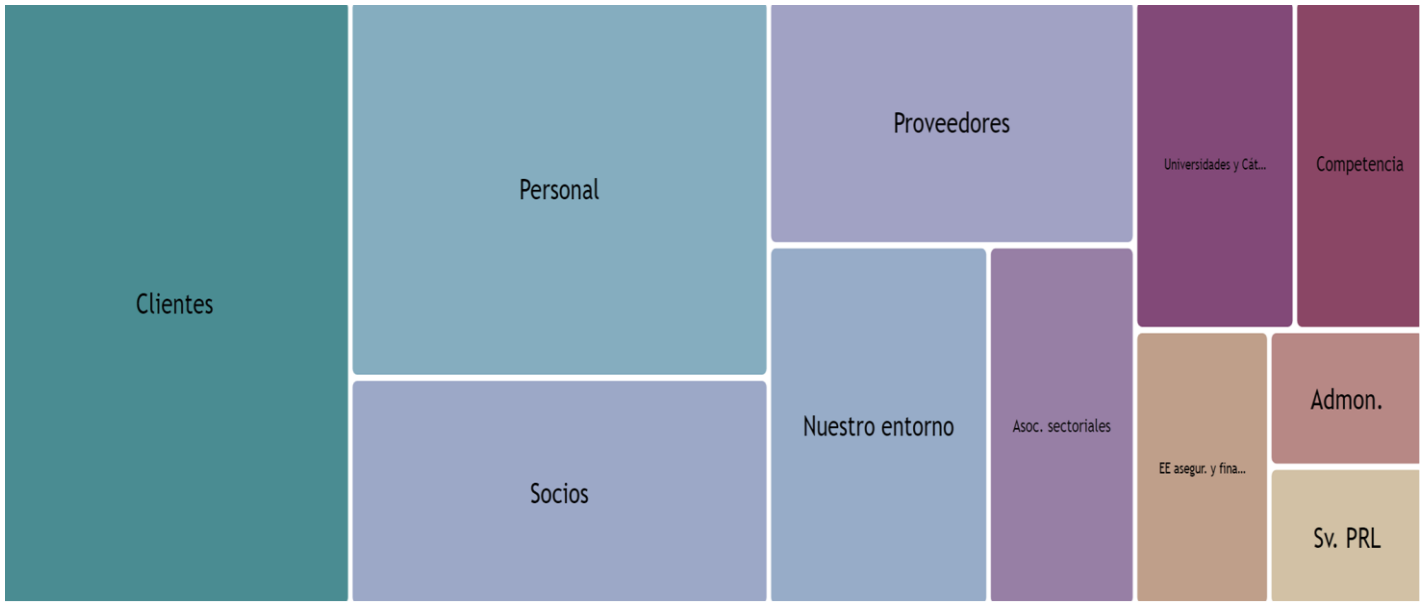
Velar por el desempeño ambiental en nuestras oficinas y suministradores.

3.1 | Nuestros grupos de interés

Partes interesadas

GHENOVA confiere gran importancia a las partes interesadas, pues las considera actores clave para el avance y desarrollo del Grupo. Los stakeholders suponen en todo caso un preciado intangible para el Grupo, un recurso socialmente complejo que debe reforzar la habilidad para mejorar en términos de creación de valor a largo plazo, de forma sostenible.

En este sentido, GHENOVA ha realizado un análisis identificando las partes interesadas en su modelo de negocio, de forma que podamos adelantarnos a sus necesidades y prepararnos para atenderlas. Se trata de un proceso abierto de forma permanente, ya que se realiza en un medio cambiante y deben adaptarse con agilidad a ese entorno.



Asuntos materiales más relevantes puestos de manifiesto por las partes interesadas

Comunicación fluida con clientes y proveedores

Confidencialidad de la propiedad intelectual y/o industrial

Calidad del producto

Cumplimiento de plazos

Cumplimiento de requisitos normativos y legales

Soporte adecuado

Facilitar la incorporación al mundo laboral y el desarrollo profesional

Clima laboral

Estabilidad de empleo

Conciliación laboral

No captación de personal de la competencia

Confidencialidad en el tratamiento de datos personales

Reducción del impacto ambiental de la actividad y de sus productos/servicios

Autogestión

Imagen de marca

Alianzas con organizaciones del sector

Crecimiento en el sector/crecimiento económico

Ampliación de negocio/mercado

Disposición de información actualizada de parte de los organismos legisladores

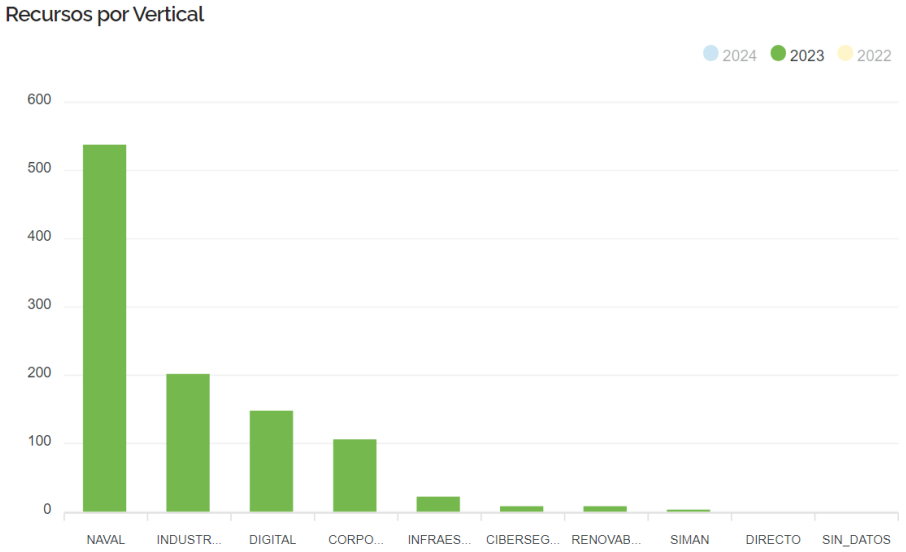
Solvencia financiera en proveedores

No provocar impactos por incidentes de seguridad

3.2

El equipo

3.2.1| Datos generales del equipo



〉 2023 fue un año récord en cuanto a número de personas contratadas en el Grupo, finalizando el año con 904 empleados en plantilla.

〉 Las mujeres representan en nuestro Grupo el 30% de la plantilla, superando la media del sector, con una presencia de mujeres del 20%.

〉 La franja de edad con más presencia de mujeres es la 35-45 años, con casi el 40%, seguida de la de menos de 35 años, con el 36%.

〉 Sevilla es la sede del Grupo y concentra el 39% de personal técnico del Grupo, la que más número de personas tiene.

〉 Las líneas de negocio con más personal son naval y defensa, industria, energía y agua y digital (alrededor del 52%, 21% y 14%, respectivamente)

〉 La edad media de la plantilla de GHENOVA es de 38 años.

"Además de nuestros clientes, el gran activo del Grupo Ghenova son las personas. Gracias a ellas, hacemos de la ingeniería una actividad global, que llega a todos los rincones del mundo.

Nuestro mejor producto son las horas de nuestro personal, altamente cualificados. En 2023 hemos puesto en marcha nuevas iniciativas para incrementar nuestra atención a ellos"

3.2.2| Trabajar en GHENOVA

Portal de empleo y Becas

En Ghenova queremos dar la bienvenida a toda persona que quiera formar parte de nuestra *gran familia*.

Para ello, contamos con un Portal de Empleo que nos permite conectar con personas interesadas en formar parte de nuestro gran equipo en España, tanto de becas como de ofertas de empleo.

"En Ghenova nos comprometemos con el desarrollo del talento, fomentando la formación continua y el crecimiento en equipo. Por ello, contamos con personas con diferente expertise en equipos multidisciplinares, fusionando metodologías y conocimientos tradicionales e innovadores."

Pincha *aquí* para acceder a nuestro Portal de Empleo y Gestor de Becas

También somos muy conscientes de la importancia de la primera experiencia en el mundo laboral. Por ello, contamos con un equipo de Gestión de Becas, encargado de facilitar el camino en ese comienzo. Tenemos acuerdos con universidades y centros de formación profesional en toda España.

3.2.3| Talento femenino

Apoyamos la excelencia e inserción del talento femenino

En Ghenova colaboramos con la formación y la ayuda a la inserción en el mundo laboral. Este es el motivo de participar en programas de mentorización a alumnos y alumnas de escuelas de ingeniería, de la mano de nuestros profesionales con mayor expertise.

Mentoring Wow up

En concreto, en 2023 participamos en Wow-up, un programa-concurso promovido por Cesur, que nació en 2021 para detectar e impulsar el talento de mujeres emprendedoras en el Sur de España.

Este programa existe para dar la oportunidad de crear su propia empresa a aquellas mujeres que tengan una idea de negocio, desarrollen y demuestren la viabilidad de su proyecto.

Mentoring de excelencia del Proyecto Mujer e Ingeniería

Participamos en el programa promovido por la Real Academia de Ingeniería de España, mediante el cual, profesionales con puestos de responsabilidad en compañías patrocinadoras y asociaciones colaboradoras de Mujer e Ingeniería acompañan en su inserción al mundo laboral, compartiendo su experiencia y puntos de vista, a jóvenes que están a punto de finalizar sus estudios en Ingeniería y otros estudios STEM.

"Las mujeres además de ser generadoras de actividad económica y empleo, están llamadas a tener un papel principal de aportación de nuevas actitudes y aptitudes en el ecosistema empresarial y laboral, donde cada vez más ocupan puestos de responsabilidad, siendo referentes para generaciones jóvenes"

Objetivos del Proyecto Mujer e Ingeniería

- → Motivar e interesar a las niñas y adolescentes en vocaciones STEM.
- → Impulsar las carreras profesionales de las mujeres en el ámbito de la Ingeniería.
- → Trasladar a las instituciones académicas la visión y necesidades existentes en el mundo de la empresa, apostando por el cambio de tendencia de igualdad de talento STEM.
- → Alinear nuestra estrategia con los 17 ODS de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas.

3.2.4| Clima laboral

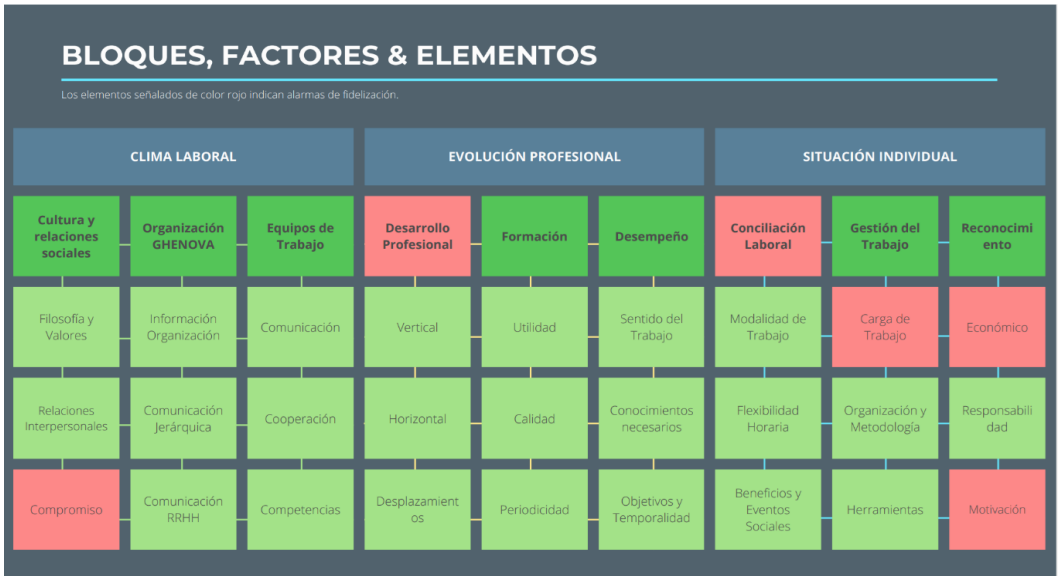
Desarrollo personal y profesional

Creemos en el desarrollo personal y profesional a través del trabajo en equipo.

En 2023 se inició una iniciativa, denominada CORE, consistente en realizar entrevistas en profundidad al personal, en un momento inicial, en España, donde fueron entrevistadas 241 personas.

A través de nuestra herramienta CORE, desarrollada internamente, y mediante la realización de entrevistas individuales con el personal, nos informamos sobre su grado de satisfacción con relación a determinados aspectos, de cara a priorizar y mejorar los aspectos con valoraciones más bajas, y reforzar aquellas que estén bien valoradas.

Ámbitos del clima laboral en CORE



"Aspiramos a seguir construyendo un equipo que trabaje con pasión, con una comunicación cercana y donde el compañerismo sea una prioridad para que haya buen ambiente de trabajo."

A partir de 2024, la iniciativa se extenderá, de forma progresiva, al resto del mundo.

3.2.5| Formación

Desarrollamos y compartimos el conocimiento

GHENOVA asume que la formación es un elemento decisivo de la calidad de sus proyectos.

De ahí que anualmente destine una parte importante de su presupuesto en la formación de su plantilla, a través de diversas iniciativas.

Asimismo, GHENOVA proporciona a sus empleados formación básica en materias tales como primeros auxilios, prevención de riesgos laborales, contraincendios, sensibilización medioambiental, seguridad de la información y tratamiento de datos, entre otras.

"En Agosto del 2023 se implementa el Aula PHAROS-GHENOVA.
Una solución vanguardista para dar respuesta a las necesidades de formación actuales de nuestro personal"

La plataforma PHAROS-GHENOVA facilita:

→ Una formación ágil, flexibilidad de calendario y sin límite de cursos.
→ Acceso a documentación en PDF y de descarga libre.
→ Diploma descargable a la finalización de los cursos.
→ Metodología amigable y sencilla.

La plataforma PHAROS-GHENOVA, además permite albergar formación propia realizada por nuestros expertos, como es el caso del curso 'Gestión de Proyectos-Ghenova', situado en el top-10 de los más solicitados.

3.2.5| Formación

Habilidades directivas: EOI y escuelas de negocio

En GHENOVA preparamos a nuestros profesionales para ocupar puestos de responsabilidad en distintas posiciones dentro del Grupo.

Identificamos sus necesidades y ofrecemos la mejor solución de forma personalizada.

En 2023 se han cursado algunas de estas capacitaciones y se han iniciado 3 nuevas formaciones:

→ Desarrollo para la Dirección- Mujeres alto potencial

→ Programa de Alta Dirección

→ Programa desarrollo mujeres directivas

Idiomas: formación continua

En un Grupo empresarial como GHENOVA el conocimiento de idiomas es cada vez más necesario. El potencial de desarrollo profesional de las personas que conforman el Grupo se ve facilitado por el manejo en idiomas, fundamentalmente, el inglés.

Por ello, hemos puesto en marcha un innovador programa de inglés, basado en los siguientes pilares

Entrenamiento personalizado

Aprendiendo para el Mundo Real

Instrucción en vivo con tutores nativos

Evaluación y visibilidad del desempeño

"GHENOVA te ayuda a despegar en el mundo profesional a través de un programa formativo que cuenta con los mejores profesionales, con la posibilidad de que sigas creciendo con nosotros una vez finalizada la formación."

Formación interna: traspaso de conocimiento de senior a junior

En el año 2023 se han desarrollado programas formativos internos específicos para nuestras líneas de negocio de Industria, Energía y Agua; Naval y Defensa; Transformación Digital y Ciberseguridad e Infraestructura y Puertos. Lógicamente, la naturaleza de estas formaciones se adapta a cada línea, tratándose por tanto de formaciones muy especializadas en cada materia, favoreciendo la transferencia de conocimiento en el equipo.

Las horas de formación durante 2023 han sido:

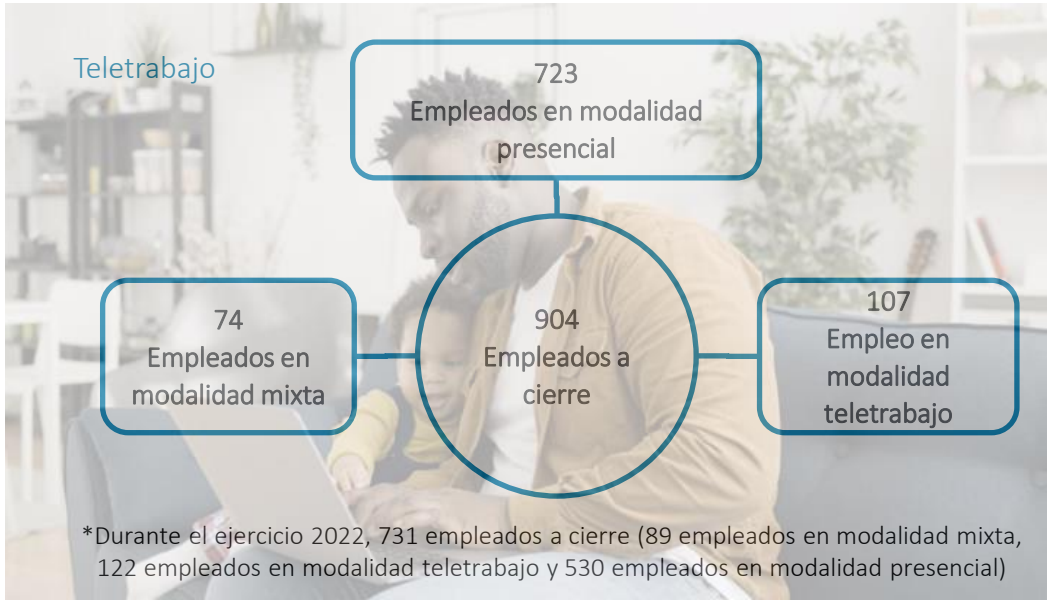
PHAROS	PROYECTOS	GH
11.744	14.462	10.144

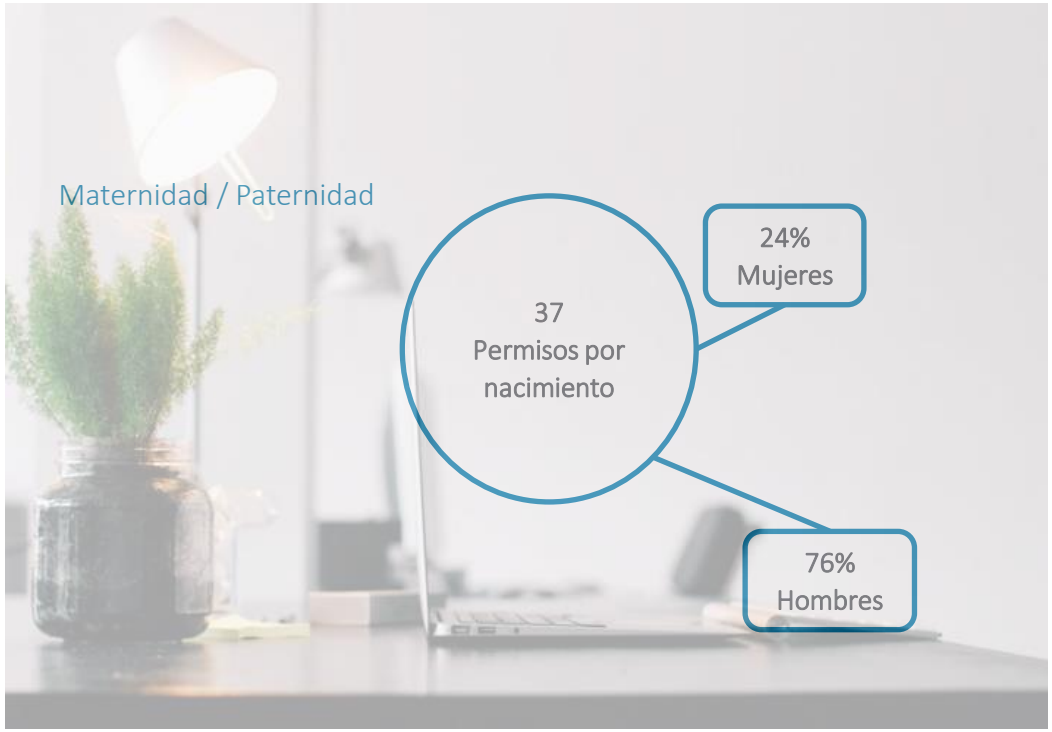
"En 2023 hemos ofrecido a personas de nuestro Grupo la posibilidad de acceder a sesiones online grupales ilimitadas de inglés, en horario flexible de 30 minutos de duración y de temática diversa."

3.2.6| Conciliación familiar y laboral

Favorecemos la conciliación

- GHENOVA valora los beneficios que para el empleado y para el Grupo conlleva la existencia de un equilibrio entre las responsabilidades profesionales y personales de nuestros empleados, por lo que tratamos de fomentar medidas orientadas a conciliar estos dos ámbitos. Las principales medidas llevadas a cabo en este ámbito han sido las siguientes:
- El calendario laboral anual se elabora conforme a la legislación laboral de los países que acogen nuestras sedes..
- GHENOVA ofrece al personal la posibilidad de optar de manera fija por el teletrabajo, trabajar de manera presencial desde uno de los centros o bien optar por una opción mixta, facilitando también la conciliación con la vida familiar. Sin embargo, el Grupo valora las ventajas del trabajo presencial en las sedes, pues facilita la coordinación y la sociabilidad del personal.
- Se ofrece flexibilidad horaria que permite que los trabajadores que adapten su jornada laboral al resto de sus necesidades y obligaciones ajenas a su puesto de trabajo, abogando así por el bienestar del empleado y su derecho al disfrute de su familia y la conciliación de este tiempo con el de trabajo.





3.2.7| Plan de Igualdad

Potenciamos la igualdad de oportunidades

En 2023 GHENOVA aprobó un nuevo plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, como instrumento de fomento de la igualdad entre mujeres y hombres en el funcionamiento y gestión diaria del Grupo.

Gracias al plan, se han instaurado los objetivos de igualdad a alcanzar, así como las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución.

En el terreno práctico, GHENOVA mantiene un firme compromiso por la igualdad de género, brindando iguales oportunidades a hombres y mujeres, en un sector tradicionalmente masculinizado.

En 2023 hemos realizado campañas de sensibilización a través de la publicación en newsletters entrevistas a trabajadoras de la compañía, dando así voz a mujeres en un sector que siempre ha sido mayoritariamente masculino.

Durante 2023 no se han identificado riesgos relevantes en el ámbito de la igualdad, no habiendo recibido ninguna denuncia en relación con el ámbito del acoso laboral.

Objetivos del plan de igualdad de oportunidades

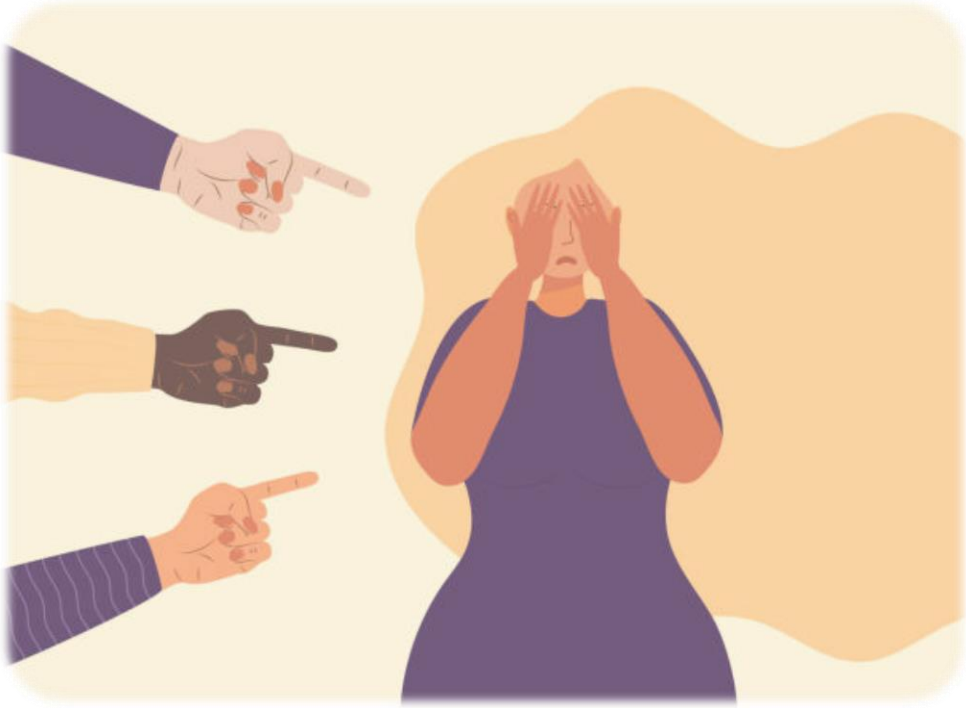
Áreas de trabajo	Objetivos vinculados al área
Selección y contratación	Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a cualquier puesto de trabajo.
Clasificación profesional	Regular un sistema de clasificación profesional que garantice la no discriminación por género.
Formación	Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad en el acceso a la formación impartida por la empresa. Formar y sensibilizar a todo el personal en materia de igualdad y en especial a las personas que tengan una responsabilidad y participación más directa. Integrar un lenguaje no sexista y la perspectiva de género en todas las acciones formativas.
Promoción profesional	Garantizar que el principio de igualdad se cumple en los procesos de promoción.
Condiciones de trabajo	Revisar la aplicación de la política de salud laboral desde una perspectiva de género.
Corresponsabilidad de derechos de la vida personal, familiar y laboral	Fomentar medidas de corresponsabilidad principalmente entre el sector masculino de la plantilla. Garantizar el ejercicio de los derechos y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
Representación paritaria	Conseguir la igualdad de representación en las áreas de la empresa en la que existe infrarrepresentación femenina.
Retribución	Garantizar la integración del principio de igualdad de trato y oportunidades en la política interna de retribución y en la estructura salarial, mediante el establecimiento de criterios basados en la valoración del puesto de trabajo y del desempeño.
Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo	Garantizar la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, así como de comportamientos inadecuados.

3.2.8| Medidas para evitar los casos de acoso

Protocolo de acoso

En marzo de 2023 se aprobó el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, a través del que GHENOVA manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas relacionadas con este asunto.

- GHENOVA garantiza el conocimiento efectivo del protocolo por todos los trabajadores y a todos los niveles de la empresa a partir de su puesta a disposición permanente a través de la Intranet de la compañía.
- Todos los trabajadores tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de la persona.



〉 Evaluación y prevención de riesgos psicosociales: se realizan actividades orientadas a la detección de riesgos psicosociales mediante test anuales.

〉 GHENOVA adopta una actitud proactiva, tanto en la prevención del acoso, como en la difusión de buenas prácticas e implementación de las medidas correctoras que sean necesarias:

Medidas preventivas

Medidas proactivas

Medidas reactivas

3.2.9| Entorno laboral

Salud, seguridad e higiene laboral

GHENOVA promueve un entorno de trabajo seguro y estable y considera la Prevención de Riesgos Laborales dentro de la organización como un elemento fundamental en el desarrollo de sus actividades, estando plenamente integrado en todas las áreas del negocio.

Entre las principales acciones realizadas en 2023, podrían destacarse las siguientes:

- Cero accidentes mortales y cero accidentes graves tanto en personal propio como en personal contratista.
- Concienciación en seguridad y salud laboral.
- Vigilancia de empresas colaboradoras.
- Evaluaciones previas de riesgos psicosociales y ergonómicos asociados al uso de PVD.

Para GHENOVA, resulta prioritario promover la cultura de la salud en el trabajo, fomentando los hábitos saludables y las buenas prácticas viales, mejorando el entorno y creando escenarios que faciliten la toma de decisiones seguras por parte del personal de la organización, combatiendo los riesgos en su origen y adoptando las medidas preventivas necesarias para garantizar su bienestar.

Nuestra organización, de acuerdo con la normativa vigente, somete su gestión de Prevención de Riesgos Laborales al cumplimiento voluntario de excelencia de la primera norma internacional en la materia, la ISO 45001:2018 – Seguridad y Salud Laboral, según ha sido certificado por Entidad Acreditada, y así lo manifiesta al integrar la Seguridad y Salud en el Trabajo en la Política y en el Manual del Sistema de Gestión en vigor. Dicho sistema no sólo satisface los requerimientos legales, sino que además establece los requisitos que debe cumplir la organización para que pueda optimizar el rendimiento de su Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

1
accidente laboral
(3 accidentes en 2022)

Índice de gravedad

1
accidente centro de trabajo

55
días de baja por accidente laboral

Índice de frecuencia (por cada 10 horas trabajadas)

3.2.9| Entorno laboral

Salud, seguridad e higiene laboral

Con el objetivo de mantener un nivel adecuado de seguridad y salud laboral, GHENOVA ha nombrado a nivel de Grupo un Responsable de Prevención de Riesgos Laborales que vela por la seguridad de los trabajadores y por hacer que funcione eficazmente el engranaje de prevención de riesgos en el trabajo.

Asimismo, en sus distintos centros ha designado a los correspondientes coordinadores de seguridad y salud laboral, que tratan de canalizar y gestionar a nivel centro las acciones y estrategias de seguridad y medioambientales marcadas por el Responsable del Grupo.

Además, GHENOVA da cobertura a todos sus empleados con un seguro de vida y accidente que ofrece diversas coberturas por fallecimiento, invalidez o incapacidad y otras específicas más diversas en cada sociedad.

Asimismo, GHENOVA ofrece como retribución variable a su personal en España un seguro privado de asistencia sanitaria que ofrece el acceso a distintas especialidades y centros sanitarios privados en todo el país.

GHENOVA cuenta con un servicio de prevención de riesgos laborales, que realiza actividades preventivas y formativas, así como en la especialidad de Medicina del Trabajo, de acuerdo con la normativa vigente.

El servicio de prevención acreditado ha realizado las siguientes actividades:

→ Realización de reconocimientos médicos específicos a más del 50% de la plantilla de todas las sociedades del Grupo.

→ Certificados de aptitud.

→ Plan de formación Los trabajadores tienen acceso a cursos de Prevención de Riesgos Laborales incluidos en el plan de Formación abierta programada con el Servicio de Prevención Acreditado.

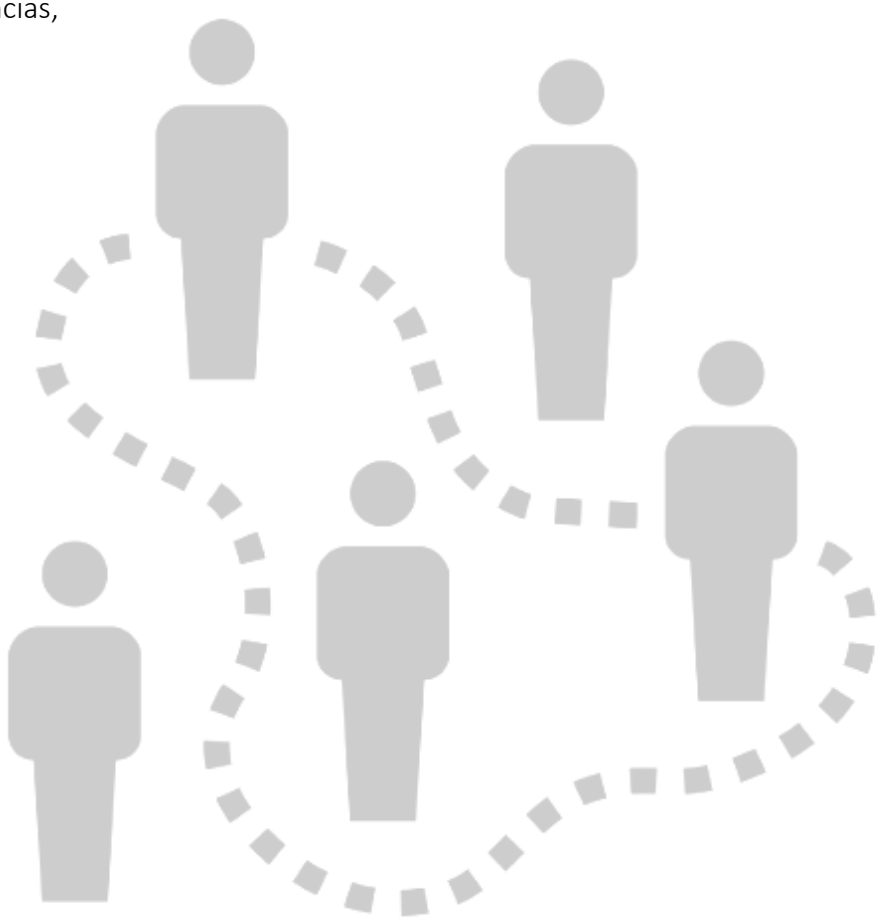
→ Memoria anual: Se elabora una memoria donde se reflejan las actividades preventivas realizadas por el Servicio de Prevención Acreditado.

3.2.10| Diversidad e interculturalidad

Favorecemos la diversidad

Nuestra condición de grupo internacional favorece la realización de proyectos multiculturales, aprovechando capacidades de todas las sedes del Grupo, lo que propicia una oportunidad de crecimiento y desarrollo, a través de proyectos de ingeniería liderados por alguna de las empresas del Grupo.

En GHENOVA creemos que la diversidad y la interculturalidad son claves de nuestro negocio, por lo que potenciamos el desplazamiento de personas entre centros, para así compartir experiencias, enriquecer el conocimiento y descubrir nuevas perspectivas de resolución de problemas.



3.2.11 | Política retributiva

Política retributiva justa y equitativa

GHENOVA garantiza un trato justo y cumple las disposiciones regulatorias de los distintos lugares donde opera.

En el caso de España, los convenios colectivos por los que se rige su actividad:

- Ghenova Ingeniería, S.L., adherida al convenio colectivo de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos;
- Ghenova Digital, S.L., adherida al convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública;
- Y, el resto de las sociedades del Grupo, adheridas a los correspondientes convenios de aplicación en sus países o áreas de actividad), así como en el resto de las normas colectivas pactadas.

Las condiciones económicas de las distintas categorías profesionales se encuentran establecidas en los citados convenios, atendiendo en todo caso a aspectos objetivos que no dan cabida a cualquier criterio discriminatorio.

Las retribuciones del Grupo promueven un trato igualitario entre hombres y mujeres, sin establecer ni fomentar ningún tipo de diferenciación salarial. El modelo retributivo recompensa el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional, velando por la equidad interna y la competitividad externa.

La relación existente entre el salario mínimo retribuido por el Grupo y el salario mínimo interprofesional durante el ejercicio 2023 es superior a la unidad en España, es decir, por encima del salario mínimo establecido por la normativa vigente.

La brecha salarial del Grupo se ha calculado considerando la diferencia de las remuneraciones medias entre mujeres y hombres, expresada como un porcentaje sobre la remuneración media de los hombres. Tras aplicar dicha fórmula de cálculo, y teniendo en cuenta la heterogénea distribución de los empleados de cada género entre las distintas categorías profesionales, las diferentes estructuras salariales, así como su antigüedad en la organización, la brecha salarial sería la siguiente:

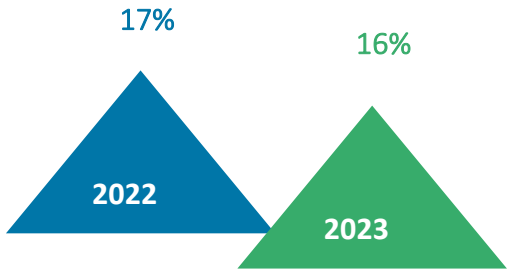
Remuneración media 2023

25.466,32 Euros

30.496,88 Euros

** Remuneración media 2022: 22.863,52 y 27.556,12 mujeres y hombres, respectivamente.*

Brecha salarial 2023



3.3

Los clientes

3.3.1 | Calidad de nuestros servicios

La calidad es uno de los Valores del Grupo GHENOVA. Igualmente, la satisfacción de los clientes y la mejora continua en nuestra organización forman parte de nuestra Misión, al tiempo que condicionan su progreso, en términos de eficacia, productividad y adaptación al entorno socioeconómico.

Así desde GHENOVA nos comprometemos con la calidad de todos nuestros productos y servicios, estableciendo como directriz de actuación la búsqueda de la máxima calidad y poniendo a disposición de sus empleados los medios necesarios para el desarrollo de los sistemas de gestión de la calidad más adecuada en cada momento.

Somos conscientes de que la calidad supone un factor clave en la gestión de GHENOVA y una ventaja estratégica para la conquista y consolidación de nuevos clientes y mercados y teniendo todo ello en consideración, GHENOVA cuenta con una unidad de calidad encargada de llevarla a su máximo nivel.

La gestión de calidad se fundamenta en la compañía en los principios definidos en su política de gestión conforme a la norma internacional ISO-9001:2015, en la que está certificada, y orienta los sistemas de calidad de sus empresas hacia el cumplimiento de los requisitos de la citada norma.

3.3.2 | Satisfacción del cliente

Basándonos en el concepto de que el cliente es quien define la calidad, es esencial para nuestro proceso de mejora de la calidad medir sistemáticamente el grado de satisfacción de las expectativas del cliente. Así, por lo tanto, con el fin de cumplir con las expectativas de los clientes y mejorar su satisfacción, se solicita opinión a los clientes sobre nuestro desempeño, a través de una sencilla encuesta a cumplimentar.

La dirección demuestra su liderazgo y compromiso con respecto al enfoque al cliente asegurándose de que:

- Se determinan, se comprenden y se cumplen regularmente los requisitos del cliente y los legales y reglamentarios aplicables.
- Se determinan y se consideran los riesgos y oportunidades que pueden afectar a la conformidad de los productos y servicios y a la capacidad de aumentar la satisfacción del cliente.
- Se mantiene el enfoque en el aumento de la satisfacción del cliente.
- La conformidad del producto y el servicio y el cumplimiento de la entrega a tiempo se miden y se toman las medidas apropiadas si no se logran o no se alcanzan los resultados previstos.

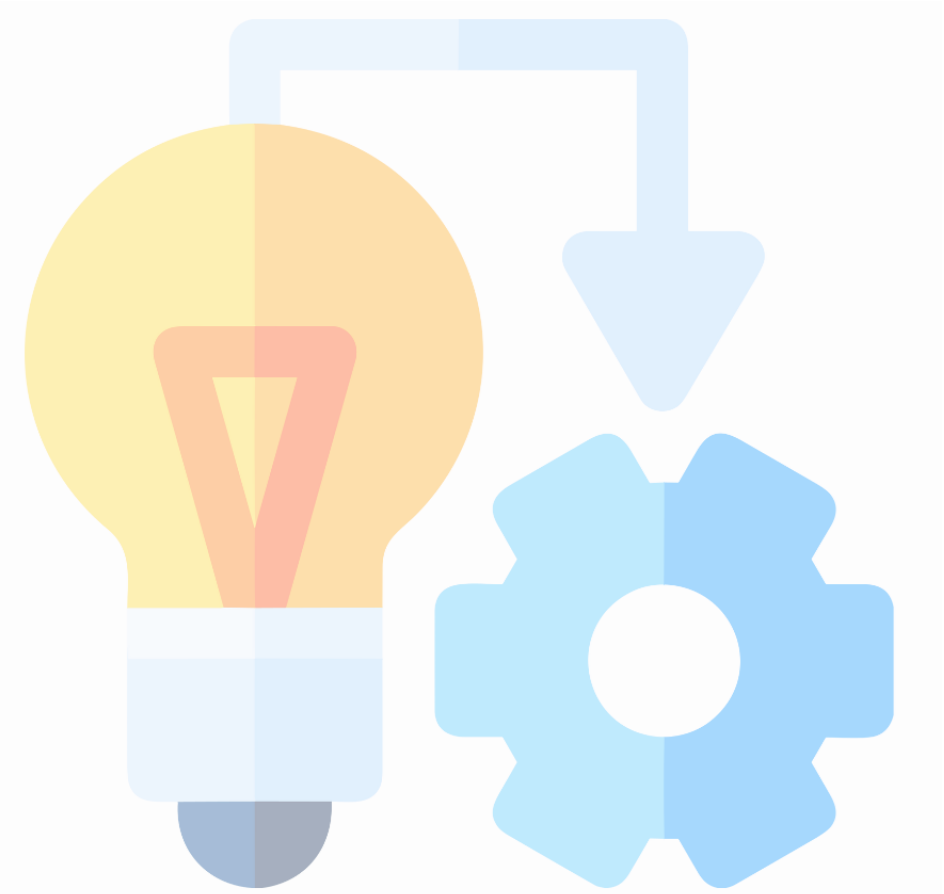
Durante 2023 el Grupo ha seguido apostando por su objetivo de mejorar la satisfacción del cliente como elemento de valor añadido en su actividad, por ello se han marcado el objetivo de alcanzar un nivel promedio de satisfacción del cliente por encima de cuatro puntos. En 2023 se ha alcanzado este objetivo propuesto.

Nuestra cultura de esforzarnos continuamente por mejorar la calidad de los servicios que prestamos a nuestros clientes nos obliga a evaluar continuamente nuestro rendimiento, así como los parámetros utilizados para evaluarlo.

3.3.3 | Gestión de incidencias

GHENOVA lleva a cabo un seguimiento y una medición de sus procesos, de forma que los responsables de los centros de producción evalúan las no conformidades de los procesos con el fin de adoptar las acciones de mejora necesarias.

Asimismo, cuenta con un proceso para gestionar las reclamaciones, quejas e incidencias reportadas por los clientes. En este sentido, en 2023 se han recibido tres reclamaciones de clientes, habiéndose resuelto las mismas de forma satisfactoria.



3.4

Empresas proveedoras y otros colaboradores

3.4.1| Las empresas proveedoras y otros colaboradores

Política de proveedores

Atendiendo al trato igualitario y libre competencia de competidores, GHENOVA utiliza criterios de selección objetivos, imparciales, transparentes y de no discriminación, con los estándares de solvencia, idoneidad técnica, calidad, precio y ética establecidos por el Grupo. Así, en los contratos firmados con sus subcontratistas, GHENOVA incorpora un clausulado de condiciones generales que incluye, entre otras cuestiones, responsabilidades en materia preventiva, calidad y de medioambiente.

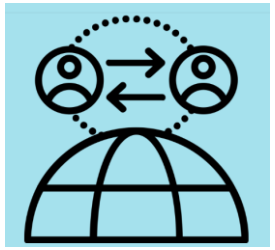
Requisitos para formar parte de nuestro Registro de proveedores

- Cumplir estrictamente la legislación ambiental vigente (europea, nacional, autonómica y local) que afecte directa o indirectamente a su actividad, haciéndose responsable de cualquier incumplimiento de esta cuando actúe en nombre de GHENOVA.
- Superar los controles en el ámbito de la gestión de calidad, evaluándose su desempeño en función de las incidencias generadas que pudieran tener como consecuencia la pérdida de su homologación como empresa proveedora para futuros pedidos.
- Aportar el certificado donde indique que el personal que vaya a colaborar con GHENOVA han sido considerados APTOS para el puesto de trabajo que se les asigna, así como el certificado nominal expedido por institución o empresa acreditada que certifique que el personal ha recibido un curso sobre prevención de riesgos laborales de Nivel Básico.
- Asimismo, nuestros contratistas tienen la obligación de ejecutar los trabajos encomendados utilizando los medios técnicos necesarios, garantizando el perfecto estado de estos, de acuerdo con la normativa vigente y cumpliendo con todas las exigencias legales en materia de seguridad y medio ambiente.

"GHENOVA contribuye al desarrollo de las comunidades en las que opera contando, siempre que es posible por empresas locales"

3.4.2 Proceso de selección de empresas proveedoras

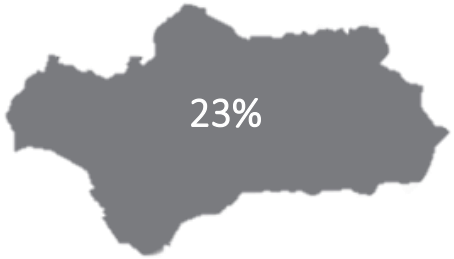
- Solicitar al menos tres ofertas, en base a las cuales:
  - Se debe revisar si ya se ha abarcado tal alcance con proveedores anteriores.
  - Se debe explicar el criterio de aceptación de la oferta elegida.



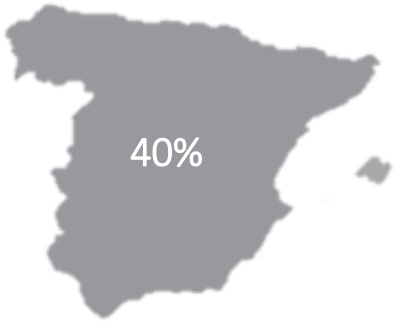
- En caso de no solicitarse tres ofertas, es obligatorio justificar por qué no se han solicitado.

- Es necesario demostrar la capacidad técnica del subcontratista, debiéndole solicitar a los licitadores referencias de proyectos similares realizados, CV acreditando capacidad, etc.

Proveedores (%)



Andalucía



Resto de España

Resto del mundo

3.5

La sociedad y nuestro entorno

3.5.1 | Asociaciones

Asociaciones sectoriales y socio-económicas

Para GHENOVA es una prioridad contribuir a la mejora de la sociedad y del entorno de lugares donde se establece. El negocio no se concibe sin que los beneficios del mismo se compartan con la sociedad y el entorno.

La integración de GHENOVA en asociaciones locales, tanto sectoriales como generalistas, es una forma de participar en la sociedad local, por lo que procuramos atender el máximo número de solicitudes de colaboración.

3.5.2 | Participación en Ferias, Congresos, Conferencias…

CUMBRE NACIONAL
DE LA INGENIERÍA Y LA EMPRESA 2023
La ingeniería, motor de un futuro sostenible
ENERGÍA, AGUA, MATERIAS PRIMAS
Y TRANSICIÓN DIGITAL

Alianza NETZERO Mar

EFD
ENERGY, FUELS & DECARBONISATION EXPO
13-14 Sept 2023
NEC, Birmingham

NAVALSHORE
MARITIME INDUSTRY FAIR AND CONFERENCE
22-24 August 2023
ExpoMag
Rio de Janeiro

FEINDEF
FERIA INTERNACIONAL
DE DEFENSA Y SEGURIDAD

V CONGRESO MARÍTIMO
NACIONAL MADRID 2023

INTERNATIONAL
WORKBOAT
SHOW

Colombia mar 2023

"ESPERAMOS QUE EL V CONGRESO QUE SEA UN ENCUENTRO DEL MÁXIMO NIVEL DEL SECTOR MARÍTIMO"

FRANCISCO CUERVAS
CEO DE GHENOVA

3.5.3 | IV Congreso Iberoamericano de Ingeniería Naval

Ghenova ha participado en el IV Congreso Iberoamericano de Ingeniería Naval, organizado por el IPIN América y la Cátedra GHENOVA-Universidad de Coruña y se ha desarrollado en Sevilla y en Coruña.

El IV Congreso Iberoamericano de Ingeniería Naval ha tenido carácter integral y ha proporcionado oportunidades de aprendizaje, networking y exploración de la industria naval, así como la economía azul en España e Iberoamericana.

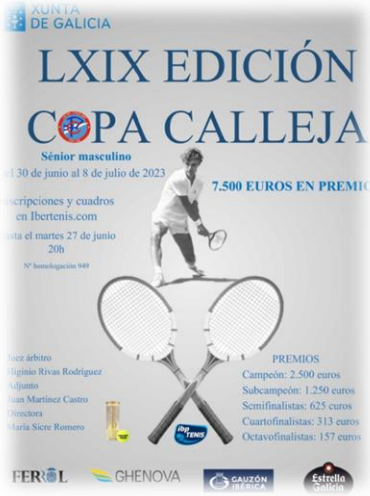
La participación de destacados expertos, de autoridades muy relevantes del ámbito civil y militar, así como la diversidad de actividades contribuyeron al éxito del Congreso.

"Con una presencia de 470 asistentes, el IV congreso Iberoamericano de Ingeniería Naval se ha convertido en un auténtico puente marítimo hacia el futuro que conecta ambos lados del Atlántico y que se cruzará en ambas direcciones."

3.5.4 | Algunas iniciativas sociales

En línea con nuestros valores de apoyo a una sociedad más justa y equitativa que apuesta por el deporte, somos patrocinadores de la Ghenova Cocos Rugby, equipo femenino de la división de honor de esta disciplina, subcampeonas de la Liga Iberdrola. Sus valores de esfuerzo y disciplina van en consonancia con nuestra empresa y es uno de nuestros pilares a la hora desarrollar nuestra estrategia de Responsabilidad Social Corporativa.

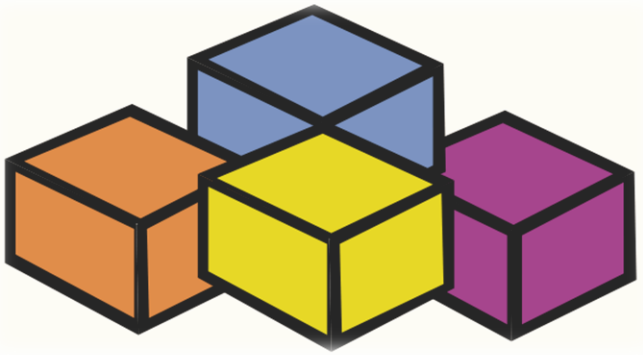
Con la finalidad de ayudar a las personas más vulnerables, en 2023 pusimos en marcha diferentes campañas de recogida de alimentos y donaciones donde pudieron participar todos nuestros profesionales que quisieron apoyar esta iniciativa.



Patrocinadores de la gala flamenca a beneficio de la asociación dalecandela: Patrocinamos la gala flamenca a beneficio de la asociación "Dalecandela" con el fin de recaudar fondos para enfermos de ELA.

Patrocinio de la LXIX edición de la Copa Calleja: En este campeonato de tenis, en el que tuvimos el honor de realizar la entrega de los premios alevines.

Patrocinadores cena de gala benéfica: Hemos tenido el placer de colaborar como patrocinadores en la cena de gala benéfica que organizó la Asociación Virgen del Carmen en Ferrol.



110.479 €

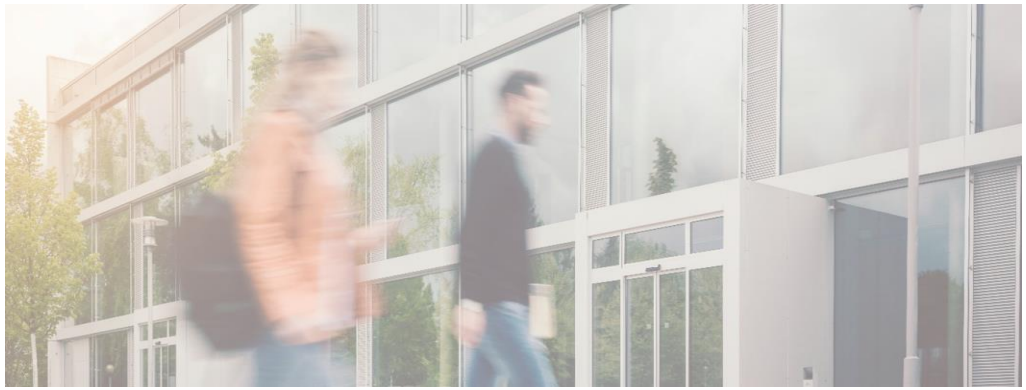
Donaciones y patrocinios realizadas en 2023 (78.720€ en 2022)

3.5.5 | Comprometidos con el talento

En esa línea, GHENOVA tiene como propósito colaborar activamente con la comunidad escolar y universitaria en la formación y en la incorporación al mercado laboral.

Evidencia de la arraigada involucración de la organización en es que nuestras sociedades han firmado en los últimos años convenios de colaboración educativa con diversas universidades y demás instituciones educativas.

A partir de estos convenios, se acuerda la realización de prácticas académicas externas por parte de los universitarios en nuestra compañía, lo que cumple con el objetivo de contribuir a la formación integral de los alumnos, permitirles aplicar y complementar los conocimientos adquiridos en su formación, favoreciendo la adquisición de competencias técnicas, metodológicas, personales y participativas que les preparen para el ejercicio de actividades profesionales, faciliten su empleabilidad, su acceso e inserción al mercado de trabajo y fomenten su capacidad de emprendimiento.



Entre otras, GHENOVA participa en las Ferias de empleo de la Universidad de la Coruña, la Universidad Politécnica de Madrid y la Escuela Superior de Ingeniería de Sevilla.

También en 2023, GHENOVA se ha convertido en "Entidad Amiga y Colaboradora" de la Escuela de Organización Industrial fomentando la formación continua de nuestros profesionales.

El objetivo del Programa de Entidades Amigas de la Fundación EOI es promover e impulsar una red de aprendizaje global que contribuya a la transformación de la economía y de la sociedad con unos valores orientados a la economía real, a la innovación y al servicio a la sociedad gracias al esfuerzo, capacidades y competencias de los profesionales de las organizaciones pertenecientes a este entorno.

3.6

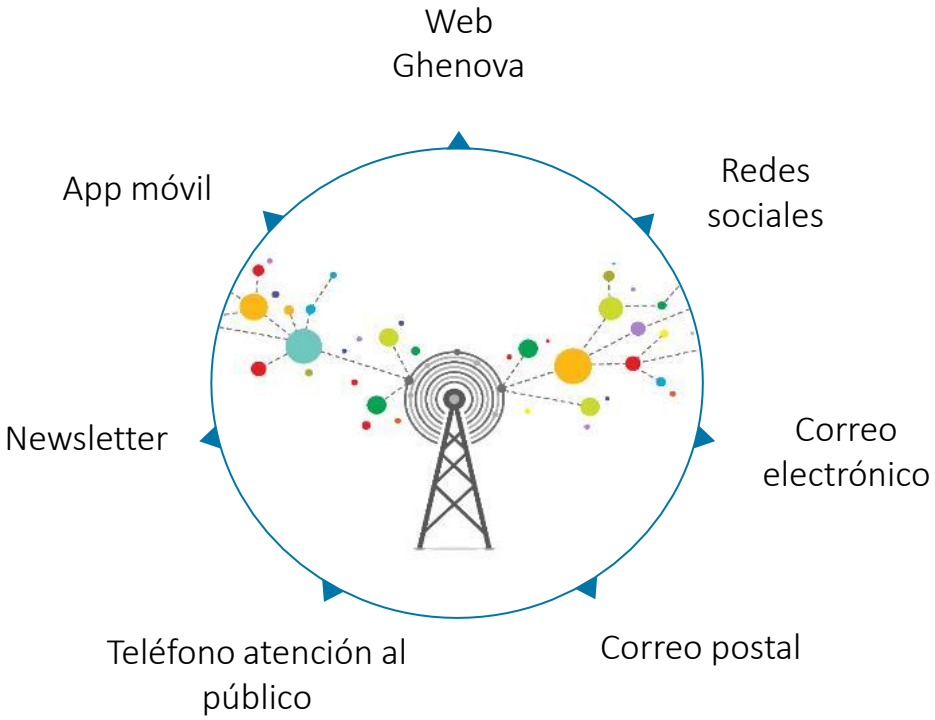
Canales de comunicación

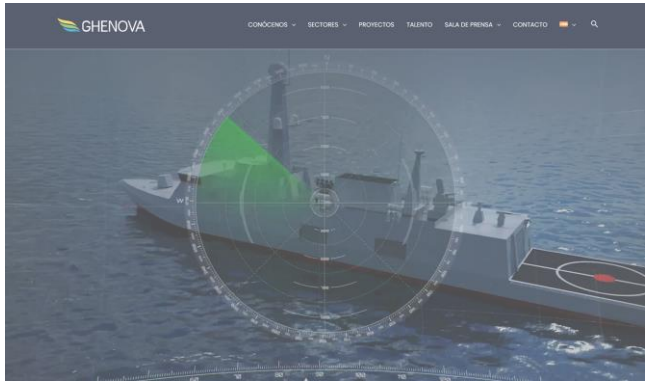
AÑO
2023

VIDEO RESUMEN

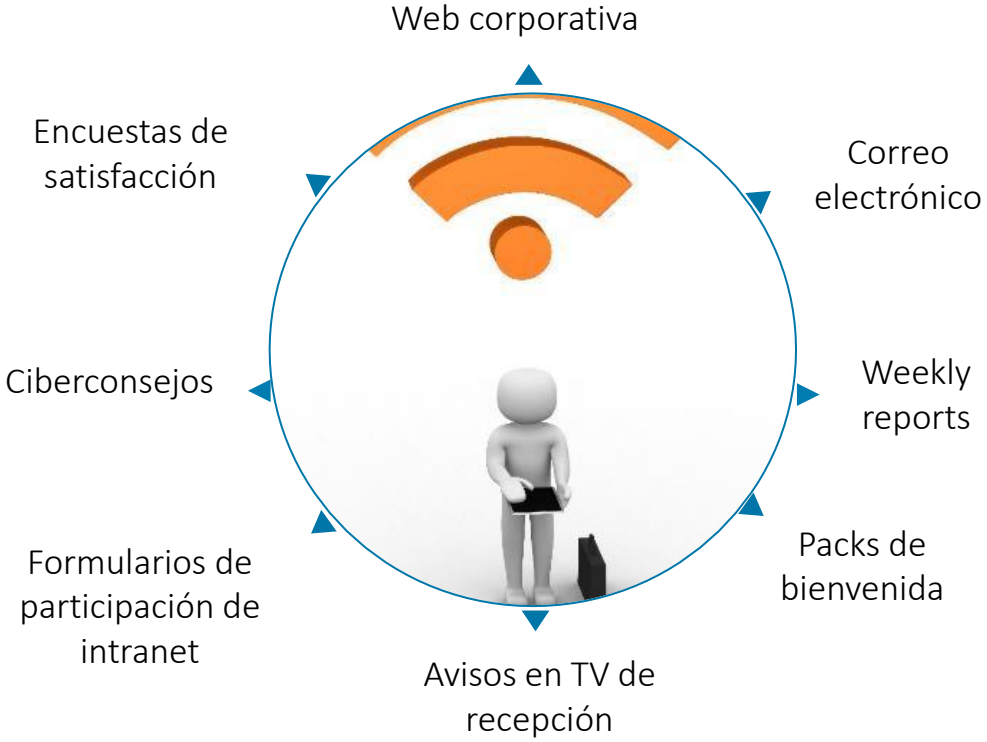
3.6.1 Impulsando la comunicación

Externos





Internos



4. Una transición sostenible desde la ingeniería

4.1 Agenda 2030

4.1.1 | Impactos en el medio ambiente

La actividad de GHENOVA no genera por sí misma un impacto significativo en el medio ambiente. No obstante, el Grupo está comprometido con reducir al mínimo el impacto de su actividad en el medio ambiente, a través de medidas de ahorro y eficiencia energética, incorporación de los principios de economía circular, eficiencia en el uso del agua, sensibilización, entre otras; así como a través de la búsqueda y propuesta de medidas preventivas y de mejora ambiental en los proyectos para sus clientes

Desarrollamos nuestro modelo de negocio de forma alineada a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas (Agenda 2030) y el Acuerdo de París (COP-21) en aquellos aspectos en los que su contribución tenga alguna relevancia.

GHENOVA identifica los aspectos ambientales de nuestras actividades que puede controlar y sobre los que se puede esperar que tenga influencia, incluyendo los relativos a los bienes y servicios comprados. Asimismo, determina aquellos que tienen, o pueden tener impactos significativos en el medio ambiente, considerando su ciclo de vida en el caso de aspectos asociados a proyectos.

GHENOVA también elabora informes de impacto ambiental y planes individualizados a cada uno de los proyectos que realiza. Analizamos los riesgos que éstos pueden conllevar, considerando aspectos, tanto de seguridad y salud del personal como ambientales, desarrollando las acciones necesarias para preservar el entorno en el que se lleva a cabo el proyecto y cumplir con los requerimientos establecidos por el cliente y la legislación aplicable.

"La prevención de la contaminación y el cumplimiento de los compromisos externos suscritos, así como el respeto ambiental caracterizan nuestras actividades y servicios.
Para ello, no solo velamos por el desempeño ambiental en nuestras oficinas y suministradores, sino que aportamos a nuestros clientes, en los proyectos realizados, cuantas mejoras y recomendaciones detectamos"

4.1.2 | Nuestra huella de carbono

El Grupo está comprometido con la lucha contra el cambio climático, proponiéndose objetivos para la reducción de sus emisiones de gases de efecto invernadero (GEI).

Las emisiones del ejercicio 2023, calculadas a partir del consumo energético global del Grupo considerando el factor de emisión energético aplicable en España, para cada tipología de consumo energético, han ascendido a 62,42 toneladas de CO2 de alcance 1, 80,98 toneladas de CO2 de alcance 2 y 70,99 toneladas de CO2 de alcance 3 (42,39 toneladas de CO2 de alcance 1, 82,21 toneladas de CO2 de alcance 2 y 41,22 toneladas de CO2 de alcance 3 en el ejercicio 2022).

- Alcance 1: incluye las emisiones de todos los focos directos de combustión, fundamentalmente gasolina y gasoil,
- Alcance 2: incluye las emisiones asociadas a consumo de energía, fundamentalmente, electricidad
- Alcance 3: mide las emisiones asociadas al consumo indirecto del Grupo.

GHENOVA con el objetivo de medir y reducir su huella de carbono, realiza un seguimiento continuo de sus emisiones y se compromete a su disminuirlas año a año.

"Durante el ejercicio 2023, el Grupo ha mitigado los impactos medioambientales derivados de su actividad destinando los recursos económicos, físicos y humanos necesarios."

En búsqueda de la mejora continua en términos medioambientales, el Grupo mantiene un control de varios indicadores relacionados con el Medio Ambiente y su conservación, entre los que se encuentran:

504.227,20 Kwh

consumo eléctrico

(504.084,35 Kwh en 2022)

52.961 litros (*)

consumo combustible

(33.189,39 litros en 2022)

214.393,86 kg CO2 eq (**)

intensidad de emisiones

(165.812,87 kgCO2 eq en 2022)

(*) Incluye el consumo combustible estimado generado por vehículos en renting pertenecientes a la división de Bolivia y Brasil. Asimismo, incluye el consumo de combustible estimado de coches de alquiler temporal de la división española.

(**) Incluye emisiones derivadas del consumo de electricidad y combustible tanto de vehículos propios como de los desplazamientos realizados por los empleados con sus vehículos particulares.

4.1.2 | Nuestra huella de carbono

GHENOVA entiende que el paso de una economía lineal a una circular es un paso clave en la mejora y el cuidado medioambiental, ya que conlleva una reducción considerable de los residuos mediante un aprovechamiento óptimo de los recursos disponibles.

La actividad del Grupo no genera residuos de forma significativa.

El Grupo concede gran importancia a la prevención y eliminación de residuos y se compromete a eliminar de forma responsable los residuos generados, mediante la clasificación, control y gestión de los residuos peligrosos y no peligrosos generados en el desarrollo de su actividad, conforme a la legislación ambiental vigente.

Por la naturaleza de las actividades que desarrolla el Grupo, en GHENOVA una de las variables de mayor magnitud a la hora de evaluar el impacto medioambiental de la misma es el consumo de papel y demás material de oficina (tóner, etc.) por lo que dispone de varias iniciativas para fomentar la optimización de su uso y su correcto reciclaje:

- Concienciación para reducir su consumo en las actividades diarias por medio de la utilización de alternativas tecnológicas;
- Instalación de contenedores de reciclaje en todos los centros de trabajo;
- Fomento de la utilización de los contenedores de papel para su destrucción y reciclado que periódicamente retira un gestor autorizado para su correcto tratamiento.

659 kg (*)
papel reciclado
(502 kg en 2022)

844 kg (**)
RAEE
(10 cartuchos en 2022)

282 m3 (***)
consumo de agua
(284 m3 en 2022)

(*) incluye el consumo de papel de España y Brasil.

(**) incluye generación de residuos de España

(***) corresponde al consumo de agua de Colombia. El resto de sociedades tienen este consumo incluido en el alquiler y no disponen del mismo

4.2 Ingeniería sostenible

4.2.1 | Medidas ambientales en proyectos

GHENOVA dispone de una Guía de medidas ambientales en proyectos a considerar en la ejecución tanto de sus proyectos de diseño naval como de diseño industrial.

- Así, a través de la Guía de Buenas Prácticas Medioambientales en Proyectos elaborada por la compañía, pretendemos entregar al cliente recomendaciones que permitan una mejora de su comportamiento medioambiental a través de actuaciones con las que prevenga y controle sus aspectos medioambientales, antes, durante y después de su generación.
- En proyectos de industria, energía, agua e infraestructuras, con aspectos relacionados con el prediseño del proyecto, movimiento de tierras y urbanización, cimentaciones y estructuras, drenajes, electricidad y alumbrado, agua y ventilación.

GHENOVA también elabora informes de impacto ambiental y planes individualizados a cada uno de los proyectos que realiza, en los que analiza todos los riesgos que éstos pueden conllevar, tanto a nivel de seguridad y salud del personal como a nivel ambiental, desarrollando las acciones necesarias para preservar el entorno en el que se lleva a cabo el proyecto y cumplir con los requerimientos establecidos por el cliente y la legislación aplicable.

Objetivos de la Guía de medidas ambientales en proyectos

- Racionalización desde el punto de vista medioambiental en el consumo de materias primas.
- Reducción de los consumos energéticos y de agua.
- Prevenir la generación de residuos.
- Disminución de los residuos generados, facilitando su reciclaje.
- Control de la contaminación atmosférica, acústica y los vertidos.
- Sensibilización medioambiental a clientes, trabajadores y proveedores.
- Gestión correcta de los aspectos medioambientales generados.
- Imagen de la empresa ante los clientes, los usuarios y los trabajadores.
- Información y formación para una buena integración de las medidas adoptadas para la mejora del medio ambiente.

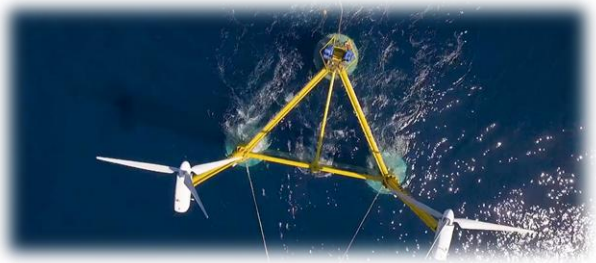
4.2.2 | Proyectos sostenibles

Como hemos ido exponiendo en el presente EINF, la actividad de GHENOVA se centra en desarrollar proyectos integrales de ingeniería en cualquiera de sus disciplinas.

Si bien desarrollamos proyectos en todo tipo de actividades basándonos en las mejores técnicas disponibles, algunas de estas líneas de trabajo están muy vinculadas a la transición energética. En este apartado, explicaremos algunos de estos proyectos, por su carácter sostenible e innovador.

W2POWER

Es la primera plataforma eólica flotante en aguas españolas y la primera plataforma multiturbina del mundo extendidas a las necesidades de la energía eólica marina para aguas profundas que alcanza este nivel de desarrollo tecnológico (TRL6) en mar abierto.



Parque Eólico Marino ZONA ZUPER LEVANTINO-BALEAR

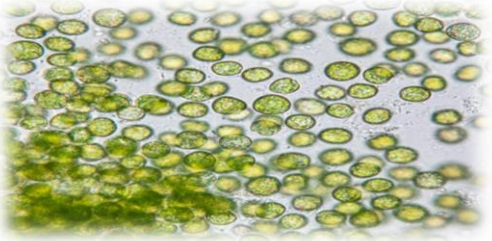
La energía eólica se ha convertido en uno de los principales métodos de generación de energía para el desarrollo energético mundial, buscando fomentar el uso de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. El aprovechamiento de la energía producida por las corrientes de aire es convertida por generadores en energía eléctrica y de esta forma el parque generará 1,1 GW de potencia para su utilización.

MERAVIGLIA

Es el resultado de un largo desarrollo de un programa de Chantiers de L'Atlantique para crear barcos más limpios, inteligentes y eficientes. El MSC Meraviglia no produce ningún residuo líquido y es capaz de neutralizar sus emisiones de humo y CO2.

ALGAE Planta piloto

La planta piloto de algas de Neste tiene como objetivo validar el cultivo de algas en estanques abiertos y la cosecha, secado y peletización de la biomasa de algas en España. El área de cultivo de algas (estanques) es de 8 hectáreas y la producción de biomasa de algas es de aproximadamente 210 toneladas al año.



4.2.2 | Proyectos sostenibles

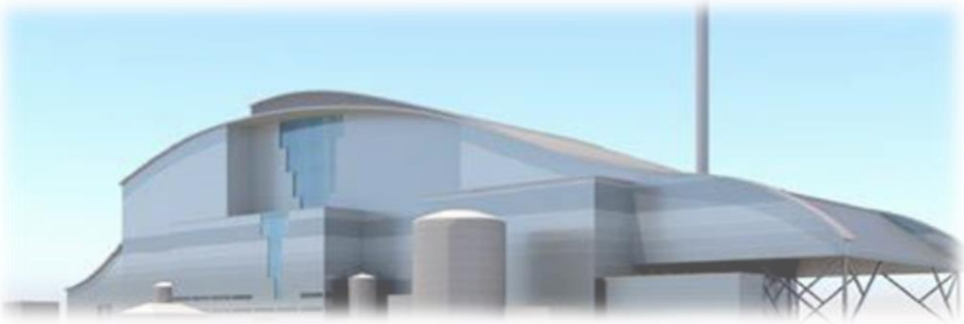
ARPODES

Sistema robótico capaz de determinar de forma precisa y automática el estado de madurez de los aguacates. Una vez probada con éxito la tecnología, es fácilmente exportable a cualquier producto agroalimentario en el que la madurez sea un atributo esencial, optimizándose el proceso y reduciendo los desperdicios.

VALORIZACIÓN ENERGÉTICA: KELVIN 'CHP READY' (ERF)

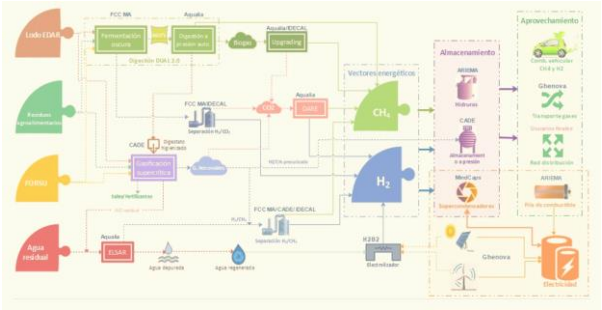
Instalación de recuperación de energía (ERF) de un solo flujo «preparada para la cogeneración», incorporará un sistema completo de combustión, recuperación de calor y planta de tratamiento de gases de combustión, y suministrará vapor a un generador de turbina de vapor.

La central se diseñará para mantener una potencia eléctrica bruta aproximada de unos 49 Mwe, pudiendo llegar a procesar hasta 370.000 toneladas de residuos al año.



PV + H2 MORANBAH

Esta configuración comprende una instalación de energía solar de 400 MW y una instalación de producción de hidrógeno de 220 MW con un almacenamiento intermedio de hidrógeno de 30 toneladas.



ECLOSION

Desarrollo de nuevos materiales, tecnologías y procesos para la generación, almacenamiento, transporte y aprovechamiento de hidrógeno renovable y biometano, obtenidos a partir de biorresiduos, así como herramientas de optimización energética.

La Planta Piloto de Jerez, constará de una planta de regeneración de agua residual depurada, un campo solar fotovoltaico en microrred aislada, un sistema de almacenamiento eléctrico híbrido de baterías y supercondensadores, un electrolizador con stack experimental, un sistema de compresión y embotellado de hidrógeno, una pila de combustible y un compresor experimental de hidruros.

5. Anexos

5.1 – Anexo I

Indicadores

5.1 Anexo I: Indicadores

Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Plantilla media por categoría profesional y sexo

El número medio y distribución de empleados durante los ejercicios 2023 y 2022 por género y clasificación profesional es el siguiente:

Ejercicio 2023

	2023		
	Hombre	Mujer	Total
Titulado Superior	194,36	82,98	277,34
Titulado Medio	198,63	77,14	275,77
Proyectista	78,42	21,87	100,29
Delineante	69,52	38,98	108,50
Otros	28,63	20,05	48,67
Total	**569,56**	**241,01**	**810,57**

Ejercicio 2022

	2022		
	Hombre	Mujer	Total
Titulado Superior	165,32	78,35	243,67
Titulado Medio	152,06	60,45	212,51
Proyectista	74,05	19,85	93,90
Delineante	56,28	30,41	86,69
Otros	21,96	12,50	34,46
Becarios	16,23	5,56	21,79
Total	**485,89**	**207,12**	**693,01**

5.1 Anexo I: Indicadores

Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Plantilla media por categoría profesional, país, edad y género

El número medio y distribución de empleados durante los ejercicios 2023 y 2022 por género, país, edad y clasificación profesional es el siguiente:

Ejercicio 2023

		2023						
		Hombres			Mujeres			Total
		Menores de 35 años	Entre 35 y 45 años	Mayores de 45 años	Menores de 35 años	Entre 35 y 45 años	Mayores de 45 años	
España	Titulado Superior	43,07	65,06	47,28	15,55	31,92	13,86	216,74
	Titulado Medio	81,92	44,19	40,30	21,27	22,33	21,96	231,97
	Proyectista	11,08	25,78	39,22	3,03	9,26	9,58	97,95
	Delineante	40,21	8,77	4,81	10,95	7,74	3,85	76,33
	Otros	14,24	9,55	3,83	6,48	4,96	8,61	47,67
Corea	Titulado Superior			0,58				0,58
	Titulado Medio		6,03	3,14	0,41	1,72		11,30
	Proyectista		0,13	0,75				0,88
	Delineante	0,50	0,53					1,03
Colombia	Titulado Superior	14,76	4,31	3,41	2,78	3,99	0,64	29,89
	Titulado Medio	5,09	0,81	-	1,84	-	1,99	9,73
	Delineante	8,60	3,35	2,45	12,85	3,59	-	30,84
Brasil	Titulado Superior	4,02	5,80	1,00	6,42	4,16	-	21,40
	Titulado Medio	4,46	6,44	-	3,24	2,37	-	16,51
	Proyectista	-	0,66	0,80	-	-	-	1,46
	Delineante	-	-	0,30	-	-	-	0,30
Bolivia	Titulado Superior	-	-	1,00	1,00	2,67	-	4,67
	Otros	1,00	-	-	-	-	-	1,00
Australia	Titulado Superior	4,07	-	-	-	-	-	4,07
	Titulado Medio	6,25	-	-	-	-	-	6,25
	Total	**239,27**	**181,41**	**148,87**	**85,82**	**94,71**	**60,49**	**810,57**

5.1 Anexo I: Indicadores

Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Plantilla media por categoría profesional, país, edad y género

Ejercicio 2022

		2022						
		Hombres			Mujeres			Total
		Menores de 35 años	Entre 35 y 45 años	Mayores de 45 años	Menores de 35 años	Entre 35 y 45 años	Mayores de 45 años	
España	Titulado Superior	40,61	55,53	33,09	14,06	28,84	7,92	180,05
	Titulado Medio	62,65	39,36	34,47	12,84	24,67	17,27	191,25
	Proyectista	18,38	23,26	31,19	2,48	10,41	6,96	92,68
	Delineante	31,63	7,30	3,39	9,24	4,55	1,00	57,11
	Otros	12,11	5,85	2,25	2,99	2,66	5,85	31,71
	Becarios	7,89	-	0,29	3,02	-	-	11,20
Colombia	Titulado Superior	14,88	5,09	3,44	7,52	3,59	-	34,52
	Titulado Medio	0,77	-	-	-	0,75	1,00	2,52
	Delineante	10,02	1,00	1,94	12,76	2,86	-	28,59
	Becarios	6,37	-	-	1,62	0,59	-	8,58
Brasil	Titulado Superior	5,41	2,20		6,58	-	4,76	18,95
	Titulado Medio	2,00	6,80	0,46	2,93	-	1,00	13,19
	Proyectista	0,23	-	1,00	-	-	-	1,23
	Delineante	0,99	-	-	-	-	-	0,99
	Otros	-	-	-	1,00	-	-	1,00
	Becarios	1,68	-	-	0,32	-	-	2,00
Bolivia	Titulado Superior	0,98	-	0,77	-	-	-	1,75
	Titulado Medio	-	0,20	-	-	-	-	0,20
	Otros	0,76	-	1,00	2,57	2,51	-	6,84
Australia	Titulado Superior	7,68	-	-	-	-	-	7,68
	Titulado Medio	0,98	-	-	-	-	-	0,98
	Total	226,01	146,60	113,29	79,93	81,43	45,76	693,01

5.1 Anexo I: Indicadores

Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Plantilla media clasificada por tipo de contrato, modalidad de jornada laboral, categoría profesional, edad y género

El número medio y distribución de empleados durante los ejercicios 2023 y 2022 por tipo de contrato, modalidad de jornada laboral, género, edad y clasificación profesional es el siguiente:

Ejercicio 2023

			2023						
			Hombres			Mujeres			Total
			Menores de 35 años	Entre 35 y 45 años	Mayores de 45 años	Menores de 35 años	Entre 35 y 45 años	Mayores de 45 años	
Indefinido	Completa	Titulado Superior	51,99	67,02	48,93	20,24	37,21	14,10	239,49
		Titulado Medio	50,68	45,37	37,10	11,76	19,63	17,55	182,09
		Proyectista	6,80	20,59	32,96	1,94	4,46	5,54	72,29
		Delineante	12,60	8,09	4,57	12,13	6,41	2,00	45,80
		Otros	5,38	5,55	2,84	1,58	2,29	7,61	25,25
	Parcial	Titulado Superior	-	0,80	1,35	0,14	1,37	0,40	4,06
		Titulado Medio	1,15	0,88	1,09	-	1,80	0,98	5,90
		Proyectista	-	-	0,87	-	0,87	-	1,74
		Delineante	-	-	-	0,70	-	-	0,70
		Otros	-	-	-	-	1,67	-	1,67
Temporal	Completa	Titulado Superior	13,09	7,35	2,99	5,24	4,16		32,83
		Titulado Medio	42,34	11,22	5,25	12,98	4,99	5,40	82,18
		Proyectista	3,67	5,98	6,94	1,09	2,99	4,04	24,71
		Delineante	34,04	4,56	2,99	9,97	3,99	1,85	57,40
		Otros	9,50	4,01	1,00	4,42	1,00	1,00	20,93
	Parcial	Titulado Superior	0,83	-	-	0,12	-	-	0,95
		Titulado Medio	3,56	-	-	2,02	-	-	5,58
		Proyectista	0,62	-	-	-	0,93	-	1,55
		Delineante	2,67	-	-	1,00	0,93	-	4,60
		Otros	0,37	-	-	0,48	-	-	0,85
Total			239,29	181,42	148,88	85,81	94,70	60,47	810,57

5.1 Anexo I: Indicadores

Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Plantilla media clasificada por tipo de contrato, modalidad de jornada laboral, categoría profesional, edad y género

Ejercicio 2022

			2022						
			Hombres			Mujeres			Total
			Menores de 35 años	Entre 35 y 45 años	Mayores de 45 años	Menores de 35 años	Entre 35 y 45 años	Mayores de 45 años	
Indefinido	Completa	Titulado Superior	43,15	54,09	29,72	19,65	29,89	7,25	187,75
		Titulado Medio	33,99	36,00	27,22	6,35	14,00	10,38	127,94
		Proyectista	10,29	16,42	18,46	1,00	3,98	2,75	52,89
		Delineante	10,26	2,51	2,45	10,92	1,51	1,00	28,64
		Otros	3,05	3,19	1,25	1,26	1,00	5,00	14,74
	Parcial	Titulado Superior	-	0,82	0,82	-	3,04	-	4,68
		Titulado Medio	0,18	-	0,88	0,67	4,41	0,75	6,89
		Proyectista	-	0,36	0,88	-	0,88	-	2,11
		Delineante	-	-	-	0,56	-	-	0,56
		Otros	-	-	-	-	0,88	-	0,88
Temporal	Completa	Titulado Superior	21,83	7,70	4,00	4,13	5,57	0,43	43,65
		Titulado Medio	35,18	10,36	6,83	14,16	8,01	7,14	81,68
		Proyectista	8,32	6,48	11,98	3,26	4,95	4,21	39,19
		Delineante	31,58	5,75	2,88	10,03	5,90	-	56,14
		Otros	9,55	2,66	1,77	2,00	0,78	0,42	17,18
		Becarios	6,97	-	-	2,81	0,59	-	10,37
	Parcial	Titulado Superior	-	0,20	-	-	0,20	0,25	0,65
		Titulado Medio	1,42	-	-	0,28	-	-	1,70
		Proyectista	-	-	0,88	-	0,61	-	1,48
		Delineante	0,80	0,05	-	0,49	-	-	1,34
		Otros	0,49	-	-	0,21	-	0,44	1,14
		Becarios	8,97	-	0,29	2,14	-	-	11,40
Total			226,03	146,60	113,29	79,92	87,18	40,00	693,01

5.1 Anexo I: Indicadores

Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Remuneración media por categoría profesional, edad y sexo

La remuneración media durante los ejercicios finalizados al 31 de diciembre de 2023 y 2022 por género, edad y categoría profesional han sido los siguientes:

Ejercicio 2023

		2023	
		Hombres	Mujeres
Titulados Superiores	Menores de 35 años	28.172,03	24.622,66
	Entre 35 y 45 años	40.255,39	37.308,43(***)
	Mayores 45 años	51.325,91	41.176,92
Titulados Medios	Menores de 35 años	23.700,74	22.178,71(****)
	Entre 35 y 45 años	31.608,76	27.800,58
	Mayores 45 años	37.902,66	30.557,85(*)
Proyectistas	Menores de 35 años	24.626,80	28.582,60
	Entre 35 y 45 años	28.082,08	24.829,11
	Mayores 45 años	29.037,96	24.293,18
Delineantes	Menores de 35 años	17.224,83	12.374,32
	Entre 35 y 45 años	22.628,25	15.435,34
	Mayores 45 años	23.100,00(**)	23.294,96
Otros	Menores de 35 años	21.160,64	19.241,38
	Entre 35 y 45 años	27.494,69	23.506,00
	Mayores 45 años	31.166,67	25.346,43
Total		**30.496,88**	**25.466,32**

Ejercicio 2022

		2022	
		Hombres	Mujeres
Titulados Superiores	Menores de 35 años	22.438,12	21.054,97
	Entre 35 y 45 años	37.137,23	40.446,44
	Mayores 45 años	56.114,63	35.128,50
Titulados Medios	Menores de 35 años	22.643,70	14.085,49
	Entre 35 y 45 años	29.297,80	27.432,87
	Mayores 45 años	33.259,97	28.557,95
Proyectistas	Menores de 35 años	23.786,43	21.997,50
	Entre 35 y 45 años	26.964,19	23.650,00
	Mayores 45 años	25.762,35	23.147,22
Delineantes	Menores de 35 años	13.477,39	8.536,02
	Entre 35 y 45 años	19.496,75	13.063,28
	Mayores 45 años	17.345,93	23.052,21
Otros	Menores de 35 años	21.970,42	16.777,67
	Entre 35 y 45 años	26.875,33	20.534,00
	Mayores 45 años	36.771,60	25.488,62
Total		**27.556,12**	**22.863,52**

(*) La remuneración media para la categoría de Titulado Medio, mujer, >45 años, se aporta solamente de los empleados de España debido a que los países extranjeros distorsionan la realidad. La remuneración media de Colombia para esta categoría es 3.814€

(**) La remuneración media para la categoría de Delineante, hombre, >45 años, se aporta solamente de los empleados de España debido a que los países extranjeros distorsionan la realidad. La remuneración media de Colombia y Brasil para esta categoría es 10.451,50€

(***) La remuneración media para la categoría de Titulado Superior, mujer, entre 35 y 45 años, se aporta solamente de los empleados de España debido a que los países extranjeros distorsionan la realidad. La remuneración media de los países extranjeros para esta categoría es 20.156€

(****) La remuneración media para la categoría de Titulado Medio, mujer, <35 años, se aporta solamente de los empleados de España debido a que los países extranjeros distorsionan la realidad. La remuneración media de Colombia y Brasil para esta categoría es 7.955,13€

5.1 Anexo I: Indicadores

Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Horas de formación por categoría profesional

Las horas de formación han supuesto durante los ejercicios 2023 y 2022 las siguientes horas por categoría profesional:

	Horas	
	2023	2022
Titulado Superior	7.229,94	2.354,28
Titulado Medio	12.651,54	1.398,80
Proyectista	2.649,13	534,50
Delineante	11.524,45	528,30
Otros	2.295,02	189,00
Total	**36.350,08**	**5.004,88**

Permisos por nacimiento

La distribución por género del número de personas empleadas por el Grupo que han disfrutado de permiso de maternidad y paternidad durante los ejercicios finalizados al 31 de diciembre de 2023 y 2022 son los siguientes:

	2023	2022
Hombre	28	27
Mujer	9	5
Total	**37**	**32**

Plantilla con capacidades especiales por por categoría profesional y género

La distribución por género y categoría del número de personas empleadas por el Grupo con capacidades diferentes durante los ejercicios finalizados al 31 de diciembre de 2023 y 2022 son los siguientes:

		2023		2022	
		33%-65%	>65%	33%-65%	>65%
Hombre	Titulado superior	2	-	2	-
	Titulado medio	3	´-	1	-
Mujer	Otros		1	-	1
	Titulado Superior		1		
Total		5	2	3	1

5.1 Anexo I: Indicadores

Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Horas de absentismo

El número total de horas de absentismo por los diferentes conceptos desglosados durante el ejercicio finalizado al 31 de diciembre de 2023 y 2022 han ascendido a 56.911,19 y 40.926,25 horas, respectivamente:

	2023		2022	
	Horas	Días(*)	Horas	Días(*)
Accidente laboral - Enfermedad Profesional	385,50	45,35	444,74	52,32
Búsqueda de Empleo	-	-	-	-
Causa de Fuerza Mayor	178,42	20,99	321,66	37,84
Enfermedad - Accidente No Laboral	28.527,87	3.356,22	17.271,45	2.031,94
Fallecimiento/Hospitalización familiar	3.514,74	413,50	2.485,37	292,40
Huelga	-	-	-	-
Matrimonio	1.224,25	144,03	1.360,68	160,08
Mudanza	294	34,59	272,25	32,03
Otras ausencias	1.046,75	123,15	788,81	92,80
Paternidad/Maternidad	19.616,85	2.307,86	15.884,91	1.868,81
Permiso sin Sueldo	1.090,89	128,34	736,56	86,65
Reconocimiento Medico	1.031,92	121,40	1.359,82	159,98
Total	**56.911,19**	**6.695,43**	**40.926,25**	**4.814,85**

En Paternidad y Maternidad tiene incluido Maternidad, Nacimiento hijos, Paternidad, Permiso Lactancia y Preparación al Parto

(*) Los días han sido obtenido con el horario general que dispone el grupo de 8,5 horas diarias.

Índice de seguridad y salud

Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales durante los ejercicios 2023 y 2022 han sido los siguientes

	2023	2022
Índice de Frecuencia (por cada 10^6h trabajadas)	1,09	9,93
Índice de Gravedad	0,006	0,017

Los datos reflejados corresponden a la empresa GHENOVA INGENIERIA, S.L., puesto que las demás empresas del Grupo no tuvieron accidentes laborales en ninguno de los dos ejercicios.

Número de despidos por categoría profesional

El número de despidos por categoría profesional han supuesto durante el ejercicio 2023 las siguientes:

	Despidos
	2023
Titulado Superior	7
Titulado Medio	10
Proyectista	4
Delineante	2
Otros	4
Total	**27**

5.1 Anexo I: Indicadores

Información sobre cuestiones medioambientales

Consumo de combustible

El consumo de combustible durante los ejercicios 2023 y 2022 es el siguiente:

	Litros	
	2023	2022
Litros	52.961,06	33.189,30

Incluye el consumo combustible estimado generado por los vehículos en renting de Bolivia y el consumo asociado a los kilómetros realizados por los empleados de las delegaciones en España y Brasil de los coches de alquiler.

Consumo de electricidad

El consumo de electricidad durante los ejercicios 2023 y 2022 es el siguiente:

	Kwh	
	2023	2022
PSM	27.718,24	23.878,92
Sevilla	193.926,52	240.498,64
Madrid	44.863,00	33.296,00
Ferrol	63.024,46	84.856,41
Vigo	2.179,98	--
Bilbao	7.475,00	-
Cartagena	8.759,00	-
Bolivia	-	8.110,00
Brasil	84.350,00	48.340,00
Bolivia	7.650,00	8.110,00
Colombia	64.281	65.104,38
Total	504.227,20	504.084,35

Huella de carbono

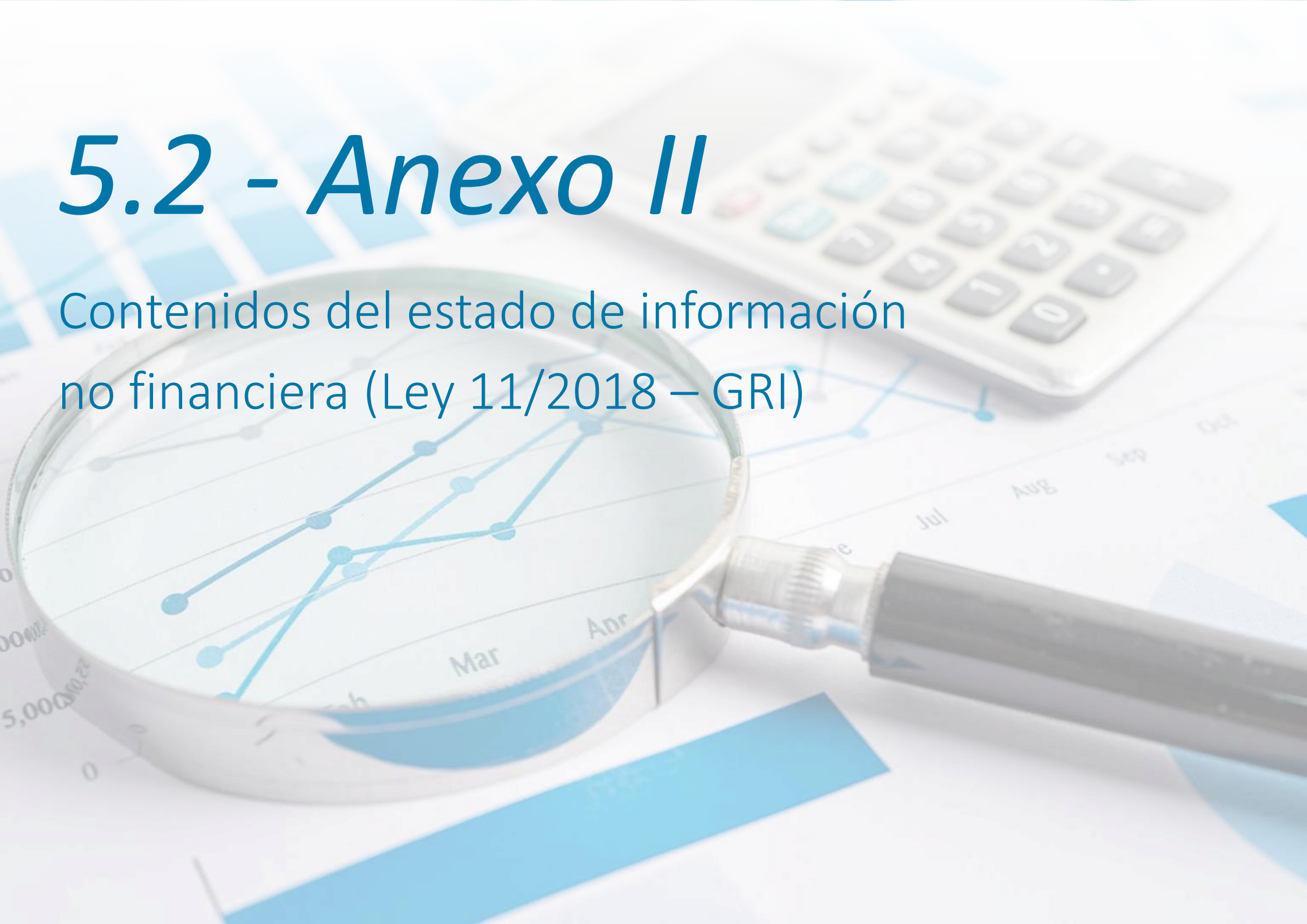
Las emisiones del ejercicio 2023, calculadas a partir del consumo energético indicado en los apartados "consumo de combustible" y "consume de electricidad" considerando el factor de emisión energético aplicable para cada tipología de emisiones y país, han ascendido para el alcance 1, 2 y 3 a los siguientes:

	Kg CO2eq	
	2023	2022
Alcance 1	62.422,26	42.385,23
Alcance 2	80.984,94	82.209,26
Alcance 3	70.986,66	41.218,38
Total	214.393,86	165.812,87

Alcance 1: Consumo derivado de la maquinaria y los vehículos utilizados para prestar servicios.
Alcance 2: consumo eléctrico de sus centros.
Alcance 3: consumo indirecto de vehículos.

5.2 - Anexo II

Contenidos del estado de información no financiera (Ley 11/2018 – GRI)



Anexo II: Contenidos del estado de información no financiera (Ley 11/2018 – GRI)

CONTENIDOS DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Cap. Informe
Modelo de negocio	Descripción del modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio, que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	GRI 2-1 Detalles de la organización GRI 2-2 Sociedades incluidas en los informes de sostenibilidad de la organización GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 2-9 Estructura y composición de la gobernanza GRI 2-13 Delegación de responsabilidad para la gestión de impactos GRI 2-23 Estrategias, políticas y prácticas GRI 2-29 Enfoque para la participación de las partes interesadas GRI 3-1 Proceso para determinar la materialidad GRI 3-2 Lista de puntos materiales	04 – Modelo de negocio
Información sobre cuestiones medioambientales	Políticas	Políticas que aplica, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 2-23 Estrategias, políticas y prácticas GRI 2-24 Incorporación de compromisos políticos	12 – Relación con el medioambiente
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	12 – Relación con el medioambiente
	General	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad	GRI 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades	12 – Relación con el medioambiente
		Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	GRI 2-23 Estrategias, políticas y prácticas	12 – Relación con el medioambiente

Anexo II: Contenidos del estado de información no financiera (Ley 11/2018 – GRI)

CONTENIDOS DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Cap. Informe
Información sobre cuestiones medioambientales	General	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	2-23 Estrategias, políticas y prácticas	12 – Relación con el medioambiente
		Aplicación del principio de precaución	2-23 Estrategias, políticas y prácticas	12 – Relación con el medioambiente
		Provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	El Grupo no mantiene provisiones significativas en este aspecto
	Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	12 – Relación con el medioambiente
	Economía Circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen GRI 301-2 Insumos reciclados utilizados GRI 301-3 Productos y materiales de envasado recuperados GRI 306-2 Residuos por tipo y método de eliminación GRI 306-4 Transporte de residuos peligrosos	12 – Relación con el medioambiente
	Uso sostenible de los recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-1 Interacción con el agua como recurso compartido GRI 303-2 Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua GRI 303-3 Extracción de agua GRI 303-5 Consumo de agua GRI 303-4 Vertido de agua	12 – Relación con el medioambiente
		Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales (con visión a los 300) GRI 301-1 Materiales utilizados por peso volumen	12 – Relación con el medioambiente

Anexo II: Contenidos del estado de información no financiera (Ley 11/2018 – GRI)

CONTENIDOS DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA				
	Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Estándar utilizado	Cap. Informe
Información sobre cuestiones medioambientales	Uso sostenible de los recursos	Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables	GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales (con visión al GRI 302 Energía)GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización (energía procedente de fuentes renovables y no renovables) GRI 302-4 Reducción del consumo energético	12 – Relación con el medioambiente
	Cambio Climático	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	12 – Relación con el medioambiente
		Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático	GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales (con visión a los GRI 300) GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI GRI 304-2 Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad	12 – Relación con el medioambiente
		Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin.	GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	12 – Relación con el medioambiente
	Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad e impactos causados por las actuaciones u operaciones en áreas protegidas	GRI 304-1 Sitios operacionales en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a área protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas GRI 304-2 Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad GRI 304-3 Hábitats protegidos o restaurados GRI 304-4 Especies que aparecen en la lista roja de la IUCN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones	12 – Relación con el medioambiente

Anexo II: Contenidos del estado de información no financiera (Ley 11/2018 – GRI)

CONTENIDOS DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

	Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Estándar utilizado	Cap. Informe
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	Políticas	Políticas que aplica la sociedad, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	13 – Lucha contra la corrupción y soborno 11 – Derechos humanos
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades de la sociedad, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo la sociedad gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos	08 – Relación con nuestro equipo
	Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 2-7 Empleados GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados GRI 401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	08 – Relación con nuestro equipo
		Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 2-7 Empleados	08 – Relación con nuestro equipo
		Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 2-7 Empleados No incluido en GRI: Número total de empleados por contrato (indefinido/temporal y completo/parcial) por género y región, promedio edad y clasificación profesional.	08 – Relación con nuestro equipo
		Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal No incluido en GRI: Número de despidos por clasificación profesional	08 – Relación con nuestro equipo

Anexo II: Contenidos del estado de información no financiera (Ley 11/2018 – GRI)

CONTENIDOS DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

		Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado	Cap. Informe
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	Empleo	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y hombres No incluido en GRI: Remuneración media por género, edad y clasificación profesional y su evolución. Para su cálculo, deberán tomarse en cuenta el total de percepciones salariales en dinero efectivo y remuneraciones en especie, por lo que para el cálculo deberá tenerse en cuenta los beneficios a los que hace referencia el GRI 401-2.	08 – Relación con nuestro equipo
		Brecha Salarial	GRI 405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y hombres *OCDE: La brecha salarial de género se define como la diferencia entre los ingresos medios de hombres y mujeres en relación con los ingresos medios de los hombres	08 – Relación con nuestro equipo
		Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por género frente al salario mínimo local (se utiliza este indicador, ya que a medida que se avanza en la carrera profesional, pueden incidir diversos factores en la definición de la retribución de cada persona). GRI 405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y hombres	08 – Relación con nuestro equipo
		La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	GRI 2-19 Políticas de retribución GRI 201-3 Obligaciones derivadas de planes de beneficios sociales y otros planes de jubilación Información desagregada por género.	08 – Relación con nuestro equipo
		Implantación de medidas de desconexión laboral	GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales (con visión a los GRI 300)	08 – Relación con nuestro equipo
		Empleados con discapacidad	GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	08 – Relación con nuestro equipo

Anexo II: Contenidos del estado de información no financiera (Ley 11/2018 – GRI)

CONTENIDOS DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Cap. Informe
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	GRI 402-1 Plazo de aviso mínimo sobre cambios operacionales GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales (con visión a los GRI 300)	08 – Relación con nuestro equipo
		Número de horas de absentismo	GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral GRI 403-10 Dolencias y enfermedades laborales	08 – Relación con nuestro equipo
		Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	GRI 401-3 Permisos parentales No incluido en GRI: Enfoque de gestión sobre otras medidas de conciliación	08 – Relación con nuestro equipo
	Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo GRI 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes GRI 403-3 Servicios de salud en el trabajo GRI 403-4 Temas de salud y seguridad laboral tratados en acuerdos formales con la representación legal de los trabajadores GRI 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo GRI 403-6 Fomento de la salud de los trabajadores GRI 403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales GRI 403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	08 – Relación con nuestro equipo
		Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403- 9 Lesiones por accidente laboral	08 – Relación con nuestro equipo
		Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-10 Dolencias y enfermedades laborales	08 – Relación con nuestro equipo
	Relaciones Sociales	Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés (relativo a sindicatos y negociación colectiva) GRI 2-16 Comunicación de preocupaciones críticas GRI 2-26 Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes	08 – Relación con nuestro equipo
		Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30 Acuerdos de negociación colectiva No incluido en GRI: Porcentaje desglosado por país	08 – Relación con nuestro equipo
		Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-4 Temas de salud y seguridad laboral tratados en acuerdos formales con la representación legal de los trabajadores GRI 2-30 Acuerdos de negociación colectiva	08 – Relación con nuestro equipo

Anexo II: Contenidos del estado de información no financiera (Ley 11/2018 – GRI)

CONTENIDOS DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Cap. Informe
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas	08 – Relación con nuestro equipo
		Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1 Horas medias de formación anuales por empleado No incluido en GRI: Horas totales de formación.	08 – Relación con nuestro equipo
	Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación)	08 – Relación con nuestro equipo
	Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades) GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	08 – Relación con nuestro equipo
		Planes de igualdad	GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación)	08 – Relación con nuestro equipo
		Medidas adoptadas para promover el empleo	GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales (con visión al GRI 401 Empleo)	08 – Relación con nuestro equipo
		Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación)	08 – Relación con nuestro equipo
		La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación)	08 – Relación con nuestro equipo
		Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación) GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	08 – Relación con nuestro equipo

Anexo II: Contenidos del estado de información no financiera (Ley 11/2018 – GRI)

CONTENIDOS DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

		Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado	Cap. Informe
Información sobre el respeto de los derechos humanos	Políticas	Políticas que aplica la sociedad, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	11 – Derechos humanos
	Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos	GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales (con visión al GRI 412 evaluación de derechos humanos) GRI 2-23 Estrategias, políticas y prácticas GRI 2-12 Rol del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	11 – Derechos humanos
		Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 2-27 Cumplimiento de leyes y reglamentos GRI 2-25 Procesos para remediar impactos negativos	11 – Derechos humanos
		Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	GRI 2-27 Cumplimiento de leyes y reglamentos GRI 2-25 Procesos para remediar impactos negativos GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	11 – Derechos humanos
		Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 2-28 Asociaciones de miembros GRI 407-1 Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo GRI 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio GRI 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil GRI 2-27 Cumplimiento de leyes y reglamentos GRI 2-23 Estrategias, políticas y prácticas	11 – Derechos humanos

Anexo II: Contenidos del estado de información no financiera (Ley 11/2018 – GRI)

CONTENIDOS DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA				
	Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Estándar utilizado	Cap. Informe
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	Políticas	Políticas que aplica la sociedad, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	13 – Lucha contra la corrupción y el soborno
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades de la sociedad, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo la sociedad gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades	13 – Lucha contra la corrupción y el soborno
	Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales (con visión al GRI 205 Anticorrupción GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción GRI 205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas GRI 2-27 Cumplimiento de leyes y reglamentos GRI 2-23 Estrategias, políticas y prácticas GRI 206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	13 – Lucha contra la corrupción y el soborno
		Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales (con visión al GRI 205 Anticorrupción) GRI 2-27 Cumplimiento de leyes y reglamentos GRI 2-23 Estrategias, políticas y prácticas	13 – Lucha contra la corrupción y el soborno
		Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	13 – Lucha contra la corrupción y el soborno

Anexo II: Contenidos del estado de información no financiera (Ley 11/2018 – GRI)

CONTENIDOS DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

		Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado	Cap. Informe
Información sobre la sociedad	Políticas	Políticas que aplica la sociedad, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	10 – Relación con la sociedad
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades de la sociedad, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo la sociedad gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales GRI 207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	10 – Relación con la sociedad
		Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y desarrollo local	GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 413-2 Operaciones con impactos negativos significativos - reales o potenciales- en las comunidades locales GRI 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	10 – Relación con la sociedad
		Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio	GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo GRI 413-2 Operaciones con impactos negativos significativos - reales o potenciales- en las comunidades locales GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 2-29 Enfoque para la participación de las partes interesadas	10 – Relación con la sociedad
		Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	GRI 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés (relativo a comunidad) GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo GRI 413-2 Operaciones con impactos negativos significativos - reales o potenciales- en las comunidades locales	10 – Relación con la sociedad
		Acciones de asociación y patrocinio	GRI 2-28 Asociaciones de miembros	10 – Relación con la sociedad

Anexo II: Contenidos del estado de información no financiera (Ley 11/2018 – GRI)

CONTENIDOS DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Cap. Informe
Información sobre la sociedad	Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales (con visión a los GRI 308 y GRI 414) GRI 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdos con criterios ambientales GRI 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales GRI 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	09 – Relación con nuestros proveedores y colaboradores
		Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales (con visión a los GRI 308 y GRI 414) GRI 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	09 – Relación con nuestros proveedores y colaboradores
		Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales GRI 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdos con criterios ambientales	09 – Relación con nuestros proveedores y colaboradores
	Consumidores	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	GRI 416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios GRI 416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios GRI 417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios GRI 417-2 Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	07 – Relación con el cliente
		Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 2-25 Procesos para remediar impactos negativos GRI 418-1 Denuncias substanciales relacionadas con brechas en la privacidad de los clientes y pérdidas de datos de clientes.	07 – Relación con el cliente
	Información fiscal	Beneficios obtenidos por país	GRI 207-1 Enfoque fiscal GRI 207-4 Presentación de informes país por país GRI 207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	14 – Transparencia fiscal
		Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 207-1 Enfoque fiscal	14 – Transparencia fiscal
		Subvenciones públicas recibidas	GRI 207-1 Enfoque fiscal GRI 207-4 Presentación de informes país por país	14 – Transparencia fiscal

GHENOVA