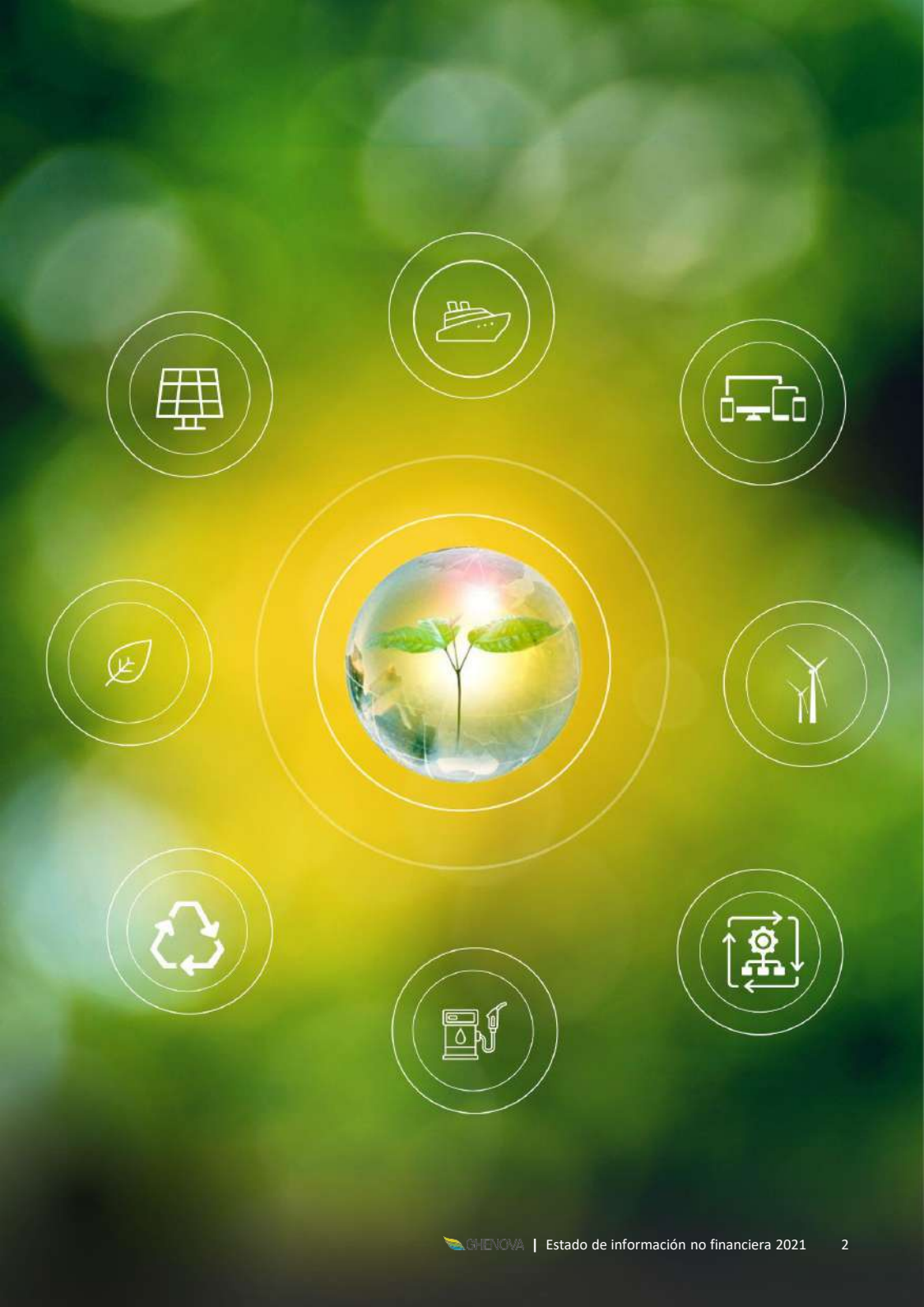




# Contenido

- 1. Mensaje del Chief Executive Officer 3
- 2. Acerca de este informe 5
- 3. Acerca de **GHENOVA** 6
- 4. Modelo de negocio 7
- 5. Nuestros valores y objetivos estratégicos 13
- 6. Gestión para el desarrollo sostenible 16
- 7. Relación con el cliente 21
- 8. Relación con nuestro equipo 23
- 9. Relación con nuestros proveedores y colaboradores 30
- 10. Relación con la Sociedad 31
- 11. Derechos humanos 33
- 12. Relación con el medioambiente 35
- 13. Lucha contra la corrupción y el soborno 39
- 14. Transparencia fiscal 40
- 15. Anexos 41





# 01 | Mensaje del Chief Executive Officer

Una vez dejamos atrás un año 2020 enormemente difícil, se nos presentaba un 2021 aún marcado por la pandemia, lleno de retos, pero también de oportunidades.

Nuestra empresa, al igual que otras muchas, vio desviado su camino de crecimiento durante 2020, pero hemos sabido reconducir la situación en 2021 para colocarnos a cierre del ejercicio en una posición muy prometedora. Nuestra permanente apuesta por la diversificación, tanto geográfica, habiendo consolidado nuestra sede de Australia y abierto en EEUU y UK, como sectorial, y por la innovación, han resultado ser, una vez más, garantía de resistencia ante los reveses que se nos presentan.

En este sentido, merece la pena destacar el gran crecimiento de nuestra filial **GHENOVA** Colombia a lo largo de 2011, habiendo duplicado el volumen de su plantilla gracias a una rápida irrupción en los sectores militar, naval y de energías Renovables en dicho país.

El gran esfuerzo, buen hacer y talento del personal de **GHENOVA** ha consolidado la confianza de nuestros clientes e impulsado un crecimiento durante 2021 que nos posiciona como líderes en áreas y sectores fundamentales en el mundo como son el naval/defensa, las energías renovables o la economía circular.

## Transformación Digital

En otros sectores críticos como el Digital, la inversión y apuesta de **GHENOVA** ha sido total, habiendo conformado un gran equipo con la creación de la División Digital, con diferentes adquisiciones, como PERAMA, o consolidando nuestra posición en empresas líderes como Soologic Technological Solutions, S.L.

En este sentido, la apuesta de **GHENOVA** por estar a la vanguardia de las nuevas tecnologías y el liderazgo en proyectos de alta tecnología en entornos y sectores de gran complejidad es clara. Actualmente nos encontramos desarrollando proyectos de referencia en el mundo de las “Deep Tech” aportando soluciones personalizadas con técnicas como Inteligencia Artificial, “Big Data” o “Deep Learning”. Estas tecnologías también están permitiendo la transformación digital interna para ser más ágiles y eficientes y poder crecer a mayor velocidad.

Ofrecer una solución integral 360º para la digitalización de productos, procesos y activos de sus clientes es el objetivo de esta nueva línea que ponemos en marcha. Soluciones extremo a extremo, ya sea para el diseño, construcción, operación o mantenimiento cognitivo, ciclo de vida y apoyo logístico Integrado.

Gracias al talento de nuestro personal y las últimas tecnologías digitales ofreceremos la posibilidad de reducir costes, mejorar resultados y extender la vida de sus activos y sistemas. La digitalización no sólo se está abordando en el mundo marítimo, sino que hay también importantes proyectos en los sectores de la Energía, Infraestructuras, Transporte e Industria.

Expertos en Big Data e Inteligencia Artificial, entre otras tecnologías, trabajarán en el desarrollo de gemelos digitales de equipos y sistemas navales y su integración en buques civiles y militares, parques de energías renovables, industrias o infraestructuras, de acuerdo con los estándares, normas y requisitos más exigentes de los clientes nacionales e internacionales.

El gemelo digital actúa como realidad ciber física, donde se puede conocer el estado de sus equipos y sistemas, realizar un diagnóstico, simular operaciones y predecir comportamientos y funcionamiento o degradación de los elementos, mejorando la eficiencia y duración de los mismos. Así mismo, supone un nuevo paradigma en el diseño, la construcción, operación y sostenimiento de buques o industrias. España y Ghenova están a la vanguardia y son punta de lanza y referente mundial, siendo uno de los proyectos más representativos en este sentido la construcción de la nueva serie de fragatas F110 para la Armada Española.

# 01 | Mensaje del Chief Executive Officer

La F110 será sin duda un hito tecnológico, operativo e industrial y de nuevo **GHENOVA** vuelve a participar en un proyecto de vital importancia para la industria española. Tras hacernos con la ingeniería funcional, Navantia vuelve a confiar en nosotros para llevar a cabo la ingeniería de detalle, sin duda un reto apasionante en el que nos metemos de lleno con la misma ilusión de siempre. Este nuevo contrato supone un nuevo impulso para **GHENOVA**, además de darle aún una mayor solidez y continuidad a nuestra relación con Navantia.

Nuestra compañía volverá a formar parte de la historia de La Armada española y todo se debe a tres valores fundamentales que van en el ADN de todos los que formamos parte de esta gran familia: ilusión, esfuerzo y equipo, sin ninguna de esas tres claves conseguiríamos todo lo que llevamos recorrido en este tiempo.

Nuestro éxito es fruto del trabajo continuo y de rodearnos de los mejores y eso nos ha permitido participar en un proyecto puntero en el sector que supondrá un salto para la transformación digital de la industria.

## 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 2021 ha sido superar los 10 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.

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 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, 2021 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 sedes (Brasil, Bolivia, Colombia, Australia, EEUU, UK y España), para el quinquenio 2022-2027.



## 02 | Acerca de este informe

El presente Estado de información no financiera se ha elaborado de acuerdo con 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 (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre).

De conformidad con lo establecido en la Ley 11/2018 determinadas sociedades, entre las que se encuentra **GHENOVA**, 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.

En la elaboración del Estado de información no financiera se han utilizado los estándares del Global Reporting Initiative (GRI seleccionados) para el cálculo de indicadores clave no financieros de acuerdo con lo establecido en el artículo 49.6.e) del Código de Comercio introducido por la Ley 11/2018.

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 que acompaña las Cuentas Anuales correspondientes al ejercicio 2021.

La información que contiene el Estado de información no financiera 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...*



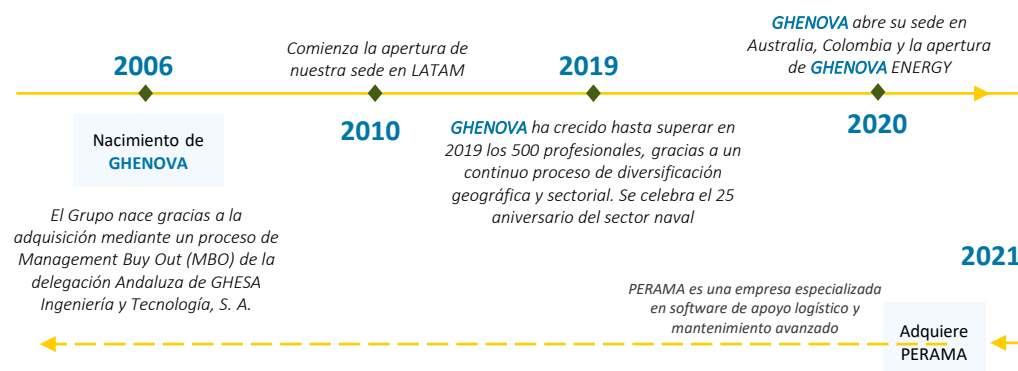
## 03 | Acerca de **GHENOVA**

**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 1.000.000 de horas de ingeniería y consultoría al año.

Contamos con sedes en diferentes países como Brasil, Colombia, Bolivia y Australia. 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 más de 25 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

**GHENOVA** está consolidada como grupo internacional de ingeniería multidisciplinar y consultoría que participa 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, extendiéndose por todo el país, con presencia en el ámbito internacional y diversificando su actividad en cuatro áreas:

## Líneas de negocio

Naval y Defensa	Energía e Industria	Infraestructuras	Transformación Digital / Soluciones Digitales
<p>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.)</p>	<p><b>GHENOVA</b>, 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.</p>	<p>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.</p> <p><b>GHENOVA</b> 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.</p>	<p><b>GHENOVA</b> 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.</p>
<p><b>29,2 M€</b> Contratación 2021</p>	<p><b>13 M€</b> Contratación 2021</p>	<p><b>0,6 M€</b> Contratación 2021</p>	<p><b>2,7 M€</b> Contratación 2021</p>
 <p>NAVAL &amp; DEFENSA</p>	 <p>ENERGÍA E INDUSTIA</p>	 <p>INFRAESTRUCTURAS</p>	 <p>DIGITAL TRANSFORMATION</p>
<p>Áreas de Infraestructuras</p>			
<p><b>Transporte</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Metro y tranvía</li> <li>• Ferrocarriles</li> <li>• Carreteras</li> <li>• Puentes y Estructuras</li> </ul>	<p><b>Medio ambiente</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Obras Hidráulicas</li> <li>• Estudios y Autorizaciones</li> <li>• Responsabilidad Medioambiental</li> <li>• Gestión del Territorio</li> </ul>	<p><b>Edificación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Edificación de Transportes</li> <li>• Edificación Industrial</li> <li>• Proyectos en puertos</li> <li>• Instalaciones en puertos</li> </ul>	



## 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.

### 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.

### Logística e infraestructura

- Gas natural
- Hidrógeno
- Puertos



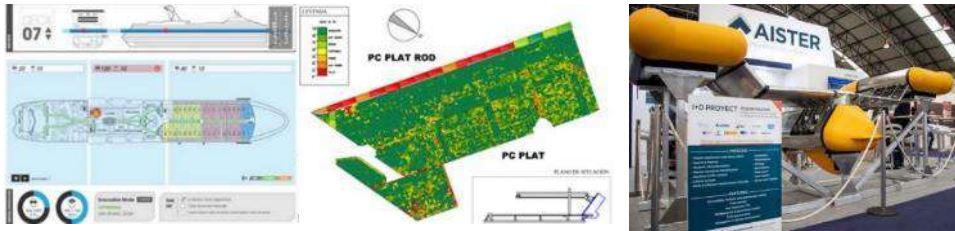


## 04 | Modelo de negocio

### 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 2021, **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:

### Plantas de conversión de energía y biomasa:

1. **KELVIN “CHP Ready” Energy Recovery Facility (ERF)** - Diseño y construcción de planta de instalación de recuperación de energía (ERF) 'CHP Ready' de flujo único que procesa nominalmente hasta 370,000 toneladas de desechos residuales por año.
2. **STAPELFELD Energy From Waste** - Construcción de una nueva planta EfW para EEW Energía de los residuos Stapelfeld GmbH (tratamiento térmico de residuos domésticos e incineración de lodos de combustión mono).
3. **PROTOS Energy Recovery Facility Project** - Instalación en planta de la Energía de los Residuos “Protos EfW” para procesar dos tipos de residuos, fracción residual de desechos sólidos municipales (MSW) y desechos comerciales e industriales (C&I).
4. **DUBAI Waste Management Center** - Desarrollo de un centro de Tratamiento de Residuos (EfW) en Dubai.
5. **TUAS NEXUS Instalación de Gestión Integrada de Residuos** - Instalación de Waste-To-Energy (WTE) e instalación de recuperación de materiales (MRF) para la nueva Tuas Nexus IWMF.1 en Singapur.
6. **NORTH LONDON Planta Waste to Energy**
7. **PUERTOLLANO 2 Planta Biomasa** - Construcción de planta de biomasa.

### Oil & Gas:

1. **CABINDA REFINERY** - Construcción de la refinería Cabinda con una capacidad de procesamiento de 60.000 bpd.

### Hidrógeno:

1. **E-SHyIPS (Ecosystemic knowledge in Standards for Hydrogen Implementation on Passenger Ships)** - Definición de un plan de pre-estandarización para actualizar el código IGF para los buques de pasaje que utilicen Hidrógeno y una hoja de ruta para impulsar la economía del hidrógeno en el sector marítimo.

### Proyectos Navales:

1. **F110** - Construcción de 5 fragatas F110 para la Armada española.
2. **BAM-IS** - Construcción del nuevo Buque de Acción Marítima de Intervención Subacuática (BAM-IS).
3. **PROGRAMA PLOTEOS** - Diseño del submarino oceánico diseñado para operar en el Océano Atlántico y Pacífico, en tiempo de paz o crisis para defensa de la soberanía nacional, de forma independiente, o como parte de una fuerza de tarea combinada.
4. **CRUCERO-C-6312** - Construcción de dos barcos alimentados con gas de nueva concepción de TUI Cruises.

### Plantas de Energía Fotovoltaica:

1. **PSFV LA VICTORIA Photovoltaic Plants**
2. **4X100 SUDÁFRICA Photovoltaic Plants**
3. **PSFV GUAYEPO-Photovoltaic Plants**
4. **PETRA Solar Photovoltaic Plant**

En todos estos proyectos, Ghenova ha participado como socio de ingeniería en el diseño de proyectos fotovoltaicos y aplicación del conocimiento de la normativa y regulación local (RETIE).

## 04 | Modelo de negocio

### Organigrama societario

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.

Ingemat, S.L.	Ghenova U.K. (*)	Ghenova Civil, S.L.
Bluesolar Engineering, S.L.	Alianza Taller de Ingeniería, S.L. (**)	Ghenova Technical Sevices, S.L.
Bluesolar Filters, S.L. (***)	Perama Ingeniería, S.L.	Ghenova Ingeniería Mexico (**)
Ghenova Ingeniería S.L.	Beonesec Cybersecurity Solutions, S.L. (***)	Ghenova Brasil Projetos LDA
Soologic technological Solutions, S.L.	Ghenova Energy Industry & Consulting, S.L.	Ghenova Colombia SAS
Ghenova U.S.A. (*)	I.S. Tecnor, S.L.	Ghenova Australia PTY LTD

(\*) Sin actividad;

(\*\*) En liquidación;

(\*\*\*) Sociedades en las que el Grupo no ejerce el control.

### 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 y a los diferentes Comités de Dirección constituidos en las distintas sociedades integrantes de nuestro Grupo.

#### 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.

### 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.

## 04 | Modelo de negocio

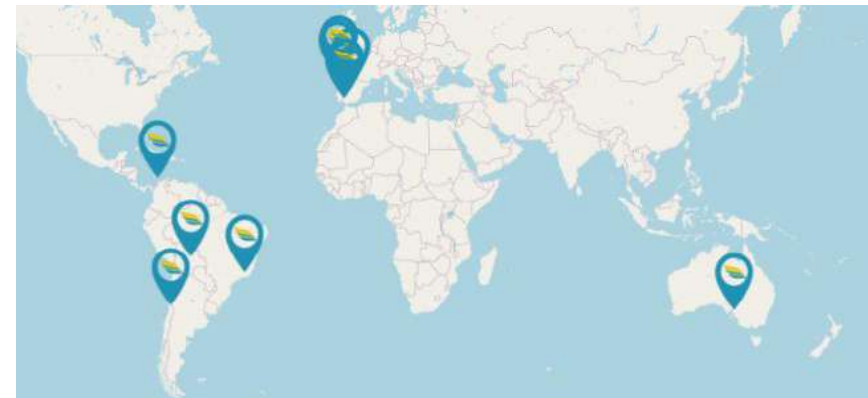
### **GHENOVA en España y en el Mundo**

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 España





## 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



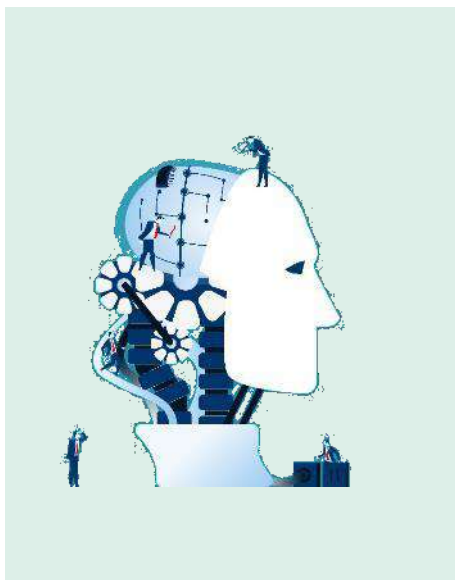
Ser **líder** del sector **a nivel nacional** y referente importante a nivel internacional; ser identificada como garantía de éxito y eficacia en la ejecución de proyectos complejos de ingeniería, en los que la misma represente un **valor añadido importante a la cadena de suministro**. Ser capaz de llevar 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 de la Sociedad 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 empresa 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.

## 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 2021 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 2021

	Nº de objetivos vinculados	Nº de acciones vinculadas a objetivos	Nº de acciones cerradas/completadas en 2021
Sistema de Calidad, Medioambiente y SSL	4	14	10
Estructura organizativa	3	4	3
Satisfacción del cliente	1	3	3
Gestión infraestructuras corporativas	4	4	2
Gestión de RRHH	5	13	6
Gestión de infraestructura tecnológica	5	19	9
Gestión comercial	25	41	3
Gestión de capacidades	10	24	7
Gestión de operaciones	3	10	3
Medio ambiente	4	7	0
Seguridad y salud en el trabajo	4	9	3

# 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 la empresa, 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

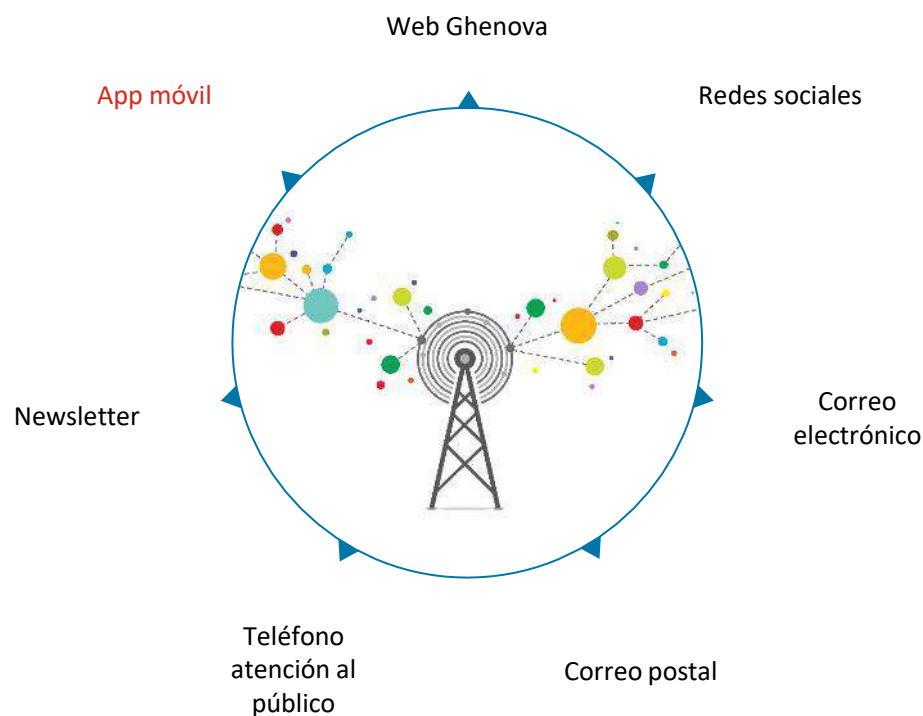
- Crecimiento en el sector/crecimiento económico
- Ampliación de negocio/mercado
- Disposición de información actualizada de parte de los organismos legisladores
- Solvencia financiera en proveedores



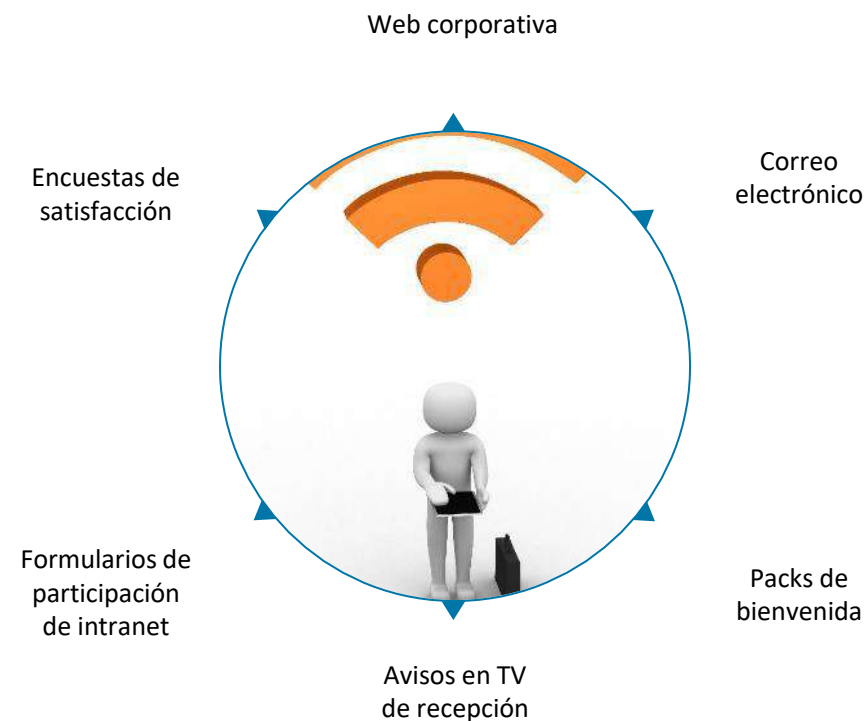
# 06 | Gestión para el desarrollo sostenible

## 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

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.
- Respeto medioambiental:



Velar por el desempeño ambiental en nuestras oficinas y proveedores.

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

- Velar por la salud de nuestro personal.

## 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 2021 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

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.

Uno de los objetivos definidos por la compañía en 2021 es precisamente el de Mejorar la Satisfacción del Cliente, habiéndose establecido como meta la de **alcanzar un nivel promedio anual de satisfacción del Cliente por encima de 4 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, **no se han recibido reclamaciones de clientes durante el ejercicio 2021**.



*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

### 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 de la empresa, 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.

### 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.
- 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.
- Proyección de una imagen de empresa acorde con el principio de igualdad.

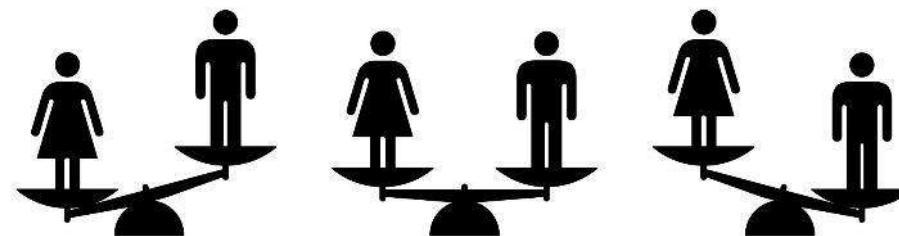


## 08 | Relación con nuestro equipo

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
<b>Acceso al empleo</b>	➤ Garantizar la ausencia de discriminación en el acceso al empleo por razones de sexo y ampliar la presencia de mujeres en puestos masculinizados.
<b>Condiciones de trabajo</b>	➤ 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.
<b>Promoción y formación</b>	➤ 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.
<b>Ordenación del tiempo de trabajo</b>	➤ 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.
<b>Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo</b>	➤ Garantizar la aplicación de los protocolos existentes para evitar situaciones de acoso y, en caso de producirse, detectarlas y darles tratamiento adecuado.
<b>Transversalidad: lenguaje y comunicación</b>	➤ 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.





## 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 discapacidad**, lo que se constituye como uno de los impactos sociales positivos en los que nos implicamos en mayor medida. En 2021, **GHENOVA** ha contado con 3 personas discapacitadas 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 2018 el **Protocolo de Actuación contra el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso psicológico o moral**, respondiendo así a la **Política de Prevención del acoso** nacida en la compañía 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.

### 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 2021 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.



## 08 | Relación con nuestro equipo

- 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.

### 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, Sologic Technical Solutions, 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), así como en el resto de las normas colectivas pactadas.

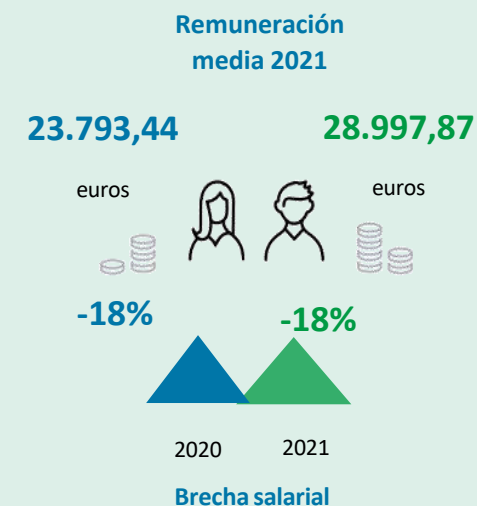
La totalidad de las condiciones económicas de las distintas categorías profesionales se encuentran establecidas en los citados convenios atendiendo en todo caso a aspectos objetivos que no dan cabida a cualquier criterio discriminatorio.

### Retribución del Consejo de Administración y de la Alta Dirección

	2021 (**)	2020 (**)
Remuneración media Consejo de Administración y Alta Dirección (*)	113.583,17	101.910,53

(\*) 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 2021, 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, en la línea de energía e industria destacan cursos como los de Diseño y filosofía de protección de plantas industriales, Civil 3D Saneamiento, Fotovoltaica, Electricidad, etc. Por su parte, en Naval y Defensa, destacan otras formaciones como Programación NX, Maniobras de virador + Tribon M3, 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 Soologic Technological Solutions, 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.



10.259,25

Horas de formación



## 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.

## 08 | Relación con nuestro equipo



### Diálogo Social

El 100% de la plantilla de empleados de España y Brasil se encuentran sujetos a Convenios Colectivos, y en todo caso se encuentran sujetos a la normativa laboral específica aplicable.

**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

**Proveedores Andalucía**  
35,7%

**Proveedores resto de España**  
37,2%

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**.

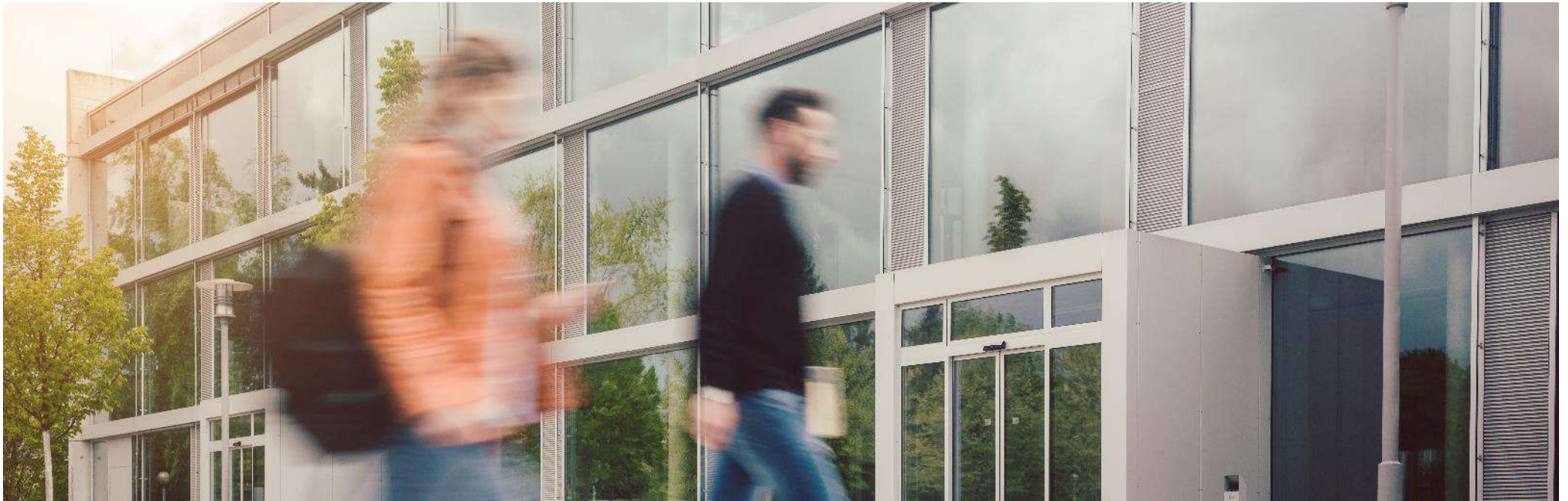
Asimismo, en el **modelo de condiciones específicas** firmado con cada uno de nuestros contratistas, se establece la obligación de ejecutar los trabajos encomendados utilizando los medios técnicos necesarios, garantizando el perfecto estado de los mismos de acuerdo con las normativas vigentes y cumpliendo con todas las exigencias legales en materia de seguridad y medio ambiente.



## 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
- IES Cristobal de Monroy
- Universidad de Córdoba
- CFET Celso Suckov da Fonseca
- Universidade Católica do Rio de Janeiro
- Universidade GRANRIO
- Universidade Veiga de Almeida
- Universidade Federal do Rio de Janeiro
- Universidade Federal Fluminense
- Universidad Tecnológica de Bolívar
- 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.

Asimismo, también hemos participado en ferias de prácticas, como la que tuvo lugar en la Escuela Técnica Superior de Ingeniería Industrial (ETSII) de Sevilla.

En términos de patrocinio, nuestra organización también realiza colaboraciones, manteniéndose muy activa en este campo. Entre otras, nuestra sociedad Ghenova Brasil Proyectos LTDA ha colaborado en 2021 como patrocinador en el III seminario de Mantenimiento de Embarcaciones militares organizado por la sociedad brasileña de ingeniería naval.

### Grupo GHENOVA colabora con distintas entidades sin ánimo de lucro

En 2021, Ghenova Ingeniería, S.L. ha colaborado económicamente con la Fundación Corporación Tecnológica de Andalucía, la Fundación para el Fomento del Conocimiento de la Construcción Naval y Actividades Marítimas (EXPONAV), y la Fundación Universidad de A Coruña (FUAC), convenio por el que se crea y regula la cátedra Ghenova Industria.

Asimismo, en [GHENOVA](#) apostamos por campañas solidarias con las que contribuir al bien social, con actos generosos de ciudadanía y de suma importancia sanitaria como son las campañas de donación de sangre. Así, [GHENOVA](#), ante la necesidad sobrevenida por la situación sanitaria que ha dado lugar a que los bancos de sangre estén en niveles precarios, ha querido contribuir en 2021 creando su propia campaña de donación.

**32.000 €**

donaciones realizadas  
en 2021 (39.000€ en  
2020)

CAMPAÑA DE DONACIÓN DE SANGRE  
**GHENOVA DONA VIDA**

**LAS TRANSFUSIONES SON NECESARIAS PARA:**

- Mujeres con complicaciones en el embarazo
- Pacientes con anemia
- Pacientes con heridas o quemaduras severas
- Accidentes, procedimientos médicos complejos, cirugía, cáncer o leucemia

Debido a la pandemia mundial causada por el COVID-19, los bancos de sangre atraviesan una situación límite. Desde GHENOVA queremos poner nuestro granito de arena creando nuestra propia campaña de donación [#GHENOVADONAVIDA](#).

# 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:



- ✓ Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos universalmente.
- ✓ Asegurarse de no ser cómplices en la vulneración de los derechos humanos.
- ✓ Apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- ✓ Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- ✓ Apoyar la erradicación del trabajo infantil.
- ✓ Apoyar la abolición de las prácticas discriminatorias en el empleo y la ocupación.
- ✓ Mantener un enfoque preventivo antes los retos ambientales.
- ✓ Fomentar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- ✓ Favorecer el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente
- ✓ Trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

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

# 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

En aras de adoptar el compromiso con la norma ISO 14001 en la que nuestra compañía está certificada y conseguir una compañía firmemente comprometida con el Medio Ambiente, como ya se ha apuntado, Ghenova ha nombrado a nivel de Grupo 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, fluorescentes o tóner, así como el consumo energético, desglosado por centro de trabajo.



## 12 | Relación con el medioambiente

### Energía y cambio climático

**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 las actividades de la Firma 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.

### Uso de recursos y Economía Circular

Por la naturaleza de las actividades que desarrolla la sociedad, 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.

#### Consumo eléctrico total

408.689,25 kwh

#### Consumo combustible

33.674,32 L (\*)

#### Intensidad de emisiones 2021

194.088,05 kg CO<sup>2</sup> eq

(\*) 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.

#### Papel

156 Kg reciclados (\*)

(\*) incluye el consumo en la división española.

#### Tóner

4 cartuchos (\*)

(\*) incluye consumo en sede de Brasil 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.

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.

## 12 | Relación con el medioambiente

- 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.

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.



## 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**.

### 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

### Beneficio 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.



### 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 el ejercicio 2021 por el Grupo se recoge en la Nota 17 de la memoria integrada en las Cuentas Anuales.



# Anexo I | Indicadores

## Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

### Plantilla media por categoría profesional y sexo

Categoría Profesion	2021		
	Mujer	Hombre	Total
<b>Alta Dirección</b>	1,00	3,00	<b>4,00</b>
<b>Titulado Superior</b>	54,75	123,28	<b>178,03</b>
<b>Titulado Medio</b>	49,78	116,86	<b>166,64</b>
<b>Proyectista</b>	16,23	65,86	<b>82,09</b>
<b>Delineante</b>	19,18	29,41	<b>48,59</b>
<b>OTROS</b>	10,60	15,05	<b>25,65</b>
<b>Becarios</b>	2,76	4,80	<b>7,56</b>
<b>Total</b>	<b>154,30</b>	<b>358,27</b>	<b>512,57</b>

Categoría Profesional	2020		
	Mujer	Hombre	Total
<b>Alta Dirección</b>	1,00	3,00	<b>4,00</b>
<b>Titulado Superior</b>	46,89	106,69	<b>153,58</b>
<b>Titulado Medio</b>	49,69	110,42	<b>160,11</b>
<b>Proyectista</b>	13,87	50,69	<b>64,56</b>
<b>Delineante</b>	15,93	40,68	<b>56,61</b>
<b>OTROS</b>	10,08	16,70	<b>26,77</b>
<b>Becarios</b>	1,91	3,74	<b>5,65</b>
<b>Total</b>	<b>139,37</b>	<b>331,91</b>	<b>471,28</b>

(\*) La plantilla media de 2020 no coincide con la plantilla media reflejada en Cuentas Anuales por un error en la extracción de datos realizadas en el ejercicio 2020, que ha sido detectado y corregido durante el ejercicio 2021.

# Anexo I | Indicadores

## Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

### Plantilla media por categoría profesional, sexo y edad

Nacionalidad	Categoría	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 Dirección	-	-	3,00	-	1,00	-	4,00
	Titulados Superiores	33,33	44,85	33,67	9,16	23,62	8,13	152,75
	Titulados Medios	36,07	41,12	31,66	9,79	19,87	15,64	154,14
	Proyectistas	14,67	26,35	23,60	1,66	6,77	6,05	79,10
	Delineantes	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	Titulados Superiores	2,00	2,33	2,51	2,51	2,00	-	11,35
	Titulados Medios	5,44	-	-	0,93	-	-	6,37
	Proyectistas	-	-	-	-	1,00	-	1,00
	Delineantes	4,55	0,15	-	6,76	0,06	-	11,52
	Otros	-	-	-	-	-	0,92	0,92
	Becarios	1,34	-	-	0,67	-	-	2,02
Brasil	Titulados Superiores	0,26	1,62	0,63	2,88	2,22	-	7,61
	Titulados Medios	1,76	0,08	0,73	2,90	0,01	-	5,47
	Proyectistas	0,50	-	0,75	0,75	-	-	2,00
	Delineantes	-	1,14	-	1,00	-	-	2,14
	Otros	4,70	7,69	1,00	6,56	3,12	-	23,08
	Becarios	1,00	-	-	0,31	-	-	1,31
Bolivia	Titulados Superiores	1,00	0,08	1,00	1,23	3,00	-	6,32
	Otros	0,12	1,00	0,07	-	-	-	1,19
<b>Total</b>		<b>123,80</b>	<b>134,48</b>	<b>99,99</b>	<b>55,25</b>	<b>63,84</b>	<b>35,20</b>	<b>512,57</b>

(\*) La plantilla media de 2020 no coincide con la plantilla media reflejada en Cuentas Anuales por un error en la extracción de datos realizadas en el ejercicio 2020, que ha sido detectado y corregido durante el ejercicio 2021.

# Anexo I | Indicadores

## Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

### Plantilla media por categoría profesional, sexo y edad

2020		Hombres			Mujeres			Total
Nacionalidad	Categoría	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 Dirección	-	-	3,00	-	1,00	-	4,00
	Titulados Superiores	25,14	40,86	29,23	8,59	20,40	5,16	129,37
	Titulados Medios	22,30	53,09	29,67	9,14	22,20	14,06	150,46
	Proyectistas	8,01	22,76	18,76	0,90	6,29	4,79	61,50
	Delineantes	25,66	11,72	1,59	6,35	2,94	5,42	53,67
	Otros	0,38	0,14	-	-	-	-	0,52
	Becarios	3,74	-	-	1,42	-	-	5,15
Colombia	Titulados Superiores	1,01	1,82	1,64	1,12	1,62	-	7,21
	Titulados Medios	1,17	-	-	-	-	-	1,17
	Proyectistas	-	-	-	0,33	0,81	-	1,14
	Delineantes	0,85	-	-	0,85	-	-	1,70
Brasil	Titulados Superiores	0,48	1,66	1,00	4,10	2,00	-	9,24
	Titulados Medios	1,61	1,58	1,00	2,29	1,00	-	7,48
	Proyectistas	0,33	-	0,83	0,75	-	-	1,91
	Delineantes	-	0,86	-	0,37	-	-	1,23
	Otros	4,78	9,22	0,83	6,28	2,99	-	24,10
	Becarios	-	-	-	0,50	-	-	0,50
Bolivia	Titulados Superiores	1,00	1,85	1,00	0,91	2,99	-	7,76
	Titulados Medios	-	-	-	0,25	0,75	-	1,00
	Otros	-	1,10	0,25	0,81	-	-	2,16
<b>Total</b>		<b>96,44</b>	<b>146,67</b>	<b>88,80</b>	<b>44,95</b>	<b>64,98</b>	<b>29,43</b>	<b>471,28</b>

(\*) La plantilla media de 2020 no coincide con la plantilla media reflejada en Cuentas Anuales por un error en la extracción de datos realizadas en el ejercicio 2020, que ha sido detectado y corregido durante el ejercicio 2021.

# Anexo I | Indicadores

## Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

### Plantilla media clasificada por jornada laboral, categoría profesional, edad y sexo

		2021								
		Hombre			Mujer					
Tipo de Contrato	Tipo de Jornada	Categoría	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 Dirección	-	-	1,00	-	1,00	-	2,00	
		Titulado Superior	24,94	41,27	31,01	10,56	23,80	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	0,00	2,72	21,70	
		Becario	0,13	-	-	-	-	-	0,13	
		Otros	5,17	7,69	1,00	6,56	3,12	0,92	24,47	
	Parcial	Alta Dirección	-	-	1,00	-	-	-	1,00	
		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	
		Becario	-	-	-	0,25	-	-	0,25	
		<hr/>								
		Temporal	Completa	Alta Dirección	-	-	1,00	-	-	-
Titulado Superior	11,65			4,27	5,05	4,75	5,49	1,48	32,70	
Titulado Medio	27,72			11,37	4,01	6,92	4,76	4,33	59,11	
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	
Becario	3,50			-	-	2,14	-	-	5,64	
Otros	0,12			1,00	0,07	0,00	-	-	1,19	
Parcial	Titulado Superior		-	1,46	-	-	0,03	0,04	1,53	
	Titulado Medio		0,14	-	1,00	0,61	-	-	1,75	
	Proyectista		1,41	-	-	0,00	-	-	1,41	
	Delineante		0,16	-	-	0,79	-	-	0,95	
	Becario		1,11	-	0,06	0,37	-	-	1,54	
	<hr/>									
	<b>Total</b>				<b>123,80</b>	<b>134,48</b>	<b>99,99</b>	<b>55,25</b>	<b>63,84</b>	<b>35,20</b>

(\*) La plantilla media de 2020 no coincide con la plantilla media reflejada en Cuentas Anuales por un error en la extracción de datos realizadas en el ejercicio 2020, que ha sido detectado y corregido durante el ejercicio 2021.



# Anexo I | Indicadores

## Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

### Plantilla media clasificada por jornada laboral, categoría profesional, edad y sexo

Tipo de Contrato	Tipo de Jornada	Categoría	2020						Total	
			Hombre			Mujer				
			Menores de 35 años	Entre 35 y 45 años	Mayores de 45 años	Menores de 35 años	Entre 35 y 45 años	Mayores de 45 años		
Indefinido	Completa	Alta Dirección	-	-	2,00	-	1,00	-	3,00	
		Titulado Superior	17,24	38,21	29,67	9,34	21,64	5,00	121,11	
		Titulado Medio	9,43	34,24	22,40	4,29	18,41	10,53	99,31	
		Proyectista	3,91	16,22	13,86	0,74	4,68	3,33	42,74	
		Delineante	3,44	5,86	1,33	1,37	0,30	3,67	15,97	
		Otros	4,78	9,22	0,83	6,84	2,99	-	24,66	
	Parcial	Titulado Superior	-	2,37	-	1,00	0,75	-	4,13	
		Titulado Medio	-	3,00	3,00	0,89	-	-	6,89	
		Proyectista	-	1,85	2,00	0,75	-	0,37	4,97	
	Temporal	Completa	Alta Dirección	-	-	1,00	-	-	-	1,00
			Titulado Superior	9,27	5,61	3,20	4,39	4,61	0,16	27,24
			Titulado Medio	14,30	17,43	5,27	6,50	5,31	3,53	52,35
Proyectista			3,58	4,69	3,74	0,50	2,41	0,74	15,65	
Delineante			22,41	6,23	0,27	6,19	2,64	0,75	38,49	
Becario			1,84	-	-	0,83	-	-	2,67	
Parcial		Otros	0,38	1,24	0,25	0,25	-	-	2,11	
		Titulado Superior	1,11	-	-	-	-	-	1,11	
		Titulado Medio	1,35	-	-	-	0,22	-	1,57	
		Proyectista	0,85	-	-	-	-	0,35	1,20	
		Delineante	0,66	0,49	-	0,00	-	1,00	2,15	
		Becario	1,89	-	-	1,08	-	-	2,98	
<b>Total</b>		<b>96,44</b>	<b>146,67</b>	<b>88,80</b>	<b>44,95</b>	<b>64,98</b>	<b>29,43</b>	<b>471,28</b>		

(\*) La plantilla media de 2020 no coincide con la plantilla media reflejada en Cuentas Anuales por un error en la extracción de datos realizadas en el ejercicio 2020, que ha sido detectado y corregido durante el ejercicio 2021.

# Anexo I | Indicadores

## Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

### Remuneración media por categoría profesional, edad y sexo

		2021	
Categoría	Edad	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
<b>Total</b>	-	28.997,87	23.793,44
<b>Brecha General</b>		<b>18%</b>	

		2020	
Categoría	Edad	Hombres	Mujeres
Titulados Superiores	Menores de 35 años	26.158,53	22.087,36
	Entre 35 y 45 años	36.013,57	31.846,49
	Mayores 45 años	48.908,01	35.554,13
Titulados Medios	Menores de 35 años	23.293,90	20.406,62
	Entre 35 y 45 años	30.921,46	25.418,63
	Mayores 45 años	36.410,04	31.457,95
Proyectistas	Menores de 35 años	27.105,57	21.731,55
	Entre 35 y 45 años	28.932,25	21.963,44
	Mayores 45 años	29.281,30	28.940,35
Delineantes	Menores de 35 años	17.786,69	14.272,13
	Entre 35 y 45 años	21.155,04	17.639,36
	Mayores 45 años	21.787,23	22.378,63
Otros	Menores de 35 años	8.722,78	6.940,12
	Entre 35 y 45 años	13.298,22	16.991,15
	Mayores 45 años	11.592,19	-
<b>Total</b>	-	29.109,27	23.806,18
<b>Brecha General</b>		<b>18%</b>	

(\*\*) Las remuneraciones medias reflejadas incluyen la retribución recibida por empleados de Colombia, Brasil y Bolivia, fijada de acuerdo con la normativa nacional vigente en cada país.

# Anexo I | Indicadores

## Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

### Horas de formación por categoría profesional

<b>Categoría Profesional</b>	<b>Horas</b>
Titulado Superior	2.991,50
Titulado Medio	3.205,75
Proyectista	2.575,00
Delineante	1.157,00
Otros	330,00
<b>Total</b>	<b>10.259,25</b>

### Plantilla según el grado de discapacidad desglosado por categoría profesional y sexo

Sexo	Categoría Profesional	2020		2021	
		33%-65%	>65%	33%-65%	>65%
Hombre	Titulado superior	2	0	2	0
	Titulado medio	1	0	1	0
<b>Total</b>		<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>

\*Al cierre del ejercicio 2021, el empleado con categoría profesional titulado medio no pertenecía a la plantilla

# Anexo I | Indicadores

## Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

### Horas de absentismo

TIPO	2021		2020	
	Horas	Días <sup>(*)</sup>	Horas	Días <sup>(*)</sup>
Accidente laboral - Enfermedad Profesional	349,00	41,06	170,75	20,09
Busqueda de Empleo	40,00	4,71	165,00	19,41
Causa de Fuerza Mayor	565,69	66,55	343,50	40,41
enfermedad - Accidente No Laboral	7.521,14	884,84	12.430,37	1.462,40
Fallecimiento/Hospitalización familiar	281,43	33,11	44,00	5,18
Huelga	133,50	15,71	8,00	0,94
Matrimonio	1.069,00	125,76	451,25	53,09
Mudanza	176,00	20,71	175,00	20,59
Otras ausencias	298,57	35,13	144,50	17,00
Paternidad/Maternidad	6.814,75	801,74	9.931,05	1.168,36
Permiso sin Sueldo	566,00	66,59	1.783,46	209,82
Reconocimiento Medico	935,77	110,09	786,56	92,54
<b>Total</b>	<b>18.750,85</b>	<b>2.205,98</b>	<b>26.433,44</b>	<b>3.109,82</b>

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

En enfermedad - Accidente no Laboral se incluye las bajas causadas por COVID-19

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

### Índice de seguridad y salud

	2021	2020
Índice de Frecuencia (por cada 10 <sup>6</sup> h trabajadas)	1,77	1,66
Índice de Gravedad	0,007	0,006

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.

(\*\*) Las remuneraciones medias reflejadas incluyen la retribución recibida por empleados de Colombia, Brasil y Bolivia, fijada de acuerdo con la normativa nacional vigente en cada país.

# Anexo I | Indicadores

## Información sobre cuestiones medioambientales

### Consumo de combustible

<b>CONSUMO (L)*</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
<b>TOTAL</b>	33.674,32	28.731,69

\* Incluye el consumo combustible estimado generado por vehículos en renting pertenecientes a la división de Bolivia. Así mismo, incluye el consumo de combustible estimado generado de coches de alquiler temporal de la división española.

### Consumo Eléctrico (Kwh)

<b>Consumo (kWh)</b>		
<b>Centro</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
Sevilla	215.512,02	207.970,00
PSM	21.485,77	13.695,00
Ferrol	91.606,00	66.447,00
Madrid*	6.051,67	NA
Bolivia	7.864,00	5.596,00
Colombia	48.649,79	29.789,92
Brasil	17.520,00	22.160,00
<b>TOTAL</b>	<b>408.689,25</b>	<b>345.657,92</b>

\* El consumo de electricidad de la oficina de Madrid viene incluido en el alquiler de la oficina. En 2020 dicho consumo no se reflejó en las facturas del alquiler por lo que no se dispone de dicha información

### Huella de carbono (KgCO<sub>2</sub>eq)

<b>HUELLA DE CARBONO (Kg CO<sub>2</sub>eq)</b>		<b>2021</b>	<b>2020</b>
<b>ALCANCE 1</b>	Desplazamientos en vehículos	82.704,13	70.565,03
<b>ALCANCE 2</b>	Electricidad	102.172,31	86.414,48
<b>ALCANCE 3</b>	Desplazamiento en vehículos	9.211,61	11.774,70
<b>ALCANCE 1+2+3</b>		<b>194.088,05</b>	<b>168.754,21</b>

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 | Indicadores GRI

## Información sobre cuestiones medioambientales

### Contenidos del Estado de Información No Financiera

Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Estándar utilizado	Pág. Informe
<b>Modelo de Negocio</b>			
<b>Descripción del modelo de negocio del grupo</b>	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, 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 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	6-8
		GRI 102-4 Localización de las actividades	5
		GRI 102-6 Mercados servidos	6-8
		GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	6-10
		GRI 102-7 Dimensión de la organización	5
<b>Información sobre cuestiones medioambientales</b>			
<b>Políticas</b>	Políticas que aplica el grupo, 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 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	26-29
		GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	26-29
<b>Principales riesgos</b>	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo 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 estos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	26-27
		GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución	-
		GRI 102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos	26-27
		GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades del cambio climático	27

# Anexo II | Indicadores GRI

## Información sobre cuestiones medioambientales

### Contenidos del Estado de Información No Financiera

Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Estándar utilizado	Pág. Informe	
<b>Información sobre cuestiones medioambientales</b>				
<b>General</b>	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 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades GRI 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales GRI 102-31 Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	26-29 26-29 26-29	
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución GRI 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	26-29 26-29	
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos GRI 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	26-29 26-29	
	Aplicación del principio de precaución	GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución	-	
	Provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental (CCAA)	-	
	<b>Contaminación</b>	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 103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 302 y 305)	27
	<b>Economía Circular y prevención y gestión de residuos</b>	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 302 y 305) GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen GRI 306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	27-29 27-29 27-29
<b>Uso sostenible de los recursos</b>	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-1 Extracción de agua por fuente GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Medioambiente)	27-29 27-29	
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 301-1 Materiales utilizados por peso y volumen	27-29	

# Anexo II | Indicadores GRI

## Información sobre cuestiones medioambientales

### Contenidos del Estado de Información No Financiera

Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Estándar utilizado	Pág. Informe
<b>Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal</b>			
<b>Políticas</b>	Políticas que aplica el grupo, 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.	GRI103-2 El enfoque de gestión y sus componentes GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión GRI 102-35 Políticas de retribución	18-20
	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo 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 estos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave  GRI 102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos	18-20  18-20
<b>Empleo</b>	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 102-7 Dimensión de la organización GRI 405-1. b) El porcentaje de empleados por categoría laboral para cada una de las siguientes categorías de diversidad: sexo y grupo de edad GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	31-33
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	31-33
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	31-33
	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 405-2: Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres para cada categoría laboral	33
	Brecha Salarial	-	33
	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 102-35 Políticas de retribución	20-21-33-34
	Implantación de medidas de desconexión laboral	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (desconexión laboral)	
	Empleados con discapacidad	-	

# Anexo II | Indicadores GRI

## Información sobre cuestiones medioambientales

### Contenidos del Estado de Información No Financiera

Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Estándar utilizado	Pág. Informe
<b>Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal</b>			
<b>Organización del trabajo</b>	Organización del tiempo de trabajo	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Organización del trabajo) GRI 102-8. c) El número total de empleados por tipo de contrato laboral (a jornada completa o a media jornada) y por sexo.	20
	Número de horas de absentismo	GRI 403-2 Tipos de accidentes y ratios de accidentes laborales, enfermedades profesionales, días perdidos, y absentismo, y número de fallecimientos relacionados (apartado a)	22-34
	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	34
<b>Salud y seguridad</b>	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 103-2 Enfoque de gestión GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Salud y Seguridad)	20 22
	Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-2 Tipos de accidentes y ratios de accidentes laborales, enfermedades profesionales, días perdidos, y absentismo, y número de fallecimientos relacionados	34
	Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés (relativo a sindicatos y negociación colectiva) GRI 403-1 Representación de trabajadores en comités de salud y seguridad conjuntos	23 21
<b>Relaciones Sociales</b>	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo	-	21
	<b>Formación</b>	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Formación y enseñanza) GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales		-	21
<b>Accesibilidad</b>	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Diversidad e igualdad de oportunidades y No-discriminación)	4-19

# Anexo II | Indicadores GRI

## Información sobre cuestiones medioambientales

### Contenidos del Estado de Información No Financiera

Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Estándar utilizado	Pág. Informe
<b>Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal</b>			
<b>Igualdad</b>	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Diversidad e igualdad de oportunidades)	18-19
	Planes de igualdad	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Diversidad e igualdad de oportunidades y No-discriminación)	
	Medidas adoptadas para promover el empleo	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Empleo)	
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Diversidad e igualdad de oportunidades y No-discriminación)	
	La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Diversidad e igualdad de oportunidades y No-discriminación)	
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Diversidad e igualdad de oportunidades y No-discriminación)	
<b>Información sobre el respeto de los derechos humanos</b>			
<b>Políticas</b>	Políticas que aplica el grupo, 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.	GRI103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	25-26
<b>Principales riesgos</b>	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo 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 estos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	
		GRI 102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos	



# Anexo II | Indicadores GRI

## Información sobre cuestiones medioambientales

### Contenidos del Estado de Información No Financiera

Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Estándar utilizado	Pág. Informe
<b>Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal</b>			
<b>Derechos Humanos</b>	Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humano	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Evaluación de Derechos Humanos)	25-26
	Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Evaluación de 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 103-2 Enfoque de Gestión (No discriminación; Libertad de asociación y negociación colectiva; Trabajo Infantil; Trabajo forzoso u obligatorio y Derechos Humanos)	
<b>Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno</b>			
<b>Políticas</b>	Políticas que aplica el grupo, 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.	GRI103-2 El enfoque de gestión y sus componentes GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	29-30
<b>Principales riesgos</b>	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo 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 estos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave  GRI 102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos	29-30  29-30
	<b>Corrupción y soborno</b>	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno  Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales  Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 205 Anticorrupción) - Si la entidad presenta el 205-2, también cubre con éste indicador este requisito de la ley  GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Anticorrupción)  GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Anticorrupción)  -

# Anexo II | Indicadores GRI

## Información sobre cuestiones medioambientales

### Contenidos del Estado de Información No Financiera

Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Estándar utilizado	Pág. Informe
<b>Información sobre la sociedad</b>			
<b>Políticas</b>	Políticas que aplica el grupo, 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.	GRI103-2 El enfoque de gestión y sus componentes GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	24-25
	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	-	24-25
<b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	GRI 102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés (relativo a comunidad)	24-25
	Acciones de asociación o patrocinio	GRI 102-13 Afiliación a asociaciones	24-25
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	GRI 102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés (relativo a comunidad)	24-25
	Acciones de asociación o patrocinio	-	-
<b>Subcontratación y proveedores</b>	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 103-3 Enfoque de Gestión (Evaluación ambiental y social de proveedores)	24-25
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 103-3 Enfoque de Gestión (Evaluación ambiental y social de proveedores)	
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de estas	-	-
<b>Consumidores</b>	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Salud y Seguridad de los Clientes) GRI 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas (denuncias recibidas y resolución)	24-25
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de estas	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Salud y Seguridad de los Clientes)	
<b>Información fiscal</b>	Beneficios obtenidos por país		30
	Impuestos sobre beneficios pagados		
	Subvenciones públicas recibidas		