

Estado de información no financiera 2022

Informe de gestión consolidado

Ingeniería Marítima Aérea y del Transporte, S.L. y sociedades dependientes

31 de marzo de 2023

Contenido

| | |
|--|----|
| 1. Mensaje del Chief Executive Officer | 03 |
| 2. Acerca de este informe | 07 |
| 3. Acerca de GHENOVA | 09 |
| 4. Modelo de negocio | 11 |
| 5. Nuestros valores y objetivos estratégicos | 19 |
| 6. Gestión para el desarrollo sostenible | 23 |
| 7. Relación con el cliente | 29 |
| 8. Relación con nuestro equipo | 32 |
| 9. Relación con nuestros proveedores y colaboradores | 43 |
| 10. Relación con la Sociedad | 45 |
| 11. Derechos humanos | 48 |
| 12. Relación con el medioambiente | 52 |
| 13. Lucha contra la corrupción y el soborno | 59 |
| 14. Transparencia fiscal | 61 |
| 15. Anexos | 63 |



01

Mensaje del Chief Executive Officer



01 | Mensaje del Chief Executive Officer

Actualmente Ghenova se encuentra inmersa en un importante proceso de expansión ampliando sedes en lugares estratégicos donde podamos encontrar el mejor talento posible. Nuestra Compañía es líder en la ingeniería naval en España y Latinoamérica, siendo referente en sus otras verticales como son energía, digital e infraestructuras.

El mayor activo que tenemos es nuestro equipo humano, por ello contamos con más de 700 profesionales repartidos en los centros de Sevilla, Ferrol, Vigo, Madrid, Cartagena, Bilbao, Las Palmas, Puerto de Santa María, Granada, Málaga y Córdoba además de en Rio de Janeiro (Brasil), Santa Cruz de la Sierra (Bolivia), Cartagena de Indias (Colombia), Melbourne (Australia), Londres (Reino Unido) y Filadelfia (EEUU).

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 de eficacia, cercanía y rigor.

Transformación Digital

El mercado actual se está experimentando cambios rápidos y significativos, impulsados principalmente por importantes avances tecnológicos que permiten no solo dar solución a problemas pasados y actuales de una manera más eficiente y productiva, sino también, enfrentarse a nuevos problemas que hasta ahora eran imposibles de abordar.

Para dar respuesta a este dinámico entorno, Ghenova Digital está creando y consolidando un gran equipo multidisciplinar, altamente dinámico y fresco, que permita posicionar a la compañía como los tecnólogos externos de nuestros clientes, ofreciendo soluciones realistas a problemas reales y siendo un aliado estratégico y de alto valor añadido para ellos.

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. Lo cual queda presente en nuestra apuesta por la formación continua y la inversión realizada en I+D. Esta continua creación de ideas y de entendimiento del tándem tecnología-mercado, nos permite enfocarnos en ofrecer soluciones tecnológicas innovadoras basadas en las principales tecnologías drivers del ámbito digital, incluyendo IoT, inteligencia artificial, visión artificial, procesamiento del lenguaje natural, analítica de datos y big data, machine learning, realidad virtual y aumentada, y BIM. Lo que nos permite abordar toda la cadena de valor del dato, pudiendo hacer una gestión integral del mismo.

01 | Mensaje del Chief Executive Officer

España, quien actualmente es nuestro principal mercado y donde estamos creciendo a un ritmo muy superior a la de la media del mercado, ha demostrado un progreso considerable en su nivel de digitalización. Sin embargo, existe un potencial considerable para un mayor crecimiento, especialmente en el uso de tecnologías como la inteligencia artificial, big data y servicios en la nube por parte de las PYMEs. Segmento donde Ghenova Digital busca posicionarse como parter tecnológico comprendiendo y aprovechado las tendencias claves en la transformación digital a través de la mejorara el análisis de datos y de las soluciones personalizadas, la democratización de los datos, y el enfoque al desarrollo de soluciones que permitan la optimización de procesos y la mejora en la toma de decisiones.

Entendemos, además, que el proceso de transformación digital implica no solo la incorporación de tecnologías, sino también una revisión y adaptación de los procesos para satisfacer las demandas de los clientes. Asimismo, es crucial involucrar a los empleados en este proceso, implementar tecnologías y medir el progreso. Afrontamos desafíos tales como la resistencia de los empleados y brechas de habilidades a través de enfoques estratégicos.

En conclusión, a través de Ghenova Digital, Ghenova busca no solo incrementar y fortalecer su posición en el mercado, sino también contribuir al desarrollo tecnológico y económico del país, aprovechando las últimas tendencias y tecnologías, y adaptándose no solo a las necesidades cambiantes de sus clientes tradiciones, sino aportando soluciones innovadoras dentro de nuevos mercados para Ghenova tales como el agroalimentario, el del retail y el de la industria de procesos.

Sostenibilidad

El compromiso de **GHENOVA** con la transición justa, la protección medioambiental, la lucha contra el cambio climático y la inclusión social han sido también algunos de nuestros principales vectores desde los orígenes, y han adquirido especial importancia a lo largo del último año.

Merece la pena destacar, por ejemplo, nuestra apuesta por el Hidrógeno desde una doble óptica. Del lado de nuestra división de energía, trabajando en la búsqueda de soluciones de generación y almacenamiento. Por la parte naval, con una importante apuesta a través de proyectos relacionados con el transporte de hidrógeno y su uso como combustible verde.

Otro hito destacable en esta línea conseguido en 2022 ha sido superar los 21,6 GW de potencia instalada en proyectos de energía renovable, cifra que no nos imaginábamos alcanzar cuando empezamos a finales de 2012 con apenas 6 profesionales.

Además, hemos firmado un acuerdo con la Escuela de Organización Industrial (EOI) que nos convierte en entidad amiga y colaboradora, de este modo podremos seguir potenciando la formación continua de nuestros profesionales así como participar en futuros proyectos de divulgación.

01 | Mensaje del Chief Executive Officer

También, consideramos fundamental la colaboración público-privada al máximo nivel y en especial con las universidades de referencia en España. En esta línea estamos creando cátedras con muchas de ellas, que esperamos convertir en centros de excelencia en formación e investigación, o creando alianzas para participar en el Plan de Recuperación y Transformación de España. Algunos ejemplos de ello son la Cátedra Institucional de Industria 4.0 firmada en el ejercicio 2021 con la Universidad de la Coruña, la creación de la cátedra **GHENOVA** con la Escuela Técnica Superior de Ingenieros Navales, las Cátedras de Transformación Digital y de Servicios Profesionales con la San Telmo Business School, o el acuerdo con la Autoridad Portuaria de Ferrol para potenciar el uso de energías verdes en la movilidad interior.

En definitiva, 2022 ha sido un año de recuperación, de transformación digital, de apuesta por la sostenibilidad, de incremento de la diversificación, y nos ha situado en un escenario de grandes retos, pero sobre todo un escenario de crecimiento, de respuesta a los desafíos y de estar junto a nuestros clientes aportando soluciones y lanzando grandes proyectos tecnológicos y transformadores, proyectos de país, proyectos de planeta, en todas nuestras 17 sedes (6 en Brasil, Bolivia, Colombia, Australia, EEUU, UK y 10 en España), para el quinquenio 2022-2027.



Francisco J. Cuervas García
Chief Executive Officer



02

Acerca de este informe



02 | Acerca de este informe

Con efectos 1 de enero de 2018 entró en vigor la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (en adelante, la Ley 11/2018) que sustituye el Real Decreto Ley 18/2017, de 24 de noviembre, por el que se transpuso al ordenamiento jurídico español la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad.

De conformidad con lo establecido en la Ley 11/2018 determinadas sociedades, entre las que se encuentra Ingeniería Marítima, Área y de Transporte, S.L. y sociedades dependientes (en adelante, **GHENOVA**, el Grupo o la Compañía) deben incorporar en el informe de gestión o presentarlo en un informe separado, haciendo referencia expresa en el informe de gestión, el Estado de información no financiera que ha de incluir la información necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación de la sociedad, y el impacto de su actividad respecto, al menos, a cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, 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.

El presente estado de información no financiera 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, Ingeniería Marítima, Área y de Transporte, S.L. y sociedades dependientes incorpora el estado de información no financiera como anexo en el informe de gestión consolidado que acompaña las cuentas anuales consolidadas correspondientes al ejercicio 2022.

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 de información no financiera.

La información que contiene el estado de información no financiera 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...

03

Acerca de **GHENOVA**



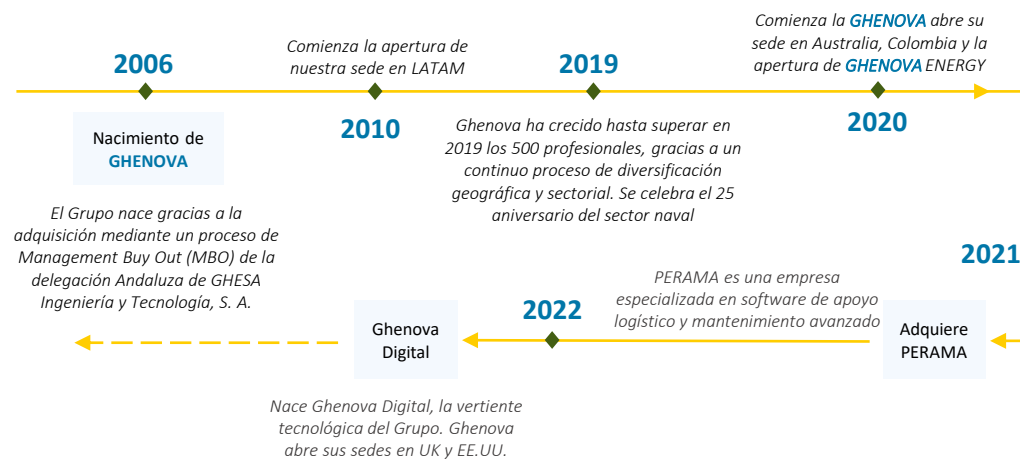
03 | Acerca de GHENOVA

GHENOVA es una empresa internacional que ofrece servicios multidisciplinares de ingeniería y consultoría. Nuestras líneas de negocio son **naval y defensa, energía e industria, infraestructuras y transformación digital**. Concretamente, **trabajamos en** proyectos internacionales en más de **25 países**, desarrollando 1.400.000 de horas de ingeniería y consultoría al año.

Contamos con sedes en diferentes países como Brasil, Colombia, Bolivia, Australia, Reino Unido y EE.UU. En España tenemos oficinas en Madrid, Ferrol, Vigo, Puerto de Santa María y Sevilla, donde se encuentra la sede central de la Compañía.

“GHENOVA apuesta por la diversificación, la sinergia entre nuestras áreas de negocio y la innovación continua nos sitúa entre las empresas líderes de ingeniería en Europa e Iberoamérica. La experiencia acumulada a lo largo de sus casi 40 años de actividad, los buenos resultados y, sobre todo, la confianza de nuestros clientes, han contribuido a que sigamos creciendo en los sectores tecnológicamente más exigentes”

Los orígenes de **GHENOVA** se remontan al principio de los años 80, concretamente a 1984, momento en el que GHESA Ingeniería y Tecnología, S.A. abre la delegación de Sevilla, germen de la actual **GHENOVA**, y se inician los primeros trabajos en el ámbito de la ingeniería civil. Desde su creación ha expandido su presencia a nivel nacional e internacional y ha evolucionado, añadiendo nuevas líneas de negocio, entre las que se incluyen la energía y la industria, infraestructuras y las soluciones digitales, junto a la ya mencionada naval y defensa, además de una clara apuesta por el **I+D+I**.



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



04

Modelo de negocio

04 | Modelo de negocio

GHENOVA apuesta por estar presente en los principales mercados internacionales de ingeniería multidisciplinar 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 y sostenible, con presencia en el ámbito internacional y nacional. El negocio se encuentra diversificado en cuatro áreas principalmente:

| Naval y Defensa | Energía e Industria | Infraestructuras | Transformación Digital / Soluciones Digitales |
|-----------------|---------------------|------------------|---|
|-----------------|---------------------|------------------|---|

Un equipo de más de 300 especialistas nos permite dar respuesta a multitud de 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.)

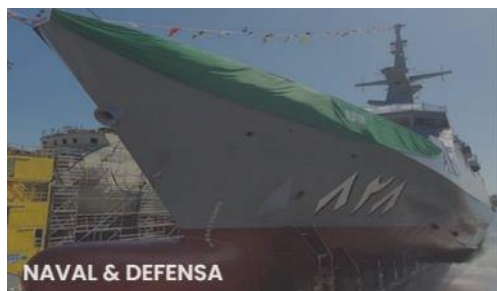
GHENOVA, gracias a un equipo profesional excelente, con amplia experiencia en proyectos de energía e industria a nivel internacional en múltiples tecnologías, y a una depurada metodología de trabajo basada en las mejores prácticas y herramientas técnicas y de gestión, se ha consolidado como una consultora mundialmente reconocida en el sector, con capacidad para ofrecer soluciones ad hoc para cada 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.

El ámbito de trabajo del área de infraestructuras se desarrolla en tres grandes áreas: transporte, medioambiente y edificación. En todas ellas nuestra empresa cuenta con cerca de cuarenta años de experiencia y con la incorporación de las tecnologías más avanzadas. Esto ha permitido una implantación sólida en el campo de la ingeniería civil. **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.

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.

| Áreas de infraestructuras | | |
|---|--|--|
| Transporte | Medio ambiente | Edificación |
| <ul style="list-style-type: none"> • Metro y tranvía • Ferrocarriles • Carreteras • Puentes y Estructuras | <ul style="list-style-type: none"> • Obras Hidráulicas • Estudios y Autorizaciones • Responsabilidad Medioambiental • Gestión del Territorio | <ul style="list-style-type: none"> • Edificación de Transportes • Edificación Industrial • Proyectos en puertos • Instalaciones en puertos |

20,1 MM€ Contratación 2022



13,7 MM€ Contratación 2022



0,4 MM€ Contratación 2022



7,9 MM€ Contratación 2022



04 | Modelo de negocio

GHENOVA apuesta por la investigación y el desarrollo aplicado a todas sus líneas de negocio, algunos de nuestros proyectos de I+D+I son:

Energías renovables

Renovable solar

Línea de investigación y desarrollo continuo iniciada en 2008 con las primeras aplicaciones de almacenamiento con sales fundidas en centrales termosolares, pasando por la energía fotovoltaica de concentración y posteriormente, desarrollando la tecnología patentada BLUE SOLAR que hibrida un parque fotovoltaico con una central termosolar de torre a través del diseño de un filtro óptico que aprovecha prácticamente el 100% del espectro solar, creando centrales híbridas de alto rendimiento energético.

Renovable eólica marina

GHENOVA ha realizado numerosos proyectos de I+D de energía eólica marina, con prototipos de buques de transporte de personal de mantenimiento (SEAPEM) y de instalación de aerogeneradores offshore (SWIRL), con el diseño de fustes incluyendo materiales compuestos (MIAMI) y desarrollando la tecnología patentada W2POWER con una plataforma eólica flotante biturbina de 12 Mw, teniendo un prototipo a escala 1:6 (proyecto europeo WIP 10+) ensayado en mar abierto.

Logística e infraestructura

- Gas natural
- Hidrógeno
- Puertos



Transformación digital

Industria 4.0

GHENOVA es especialista en ingeniería de diseño, fabricación y montaje tanto en el sector naval como industrial y lleva tiempo realizando proyectos de desarrollo de tecnologías en el ámbito de la industria 4.0 como la digitalización de proceso, los modelos 3D, el escaneado laser, la realidad virtual y aumentada, la lot y la robótica, participando en varios proyectos en el ámbito del astillero 4.0 (RACON y MASTIL).

Software y simulación

GHENOVA investiga en el desarrollo de soluciones propias para mejorar la productividad en el campo del diseño, con proyectos como ARIADNA para el diseño automatizado de tuberías, conductos y canaletas en buques de cruceros, utilizando algoritmos matemáticos e inteligencia artificial.

Gemelos digitales

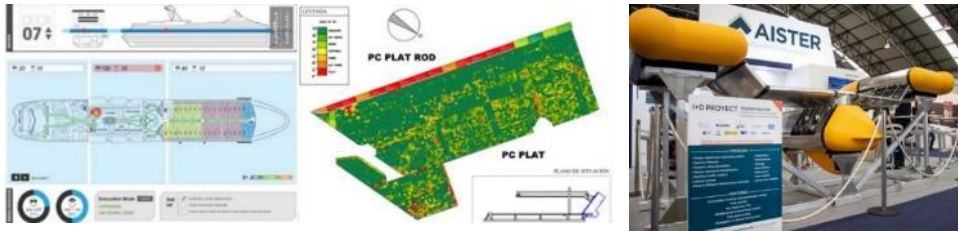
GHENOVA ha desarrollado una línea de negocio diferenciada para la realización de gemelos digitales en sectores como el naval, energía, industrial y puertos.

04 | Modelo de negocio

Soluciones especiales y defensa

Seguridad

GHENOVA ha realizado diferentes proyectos relacionados con la seguridad. Cabe destacar el **proyecto EMERBURQUE** que proporciona una herramienta de ayuda en tiempo útil al capitán y la tripulación para maniobras de evacuación en buques de pasajeros con señalizaciones dinámicas que muestran la ruta de evacuación óptima, utilizando un sistema distribuido de localización de personas a bordo, un simulador de incendios, un simulador de averías y un simulador de comportamiento



Inspección

GHENOVA ha desarrollado diferentes proyectos relacionados con la inspección tanto a nivel marino como en entornos aeroportuarios. El **proyecto APIA** y posteriormente, el **proyecto APIBOT** (convocatoria RIMA H2020) desarrollan un sistema de inspección de pavimentos y detección de grietas, basado en robot aéreo para toma de datos y técnicas de inteligencia artificial para tipificación de defectos y cálculo de PCI de las pistas de aeropuertos.

Defensa

GHENOVA con su amplia experiencia y participación en programas militares principalmente en el sector naval apuesta por la participación en proyectos de investigación y desarrollo en el ámbito de la defensa. Cabe destacar el **proyecto OCEAN MASTER** (prototipo de vehículo marino submarino y de superficie autónomo y autopropulsado para exploraciones marinas militares. También **GHENOVA** ha realizado el **proyecto SIG2EM** del programa Coincidente, como herramienta para la ayuda a la localización de personal a bordo y a la evacuación en buques militares.



04 | Modelo de negocio

A lo largo del ejercicio 2022, **GHENOVA** se ha visto inmersa en la participación y ejecución de múltiples proyectos de gran envergadura, entre los que destacan, dentro de cada una de las líneas, los siguientes:

Puertos y arsenales:

- › **Onshore Power Supply (OPS)**: estudios técnicos para puertos relativos a viabilidad de suministro de energía eléctrica a buques. Anteproyectos para la instalación de sistemas OPS en terminales y muelles.

Armada y otros buques gubernamentales:

- › **F110**: asistencia técnica diseño básico de estructuras, áreas de equipos, propulsión y sistemas auxiliares, navegación, comunicaciones, radares, soporte en integración de sistemas, etc.
- › **BAM-IS**: asistencia técnica, diseño básico de casco, equipamiento, sistemas mecánicos. Modelo 3D funcional, todas las disciplinas.
- › **Reshef**: desarrollo de todo el proyecto básico, modelo 3D, ingeniería de producción. Diseño IMCS.

Buques de pasaje:

- › **Queen Anne (C.6274)**: ingeniería de detalle, coordinación de tubería, ventilación, canalización eléctrica y estructura secundaria. Asistencia técnica en obra.
- › **Four seasons (C-6351)**: diseño funcional planta propulsora. Diseño funcional estructuras, planos de clasificación.

Construcciones Offshore:

- › **Proyecto Plocan Spaceport**: establecer la viabilidad científica, técnica, ambiental, regulatoria, económica, operacional y social y, en general, la posibilidad de disponer de una infraestructura de lanzamiento de pequeños satélites en la zona marítima de Canarias a partir de los requerimientos de los lanzadores en desarrollo en Europa y España.

04 | Modelo de negocio

Energía eólica marina:

- › **Zona zuper levantino-balear Offshore Wind farm:** servicios de ingeniería para el desarrollo de parques eólicos marinos en la zona Zuper en el área Levantino-Balear. Estudio de la evaluación de vulnerabilidad ambiental y social (EVAS), estudio eólico y de recursos energéticos (EERE), estudio de viabilidad (EV) y documento inicial del proyecto (DIP).

Energía de ciclo combinado:

- › **Temane Planta de energía eléctrica:** planta de ciclo combinado alimentada por gas de 450 con una configuración multi-eje de 5x1, diseñada para proporcionar energía eléctrica de forma segura.

Hidrógeno y transición energética:

- › **Proyecto H2**
- › **DD PV+H2:** análisis de una inversión en una planta fotovoltaica + hidrógeno en Francia

Plantas de agua/trabajos

- › **Abha Metropolitan WTS:** suministrar una red de agua en la región metropolitana de Abha, conectada con el sistema de la fase 1 (ya en funcionamiento).
- › **SWRO Casablanca:** diseño, financiación, construcción y explotación público-privada de una planta desalinizador en Casablanca.

Plantas de Waste to energy y biomasa:

- › **Logrosan Planta de biomasa:** construcción de una planta de 90.000m², con una zona de almacenamiento de 110.000m².
- › **Algase Pilot Plant 1A EPCM:** el proyecto se divide en dos partes, una referente al área de procesado y otra al área de estanques y trabajos de preparación.

Proyectos de infraestructuras:

- › **Colectores de Bolonia:** servicios de dirección de obra para la agrupación de vertidos e instalaciones complementarias (EBAR y EDAR) de los núcleos urbanos de Bolonia - El Lentiscal.
- › **Dique seco Navantia:** redacción de proyecto, dirección de obra, dirección de ejecución y coordinación de seguridad y salud de las obras de reparación de filtraciones.

04 | Modelo de negocio

Organigrama societario

Ghenova es un conjunto societario encabezado por Ingeniería Marítima, Aérea y del Transporte, 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.

Nuestro propósito de continuar creciendo exponencialmente nos empuja a que estemos en constante evolución y hayamos conseguido operar prácticamente en todo el mundo, directamente o a través de empresas filiales o participadas. Las empresas del Grupo, su actividad y localización, incluidas en el presente estado de información no financiera consolidado (que coinciden con las sociedades incluidas en el perímetro de consolidación financiera), es la siguiente:

- › Ghenova Ingeniería, S.L. (Sevilla): Ingeniería
- › Ghenova Energy & Industry Consulting, S.L. (Sevilla): Ingeniería
- › Ghenova Technical Services, S.L. (Sevilla): Ingeniería aeronáutica
- › Perama Ingeniería, S.L. (Sevilla): Ingeniería
- › Ghenova Civil, S.L.U. (Sevilla): Ingeniería civil
- › Ghenova Australia Pty Ltd. (Australía): Ingeniería
- › Ingeniería y Servicios Tecnor, S.L.U. (Ferrol): Ingeniería
- › Bluesolar Engineering, S.L. (Sevilla): Ingeniería
- › Ghenova Brasil Projetos Ltda. (Brasil): Ingeniería
- › Bluesolar Filters, S.L. (Sevilla): Ingeniería
- › Alianza Taller de Ingeniería, S.L. (Sevilla): Ingeniería
- › Ghenova Ingeniería Bolivia, S.L. (Sevilla): Ingeniería
- › Ghenova Colombia, S.A.S. (Colombia): Ingeniería
- › Ghenova Usa Corp. (Estados Unidos): Ingeniería

La información recogida en el presente estado de información no financiera consolidado 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.

04 | Modelo de negocio

Estructura de gobierno

Órganos de gobierno

Para la consecución de nuestros fines, el gobierno y administración de la entidad están encomendados al consejo de administración, formado por tres personas jurídicas representadas por tres hombres, y a los diferentes comités de dirección constituidos en las distintas sociedades integrantes de nuestro Grupo.

Comités de Dirección

Son los órganos de gestión encargados de estar al frente de la operativa de nuestras entidades. Dada la composición de este Grupo empresarial, cada sociedad cuenta con su correspondiente comité de dirección integrado principalmente por presidente, director general, director de la filial, director de área, director financiero corporativo y de la filial.

Órganos de Administración

Como máximos órganos de supervisión y gestión de las entidades que conforman el Grupo son responsables de definir la estructura organizativa de nuestra organización, asumir las responsabilidades de más alto nivel, la toma de decisiones estratégicas, y las interrelaciones entre los estamentos y personas implicadas en actividades que desarrolla.

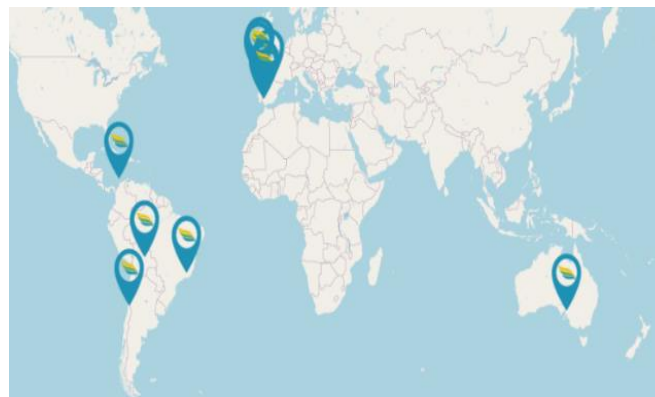
GHENOVA en España y en el Mundo

La sede central del grupo se encuentra en Sevilla. A nivel nacional, disponemos también de otras delegaciones de trabajo en El Puerto de Santa María, Madrid, Vigo, Cartagena y A Coruña, y a nivel internacional contamos con sede en Colombia, Chile, Brasil, Bolivia y Australia.

Sedes del Grupo en España



Sedes internacionales del Grupo



05

Nuestros valores y objetivos
estratégicos



05 | Nuestros valores y objetivos estratégicos

Nuestra Visión



Prestar servicios de consultoría e ingeniería multidisciplinar, primando la **calidad**, la **seguridad**, el **cumplimiento de plazos** y el **respeto al medio ambiente**, y promoviendo las capacidades técnicas y de gestión de sus técnicos, transformándolas en capital intelectual para servir eficazmente a sus clientes nacionales e internacionales.

Nuestra Misión



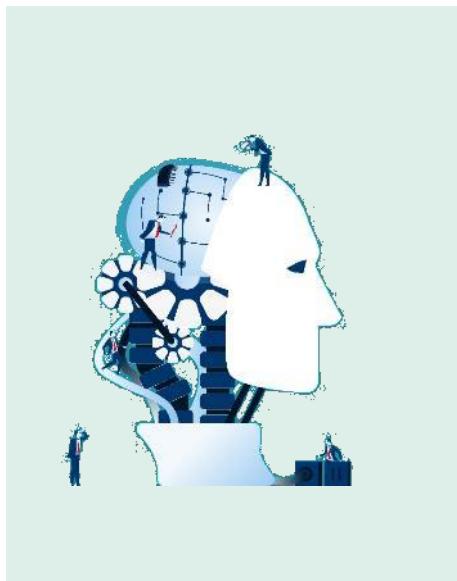
Ser **líder** del sector **a nivel nacional** y referente importante a nivel internacional; ser identificada como garantía de éxito y eficacia en la ejecución de proyectos complejos de ingeniería, en los que la misma represente un **valor añadido importante a la cadena de suministro**. Ser capaz de llevar a cabo proyectos en cualquier parte del mundo y dentro de todas las áreas tradicionales de la ingeniería y ser valorada por **hacer de las prioridades de nuestros clientes, nuestras prioridades**.

Nuestros Valores



Se han definido una serie de **valores éticos** que todos los empleados deben tener en consideración para su relación con los diferentes grupos que tengan algún tipo de relación con la compañía:

- › Dirección: quienes la forman se deben caracterizar por el respeto, liderazgo y la tutorización activa de las personas en su aprendizaje.
- › La clientela: respeto, servicio, atención, honestidad, confianza y calidad. Además, los regalos o atenciones que tengamos con la clientela estarán sometidos al control del comité de igualdad.
- › Las suministradoras: relación correcta y responsable, cumpliendo todos nuestros compromisos y exigiéndoles su implicación en nuestros objetivos.
- › Con y entre el personal: ser la comunicación, el apoyo, la confianza, el reconocimiento y la motivación, velando por la ausencia de comportamientos de acoso o sexistas. GHENOVA promueve y espera la excelencia en el desempeño profesional de sus miembros y vigila activamente para prevenir comportamientos inadecuados.
- › El entorno social: responsabilidad social, preocupación por la prevención de riesgos laborales y el respeto del medio ambiente.
- › Los accionistas: respeto, conservar, proteger y mejorar los bienes de accionariado y poner a su disposición información veraz, pertinente y adecuada.
- › La competencia: respeto y colaboración, desde las normas de leal competencia en el mercado.
- › Las administraciones públicas: fiabilidad, confianza y cumplimiento de compromisos y expectativas creadas.



05 | Nuestros valores y objetivos estratégicos

Nuestro código Ético

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 con sus grupos de interés, así como ofrecer una guía de comportamiento a todos sus empleados, facilitando así que todas sus actuaciones se desarrollen de manera coherente con los principios y valores éticos, la política y los objetivos de la empresa.

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.

Nuestro canal de denuncias

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 normativa comunitaria Directiva (UE) 2019/1937

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.

Durante los ejercicios 2022 y 2021, las denuncias recibidas a través de dicho canal no han sido significativas. El Grupo ha seguido los procedimientos internos establecidos para la resolución de las mismas.



05 | Nuestros valores y objetivos estratégicos

Líneas estratégicas

GHENOVA determina los factores que influyen en su estrategia, además de en su propósito y objetivos mediante la aplicación de la metodología DAFO (identificación y evaluación de debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades), y en base a tal análisis se establecen las vías de acción, mediante el sistema de gestión del Grupo, para tratar de alcanzar y cumplir las expectativas identificadas.

En este sentido, el Grupo define anualmente una serie de objetivos ligados a las líneas de estrategia que año a año se establecen. A estos objetivos se le asignan una serie de acciones necesarias para su consecución y en el transcurso del año se realiza un monitoreo en el que se mide el estado de estas acciones, y con ello, el grado o nivel de cumplimiento de los citados objetivos. En 2022 se han definido los siguientes procesos estratégicos cuyo grado de consecución, atendiendo a las acciones vinculadas que se han completado de cada uno de ellos es el siguiente:

Procesos objetivo 2022

| | Nº de objetivos vinculados | Nº de acciones vinculadas a objetivos | Nº de acciones cerradas/completadas en 2022 |
|---|----------------------------|---------------------------------------|---|
| Sistema de Calidad, Medioambiente y SSL | 3 | 4 | 2 |
| Estructura organizativa | 4 | 4 | 4 |
| Satisfacción del cliente | 1 | 3 | 3 |
| Gestión infraestructuras corporativas | 3 | 6 | 5 |
| Gestión de RRHH | 6 | 6 | 4 |
| Gestión de infraestructura tecnológica | 4 | 5 | 5 |
| Gestión comercial | 20 | 20 | 13 |
| Gestión de capacidades | 11 | 12 | 5 |
| Gestión de operaciones | 3 | 4 | 0 |
| Medio ambiente | 4 | 4 | 4 |
| Seguridad y salud en el trabajo | 6 | 6 | 6 |

06

Gestión para el desarrollo sostenible



06 | Gestión para el desarrollo sostenible

Nuestros grupos de interés y sus expectativas

GHENOVA confiere gran importancia a las **partes interesadas**, pues las considera actores clave para el avance y desarrollo continuo 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.

En este sentido, **GHENOVA** ha realizado antes de nada un ejercicio de comprensión del contexto en el que se halla, logrando el entendimiento de las cuestiones tanto externas como internas que son pertinentes para su propósito y su dirección estratégica y que pueden intervenir en la capacidad de la organización para conseguir los resultados deseados. En tal análisis ha identificado en primer lugar sus partes interesadas. La identificación de todas las partes interesadas es un proceso abierto, ya que se realiza en un medio cambiante como es el entorno y los objetivos y cumplimiento legal planificados, por lo que se somete a una revisión anual por parte de Dirección antes del inicio de cada ciclo de gestión.

Nuestras partes interesadas

| | | | |
|---|-------------------------------|--------------------------------|---|
| Cientes | Personas usuarias de software | Personal | Competencia |
| Entidades y Organismos de la Administración | Proveedores | Socios | Asociaciones sectoriales |
| Entorno sedes | Universidades | Servicios de prevención ajenos | Entidad de cobertura accidentes y bajas laborales |



Asuntos materiales más relevantes puestos de manifiesto por las partes interesadas:

- > Comunicación fluida con clientes y proveedores
- > Calidad del producto
- > Cumplimiento de plazos
- > Cumplimiento de requisitos normativos y legales
- > Soporte adecuado

- > Clima laboral
- > Desarrollo profesional
- > Estabilidad de empleo
- > Conciliación laboral
- > Imagen de marca
- > Alianzas con organizaciones del sector

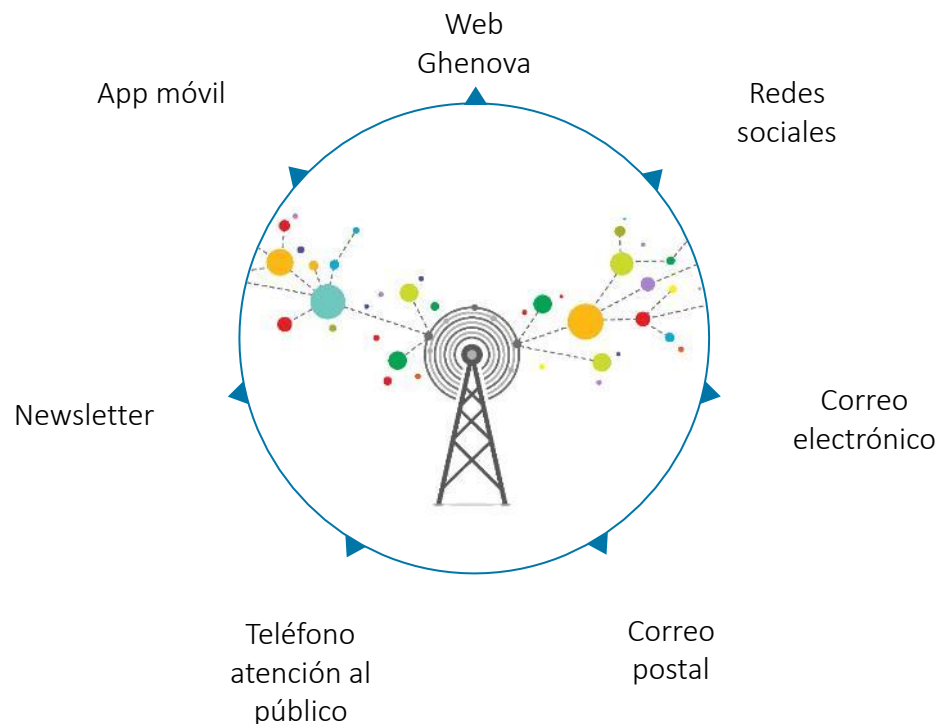
- > No captación de personal de la competencia
- > Reducción del impacto ambiental de la actividad y de sus productos/servicios
- > Facilitar la incorporación al mundo laboral
- > Autogestión

- > Crecimiento en el sector/crecimiento económico
- > Ampliación de negocio/mercado
- > Disposición de información actualizada de parte de los organismos legisladores
- > Solvencia financiera en proveedores

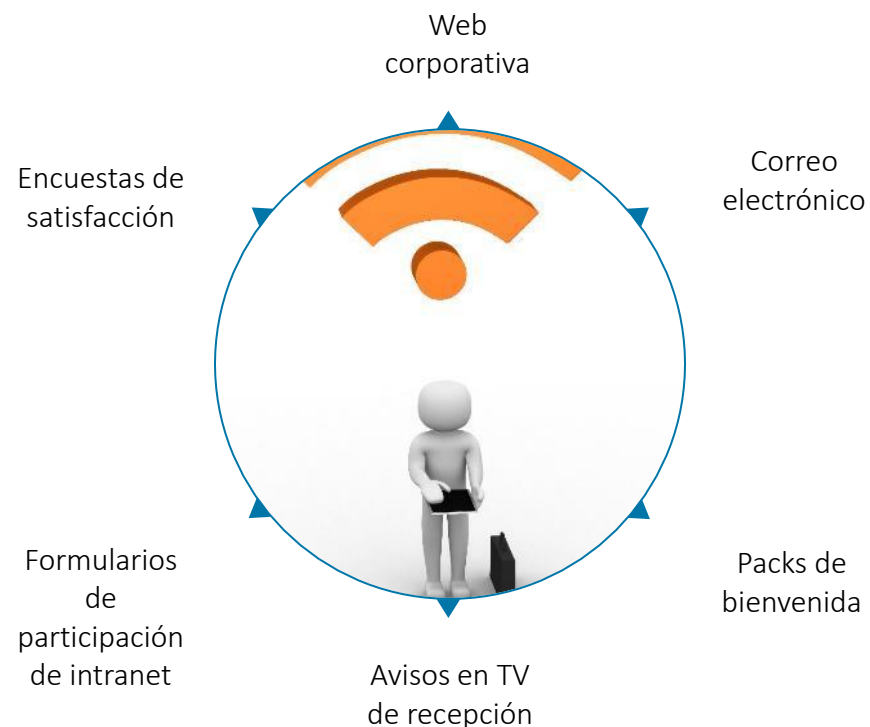
06 | Gestión para el desarrollo sostenible

Nuestros canales de comunicación

Externos



Internos



Sistema Integrado de Gestión

Desde **GHENOVA** mantenemos el compromiso de que todos los servicios que realizamos en la organización sean de la calidad requerida, con el impacto ambiental previsto y que se atengan a la seguridad laboral adecuadas. Así, disponemos de un [manual de calidad, medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo](#), en el que se definen las bases y directrices para potenciar nuestro sistema de gestión de calidad, ambiental y de la seguridad y salud en el trabajo mediante una mayor satisfacción de los clientes, un mayor control y optimización de los procesos, reducción de su impacto ambiental, prevención de daños para la salud de quienes trabajan en su nombre 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.

06 | Gestión para el desarrollo sostenible

Política de gestión

La **política de 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.

- › Incluye un compromiso de cumplir con los requisitos y de mejorar continuamente la eficacia del sistema de gestión.
- › Proporciona un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos del sistema.
- › Es comunicada y entendida dentro de la organización, y es revisada para su continua adecuación.

Para el éxito de nuestro sistema de gestión integrado, nos aseguramos de que todos los niveles de la organización se involucran activamente en la aplicación de lo establecido en el mismo, ya que, según creemos, para la aplicación efectiva de todos los principios de nuestra política de gestión es absolutamente necesario el apoyo a los mismos por parte, tanto del equipo directivo como de toda la plantilla de la organización. Para ello, **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, se distribuye un 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.

Principales objetivos Política de Gestión

- › 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 suscritos.
- › Velar por la salud de nuestro personal.
- › Respeto medioambiental:



Velar por el desempeño ambiental en nuestras oficinas y suministradores.

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

06 | Gestión para el desarrollo sostenible

Análisis y evaluación del sistema de gestión de GHENOVA:

GHENOVA considera fundamental determinar, recopilar y analizar los datos apropiados para confirmar la idoneidad y la eficacia del Sistema de Gestión. Este análisis permite evaluar dónde puede realizarse la mejora continua de la [eficacia del sistema de gestión](#).

- › Conformidad de los productos y servicios.
- › Grado de satisfacción del cliente.
- › Desempeño y la eficacia del sistema de gestión de la calidad
- › 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 el sistema de gestión de la calidad.

En relación con la supervisión del sistema, se llevan a cabo a intervalos planificados [auditorías internas](#) para determinar si el Sistema de Gestión:

- › Es 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 ha implantado y se mantiene de manera eficaz.



“Tratamos de mejorar continuamente la conveniencia, adecuación y eficacia del sistema de gestión, considerando los resultados del análisis y la evaluación, y las salidas de la revisión por la dirección, para determinar si hay necesidades u oportunidades que deben considerarse como parte de la mejora continua”

06 | Gestión para el desarrollo sostenible

Por su parte, la **dirección** de **GHENOVA**, al menos una vez al año, revisa el **sistema de gestión** de la organización, incluyendo las auditorías, analizando los resultados. Las reuniones de revisión del sistema se realizan normalmente a principios de año y cuando las circunstancias así lo aconsejen. A dichas reuniones asiste la dirección, el **responsable del sistema de gestión**, así como los responsables de los departamentos que se considere oportuno. Por último, la alta dirección comunica los resultados pertinentes de la revisión por la dirección al personal propio y sus representantes.

Durante el ejercicio 2022 se ha realizado una auditoría externa en el ámbito de la renovación de los certificados del sistema integrado de gestión (calidad, medioambiente y PRL).



Evaluación y gestión de riesgos

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, de los objetivos del sistema de gestión, así como los propios requisitos establecidos por el Grupo y las normas de referencia. En este sentido, anualmente, el Grupo realiza una **evaluación de los riesgos** identificados para tal período, 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. Esta matriz aglutina riesgos referidos a los grandes bloques del sistema de gestión: calidad, medioambiente y seguridad y salud laboral.

07

Relación con el cliente



07 | Relación con el cliente

La **calidad** se ha convertido en un **requisito imprescindible** para el mantenimiento de los mercados habituales y la consecución de otros nuevos. Igualmente, la **satisfacción de los clientes** y la **mejora continua de la calidad** en nuestra organización condicionan su progreso, en términos de eficacia, productividad y adaptación al entorno socioeconómico.

Calidad de nuestros servicios

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 un departamento de calidad encargado 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.

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.

07 | Relación con el cliente

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 2022 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.

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. A este respecto, se ha recibido una reclamación de clientes durante el ejercicio 2022 (no se recibieron reclamaciones durante el ejercicio 2021), habiéndose resuelto la misma.



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.

08

Relación con nuestro equipo



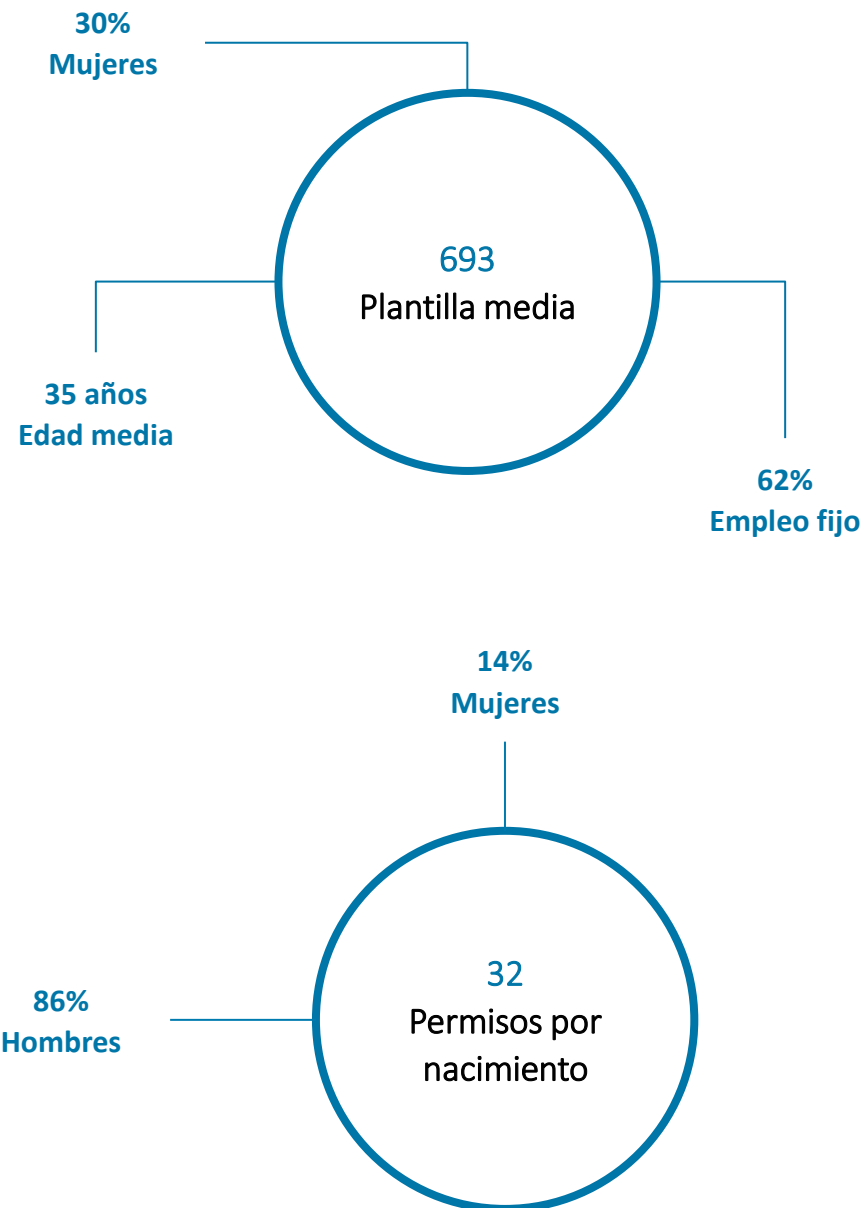
08 | Relación con nuestro equipo

Nuestro compromiso con la Igualdad

Dentro del compromiso con la igualdad, **GHENOVA** elaboró en 2020 su primer plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, para constituir un instrumento de incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en el funcionamiento y gestión diaria del Grupo, mediante el que se han instaurado los objetivos de igualdad a alcanzar, así como las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución.



Este plan de igualdad viene promovido e impulsado por la comisión de igualdad creada en 2018, la cual lideró la elaboración de un diagnóstico de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como base para la elaboración del mencionado plan. A la vista del diagnóstico realizado, desde la comisión de igualdad se plantearon unos objetivos de mejora incidiendo de forma expresa en el acceso a la empresa, en la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Esta comisión es garante del cumplimiento de lo dispuesto en el plan, constituyéndose también como órgano de seguimiento del plan, velando por que éste sea una herramienta de trabajo consensuada por todas las personas de la empresa y con vocación de continuidad, con el fin en todo momento de velar por la igualdad entre mujeres y hombres dentro de la organización.



08 | Relación con nuestro equipo

Objetivos específicos plan de igualdad

- › Igualdad de oportunidades en el acceso a cualquier puesto de trabajo.
- › Incorporar el principio de igualdad en la gestión y organización de la empresa.
- › Igualdad de oportunidades en la formación y en la promoción.
- › Aumentar los conocimientos de la plantilla respecto a las medidas de conciliación existentes en la empresa.
- › Alcanzar la paridad en la representación.
- › Eliminar el sexismo y los estereotipos de género.
- › Proyección de una imagen de empresa acorde con el principio de igualdad.
- › Evitar las discriminaciones por razón de sexo.
- › Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los diferentes niveles y grupos.
- › Asegurar la participación equilibrada en las diferentes acciones formativas adoptadas.
- › Estimular la existencia de un entorno laboral igualitario.
- › Intervenir contra el acoso sexual y/o por razón de sexo.
- › Prevención del acoso sexual o por razón de sexo.
- › Erradicar el uso sexista del lenguaje.



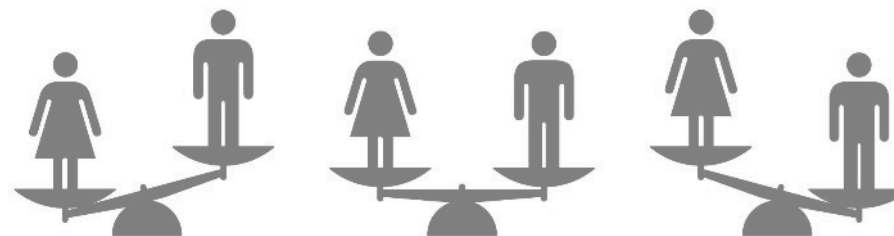
08 | Relación con nuestro equipo

Así, en línea con los objetivos de mejora en materia de igualdad identificados por la comisión de igualdad, el plan de igualdad se ha diseñado en base a seis áreas de trabajo en las que actuar, fijando un objetivo a alcanzar en cada una de estas áreas:

| Áreas de trabajo | Objetivos vinculados al área |
|---|---|
| Acceso al empleo | Garantizar la ausencia de discriminación en el acceso al empleo por razones de sexo y ampliar la presencia de mujeres en puestos masculinizados. |
| Condiciones de trabajo | Intervenir en los procesos de contratación por tiempo determinado para reducir el desequilibrio de género de los mismos hasta alcanzar la equiparación de ratios entre mujeres y hombres. |
| Promoción y formación | Garantizar que las mujeres alcanzan la adecuada cualificación para acceder a puestos de responsabilidad y que el 100% del personal ha sido sensibilizado respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. |
| Ordenación del tiempo de trabajo | Facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de la plantilla ayudándoles a conseguir un equilibrio adecuado entre las necesidades personales y su desarrollo profesional dentro de la Empresa. |
| Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo | Garantizar la aplicación de los protocolos existentes para evitar situaciones de acoso y, en caso de producirse, detectarlas y darles tratamiento adecuado. |
| Transversalidad: lenguaje y comunicación | Garantizar que en las relaciones internas y externas se logra la visibilidad de la mujer, alcanzando un uso del lenguaje y la comunicación ausentes de sexismos. |

En el terreno práctico, **GHENOVA** mantiene una firme apuesta por la igualdad de género, brindando iguales oportunidades a hombres y mujeres, incluso en ocasiones potenciando y concediendo especial protagonismo al sector femenino, como con la publicación en newsletters mensuales internas entrevistas a trabajadoras de la compañía, dando así voz a mujeres en un sector que siempre ha sido mayoritariamente masculino.

Durante los ejercicios finalizados al 31 de diciembre de 2022 y 2021 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.



08 | Relación con nuestro equipo

Diversidad e integridad

Más allá del compromiso de igualdad de género, en **GHENOVA** brindamos igualdad de oportunidades a todo nuestro personal, vetando cualquier tipo de discriminación en el ámbito profesional por motivos de edad, raza, color, religión, opinión política, ascendencia nacional, orientación sexual, origen social o discapacidad.

Considerando este precepto, tratamos de fomentar un ambiente inclusivo y respetuoso en la organización, prestando especial atención a las minorías, como por ejemplo, a las personas con capacidades diferentes, lo que se constituye como uno de los impactos sociales positivos en los que nos implicamos en mayor medida. En 2022, **GHENOVA** ha contado con 4 personas con capacidades diferentes en su plantilla, y cuenta con una declaración de excepcionalidad y adopción de medidas alternativas para el cumplimiento de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.

En su plan de igualdad **GHENOVA** manifiesta nuestro rechazo a cualquier manifestación de acoso físico, psicológico o moral, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno intimidatorio u ofensivo con los derechos de las personas, promoviendo condiciones de trabajo que eviten el acoso en todas sus formas, incluyendo la sexual y aquél por razón de sexo.

Bajo este prisma, **GHENOVA** redactó en el ejercicio 2018 el protocolo de actuación contra el acoso sexual, el acoso por razón de género y el acoso psicológico o moral, respondiendo así a la política de prevención del acoso nacida en el Grupo en 2016, en la que se ponía de manifiesto la necesidad del respeto mutuo entre todas las personas de **GHENOVA**, a todos los niveles y en todas las situaciones para lograr un ambiente de trabajo satisfactorio y estimulante, que favorezca el espíritu de excelencia en el servicio.

Medidas preventivas clave para evitar los casos de acoso:

- › **Evaluación y prevención de riesgos psicosociales:** se realizan actividades orientadas a la detección de riesgos psicosociales mediante test anuales.
- › **Divulgación del protocolo:** el Grupo 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.
- › **Responsabilidad:** todos los trabajadores tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de la persona.

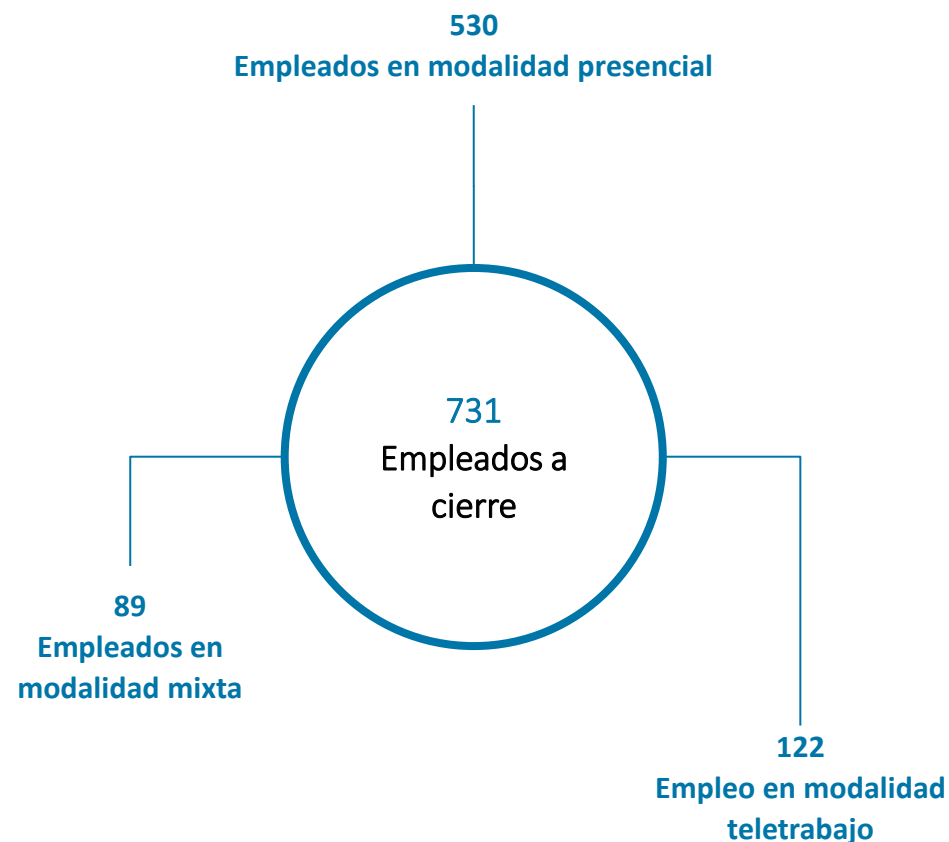


08 | Relación con nuestro equipo

Medidas de conciliación y organización del tiempo de trabajo

- › En Grupo GHENOVA valoramos 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:
- › Se establece un Calendario Laboral anual que, en el año 2022 concretamente, recoge una totalidad de 22 días de vacaciones.
- › Se ofrece los empleados 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.
- La **jornada de trabajo** comprende en el caso general **8,5 horas**, existiendo un margen de flexibilidad en el horario de entrada y la pausa para la comida.
- 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.

En cuanto a la organización del tiempo de trabajo, aunque actualmente el Grupo no dispone de medidas concretas para la desconexión laboral de los empleados, trata de facilitar, en la medida de lo posible, la conciliación laboral y familiar de las personas que trabajan en el mismo. Prueba de ello es el sistema de flexibilidad para la incorporación al puesto de trabajo.



*Durante el ejercicio 2021, 548 empleados a cierre (86 empleados en modalidad mixta, 35 empleados en modalidad teletrabajo y 427 empleados en modalidad presencial)

08 | Relación con nuestro equipo

Retribución y otros elementos de compensación y beneficios

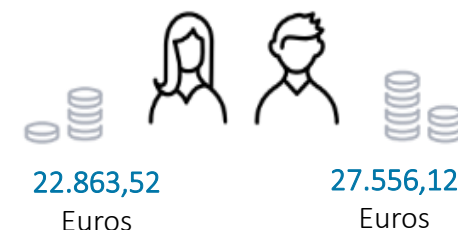
Tal como ya ha sido puesto de manifiesto anteriormente, nuestro Grupo garantiza la no existencia de trato discriminatorio por razón de género, lo que incluye una estrategia tendente a no diferencias respecto a las retribuciones previstas en los convenios colectivos por los que se rige el Grupo (Ghenova 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 resto de 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.

La totalidad de 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 promueve 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.

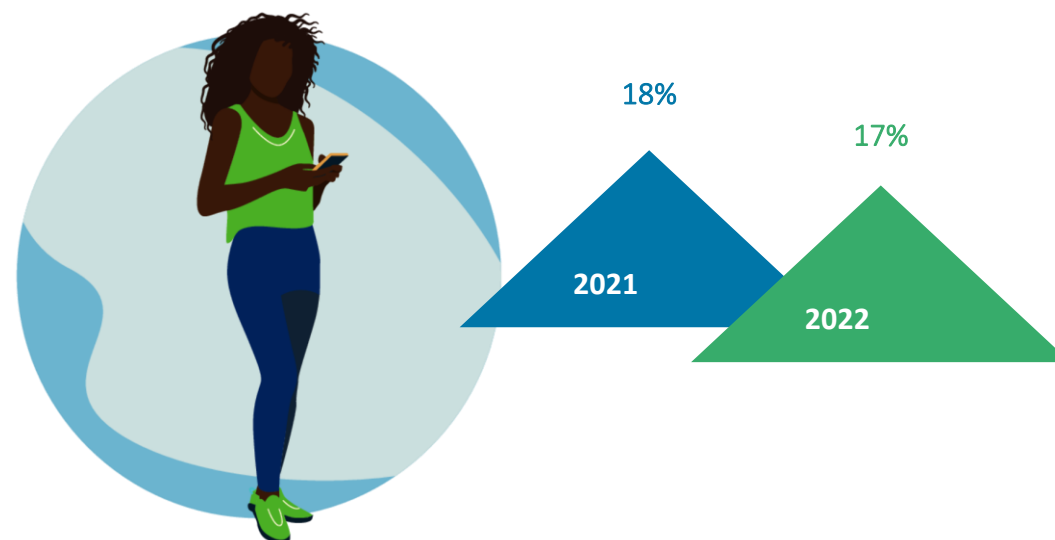
La relación existente entre el salario mínimo retribuido por el Grupo y el salario mínimo interprofesional durante el ejercicio 2022 y 2021 es superior a la unidad en España, es decir, por encima del salario mínimo establecido por la normativa vigente, comprometiéndose el Grupo, en el resto de las filiales, a respetar la normativa local en vigor tanto a nivel de convenios como a nivel de acuerdos vinculados con el establecimiento de un salario mínimo local.

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 2022



* Remuneración media 2021: 23.793,44 y 28.997,97 mujeres y hombres, respectivamente.



08 | Relación con nuestro equipo

Retribución del Consejo de Administración y de la Alta Dirección

Al cierre del ejercicio 2022 el órgano de administración de la Sociedad dominante estaba compuesto por tres hombres (misma composición al cierre del ejercicio 2021). Adicionalmente, la alta dirección del Grupo está formada por tres hombres y una mujer. Las retribuciones medias del consejo de administración y de la alta dirección se desglosan en la tabla siguiente, distribuyéndose las mismas de forma equivalente.

| | 2022 (**) | 2021 (**) |
|---|------------|------------|
| Remuneración media Consejo de Administración y Alta Dirección (*) | 128.984,01 | 113.583,17 |

La totalidad de 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.

- (*) 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.)
- (**) No se proporcionan los datos desglosados por sexo por motivos de confidencialidad, dado que durante ambos años sólo una mujer ha ejercido de administradora



08 | Relación con nuestro equipo

Formación y desarrollo profesional

En el año 2022, se han desarrollado programas formativos específicos para las líneas de Energía e Industria, Naval y Defensa, Digital y Corporativo. Lógicamente, la naturaleza de estas formaciones se adapta a cada línea, tratándose por tanto de formaciones muy especializadas en cada materia.

Así, por ejemplo, destacan cursos como Acceso a Navantia, Protección de Plantas Industriales, PMO y Scrum, Cálculo para el Dimensionado de Productos y Automatización de Instalaciones de Tubería industrial, SM3D para CdA, PRL Drones y Uso de Baterías LiPo, etc.

Aproximadamente un 20% del coste de estas formaciones es subvencionado, gracias a la solicitud de ayudas públicas a través de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE).

Asimismo, GHENOVA proporciona a sus empleados formación en materias y disciplinas más generalistas como Primeros auxilios, Prevención de Riesgos Laborales, Contraincendios, Sensibilización medioambiental, Seguridad de la información y tratamiento de datos, etc.

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 ellas, siendo 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 (exceptuando la sociedad Ghenova Digital, S.L., en vías de ser certificada en esta normativa), 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.



5.004,88

Horas de formación

3

accidente laboral

0,007

2021

0,017

2022

Índice de gravedad

3

accidente centro de trabajo

13

días de baja por accidente laboral

1,77

2021

9,93

2022

Índice de frecuencia (por cada 10 horas trabajadas)

08 | Relación con nuestro equipo

Así, 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 y Medio Ambiente** que vela por la seguridad de los trabajadores y por hacer que funcione eficazmente todo el engranaje del Grupo en cuanto a la prevención de riesgos en el trabajo y también en cuanto al cumplimiento de los preceptos ambientales, encargándose, además de la propia supervisión y gestión del sistema, de tareas operativas como la coordinación de simulacros, revisión de botiquines, revisión de extintores, interlocución con los coordinadores de Prevención de Riesgos Laborales de las distintas oficinas, control y registro de legislación, comunicaciones, consultas y atención a los técnicos asignados por el servicio de prevención ajeno, coordinación de la apertura de nuevas oficinas, revisión de la adecuada dotación y uso de puestos de trabajo, entre otras.

Asimismo, en sus distintos centros ha designado a los correspondientes **Coordinadores de Medio Ambiente, 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.

GHENOVA cuenta con un servicio de prevención de riesgos laborales y formación que realiza actividades preventivas, en la especialidad de Medicina del Trabajo de acuerdo con la normativa vigente. El personal sanitario del servicio de prevención ha realizado las siguientes actividades:



- Realización de **reconocimientos médicos** específicos.
- **Certificados de aptitud.**
- **Informe** de los **resultados** del reconocimiento para el trabajador.
- **Plan de formación:** Los trabajadores tienen acceso durante el período de vigencia del contrato a los cursos de Prevención de Riesgos Laborales incluidos en el plan de Formación abierta programada en los centros de CUALTIS.
- **Memoria anual:** Se elabora una memoria donde se reflejan las actividades preventivas que se han realizado por parte de CUALTIS.



Diálogo Social

El 100% de la plantilla de empleados de España y Brasil se encuentran sujetos a convenios colectivos. En cuanto al resto de sociedades del Grupo, las mismas se rigen por los convenios colectivos de aplicación en caso de estar formalizados. En los países en los que no existen convenios colectivos, los empleados se encuentran cubiertos por la legislación laboral vigente en los mismos.

Las compañías del Grupo reconocen el derecho de afiliación a cualquier sindicato y a la no discriminación en razón de esta pertenencia, así como la igualdad de oportunidades y de trato y la no discriminación en materia retributiva ante trabajos de igual valor.

GHENOVA tiene definido un [procedimiento de comunicación, participación y consulta](#), en el que se establece el método a utilizar para la ejecución del proceso de comunicación y generar la participación y medios de consulta en todos los niveles de la empresa y en las partes interesadas.

En la intranet de la organización hay disponible un [formulario de participación en materia de seguridad y salud](#) a partir del cual es posible comunicar cualquier peligro, aspecto o impacto ambiental identificado, evaluación de riesgos y determinación de controles realizada, incidentes investigados, o cualquier cambio percibido que pueda afectar al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. También pueden expresar sus opiniones, sugerencias o dudas a través de los canales de comunicación determinados por la empresa para ser direccionadas al área o grupo correspondiente. En cuanto a la consulta, los trabajadores la podrán realizar a través de los mecanismos de participación establecidos y la interacción con el [coordinador de medio ambiente, seguridad y salud laboral](#).

09

Relación con nuestros proveedores y colaboradores



09 | Relación con nuestros proveedores y colaboradores

Atendiendo al trato igualitario y libre competencia de competidores, GHENOVA utiliza criterios de selección objetivos, imparciales, transparentes y de no discriminación, mediante el establecimiento de procesos de selección y contratación de proveedores que cumplan 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 responsabilidades en materia preventiva, calidad y de medioambiente. Los principales requisitos que ha de cumplir el proveedor subcontratado en este sentido son los siguientes:

Debe aportar el certificado del Empresario donde indique que los trabajadores relacionados en este documento 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 trabajador ha recibido un curso sobre prevención de riesgos laborales de Nivel Básico (según contenido R.D. 39/1997).

Superar los controles que se designen 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 proveedor para futuros pedidos.

Debe 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 la misma cuando actúe en nombre de GHENOVA.

Asimismo, en el modelo de condiciones específicas firmado con cada uno de nuestros contratistas, se establece la obligación de ejecutar los trabajos encomendados utilizando los medios técnicos necesarios, garantizando el perfecto estado de los mismos de acuerdo con las normativas vigentes 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 apostando por proveedores de proximidad

Andalucía



Resto de España



Resto del mundo – 10% proveedores



10

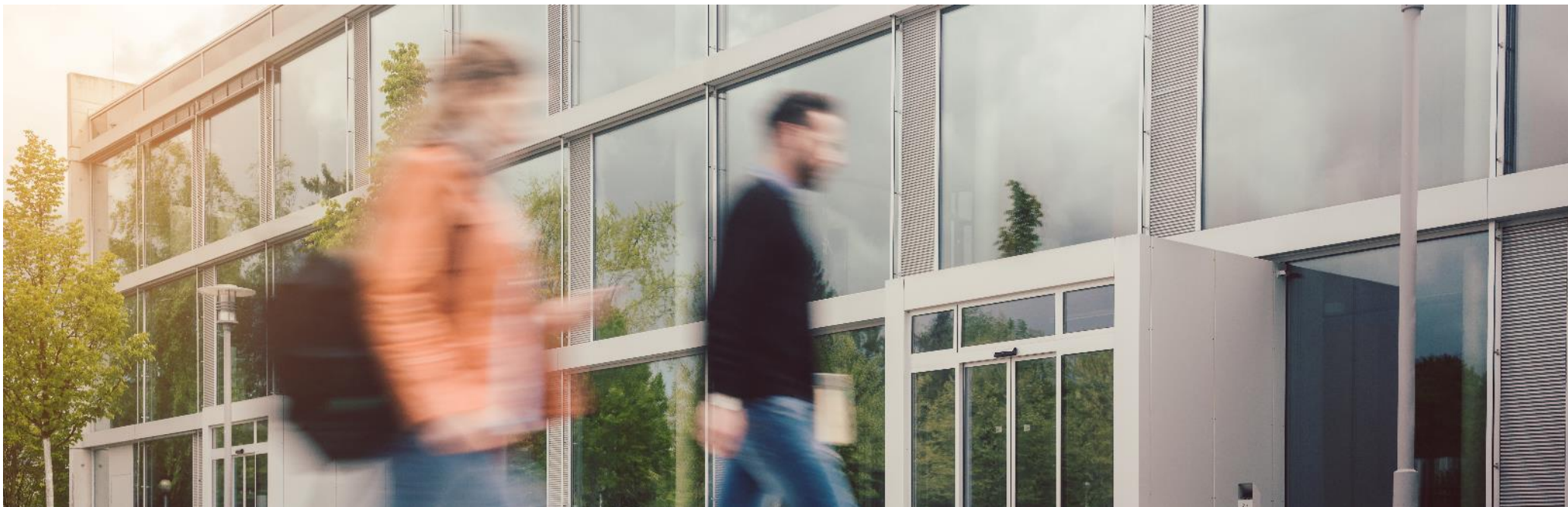
Relación con la sociedad



10 | Relación con la sociedad

Medidas adoptadas para promover el empleo

El Grupo apuesta por la formación y el desarrollo. En esa línea, tiene como propósito continuar colaborando 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](#), destacando las siguientes:



- › Universidad de Cádiz
- › Universidad de Sevilla
- › Universidade Federal do Rio de Janeiro
- › Universidad de Córdoba
- › Universidad da Coruña
- › Universidad Veiga de Almeida
- › CFET Celso Suckov da Fonseca
- › Universidad Politécnica de Madrid
- › Universidad Tecnológica de Bolívar
- › Universidade Católica do Rio de Janeiro
- › Universidade Federal Fluminense
- › Institución Tecnológica Colegio Mayor de Bolívar

10 | Relación con la sociedad

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.

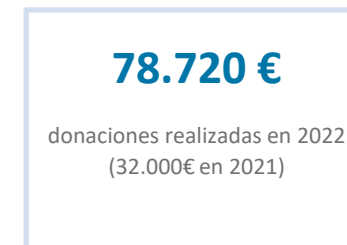
Ghenova apuesta por el talento y participa en las Ferias de empleo de la Universidad de la Coruña, la Universidad Politécnica de Madrid y la Escuela Superior de Ingeniería de Sevilla. En esta línea cabe destacar que recientemente nos hemos convertido en “Entidad Amiga y Colaboradora” de la Escuela de Organización Industrial fomentando la formación continua de nuestros profesionales. Asimismo, participamos activamente en puntuales acciones sociales de ayuda a los sectores más vulnerables patrocinando carreras populares que ayudan a recaudar fondos.

Además participamos activamente como miembros de Corporación Tecnológica Andalucía (CTA), aliado estratégico para innovar que ayuda a las empresas, universidades, administraciones y otras entidades a cumplir con éxito sus objetivos en I+D+i y a transformar en riqueza los resultados.

No sólo pertenecemos a esta entidad, sino a diversas asociaciones relacionadas con la Ingeniería dentro de los sectores naval y defensa, energía y la digitalización. Desde estas plataformas aportamos nuestro conocimiento e ingenio para el desarrollo de una sociedad más innovadora. El Cluster Marítimo Español o la Asociación Española del Hidrógeno entre otras son algunas de las entidades con las que colaboramos.

Por otro lado, y basado en nuestros valores de apoyo a una sociedad más justa y equitativa que apuesta por el deporte, somos patrocinadores de las Cocodrilas Rygby, equipo femenino de la división de honor de esta disciplina y que actualmente son 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

Además, cabe destacar nuestra participación en la Cátedra Ghenova -Universidad de la Coruña, donde este año tenemos como objetivo impulsar actividades de divulgación y formación así como fortalecer los lazos con el Instituto Panamericano de Ingeniería Naval. En este sentido, se está llevando a cabo un congreso organizado por esta cátedra que se celebrará en Sevilla en octubre y servirá de puente marítimo entre las dos orillas del atlántico, poniendo en valor el conocimiento y la experiencia en el sector.



11

Derechos humanos



11 | Derechos humanos

Como empresa responsable, Ghenova se encuentra comprometida con el respeto y el cumplimiento de cuantas leyes, reglamentos y demás normas jurídicamente obligatorias le sean aplicables. De esta manera, los empleados 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 puede ser declarada jurídicamente responsable por causa de las violaciones de las leyes y demás normas obligatorias, así como por cualquier otra actividad ilícita de sus empleados, por lo que el Grupo 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 relevancia esencial para mantener y mejorar la confianza con los ciudadanos y la sociedad.

En todos los comportamientos profesionales, los empleados del Grupo se esfuerzan por hacer no solo lo que es legal, sino lo que es correcto, y guardan un estricto 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 los proveedores 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. GHENOVA se rige por la legalidad vigente que respeta y protege a cada uno de los ciudadanos, preservando sus derechos fundamentales.

Durante los ejercicios anuales finalizados al 31 de diciembre de 2022 y 2021 no se han identificado riesgos en el ámbito de los derechos humanos ni se ha recibido ninguna denuncia con relación al mismo.



11 | 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](#), teniendo en cuenta los 10 principios contenidos en el [Pacto Mundial de Naciones Unidas](#), según los cuales las empresas deben:

- ✓ GhenoVA no utiliza, ni apoya el uso de trabajo infantil.
- ✓ GhenoVA no utiliza, ni auspicia el uso de trabajos forzados a los empleados.
- ✓ GhenoVA establece un entorno laboral seguro y saludable, toma las medidas adecuadas para prevenir accidentes y lesiones. Se evalúan todos los riesgos que no hayan podido evitarse. Se planifican acciones encaminadas a eliminar o reducir los riesgos identificados. Las instalaciones son correctas respecto a la prevención de riesgos laborales.
- ✓ GhenoVA respeta el derecho de sus empleados a formar sindicatos, y que estos puedan elegir un sindicato de su elección. GhenoVA garantiza que los representantes de personal no sean discriminados y puedan tener acceso al resto de trabajadores en el lugar de trabajo.
- ✓ GhenoVA 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.
- ✓ GhenoVA no utiliza, ni apoya castigos corporales, coerción mental o física, ni abusos verbales.
- ✓ El salario pagado cumple las exigencias legales de salario mínimo por puestos de trabajo. GhenoVA cumple todas las obligaciones de carácter laboral y de seguridad social establecida en la legislación vigente.
- ✓ GhenoVA controla el cumplimiento de la normativa sociolaboral y de prevención de riesgos laborales por parte de los proveedores y subcontratas relevantes.



11 | Derechos humanos



Promoción y cumplimiento 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 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.

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.

12

Relación con el medioambiente



12 | Relación con el medioambiente

En aras de adoptar el compromiso con la norma ISO 14001 en la que nuestro Grupo está certificado y conseguir una Compañía firmemente comprometida con el medio ambiente, como ya se ha apuntado, **GHENOVA** dispone a nivel de Grupo de un responsable de prevención de riesgos laborales y medio ambiente y, en sus distintos centros, ha designado a los correspondientes coordinadores de medio ambiente, seguridad y salud laboral.

Tal y como se recoge en el manual de la calidad del medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo de **GHENOVA**, nuestra Compañía realiza la identificación de 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, así como para determinar 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.

Para ello, la dirección de calidad y medio ambiente identifica los aspectos ambientales corporativos, actualizándolos cuando:

- › se producen modificaciones o ampliaciones en las actividades, productos, servicios y procesos descritos a lo largo de todos los documentos del Sistema,
- › cada vez que se detecte un aspecto medioambiental que no se hubiera identificado anteriormente,
- › en caso de aplicación de requisitos legales.

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.

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:

- › Emisiones CO2: Desglosado por sus localizaciones.
- › Consumo de combustible: desglosado por camión y proyecto.
- › Consumos en la oficina: entradas y salidas de material de oficina, como papel, LEDs o tóner, así como el consumo energético, desglosado por centro de trabajo.

Durante el ejercicio 2022 y 2021, el Grupo ha apostado por mitigar los impactos medioambientales derivados de su actividad destinando los recursos económicos, físicos y humanos necesarios.



12 | Relación con el medioambiente

Energía

Una de las mayores preocupaciones del Grupo es la generación de emisiones de CO2 como consecuencia del consumo de energía. El Grupo es consciente de que, como industria relevante del sector, ha de desarrollar acciones encaminadas a reducir su impacto. **GHENOVA** utiliza la electricidad como recurso natural fundamental para el ejercicio de su actividad (iluminación, ordenadores, impresoras, CPDs, entre otras). Es por ello por lo que muchas de las acciones para mitigar el impacto ambiental de sus actividades se orientan a maximizar la eficiencia energética, minimizando el consumo de este recurso y el impacto asociado al mismo.

Además del propio consumo energético, en nuestra organización también se miden las emisiones generadas a la atmósfera por el propio desarrollo de la actividad empresarial. Estas emisiones provienen en gran medida del consumo de electricidad en nuestras oficinas y de los desplazamientos de empleados, aspecto sobre el que se está trabajando mediante la propuesta de ciertas iniciativas para desarrollar una mayor concienciación acerca de la huella de carbono generada por los mismos.

Cambio climático

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 2022, 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 384,4 toneladas de CO2 de alcance 1, 167,1 toneladas de CO2 de alcance 2 y XXX toneladas de CO2 de alcance 3 (346,4 toneladas de CO2 de alcance 1 y 231,8 toneladas de CO2 de alcance 2 en el ejercicio 2021).

El alcance 1 incluye las emisiones de todos los focos directos de combustión, fundamentalmente gasolina y gasoil, el alcance 2 incluye las emisiones asociadas a consumo de energía, fundamentalmente, electricidad y el 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.



504.084,35 Kwh consumo eléctrico

(408.689,25KWh en el ejercicio 2021)



33.189,39 litros (*) consumo combustible

(33.674,32 litros en el ejercicio 2021)

(*) Incluye el consumo combustible estimado generado por vehículos en renting pertenecientes a la división de Bolivia. Así mismo, 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.



165.812,87 kg CO2 eq intensidad de emisiones

(194.088,05 kg CO2 eq en el ejercicio 2021)

12 | Relación con el medioambiente

Uso de recursos y Economía Circular

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.

El Grupo concede gran importancia a la prevención y eliminación de residuos y se compromete a eliminar de forma responsable los residuos generados. Para ello, define las consideraciones generales a seguir para establecer los métodos y acciones dirigidas a la clasificación, control y gestión cumpliendo la legislación ambiental vigente y la política medioambiental definida respecto a los residuos peligrosos y no peligrosos generados en el desarrollo de su actividad.

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.). Siendo conscientes de las necesidades de mejora que tiene que acometer en el reciclaje del material utilizado en su día a día, la sociedad dispone de varias iniciativas para fomentar la optimización de su uso y su correcto reciclaje que están orientadas a concienciar a los profesionales para reducir su consumo en las actividades diarias por medio de la utilización de alternativas tecnológicas; así como el fomento de la utilización de los contenedores de papel para su destrucción y reciclado que periódicamente retira un gestor autorizado para su correcto tratamiento.

La actividad del Grupo no genera residuos de forma significativa. Sin embargo, en relación con la gestión de residuos, el Grupo cuenta con la instalación de contenedores de reciclaje en todos los centros de trabajo, los cuales son transportados a un punto limpio donde los residuos son gestionados.



Papel

502 Kg reciclados (*)

(*) incluye el consumo en la división española.

Tóner

10 cartuchos (*)

(*) incluye consumo en sede de Brasil, Colombia y Bolivia. En la sede española, se gestiona a través de empresa renting.

12 | Relación con el medioambiente

Nuestro compromiso con el consumo sostenible y contaminación atmosférica

Los principales impactos ambientales derivan, tal como se ha mencionado, del consumo eléctrico, del consumo de papel, tóner y tinta en nuestras oficinas, así como de los traslados que realizan nuestros empleados en sus desplazamientos. Con esto, aun no teniendo un impacto especialmente significativo en el medio ambiente dada su actividad, desde **GHENOVA** nos sentimos muy sensibilizados con el medio natural y su preservación, y por ello hemos implantado diferentes iniciativas en materia de sostenibilidad focalizadas en impulsar buenas prácticas en los diferentes centros de trabajo. Asimismo, **GHENOVA** contribuye a la reducción de sus impactos indirectos con recomendaciones realizadas a sus clientes.



Precisamente en relación con la voluntad de minimizar el consumo de combustible y con ello hacer que se reduzcan las emisiones de gases contaminantes a la atmósfera, surgió la iniciativa en 2020 de adherirse al **Reto Urban Mobility Challenge** para sumarse al compromiso de realizar sus desplazamientos (ocio y profesional) de forma sostenible durante un mes. El objetivo es crear un hábito saludable para los empleados potenciando los beneficios medioambientales que se originan gracias a los desplazamientos sostenibles.



12 | Relación con el medioambiente

Nuestra compañía recuerda a través de la [Guía de Buenas Prácticas Ambientales en el puesto de trabajo](#) que el correcto funcionamiento de este depende de todos, haciendo hincapié en que en primer lugar es responsabilidad de los [empleados](#) cumplir con este cometido. En este sentido, la mencionada guía establece que a la hora de hacer el trabajo se deben tener en cuenta los siguientes aspectos para contribuir en la buena labor ambiental de la organización:

- › Apagar las luces y el aire acondicionado de las zonas de las instalaciones en las que no se está trabajando, cuando existan pausas en el trabajo (desayuno, comida, etc.) y cuando seas el último en finalizar tu jornada en tu zona de trabajo. Igualmente, recuerda ajustar la temperatura del aire acondicionado a los valores aconsejados por el IDAE (Instituto para la Diversificación del Ahorro y la Energía), siendo la temperatura de confort recomendada entre 21-23°C en invierno y entre 23-25°C en verano.
- › Segregar de manera correcta los residuos que generan, poniendo a disposición en las instalaciones distintos depósitos para:
 - › Envases (plásticos, latas y briks)
 - › Papel usado, y que no se puede reutilizar.
 - › Residuos Sólidos Urbanos.
 - › Pilas usadas en la caja correspondiente para su correcta eliminación.
 - › Tóner o cartucho de tinta de las impresoras, fotocopiadoras, fax, etc. se ha de depositar el cartucho vacío en la caja destinada a tal efecto.
- › Los documentos de carácter no definitivo deben imprimirse en modo ahorro, es decir, en los modos “alta velocidad” y, si es posible, “escala de grises”.

- › Reutilizar el papel que sólo tenga usada una cara antes de desecharlo, excepto el papel que por su carácter confidencial deba ser destruido o no pueda ser cedido a terceras personas.
- › Los documentos técnicos, deben imprimirse a dos caras según el criterio de la empresa, a menos que el Cliente requiera lo contrario.
- › Dado que los ordenadores están configurados en modo de ahorro de energía, la pantalla se pone en modo ahorro pasados unos minutos de inactividad. En caso de que esto no ocurra se debe hacer saber a TI para que lo corrija.
- › A la finalización de la jornada, además de apagar la torre de los ordenadores mediante el botón de apagado de Windows, se debe apagar la pantalla mediante el botón de apagado del monitor para un uso correcto de los equipos. Se aplica el mismo deber para los ordenadores portátiles.

Principio de precaución

En lo que al principio de precaución se refiere las actividades del Grupo no generan impactos que puedan llevar asociados daños graves o irreversibles al medioambiente.

Biodiversidad

Actualmente, las principales instalaciones del Grupo no se encuentran en un enclave protegido o bajo vigilancia administrativa por su valor ecológico, por lo que no se generan impactos significativos en la biodiversidad.

12 | Relación con el medioambiente

La sociedad [Ghenova Ingeniería, S.L.](#) 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, concretando en estos últimos las pautas o criterios a seguir en materia medioambiental en lo que se refiere al prediseño del proyecto, movimiento de tierras y urbanización, cimentaciones y estructuras, drenajes, electricidad y alumbrado, agua y ventilación.



“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”

Así, a través de la [Guía de Buenas Prácticas Medioambientales en Producción](#) 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 definitiva, a través de esta guía se difunden consejos con los que se trata de conseguir:

- › La racionalización desde el punto de vista medioambiental en el consumo de materias primas.
- › La reducción de los consumos energéticos y de agua.
- › Prevenir la generación de residuos.
- › Disminución de los residuos generados, facilitando su reciclaje.
- › Controlar la contaminación atmosférica, acústica y los vertidos.
- › Sensibilizar medioambientalmente a clientes, trabajadores y proveedores.
- › Gestionar correctamente los aspectos medioambientales una vez que se han generado.
- › Mejorar la imagen de la empresa ante los clientes, los usuarios y los trabajadores.
- › Informar y formar a los empleados y clientes, lo que redundará en una buena integración de las medidas adoptadas para la mejora del medio ambiente.

chnology security

13

Lucha contra la corrupción y el soborno



13 | Lucha contra la corrupción y el soborno

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 como principio básico que los regalos o atenciones que se tengan con la clientela, o bien los que el personal de **GHENOVA** reciba de las suministradoras, están sometidos al control del comité de Igualdad, a fin de evaluar el cumplimiento de los estándares de integridad y honestidad.

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. En la intranet corporativa está publicada la información sobre el Procedimiento de Gestión de Gastos Reembolsables al alcance de todos los empleados del Grupo donde quedan recogidos los aspectos más relevantes, así como condiciones y pautas a cumplir para la petición de reembolso de gastos, así como el impreso de justificación que se ha de cumplimentar y entregar en caso de tal solicitud.

Las anteriores medidas y una arraigada cultura de empresa contraria a este tipo de comportamientos y actuaciones fraudulentos son las herramientas de las que se sirve el Grupo y que tiene implantadas **GHENOVA** en todas sus empresas con objeto de prevenir la corrupción y el soborno y para luchar contra el blanqueo de capitales.

Durante los ejercicios finalizados al 31 de diciembre de 2022 y 2021 no se ha producido ninguna sanción ni denuncia relevante vinculada con los ámbitos descritos en el presente apartado.

Proceso de selección de proveedor

- › 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.



14

Transparencia fiscal



14 | Transparencia 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.

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 2022 el Grupo no ha pagado impuestos sobre sociedades (7 miles de euros en el ejercicio 2021)

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 2022 y 2021 por el Grupo se recoge en la nota 17 de la memoria integrada en las cuentas anuales consolidadas.



Anexo I

Indicadores



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 2022 y 2021 por género y clasificación profesional es el siguiente:

Ejercicio 2022

| | 2022 | | |
|-------------------|---------------|---------------|---------------|
| | Hombre | Mujer | Total |
| Alta Dirección | 3,00 | 1,00 | 4,00 |
| Titulado Superior | 162,32 | 77,35 | 239,67 |
| 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 |

Ejercicio 2021

| | 2021 | | |
|-------------------|---------------|---------------|---------------|
| | Hombre | Mujer | Total |
| Alta Dirección | 3,00 | 1,00 | 4,00 |
| Titulado Superior | 123,28 | 54,75 | 178,03 |
| Titulado Medio | 116,86 | 49,78 | 166,64 |
| Proyectista | 65,86 | 16,23 | 82,09 |
| Delineante | 29,41 | 19,18 | 48,59 |
| Otros | 15,05 | 10,60 | 25,65 |
| Becarios | 4,80 | 2,76 | 7,56 |
| Total | 358,26 | 154,30 | 512,56 |

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 2022 y 2021 por género, país, edad y clasificación profesional es el siguiente:

Ejercicio 2022

| | | 2022 | | | | | | Total |
|--------------|-------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|---------------|
| | | Hombres | | | Mujeres | | | |
| | | 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 | Alta Direccion | - | - | 3,00 | - | 1,00 | - | 4,00 |
| | Titulado Superior | 40,61 | 55,53 | 30,09 | 14,06 | 27,84 | 7,92 | 176,05 |
| | 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 |

Anexo I | Indicadores

Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Plantilla media por categoría profesional, país, edad y género

Ejercicio 2021

| | | 2021 | | | | | | |
|----------|-------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|---------------|
| | | 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 | Alta Direccion | - | - | 3,00 | - | 1,00 | - | 4,00 |
| | Titulado Superior | 33,33 | 44,85 | 33,67 | 9,16 | 23,62 | 8,13 | 152,76 |
| | Titulado Medio | 36,07 | 41,12 | 31,66 | 9,79 | 19,87 | 15,64 | 154,15 |
| | Proyectista | 14,67 | 26,35 | 23,60 | 1,66 | 6,77 | 6,05 | 79,10 |
| | Delineante | 14,20 | 8,06 | 1,31 | 5,71 | 1,18 | 4,47 | 34,93 |
| | Otros | 0,47 | - | - | - | - | - | 0,47 |
| | Becarios | 2,40 | - | 0,06 | 1,77 | - | - | 4,23 |
| Colombia | Titulado Superior | 2,00 | 2,33 | 2,51 | 2,51 | 2,00 | - | 11,35 |
| | Titulado Medio | 5,44 | - | - | 0,93 | - | - | 6,37 |
| | Proyectista | - | - | - | - | 1,00 | - | 1,00 |
| | Delineante | 4,55 | 0,15 | - | 7,38 | 0,06 | - | 12,14 |
| | Otros | - | - | - | - | - | 0,92 | 0,92 |
| | Becarios | 1,34 | - | - | 0,67 | - | - | 2,01 |
| Brasil | Titulado Superior | 0,26 | 1,62 | 0,63 | 2,88 | 2,22 | - | 7,61 |
| | Titulado Medio | 1,76 | 0,08 | 0,73 | 2,90 | 0,01 | - | 5,48 |
| | Proyectista | 0,50 | - | 0,75 | 0,75 | - | - | 2,00 |
| | Delineante | - | 1,14 | - | 1,00 | - | - | 2,14 |
| | Otros | 4,70 | 7,69 | 1,00 | 6,56 | 3,13 | - | 23,08 |
| | Becarios | 1,00 | - | - | 0,31 | - | - | 1,31 |
| Bolivia | Titulado Superior | 1,00 | 0,08 | 1,00 | 1,23 | 3,01 | - | 6,32 |
| | Otros | 0,12 | 1,00 | 0,07 | - | - | - | 1,19 |
| | Total | 123,81 | 134,47 | 99,99 | 55,21 | 63,87 | 35,21 | 512,56 |

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 2022 y 2021 por tipo de contrato, modalidad de jornada laboral, género, edad y clasificación profesional es el siguiente:

Ejercicio 2022

| | | 2022 | | | | | | | |
|--------------|----------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|---------------|--------|
| | | Hombres | | | Mujeres | | | | |
| | | 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 | Total | |
| Indefinido | Completa | Alta Direccion | - | - | 3,00 | - | 1,00 | - | 4,00 |
| | | Titulado Superior | 43,15 | 54,09 | 29,72 | 19,65 | 29,89 | 7,25 | 183,75 |
| | | 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 | |

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 2021

| | | 2021 | | | | | | |
|--------------|-------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|---------------|
| | | 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 | Alta Direccion | - | - | 3,00 | - | 1,00 | - | 4,00 |
| | Titulado Superior | 24,94 | 41,27 | 31,01 | 10,56 | 23,81 | 5,80 | 137,39 |
| | Titulado Medio | 13,67 | 28,84 | 26,41 | 6,56 | 10,76 | 10,55 | 96,79 |
| | Proyectista | 6,85 | 17,19 | 17,51 | 1,00 | 4,57 | 5,00 | 52,12 |
| | Delineante | 6,00 | 5,30 | 1,00 | 6,68 | - | 2,72 | 21,70 |
| | Becarios | 0,13 | - | - | - | - | - | 0,13 |
| | Otros | 5,17 | 7,69 | 1,00 | 6,56 | 3,13 | 0,92 | 24,47 |
| | Titulado Superior | - | 1,88 | 1,75 | 0,46 | 1,52 | 0,80 | 6,41 |
| | Titulado Medio | 1,73 | 1,00 | 0,97 | 0,19 | 4,35 | 0,75 | 8,99 |
| | Proyectista | - | 0,89 | - | 0,75 | 0,88 | - | 2,52 |
| Becarios | - | - | - | 0,25 | - | - | 0,25 | |
| Temporal | Titulado Superior | 11,65 | 4,27 | 5,05 | 4,75 | 5,50 | 1,48 | 32,70 |
| | Titulado Medio | 27,72 | 11,36 | 4,01 | 6,92 | 4,76 | 4,33 | 59,10 |
| | Proyectista | 6,90 | 8,27 | 6,84 | 0,66 | 2,32 | 1,05 | 26,04 |
| | Delineante | 12,59 | 4,05 | 0,31 | 6,00 | 1,24 | 1,75 | 25,94 |
| | Becarios | 3,50 | - | - | 2,14 | - | - | 5,64 |
| | Otros | 0,12 | 1,00 | 0,07 | - | - | - | 1,19 |
| | Titulado Superior | - | 1,46 | - | - | 0,03 | 0,04 | 1,53 |
| | Titulado Medio | 0,14 | - | 1,00 | 0,61 | - | - | 1,75 |
| | Proyectista | 1,41 | - | - | - | - | - | 1,41 |
| | Delineante | 0,16 | - | - | 0,79 | - | - | 0,95 |
| Becarios | 1,11 | - | 0,06 | 0,37 | - | - | 1,54 | |
| Total | | 123,8 | 134,5 | 100,0 | 55,3 | 63,9 | 35,2 | 512,56 |

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 2022 y 2021 por género, edad y categoría profesional han sido los siguientes:

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 |

Ejercicio 2021

| | | 2021 | |
|----------------------|--------------------|------------------|------------------|
| | | Hombres | Mujeres |
| Titulados Superiores | Menores de 35 años | 27.525,07 | 19.792,92 |
| | Entre 35 y 45 años | 37.268,48 | 33.293,76 |
| | Mayores 45 años | 47.806,63 | 39.101,24 |
| Titulados Medios | Menores de 35 años | 20.529,03 | 18.733,64 |
| | Entre 35 y 45 años | 33.464,19 | 27.642,99 |
| | Mayores 45 años | 35.765,50 | 32.491,92 |
| Proyectistas | Menores de 35 años | 24.445,38 | 21.241,18 |
| | Entre 35 y 45 años | 28.221,40 | 23.843,91 |
| | Mayores 45 años | 27.379,90 | 26.116,89 |
| Delineantes | Menores de 35 años | 14.636,08 | 10.147,60 |
| | Entre 35 y 45 años | 18.117,29 | 14.117,47 |
| | Mayores 45 años | 25.802,00 | 24.057,06 |
| Otros | Menores de 35 años | 11.926,39 | 6.610,00 |
| | Entre 35 y 45 años | 10.633,97 | 10.707,30 |
| | Mayores 45 años | 6.903,30 | 3.280,91 |
| Total | | 28.997,87 | 23.793,44 |

Anexo I | Indicadores

Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Horas de formación por categoría profesional

La horas de formación han supuesto durante los ejercicios 2022 y 2021 las siguientes horas por categoría profesional:

| | Horas | |
|-------------------|-----------------|------------------|
| | 2022 | 2021 |
| Titulado Superior | 2.354,28 | 2.991,50 |
| Titulado Medio | 1.398,80 | 3.205,75 |
| Proyectista | 534,50 | 2.575,00 |
| Delineante | 528,30 | 1.157,00 |
| Otros | 189,00 | 330,00 |
| Total | 5.004,88 | 10.259,25 |

Permisos por nacimiento

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 2022 y 2021 son los siguientes:

| | | 2022 | 2021 |
|--------------|------------------------|--------------|--------------|
| | | Hombre | Número |
| | Media días baja | 80,4 | |
| Mujer | Número | 5 | 3 |
| | Media días baja | 93,40 | |
| Total | Número | 32 | 29 |
| | Media días baja | 82,13 | 42,45 |

Plantilla con capacidades especiales 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 2022 y 2021 son los siguientes:

| | | 2022 | | 2021 | |
|--------------|-------------------|----------|----------|----------|----------|
| | | 33%-65% | >65% | 33%-65% | >65% |
| Hombre | Titulado superior | 2 | - | 2 | - |
| | Titulado medio | 1 | - | 1 | - |
| Mujer | Otros | - | 1 | - | - |
| Total | | 3 | 1 | 3 | 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 2022 y 2021 han ascendido a 40.926,25 y 4.814,95 horas, respectivamente:

| | 2022 | | 2021 | |
|--|------------------|---------------------|------------------|---------------------|
| | Horas | Días ^(*) | Horas | Días ^(*) |
| Accidente laboral - Enfermedad Profesional | 444,74 | 52,32 | 349,00 | 41,06 |
| Búsqueda de Empleo | - | - | 40,00 | 4,71 |
| Causa de Fuerza Mayor | 321,66 | 37,84 | 565,69 | 66,55 |
| Enfermedad - Accidente No Laboral | 17.271,45 | 2.031,94 | 7.521,14 | 884,84 |
| Fallecimiento/Hospitalización familiar | 2.485,37 | 292,40 | 281,43 | 33,11 |
| Huelga | - | - | 133,50 | 15,71 |
| Matrimonio | 1.360,68 | 160,08 | 1.069,00 | 125,76 |
| Mudanza | 272,25 | 32,03 | 176,00 | 20,71 |
| Otras ausencias | 788,81 | 92,80 | 298,57 | 35,13 |
| Paternidad/Maternidad | 15.884,91 | 1.868,81 | 6.814,75 | 801,74 |
| Permiso sin Sueldo | 736,56 | 86,65 | 566,00 | 66,59 |
| Reconocimiento Medico | 1.359,82 | 159,98 | 935,77 | 110,09 |
| Total | 40.926,25 | 4.814,85 | 18.750,85 | 2.205,98 |

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 2022 y 2021 han sido los siguientes

| | 2022 | 2021 |
|---|-------|-------|
| Índice de Frecuencia (por cada 10 ⁶ h trabajadas) | 9,93 | 1,77 |
| Índice de Gravedad | 0,017 | 0,007 |

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.

Anexo I | Indicadores

Información sobre cuestiones medioambientales

Consumo de combustible

El consumo de combustible durante los ejercicios 2022 y 2021 es el siguiente:

| | Horas | |
|---------------|------------------|------------------|
| | 2022 | 2021 |
| Litros | 33.189,30 | 33.674,32 |

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 Espala de los coches de alquiler.

Consumo de electricidad

El consumo de electricidad durante los ejercicios 2022 y 2021 es el siguiente:

| | Kwh | |
|--------------|-------------------|-------------------|
| | 2022 | 2021 |
| PSM | 23.878,92 | 21.485,77 |
| Sevilla | 240.498,64 | 215.512,02 |
| Madrid | 33.296,00 | 6.051,67 |
| Ferrol | 84.856,41 | 91.606,00 |
| Bolivia | 8.110,00 | 7.864,00 |
| Brasil | 48.340,00 | 17.500,00 |
| Colombia | 65.104,38 | 48.649,79 |
| Total | 504.084,35 | 408.689,25 |

Consumo de combustible

Las emisiones del ejercicio 2022, calculadas a partir del consumo energético indicado en los apartados “consumo de combustible” y “consumo 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 | |
|--------------|-------------------|-------------------|
| | 2022 | 2021 |
| Alcance 1 | 71.516,23 | 82.704,13 |
| Alcance 2 | 82.209,26 | 102.172,31 |
| Alcance 3 | 12.087,39 | 9.211,61 |
| Total | 165.812,87 | 194.088,05 |

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.

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 | 12 – Relación con el medioambiente |
| | | | GRI 301-2 Insumos reciclados utilizados | |
| | Uso sostenible de los recursos | El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales | GRI 301-3 Productos y materiales de envasado recuperados | 12 – Relación con el medioambiente |
| | | | GRI 306-2 Residuos por tipo y método de eliminación | |
| | | | GRI 306-4 Transporte de residuos peligrosos | |
| GRI 303-1 Interacción con el agua como recurso compartido | | | | |
| GRI 303-2 Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua | | | | |
| Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso | | GRI 303-3 Extracción de agua | 12 – Relación con el medioambiente | |
| | | GRI 303-5 Consumo de agua | | |
| | | GRI 303-4 Vertido de agua | | |
| | | GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales (con visión a los 300) | | |
| | | GRI 301-1 Materiales utilizados por peso volumen | | |

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 |
| | | 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 |
| | Cambio Climático | 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 | |
|---|--|---|--|----------------------------------|
| 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 | |
| Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal | Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional | GRI 2-7 Empleados | 08 – Relación con nuestro equipo | |
| | | GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados GRI 401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal | | |
| | Empleo | 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 |
|---|---|----------------------------------|
| 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 |

Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal Empleo

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 | | |
|----------------------------------|---|--|--|---|----------------------------------|
| 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 |

Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

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 |
|---------------|---|---|----------------------------------|
| 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 |

Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

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 |
|------------------|--|--|-----------------------|
| 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 |
| | 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 |
| 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 |

Información sobre el respeto de los 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 |
|-------------------------------|--|---|-------------------------------|
| 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 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 |
| Información sobre 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 |
| | Principales riesgos | GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo | |
| | Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio | 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 | 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 las partes interesadas 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 | |
|------------------------------------|--|---|--|------------------------------|
| 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 |
| | | 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 | |
| Información fiscal | Subvenciones públicas recibidas | GRI 207-1 Enfoque fiscal GRI 207-4 Presentación de informes país por país | 14 – Transparencia fiscal | |

Información sobre la sociedad