Estado de información no financiera 2024

Anexo al Informe de gestión consolidado
GHENOVA INGENIERÍA GROUP, S. L.

31 de marzo de 2025

Contenido

1. Engineering the future

1.1 Mensaje del Consejero Delegado (CEO) 03

1.2 Acerca del informe (EINF) 07

1.3 Acerca de Ghenova 09

1.4 Estructura accionarial 12

1.5 Misión, Visión, Valores 15

1.6 Política del Grupo 17

- Compromiso de legalidad 18
- Política de Sostenibilidad 19
- Código ético y de conducta 20
- Compliance penal 21
- Derechos humanos 22
- Derechos laborales 23
- Igualdad y diversidad 24
- Transparencia fiscal 25

2. Nuestro modelo de Gobernanza

2.1 Estructura orgánica y funcional 27

- Nueva organización 28
- Claves de la nueva gobernanza 29
- Estructura orgánica y funcional 30

2.2 El negocio 31

- Nuestra actividad 32
- Principales cifras de negocio 33
- Algunos proyectos 34

2.3 Una gestión enfocada a la sostenibilidad 38

- Sistemas de gestión 39
- Certificaciones 40
- Evaluación y seguimiento 41
- Evaluación de riesgos 42

3. Relación con nuestros grupos de interés

3.1 Nuestros grupos de interés 44

- Objetivos con relación a nuestros grupos de interés 45
- Partes interesadas 46

3.2 El equipo 47

- Principales magnitudes 48
- Trabajar en **GHENOVA** 49
- Talento femenino 50
- Formación 51
- Comprometidos con el talento 53
- Conciliación familiar y laboral 54
- Igualdad de oportunidades 55
- Medidas para evitar los casos de acoso 56
- Entorno laboral 57
- Diversidad e interculturalidad 59
- Política retributiva 60
- Clima laboral 61
- Compromiso social y laboral 62

3.3 Los clientes 63

- Calidad de nuestros servicios 65
- Satisfacción del cliente 66

3.4 Empresas proveedoras y otros colaboradores 66

- Las empresas proveedoras y otros colaboradores 68
- Proceso de selección de empresas proveedoras 69

3.5 La sociedad y nuestro entorno 69

3.6 Canales de comunicación 84

4. Una transición sostenible desde la ingeniería

4.1 Agenda 2030 89

- Impactos en el medioambiente 90
- Consumos y residuos 91
- Nuestra Huella de carbono 92

4.2 Ingeniería sostenible 93

- Medidas ambientales en proyectos 94
- Proyectos sostenibles 95

5. Anexos

5.1 Indicadores 98

5.2 Contenidos del estado de información no financiera (Ley 11/2018 – GRI) 108

01

Mensaje del consejero delegado

1.1

Mensaje del consejero delegado

“2024 fue para nosotros un año muy especial. El germen de lo que hoy es nuestro Grupo celebraba su 40 aniversario de ingeniería. Un año especial, que vino acompañado de los mejores resultados de nuestra historia”

Mensaje del Consejero Delegado (CEO)

2024 fue para nosotros un año muy especial. El germen de lo que hoy es nuestro Grupo celebraba su 40 aniversario como ingeniería. Un año especial, que vino acompañado de los mejores resultados de nuestra historia.

Con un crecimiento del 22% respecto a 2023, fue otro año récord en números, pero también un año en el que hemos crecido como Grupo, no solo con la ampliación de nuevos e interesantes mercados, sino que hemos profundizado en nuestra integración corporativa, en el convencimiento de que es probable que cada uno por su cuenta avance más rápido, pero que unidos, compartiendo nuestra cultura, avanzaremos mejor, más seguros y de forma más sostenible en el tiempo.

Y es que esa cultura, la cultura **GHENOVA**, se sustenta, en primer lugar, en el compromiso, la pasión y el trabajo en equipo que cada uno de nuestros profesionales demuestra en su día a día. Uno de los aspectos que más valoro, - y que mejor valora nuestro personal en encuesta de clima laboral-, es cómo seguimos construyendo una cultura de equipo y colaboración. Somos más que una empresa, somos una gran familia con cerca de 1.100 profesionales repartidos en varios países del mundo, que se apoyan y comparten su desarrollo profesional.

En segundo lugar, nuestros valores y principios son, sin lugar a duda, el elemento que mejor nos puede definir: la atención al cliente, cercana y profesional, unida a nuestra permanente inquietud por la calidad de nuestros proyectos y la mejora continua, son el mejor rasgo distintivo de **GHENOVA** y estoy convencido de que es nuestro mejor factor de diferenciación de nuestra competencia.

Durante los últimos años hemos trabajado intensamente para situar a **GHENOVA** entre las mejores ingenierías, no sólo de España, sino del mundo, lo que nos ha llevado a diversificarnos, tanto en países como en sectores. Y lo hemos hecho, no solo por una sana ambición, sino porque estamos convencidos de que solo con una dimensión de gran empresa podríamos competir en un mercado como el actual, global pero fragmentado. Hoy podemos afirmar que en 2024 nos hemos consolidado como ingeniería privada líder en España e Iberoamérica y dentro del top 10 del ranking europeo. Quiero destacar que nuestros 1.075 profesionales siguen siendo nuestro principal activo, porque gracias a ellos conseguimos cumplir nuestro cometido: Transformar el talento en soluciones innovadoras para nuestros clientes en los distintos sectores en los que operamos.

Además, podemos afirmar con orgullo que seguimos trabajando en más de 30 países por y para los mejores con clientes, nacionales e internacionales, que renuevan su confianza en nosotros en proyectos de gran complejidad tecnológica, lo que nos sitúa como un referente en la ingeniería, algo también reconocido por la opinión pública, ya que en 2024 hemos sido galardonados con dos premios importantes: “Premio a la Empresa Innovadora” concedido por la revista de Andalucía Económica; y la concesión por parte del Ayuntamiento de Sevilla de la “Medalla de Oro de la Ciudad” por nuestra contribución al mundo empresarial y a la sociedad. Sin duda, dos premios que hemos recibido con enorme orgullo en nombre de todo el equipo.

Mensaje del Consejero Delegado (CEO)

Por otro lado, la situación geopolítica tan incierta que vivimos nos ha colocado en una posición privilegiada para aprovechar los nuevos retos. Varios factores han cambiado las reglas del juego en los últimos años, marcando una nueva era en la seguridad global. Es evidente que se debe reforzar el gasto de defensa para invertir en tecnologías clave y modernizar nuestras capacidades para dar una respuesta rápida a unas amenazas que son ciertamente reales, no figuradas.

Nos encontramos en un momento de cambio y evolución constante, donde la agilidad y la capacidad de respuesta son clave para seguir adelante. A lo largo de este proceso, seguiremos estando cercanos a nuestros clientes, entendiendo sus necesidades, ajustando nuestros servicios y aportando soluciones innovadoras que contribuyen al éxito de sus proyectos.

Creo firmemente que nuestra posición es privilegiada para aprovechar el impulso de la globalización digital, el avance de la inteligencia artificial y las nuevas energías limpias que están redefiniendo el futuro de nuestra sociedad. En este sentido, la tecnología y la innovación tienen mucho que aportar como habilitadores para afrontar esos desafíos.

Os invito a leer detenidamente este informe, que proporciona, por un lado, una visión detallada de nuestra actividad, de lo que 2024 ha representado para nosotros, y, por otro, una perspectiva sobre los objetivos para el futuro.

El Grupo **GHENOVA**, como siempre, seguirá comprometido con un crecimiento responsable, que busque no solo la rentabilidad, sino contribuir a la creación de un futuro mejor. Seguiremos liderando el cambio y, como dice nuestro slogan, “diseñando el futuro”

Francisco J. Cuervas García

Consejero Delegado

...Engineering The Future...

1.2 Acerca del informe (EINF)

Acerca del informe (EINF)

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

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

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

En este contexto, **GHENOVA** INGENIERÍA GROUP, S.L. y sociedades dependientes incorpora el **EINF** como anexo en el informe de gestión consolidado que acompaña las Cuentas Anuales consolidadas correspondientes al ejercicio 2024.

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

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

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

Acerca de GHENOVA

1.3

Acerca de GHENOVA

Nuestra historia

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

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

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

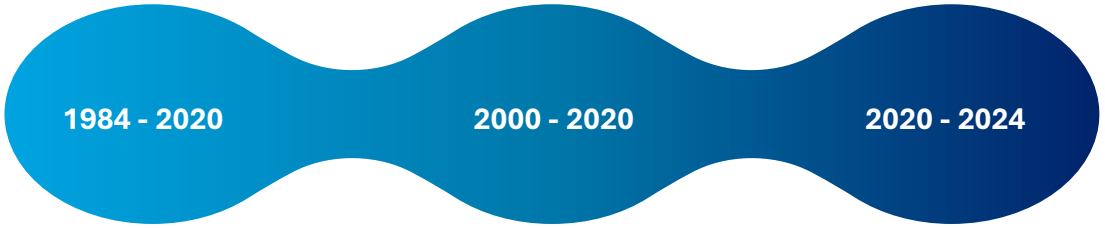
"La razón de ser del Grupo GHENOVA va más allá de la ingeniería convencional y mantenemos un firme compromiso con la seguridad, sostenibilidad y la innovación, con una clara vocación internacional"

...Engineering The Future...

66,99 MM€
Proyectos contratados en 2024

55,15 MM€
Cifra de negocio

961
Empleados/as al cierre



Nuestros comienzos se remontan a mediados de la **década de los 80**, como una delegación en Andalucía de GHESA, , desarrollando desde Sevilla trabajos de consultoría e ingeniería en sectores tradicionales: industria, energía, infraestructuras y naval.
A partir de los años 90 nos convertimos en la **empresa de referencia en ingeniería para el sector naval,** posición que se ha consolidado hasta el día de hoy y nos ha servido para aprovechar otras oportunidades de negocio, gracias a distintas sinergias.

El germen de **GHENOVA**

El **Grupo** empieza a crecer a partir de adquisiciones de empresas con capacidades complementarias a las nuestras e invertimos para establecernos donde existe talento y oportunidades de negocio, manteniendo nuestra filosofía de acompañar al cliente en todas sus necesidades de servicios de ingeniería.
En 2010, con la apertura de la primera filial en Brasil, **GHENOVA** inicia su expansión hacia **Latinoamérica**, estableciendo una sólida presencia en la región.

La **expansión** exterior

Posteriormente, el **Grupo** consolida su compromiso con el crecimiento global con la apertura sedes en Bolivia, Colombia, Estados Unidos.
Después de la pandemia, el **Grupo** crece a un ritmo del 20% anual, aproximadamente, manteniendo su vocación internacional, con la apertura de nuevas oficinas en países como Corea del Sur y Australia; en España, en Bilbao y Las Islas Canarias.
El **Grupo** amplía su cartera de servicios ofreciendo soluciones avanzadas en ciberseguridad y desarrollo de energías renovables marinas.
En 2024, abre nuevas sedes en Arabia Saudita y Reino Unido, alcanzando en 2023 las 1.000 personas trabajando en el **Grupo**.

El **crecimiento** como Grupo

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

Acerca de GHENOVA

GHENOVA en España y en el mundo

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

Sedes en España

Sedes en el resto del mundo

1.4

Estructura accionarial y retribuciones del Consejo

Estructura accionarial

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

La información recogida en el presente estado de información no financiera consolidado (**EINF**) se refiere a la totalidad de las compañías dependientes del Grupo consolidado con participación mayoritaria integradas contablemente.

Estructura accionarial mayoritaria Ghenova Ingeniería Group, S.L.

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

Participaciones significativas de Ghenova Ingeniería Group, S.L.

EMPRESA	PARTICIPACIÓN
GHENOVA INGENIERÍA, S.L.U.	100%
GHENOVA DIGITAL, S.L.U.	100%
GHENOVA UK LTD.	100%
GHENOVA INGENIERÍA KOREA, LC	100%
GHENOVA USA CORP.	100%
GHENOVA CANARIAS, S.L.U.	100%
GHENOVA MARINE RENEWABLE, S.L.	75%

Participaciones significativas de Ghenova Ingeniería, S.L.

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

...Engineering The Future...

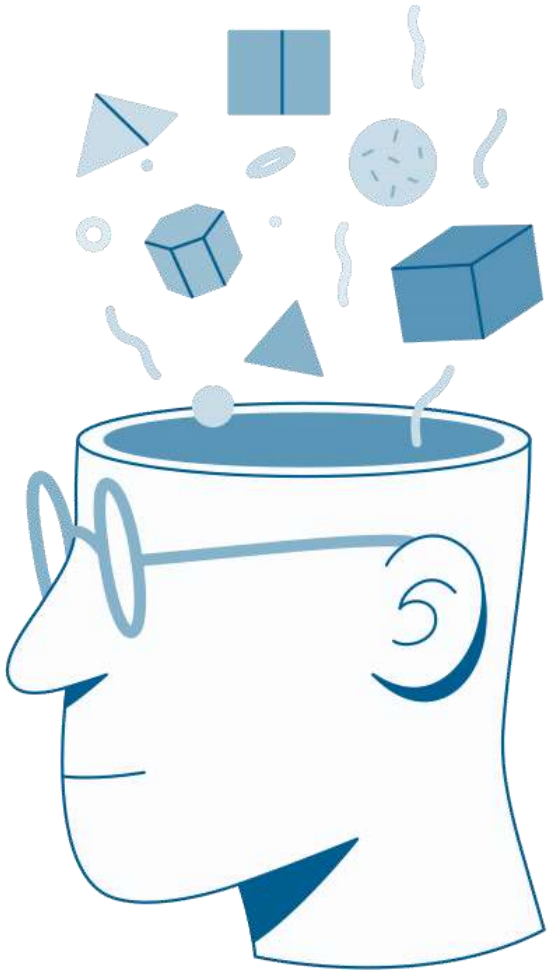
Retribuciones del Consejo

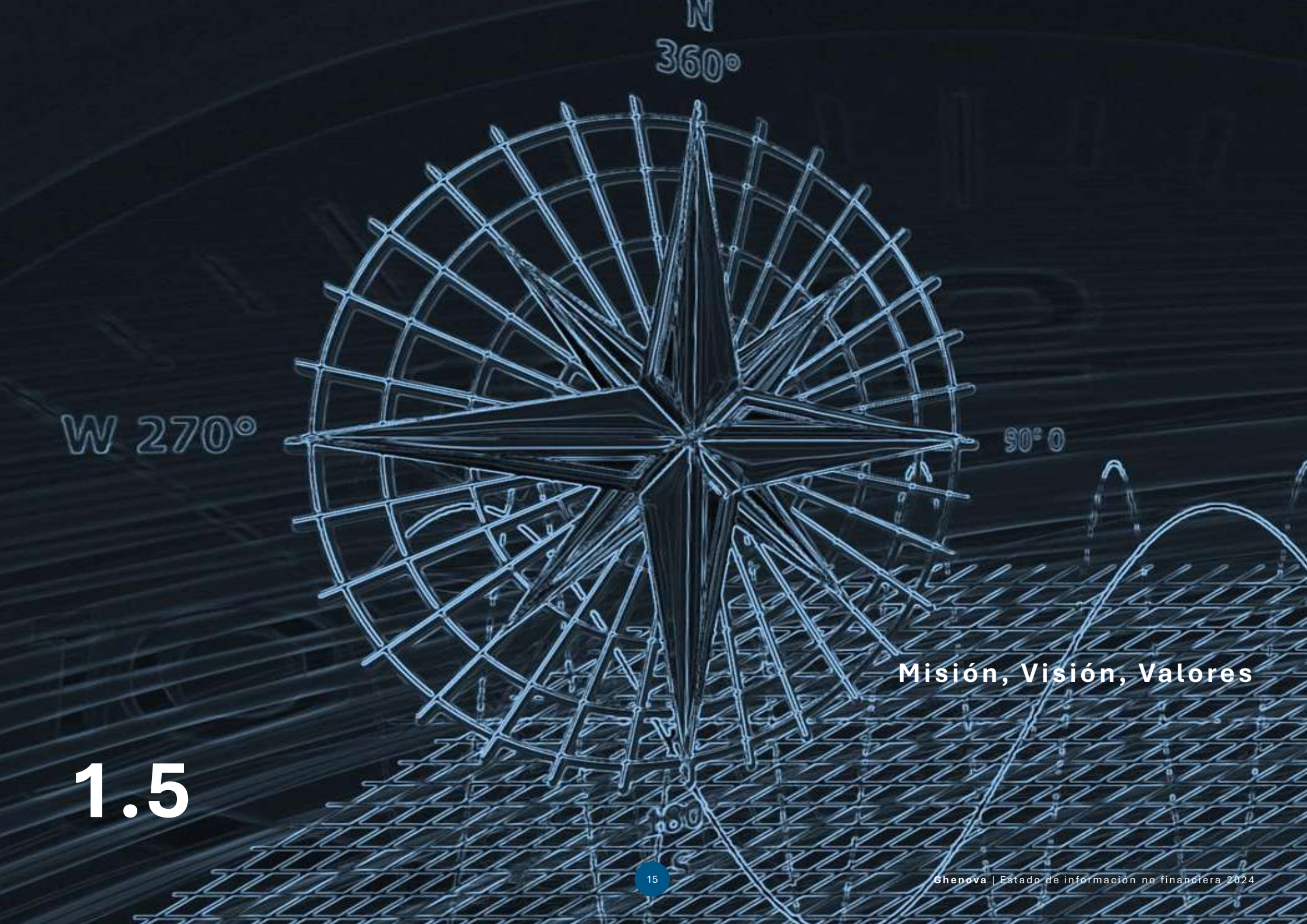
Al cierre del ejercicio 2024 el órgano de administración de la sociedad dominante estaba compuesto por tres hombres (misma composición al cierre del ejercicio 2023).

Retribución del Consejo de Administración

	2024	2023
Remuneración media Consejo de Administración (*)	198.311	177.034 €

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

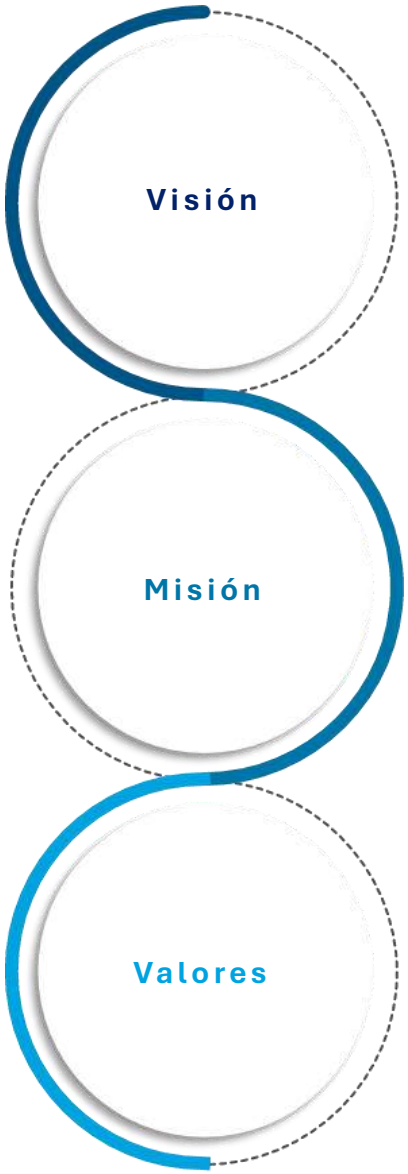




1.5

Misión, Visión, Valores

Visión, misión y valores



Visión

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

Misión

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

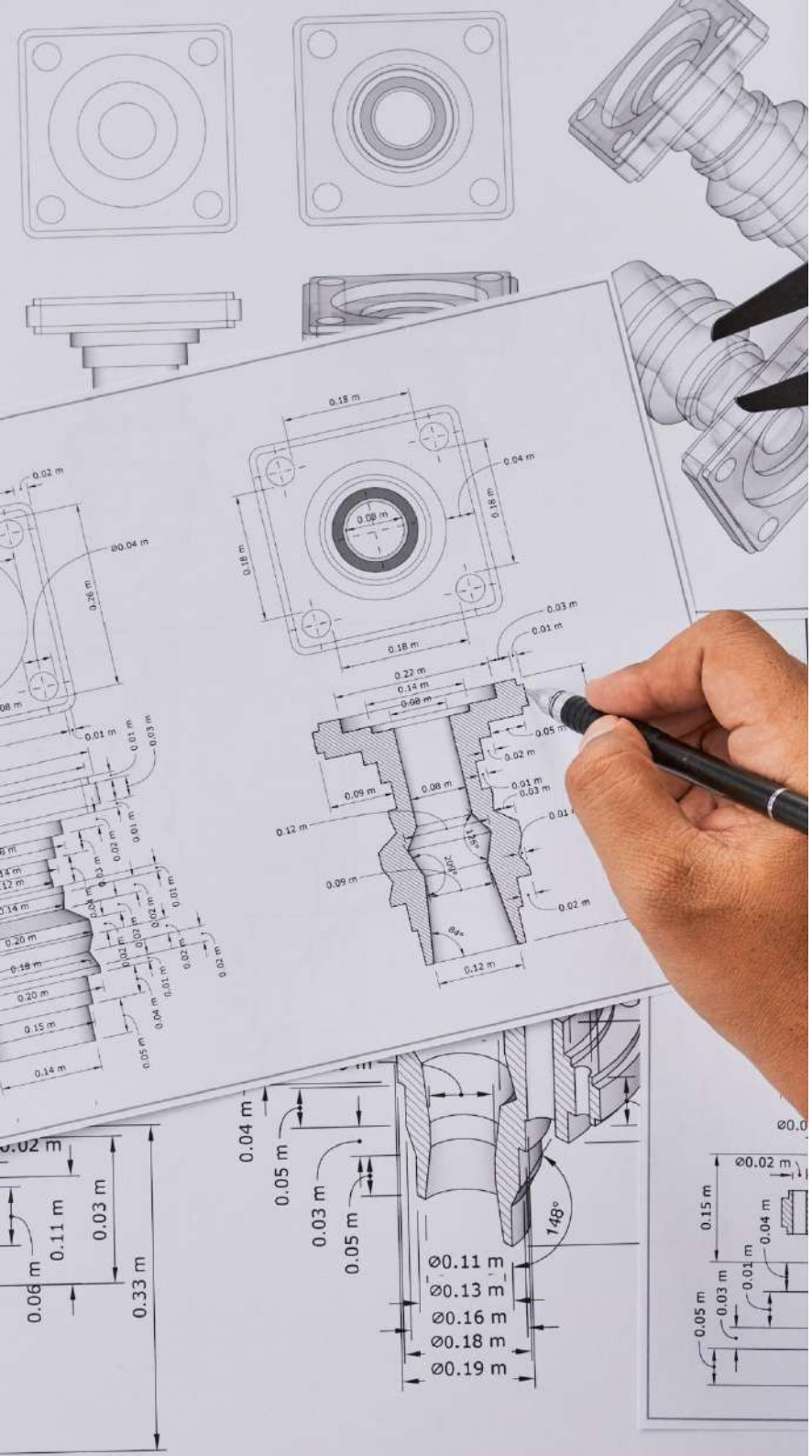
Valores

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

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

Políticas del Grupo

1.6



Compromiso de legalidad

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

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

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

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

Durante el año 2024 no se han identificado riesgos en el ámbito de los derechos humanos ni se ha recibido ninguna denuncia con relación al mismo.

"GHENOVA se rige por la legalidad vigente el desarrollo de su actividad, evitando cualquier actuación que pudiera perjudicar al Grupo"

Política de Sostenibilidad

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

La razón de ser de **GHENOVA** va más allá de la ingeniería convencional. Nos esforzamos por contribuir de forma positiva en la sociedad y en el medio ambiente a través de un firme compromiso con la sostenibilidad y la innovación.

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

Código ético y de conducta

En 2024, **GHENOVA** continúa reforzando la implementación y difusión de su Código Ético, consolidándolo como una herramienta clave para asegurar que todas sus actuaciones se desarrollen de forma coherente con los principios y valores éticos, la política y los objetivos de la organización.

Nuestros principios éticos:

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

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

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

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

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

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

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

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

Compliance penal

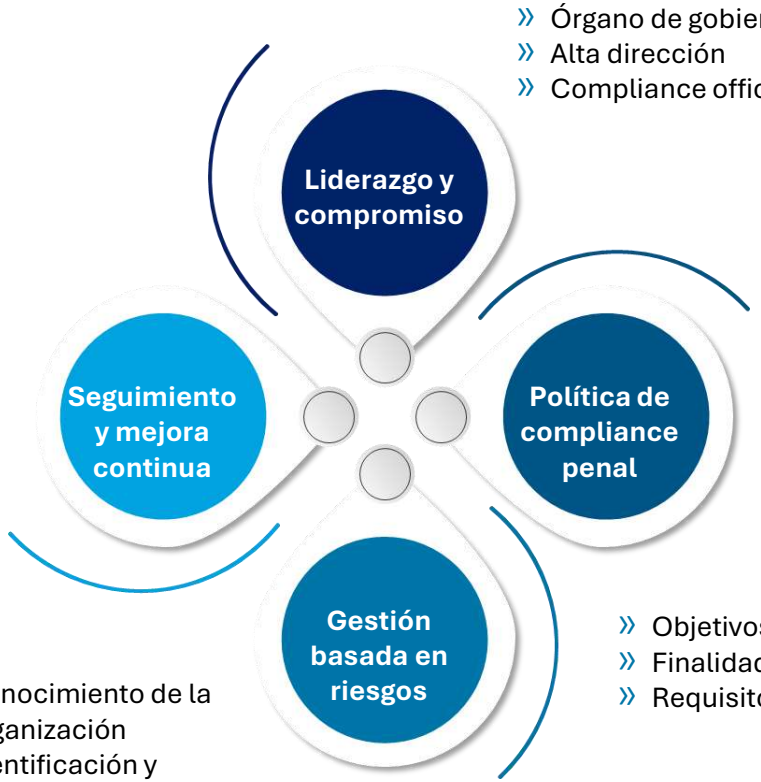
GHENOVA dispone de un canal de denuncias interno para el reporte de toda irregularidad o incumplimiento de la Ley por actitud contraria a la misma, conforme a la exigencia de la nueva Ley 2/2023.

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

En 2024 se ha recibido dos denuncias a través de dicho canal, que fueron archivadas. El Grupo ha seguido el procedimiento establecido para su resolución.

En línea con este compromiso, **GHENOVA** ha implementado una **Política de Compliance** que refuerza el sistema de prevención y detección de conductas contrarias a la normativa vigente. Esta política forma parte del modelo de cumplimiento normativo adoptado por la organización y está orientada a garantizar la integridad, la transparencia y la ética en el desarrollo de todas sus actividades.

Escanea el código QR para acceder al canal de denuncia



- Órgano de gobierno
- Alta dirección
- Compliance officer

- Objetivos
- Finalidad
- Requisitos a cumplir

- Conocimiento de la organización
- Identificación y análisis de riesgos
- Planificación planes de acción
- Canal de denuncias

Derechos humanos

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

- Establece un entorno laboral **seguro y saludable,** toma las medidas adecuadas para prevenir accidentes y lesiones. Se evalúan todos los riesgos y se planifican acciones encaminadas a eliminar o reducir los riesgos identificados, manteniendo las instalaciones de forma adecuada respecto a la prevención de riesgos laborales.

- Respeta el derecho de sus empleados a formar sindicatos, y que estos puedan elegir un sindicato de su elección, garantizando que los **representantes de personal** no sean discriminados.

- No efectúa, ni auspicia ningún tipo de **discriminación** por razón de raza, origen, nacionalidad, religión, discapacidad, sexo, orientación sexual, participación sindical, orientación política, ideológica, categoría laboral o edad. **GHENOVA** no permite comportamientos, gestos y lenguaje que atenten a la **dignidad o integridad** de las personas.

- No utiliza, ni apoya castigos corporales, coerción mental o física, ni abusos verbales.

- Tampoco utiliza, ni apoya el uso de trabajo infantil ni el uso de trabajos forzados a los empleados.

- Cumple todas las **obligaciones de carácter laboral y de seguridad social** establecida en la legislación vigente.

- Los **salarios** cumplen las exigencias legales de salario mínimo por puesto de trabajo. Ghenova controla el cumplimiento de la normativa sociolaboral y de **prevención de riesgos laborales** por parte de los proveedores y subcontratas relevantes.

Derechos laborales

Aplicación de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT

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

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

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

Convenio sobre la 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 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.

Igualdad y diversidad

Diversidad

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

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

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

En 2024, **GHENOVA** ha contado con 9 personas con capacidades diferentes en su plantilla, y cuenta con medidas alternativas para el cumplimiento de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.

La igualdad de oportunidades y no discriminación

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

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

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

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

Transparencia fiscal

Beneficio por país e impuestos pagados por país

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

Durante el ejercicio 2024 (*) el Grupo no ha pagado impuestos sobre sociedades.

Información fiscal y subvenciones públicas recibidas

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

La información sobre subvenciones recibidas durante los ejercicios 2024 y 2023 por el Grupo se recoge en la nota 17 de la memoria integrada en las cuentas anuales consolidadas.

Estrategia fiscal

La estrategia fiscal del Grupo tiene como objetivo fundamental asegurar el **cumplimiento** de la normativa tributaria y de todas las obligaciones fiscales en cada una de las jurisdicciones en las que opera, todo ello en el marco del respeto de los principios corporativos de **integridad**, **transparencia** y consecución de **interés social**.

Los **principios** que rigen la estrategia fiscal del Grupo y las buenas prácticas que se derivan de los mismos, son los siguientes:

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

GHENOVA se compromete a mantener una relación de cooperación con las distintas administraciones públicas, comprometiéndose al pago responsable de los impuestos y respetando en todo caso la normativa tributaria local donde se desarrolla su actividad.

(*) No ha pagado impuestos en el ejercicio 2023.

Nuestro modelo de Gobernanza

02

2.1 Estructura orgánica y funcional

Nueva organización

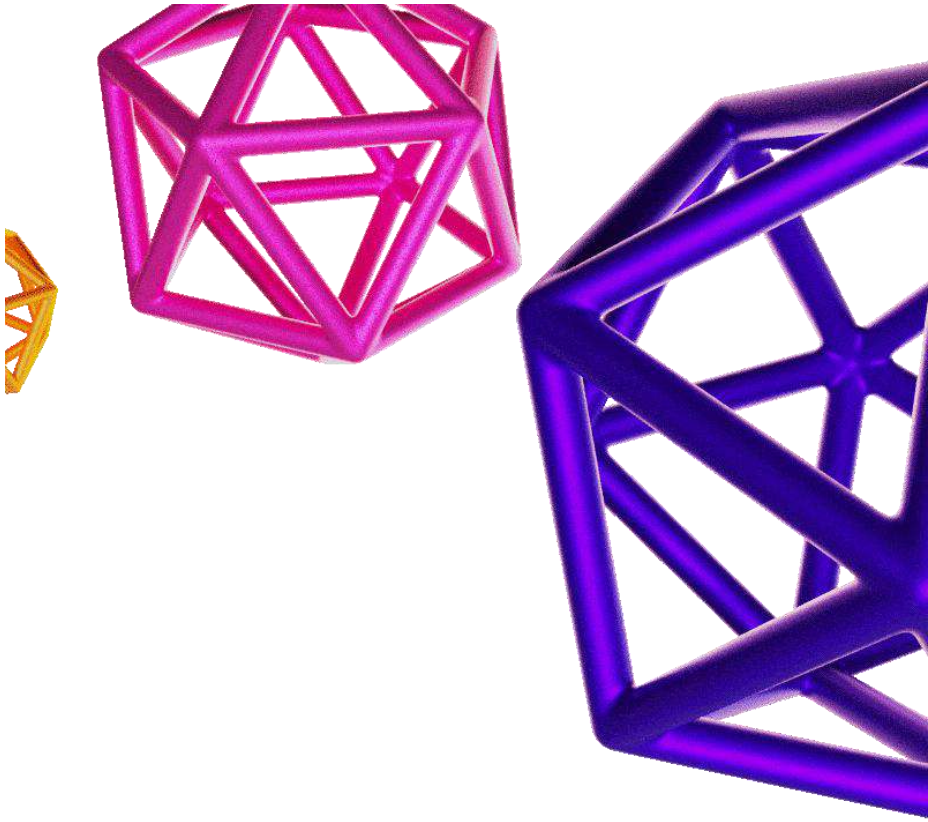
Estructura de gobierno.

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

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

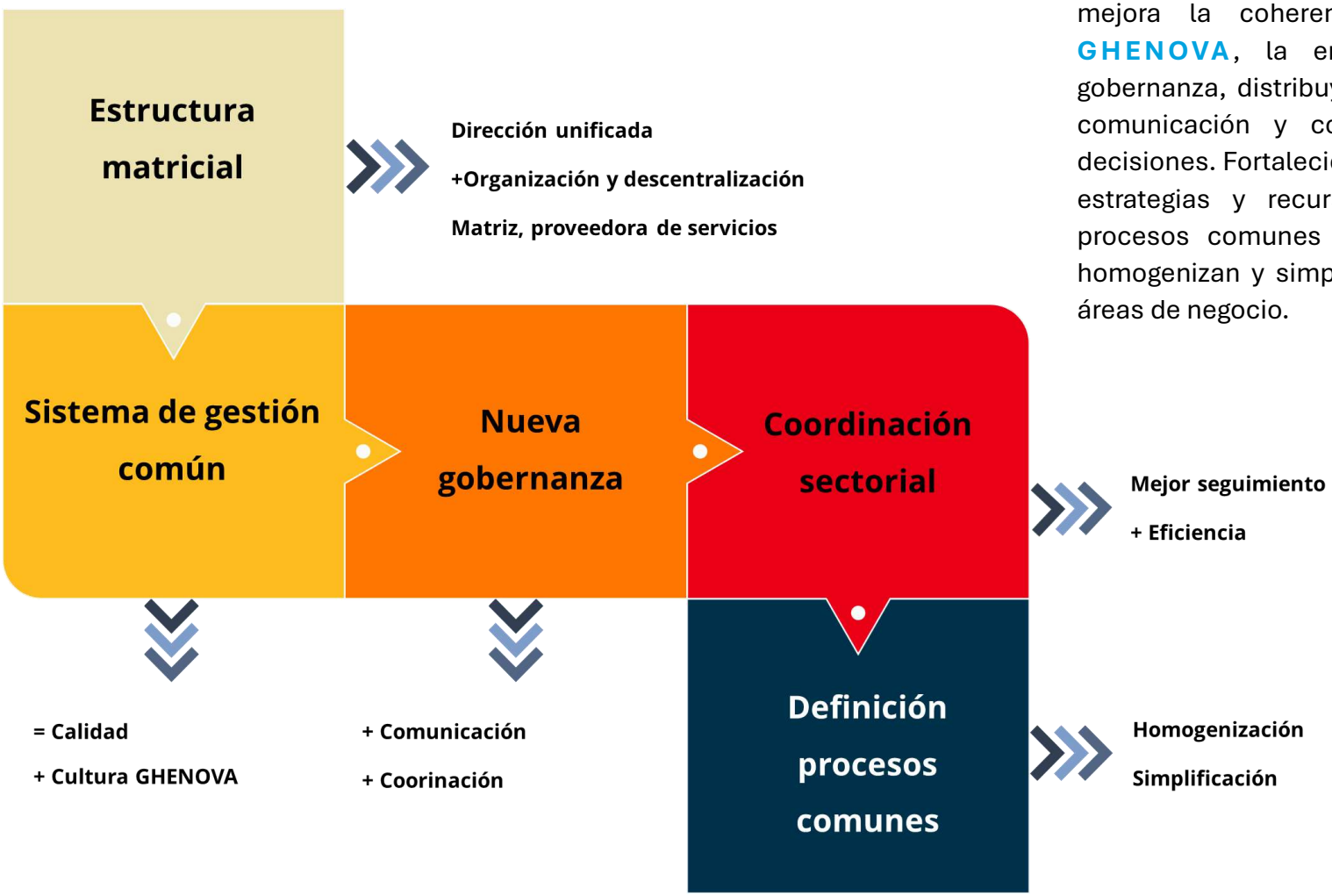
En este órgano se realiza el **seguimiento** de la gestión de las distintas líneas de negocio, se analizan perspectivas y oportunidades, así como medidas para que la mejora en nuestro desempeño sea real y efectiva.

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



Claves de la nueva gobernanza

Proceso de implantación de la nueva estructura organizativa



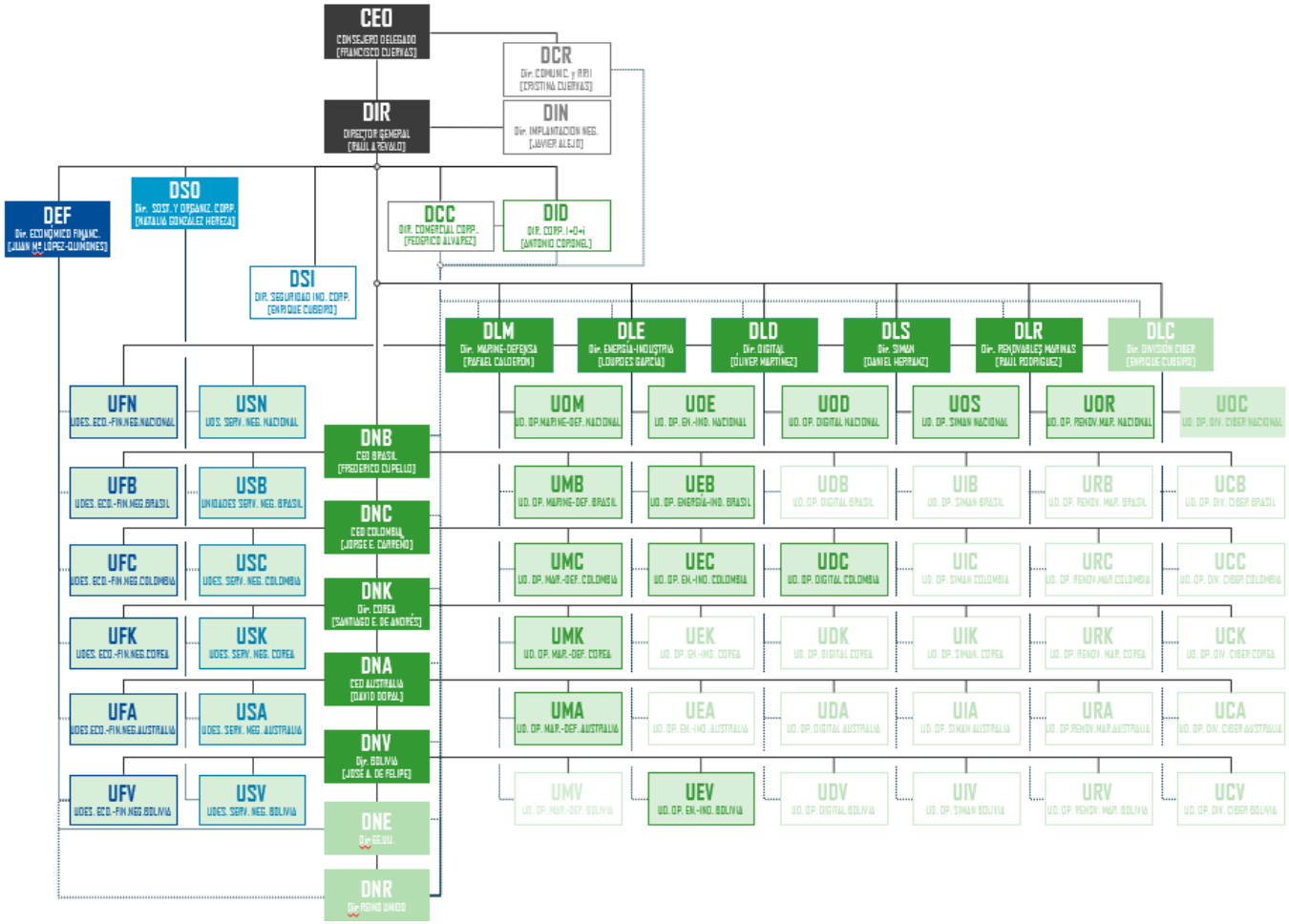
Basado en la estructura matricial definida en el organigrama, dotado de una Dirección unificada, se fomenta la descentralización y la colaboración entre los servicios corporativos y los negocios.

De manera que, apoyados en un sistema de gestión común, que mejora la coherencia operativa y unificada la cultura **GHENOVA**, la empresa adopta un nuevo modelo de gobernanza, distribuyendo responsabilidades para promover la comunicación y coordinación y agilizar así la toma de decisiones. Fortaleciéndose la coordinación sectorial, alineando estrategias y recursos en cada negocio, para establecer procesos comunes que estandarizan flujos de trabajo que homogenizan y simplifican un trabajo de calidad en todas las áreas de negocio.

Esta transformación impulsa un cambio cultural orientado a la innovación y eficiencia. La implementación gradual de cada fase permite ajustes continuos y una integración fluida de cambios

Estructura orgánica y funcional

Estructura orgánica y funcional del Grupo



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

El negocio

2.2

Nuestra actividad

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

Naval y Defensa

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

Industria, Energía, y Agua

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

Infraestructuras y Puertos

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

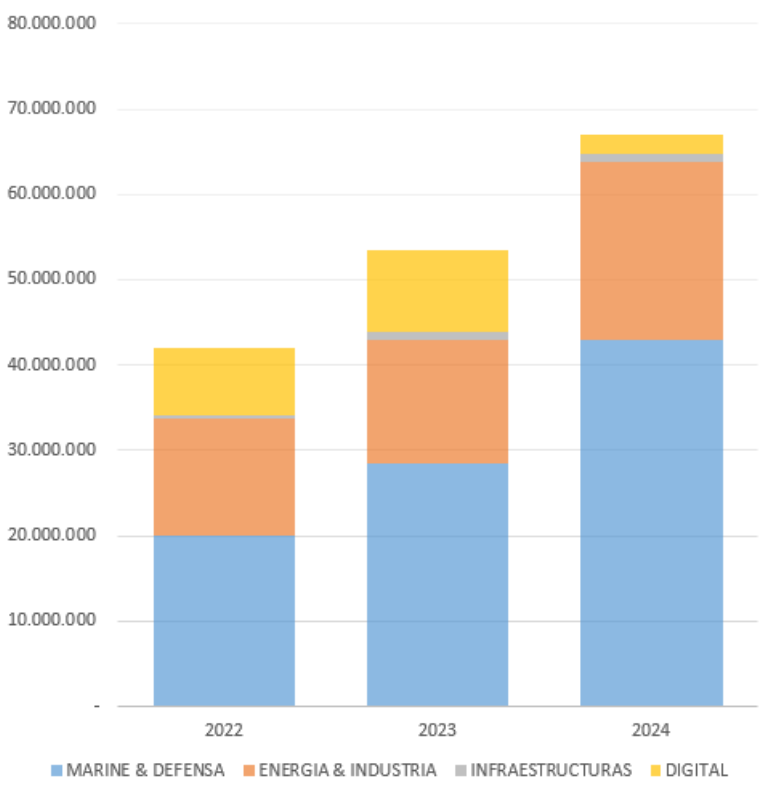
Asimismo, **GHENOVA** está especializada en la implantación de suministros eléctricos en tierra a buques (OPS)

Transformación Digital y Ciberseguridad

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

Principales cifras de negocio

Evolución de la contratación por líneas de negocio



Naval y defensa

42,9 MM€

(28,6 MM€ en 2023)

Industria, energía y agua

20,1 MM€

(14,4 MM€ en 2023)

Infraestructuras y puertos

0,9 MM€

(0,9 MM€ en 2023)

Transformación digital

2,2 MM€

(9,6 MM€ en 2023)

Algunos proyectos

A lo largo del ejercicio 2024, **GHENOVA** ha participado y colaborado en la ejecución de múltiples proyectos de gran envergadura y un alto grado de **innovación**, entre los que destacan, dentro de cada una de las líneas, los siguientes:

Proyectos navales: defensa y seguridad, civil

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

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

Centrados principalmente en la construcción de buques modernos para los tres grandes fabricantes europeos**.** Además, cruces de expedición, buques de pasaje más pequeños dirigidos a grupos reducidos para armadores japoneses. Los trabajos se centran en:

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

El mercado naval offshore está experimentando un crecimiento notable, impulsando por la creciente demanda de recursos energéticos. Este tipo de proyectos son altamente demandantes en carga de ingeniería debido a la complejidad técnica de este tipo de construcciones. Trabajamos en proyectos como Sofresid-Saipem-TOTAL Energies dedicada a la exploración, perforación y tratamiento offshore del petróleo crudo.

Algunos proyectos

Puertos

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

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

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

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

» **Otros proyectos:** Realizamos estudios económicos y financieros sobre inversiones globales, y ofrecemos asistencia técnica para el diseño y la redacción proyectos singulares, como programas de apoyo al transporte portuario sostenible y digital.

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

pincha *aquí* para ver el Proyecto «OPS Master Plan for Spanish Ports»

Renovables marinas

» **Modelado:** Plataformas Modelos 3D.

» **Jackets solidworks:** Estructuras fijas y flotantes, con tecnologías innovadoras.

» Soporte para la presentación de ofertas para distintos clientes.

Algunos proyectos

Proyectos de industria, energía y agua

- **Subestaciones y líneas de transmisión:** Tanto para proyectos de generación convencional como para la conexión de subestaciones y transmisión en eólica y eólica marina.
- **Plantas de agua:** Proyectos de plantas de agua, realizando trabajos de construcción de redes de oleoductos, estaciones de ingeniería y suministro eléctrico.
- **Plantas Waste to Energy y Biomasa:** con localización en España y Suiza, se realizan trabajos de ingeniería en todas las disciplinas para la construcción de dos plantas distintas. Así mismo también se realizan estudios de integración de tecnologías disponibles, evaluación técnico-económica y estudios de viabilidad de nuevos proyectos.
- **Energías renovables:** Análisis, estudios y diseños para la construcción de parques fotovoltaicos en España y en otros países.
- **Biogás:** Varios proyectos durante 2024, realizando labores de ingeniería, asistencia técnicas y elaboración de documentación y manuales.
- **Hidrógeno:** Ingeniería conceptual y proyectos para las interconexiones de plantas de H2, así como para el almacenamiento y transporte del H2.
- **Proyectos industriales:** Ingeniería civil e ingeniería de detalle.

BIOMASA Y PLANTAS WTE

PLANTAS FOTOVOLTAICAS

PLANTAS EÓLICAS

PLANTAS TERMOSOLARES

AGUA

Algunos proyectos

Proyectos digitales

- **Sistemas IoT y AI:** Diseño de herramientas con tecnología IoT y AI para el desarrollo de soluciones aplicadas al sector de defensa, construcción naval y construcción civil y sector agroalimentario.

- **Sistemas de control para el sector defensa:** Desarrollo de Puesto de Misión para la Monitorización, Planificación y Control de Misiones de Distintos tipos de vehículos autónomos.

- **BITACORA:** el desarrollo de un cuaderno de bitácora digital, instalado en el cuadro de mandos del buque, que permite ser cumplimentado por los tripulantes mediante voz y no teniendo que disponer de los registros tradicionales en papel, cuadernos de navegación, dejando registro de toda la información necesaria a nivel legal exigida en el sector, así como la información propia de la embarcación para poder realizar sus operaciones de forma más precisa.

- **PARAVASIS:** El proyecto está centrado en la investigación en nuevas tecnologías para que haya una mejora sustancial en la flexibilidad y productividad del proceso de diseño y desarrollo de sistemas industriales complejos, favoreciendo la personalización de nuevos productos intensivos en software y considerando además el mejor balance de tiempo, capacidad y coste, así como la seguridad. De esta forma, se pretende mejorar el ciclo de diseño desde la detección de los requisitos que debe tener (paquete de trabajo 1) hasta el desarrollo software necesario para llevarlo a cabo (paquete de trabajo 2) o la simulación 3D del mismo (paquete de trabajo 3). Durante 2024 se ha llevado a cabo la ejecución del hito 2 del proyecto.

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

2.3

Una gestión enfocada a la sostenibilidad

Sistemas de gestión

Gestión de proyectos

En **GHENOVA** tenemos implantado una sistemática para la gestión de proyectos basada en la **ISO 21500: 2012** 'Directrices para la dirección y gestión de proyectos', fundamentada en el marco **PMI** de gestión de proyectos.

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

P **D** **C** **A**

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

Auditorías de proyectos

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

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

Certificaciones

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

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

Para la implantación de este sistema de gestión, se han utilizado las siguientes normas de referencia: **ISO 9001: 2015** - "Sistemas de Gestión de la Calidad. Requisitos.", **ISO 14001: 2015** - Sistemas de Gestión Medioambiental. Especificaciones y directrices para su uso y **ISO 45001: 2018** - Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo e **ISO/IEC 27001: 2022** Sistemas de Gestión de la Seguridad de la Información.

"En 2024, GHENOVA ha logrado la renovación de la certificación de todas las normativas ISO de la que es poseedora, continuando con los altos estándares comprometidos para dar un servicio de calidad acorde con las exigencias de nuestro entorno"

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

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

Evaluación y seguimiento

Análisis y evaluación de los sistemas de gestión

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

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

» Son conforme con las disposiciones planificadas, con los requisitos de las normas de referencia, los requisitos legales y contractuales y con los requisitos del propio Sistema de Gestión establecidos (objetivos de gestión).

» Se han implantado y es eficaz para evaluar:

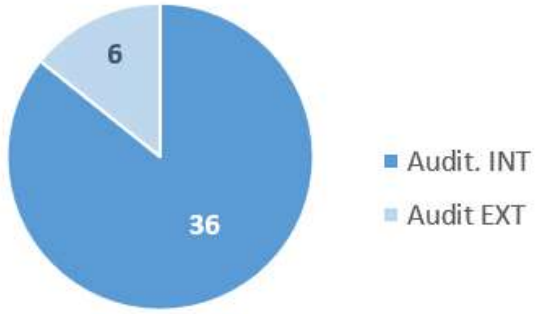
- **Conformidad** de los productos y servicios.
- Grado de **satisfacción** del cliente.
- Desempeño y la **eficacia** de los sistemas de gestión.
- Si lo planificado se ha implementado de forma **eficaz**.
- Eficacia de las acciones tomadas para abordar los **riesgos y oportunidades.**
- Desempeño de los **proveedores externos.**
- Necesidad de **mejoras** en los sistemas de gestión.

Asimismo, cuenta con un proceso para gestionar las reclamaciones, quejas e incidencias reportadas por los clientes.

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.

Durante el ejercicio 2024, se llevaron a cabo auditorías externas relacionadas con la renovación de los certificados de los sistemas de gestión: calidad, medioambiente, seguridad y salud, y seguridad de la información.

Auditorias realizadas en 2024



Estas auditorías fueron superadas con notable éxito.

Evaluación de riesgos

Evaluación de riesgos de los sistemas de gestión

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

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

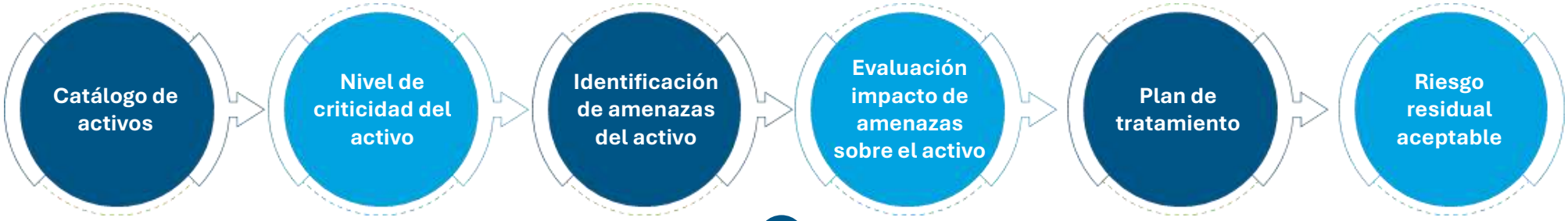
Adicionalmente, se realiza una evaluación de los riesgos de seguridad de la información.

Evaluación de riesgos de seguridad de la información

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

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

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



03

Relación con nuestros grupos de interés

Nuestros grupos de interés

3.1

Objetivos con relación a nuestros grupos de interés

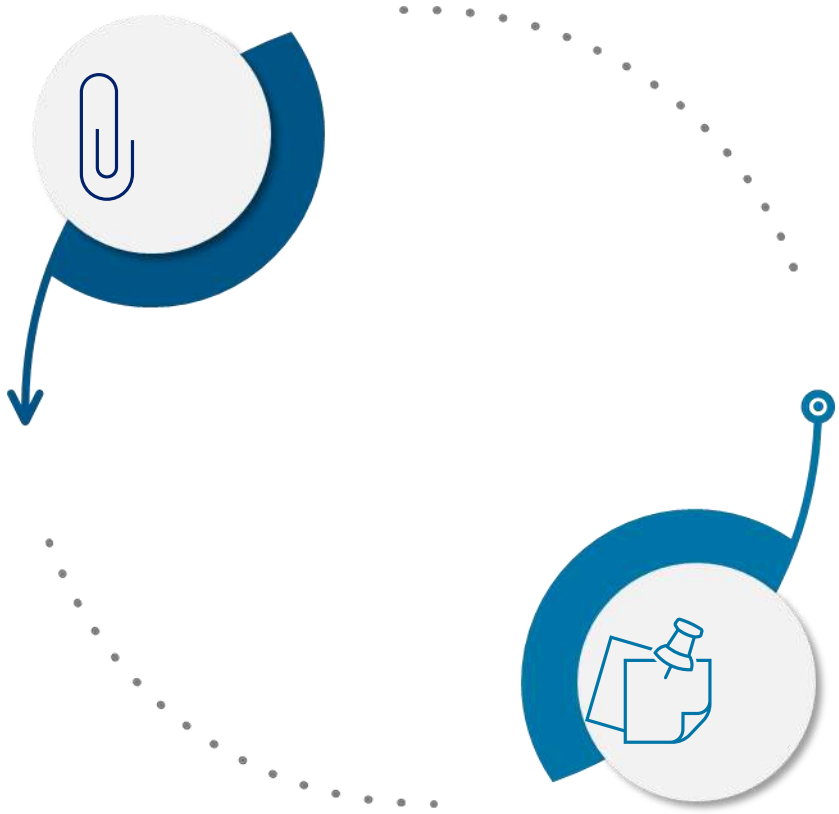
Desde **GHENOVA** mantenemos el compromiso de que todos los servicios que realizamos en la organización sean de calidad, con el impacto ambiental previsto, que se atengan a los estándares de seguridad laboral adecuadas y con el nivel de seguridad de la información requerido.

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

Nuestros **objetivos** en este ámbito son:

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

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

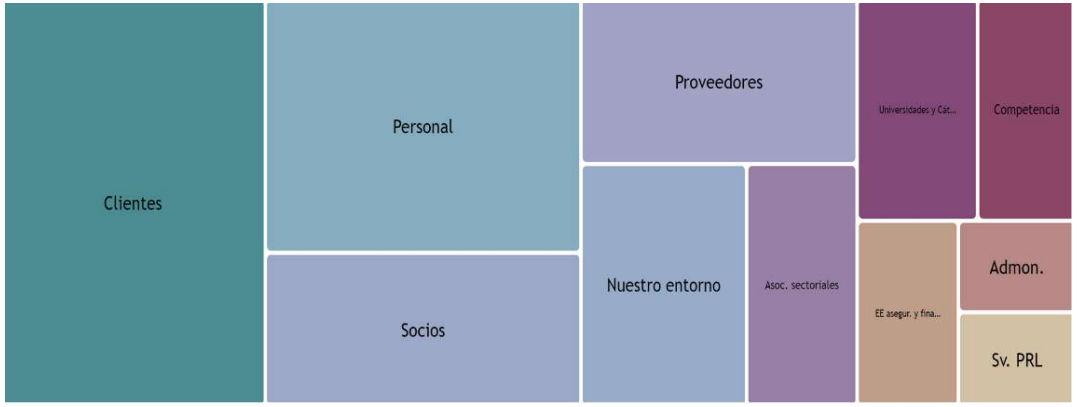


Velar por el desempeño ambiental en nuestras oficinas y suministradores.

Partes interesadas

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

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



Asuntos materiales más relevantes puestos de manifiesto por las partes interesadas

- Comunicación fluida con clientes y proveedores.
- Confidencialidad de la propiedad intelectual y/o industrial.
- Calidad del producto.
- Cumplimiento de plazos.
- Cumplimiento de requisitos normativos y legales.
- Soporte adecuado.

- Facilitar la incorporación al mundo laboral y el desarrollo profesional.
- Clima laboral.
- Estabilidad de empleo.
- Conciliación laboral.
- No captación de personal de la competencia.
- Confidencialidad en el tratamiento de datos personales.

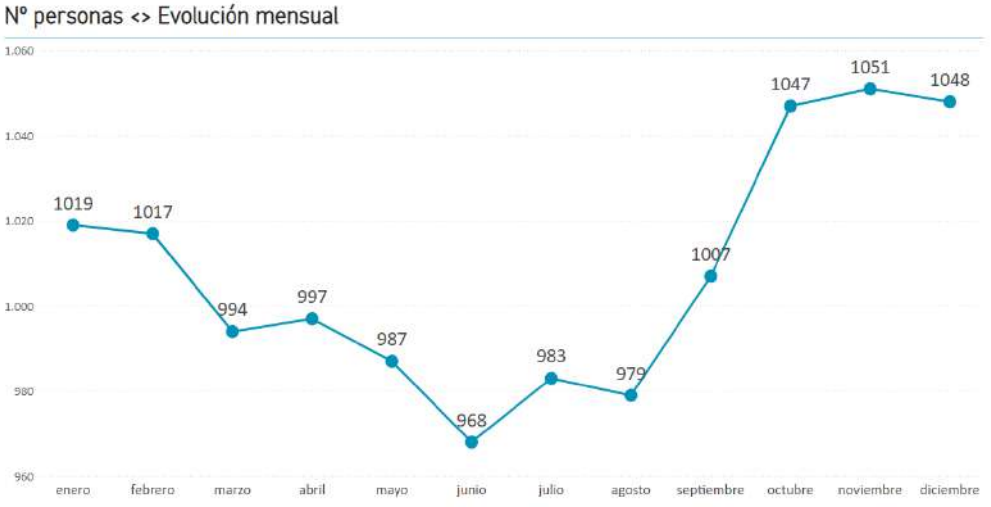
- Reducción del impacto ambiental de la actividad y de sus productos/ servicios.
- Autogestión.
- Imagen de marca.
- Alianzas con organizaciones del sector.

- Crecimiento en el sector/ crecimiento económico.
- Ampliación de negocio/ mercado.
- Disposición de información actualizada de parte de los organismos legisladores.
- Solvencia financiera en proveedores.
- No provocar impactos por incidentes de seguridad.

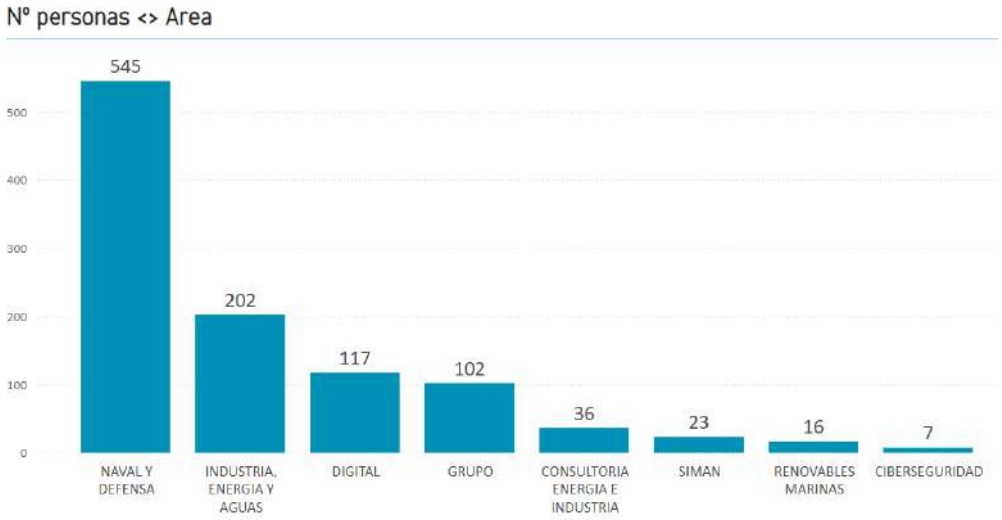
3.2

El equipo

Principales magnitudes



(*) 111 personas en practicas durante 2024.



- En 2024 consolidamos nuestro crecimiento. Terminamos el año alcanzando los 961 empleados y empleadas en plantilla.
- Mantenemos el porcentaje de **representación femenina** en la compañía, **superando la media del sector**, con una presencia de mujeres en todo el grupo del **31**%.
- La franja de edad con más presencia de mujeres es la de menores de 35 años, con casi el 39%, seguida de la de 35 – 45 años, con el 36%.
- **Sevilla** es la sede central del Grupo y concentra el 36% de personal técnico del Grupo, la que más número de personas tiene.
- Las **líneas de negocio** con más personal son naval y defensa; industria, energía y agua y transformación digital (alrededor del 68%, 28% y 4%, respectivamente).
- La edad media de la plantilla de **GHENOVA** es de 38 años.

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

Nuestro mejor producto son las horas de nuestro personal, altamente cualificado. En 2024 continuamos aplicando mejoras para incrementar nuestra atención a ellos”

Trabajar en GHENOVA

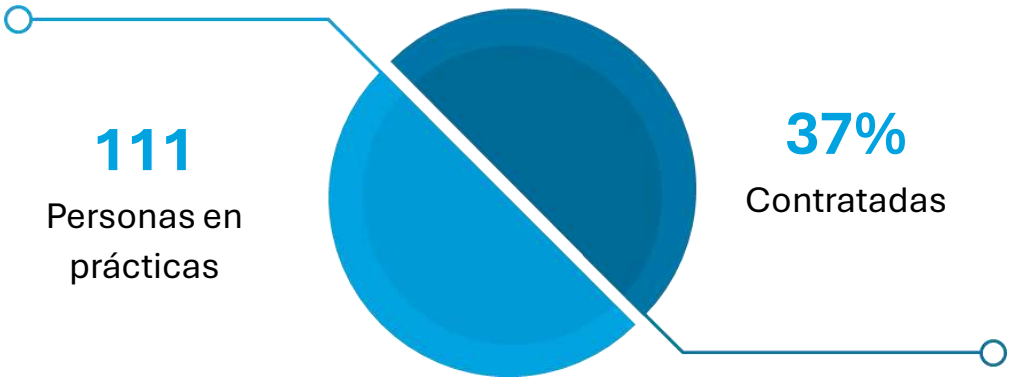
Portal de empleo y Becas

En GHENOVA estamos trabajando para mejorar y actualizar el **portal de empleo y becas**, para facilitar la entrada a todo el que quiera formar parte de nuestra gran familia.

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

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

Becas en España



"En GHENOVA nos comprometemos con el desarrollo del talento, fomentando la formación continua y el crecimiento en equipo.

Por ello, contamos con personas con diferente expertise en equipos multidisciplinares, fusionando metodologías y conocimientos tradicionales e innovadores"

Talento femenino

Fomento del talento femenino

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

Wow up

En 2024 seguimos manteniendo nuestra apuesta en **Wow-up,** un programa-concurso promovido por CESUR, que nació en 2021 para **detectar e impulsar el talento de mujeres emprendedoras en el Sur de España.**

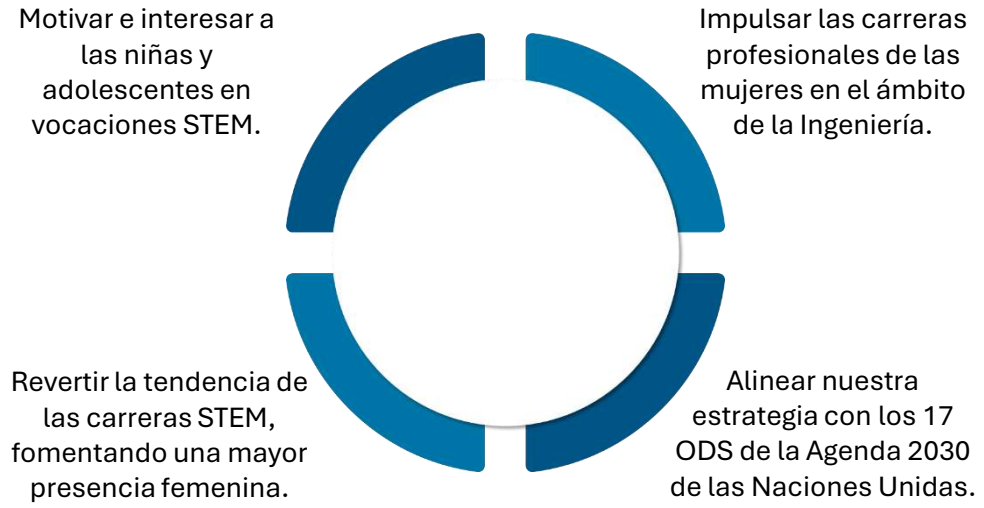
Este programa existe para dar la oportunidad de crear su propia empresa a aquellas mujeres que tengan una idea de negocio, desarrollen y demuestren la viabilidad de su proyecto.

En la edición de 2024, nuestra profesional mentorizada ha conseguido la tercera posición.

Proyecto Mujer e Ingeniería

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

Objetivos del Proyecto



Formación

Desarrollamos y compartimos el conocimiento

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

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

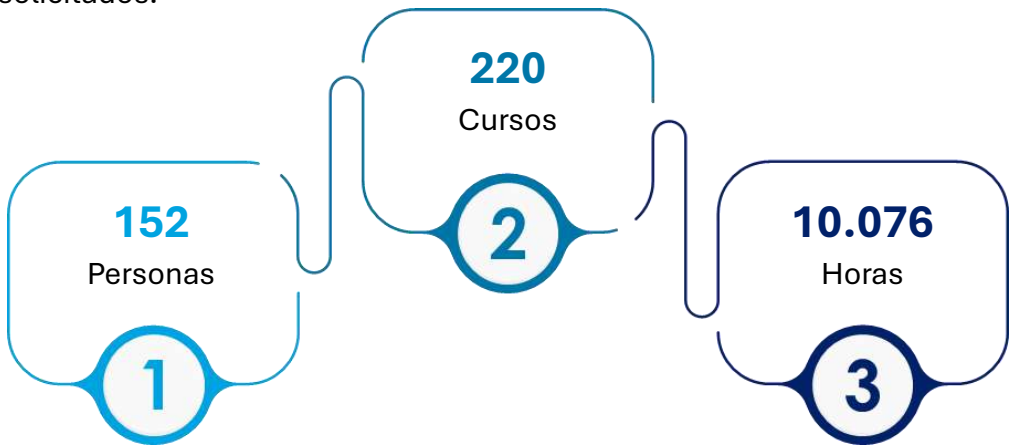
Asimismo, **GHENOVA** proporciona a su personal la formación básica en materias tales como primeros auxilios, prevención de riesgos laborales, contraincendios, sensibilización medioambiental, seguridad de la información y tratamiento de datos, entre otras.

"En 2024 ampliamos nuestra Aula PHAROS-GHENOVA para los hijos e hijas de nuestro personal, haciendo nuestra una iniciativa de una trabajadora del Grupo"

La plataforma **PHAROS-GHENOVA** facilita:

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

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



Formación

Las horas de formación durante 2024 han sido:

Pharos	Proyectos	GH
10.076	1.890	11.028

Talento joven

En el año 2024 se han desarrollado programas formativos internos específicos para nuestras líneas de negocio de Industria, Energía y Agua; Naval y Defensa; Transformación Digital y Ciberseguridad e Infraestructura y Puertos.

Lógicamente, la naturaleza de estas formaciones se adapta a cada línea, tratándose por tanto de formaciones muy especializadas en cada materia, favoreciendo la transferencia de conocimiento en el equipo.

Otra iniciativa piloto impulsada en 2024 ha sido la impartición de un **curso dirigido a jefes de proyectos** o aspirantes a serlo, sobre gestión de proyectos. Con un enfoque innovador, la responsable de la vertical de energía ha dirigido esta acción formativa en la que han participado 16 personas del Grupo.

"En 2024 seguimos comprometidos con el Talento Joven y nuestra relación con las personas que se incorporan al mercado laboral, bien desde la Formación Profesional como desde la Universidad. Ampliando nuestras plazas para desarrollar becas con nosotros"

Habilidades

Idiomas

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

En 2024 hemos ofrecido a personas de nuestro Grupo la posibilidad de acceder a sesiones online grupales ilimitadas de inglés, en horario flexible de 30 minutos de duración y de temática diversa.

Hemos continuado con nuestra apuesta con un **innovador programa de inglés,** basado en los siguientes pilares.

Entrenamiento personalizado 1 to 1	Instrucción en vivo con tutores nativos	Aprendiendo para el mundo Real	Evaluación y visibilidad del desempeño

Habilidades directivas

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

Identificamos sus necesidades y ofrecemos la mejor solución de forma personalizada. En 2024 han concluido las siguientes capacitaciones dirigidas a potenciar las habilidades directivas:

- Programa de Alta Dirección.
- Programa desarrollo mujeres directivas.

Comprometidos con el talento

Relaciones con la Universidad

GHENOVA tiene como propósito colaborar activamente con la comunidad escolar y universitaria en la formación y en la incorporación al mercado laboral. Tenemos **Cátedras** formativas tanto en la Universidad de A Coruña como la Universidad de Madrid y nos preparamos para contar con una tercera con la Universidad de Sevilla.

Adicionalmente, **GHENOVA** ha firmado en los últimos años **convenios de colaboración educativa con diversas universidades y demás instituciones educativas.** Estamos colaborando con la Universidad de Sevilla para trazar itinerarios académicos con el objetivo de dar paso a la universidad dual el próximo curso. Propuesta que ya tenemos en marcha en la Universidad de A Coruña.

Convenios

24
Universidades España

16
Universidades Internacionales

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

En 2024 **GHENOVA**, como "Entidad Amiga y Colaboradora" de la **Escuela de Organización Industrial,** sigue fomentando la formación continua de nuestros profesionales.

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

Conciliación familiar y laboral

Favorecemos la conciliación

» **GHENOVA** valora los beneficios que para el empleado y para el Grupo conlleva la existencia de un equilibrio entre las responsabilidades profesionales y personales de nuestros empleados, por lo que tratamos de fomentar medidas orientadas a conciliar estos dos ámbitos. Las principales medidas llevadas a cabo en este ámbito han sido las siguientes:

» El **calendario laboral anual** se elabora conforme a la legislación laboral de los países que acogen nuestras sedes..

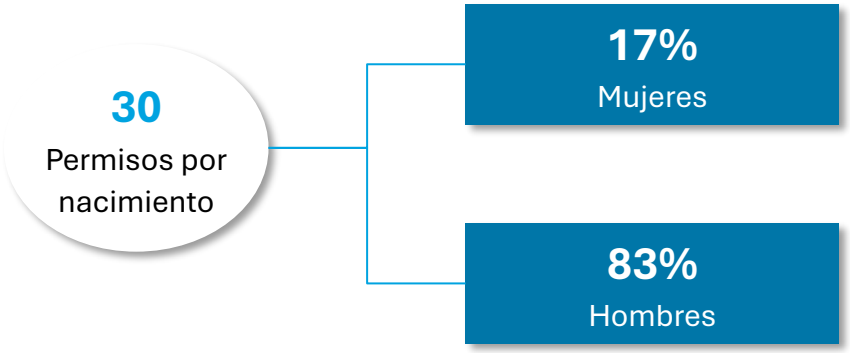
» **GHENOVA** ofrece al personal la posibilidad de optar de manera fija por el **teletrabajo**, trabajar de manera presencial desde uno de los centros o bien optar por una opción mixta, facilitando también la conciliación con la vida familiar. Sin embargo, el Grupo valora las ventajas del trabajo presencial en las sedes, pues facilita el aprendizaje, la coordinación y la integración del personal en nuestra cultura empresarial.

» 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.

Teletrabajo

Durante el ejercicio 2023, 904 empleados a cierre (74 empleados en modalidad mixta, 107 empleados en modalidad teletrabajo y 723 empleados en modalidad presencial).

Maternidad/ Paternidad



* El número de empleados a cierre no coincide con el indicado en Cuentas Anuales debido a que en la tabla adjunta se han incluido los 22 becarios al encontrarse cotizando a la Seguridad Social.

Igualdad de oportunidades

Potenciamos la igualdad de oportunidades

En 2024 GHENOVA hace seguimiento de **su plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres**, como instrumento de fomento de la igualdad entre mujeres y hombres en el funcionamiento y gestión diaria del Grupo.

Como parte de nuestros objetivos marcados en este plan, este año se ha impartido una formación en Igualdad y Perspectiva de Genero.

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

En 2024 hemos realizado campañas de sensibilización a través de la publicación en newsletters entrevistas a trabajadoras de la compañía, dando así voz a mujeres en un sector que siempre ha sido mayoritariamente masculino.

Durante 2024 no se han identificado riesgos relevantes en el ámbito de la igualdad, no habiendo recibido ninguna denuncia en relación con el ámbito del acoso laboral.

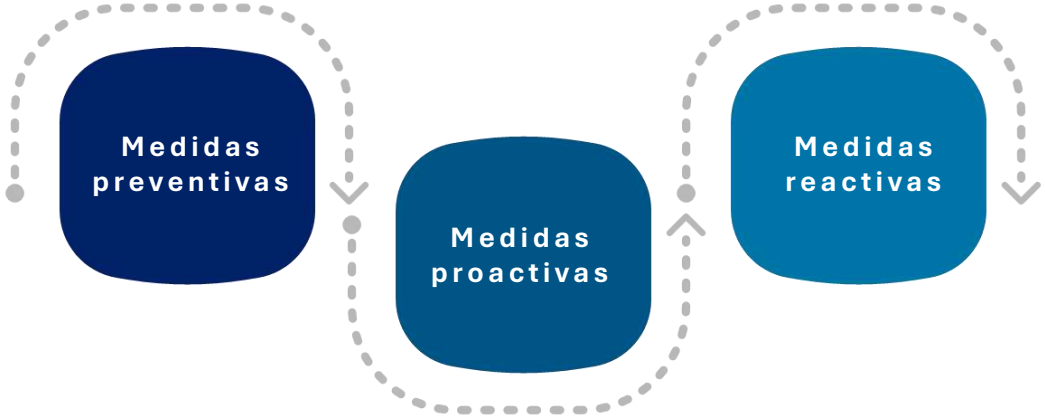
Áreas de trabajo	Objetivos vinculados al área
Selección y contratación	Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a cualquier puesto de trabajo.
Clasificación profesional	Regular un sistema de clasificación profesional que garantice la no discriminación por género.
Formación	Garantizar el cumplimiento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

Medidas para evitar los casos de acoso sexual

Protocolo de acoso

A través de su **Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo:**

- **GHENOVA** garantiza el **conocimiento efectivo del protocolo** por todos los trabajadores y a todos los niveles de la empresa a partir de su puesta a disposición permanente a través de la Intranet de la compañía.
- Todos los trabajadores tienen la **responsabilidad** de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de la persona. Siendo esto nuestra máxima, no hemos recibido **ninguna** denuncia por acoso sexual en 2024.
- **Evaluación y prevención de riesgos psicosociales:** se realizan actividades orientadas a la detección de riesgos psicosociales mediante test anuales.
- **GHENOVA** adopta una **actitud proactiva,** tanto en la prevención del acoso, como en la difusión de **buenas prácticas** e implementación de las **medidas correctoras** que sean necesarias:



"GHENOVA manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas relacionadas con el acoso, en cualquiera de sus manifestaciones"

Entorno laboral

Salud, seguridad e higiene laboral

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

Entre las principales acciones realizadas en 2024, podrían destacarse las siguientes:

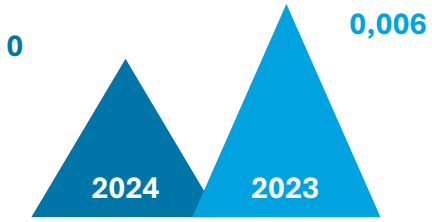
- Concienciación en seguridad y salud laboral.
- Vigilancia de empresas colaboradoras.
- Evaluaciones previas de riesgos psicosociales y ergonómicos asociados al uso de PVD.

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

Nuestra organización, de acuerdo con la normativa vigente, somete su gestión de Prevención de Riesgos Laborales al cumplimiento voluntario de excelencia de la primera norma internacional en la materia, la **ISO 45001: 2018** – Seguridad y Salud Laboral.

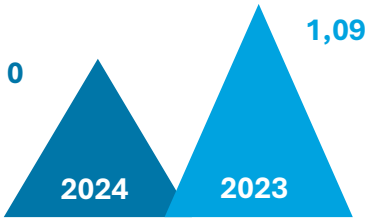
"Cero accidentes mortales y cero accidentes graves tanto en personal propio como en personal contratista"

0
accidente laboral



Índice de gravedad

0
accidente centro de trabajo



Índice de frecuencia (por cada 10 horas trabajadas)

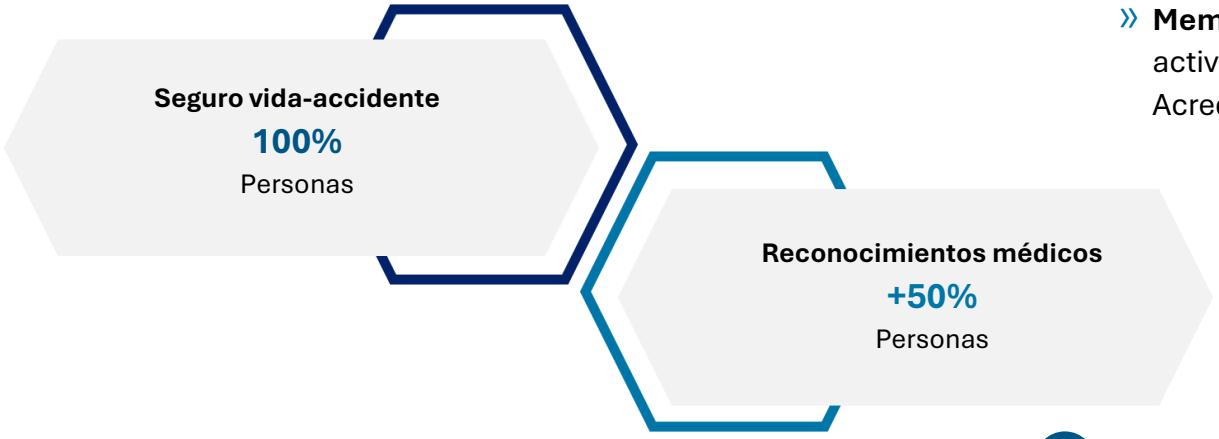
Entorno laboral

Prevención de Riesgos Laborales

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

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

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



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

El servicio de prevención acreditado ha realizado las siguientes actividades:

- Realización de **reconocimientos médicos** específicos a más del 50% de la plantilla de todas las sociedades del Grupo.
- **Certificados** de **aptitud**.
- **Plan de formación:** Los trabajadores tienen acceso a cursos de Prevención de Riesgos Laborales incluidos en el plan de Formación abierta programada con el Servicio de Prevención Acreditado.
- **Memoria anual:** Se elabora una memoria donde se reflejan las actividades preventivas realizadas por el Servicio de Prevención Acreditado.

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

Diversidad e interculturalidad

Favorecemos la diversidad

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

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

GHENOVA esta presente en cuatro continentes, cuenta con más de 1000 profesionales de multitud de nacionalidades, eso nos hace ser una ingeniería de referencia en proyectos internacionales. Ejemplos de ello son proyectos como **CARSO** en baja California o **CABINDA** en Angola, donde compañeros y compañeras de diferentes nacionalidades forman parte de un mismo equipo.

Promovemos la diversidad y el encuentro entre diferentes culturas fortaleciendo nuestro impacto internacional y enriqueciendo la experiencia al participar en proyectos de gran envergadura.

Política retributiva

Política retributiva justa y equitativa

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

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

- Ghenova Digital, S.L., adherida al convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública;
- Resto de empresas del grupo, adheridas al convenio colectivo de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos;

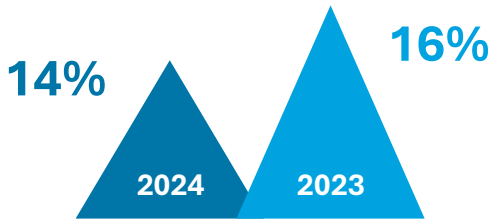
Las condiciones económicas de las distintas categorías profesionales se encuentran establecidas en los citados convenios, atendiendo en todo caso a aspectos objetivos que no dan cabida a cualquier criterio discriminatorio.

Remuneración media 2024

Mujeres	Hombres
24.856,52 Euros	29.073,60 Euros

Remuneración media 2023: 25.466,32 y 30.496,88 mujeres y hombres, respectivamente.

Las retribuciones del Grupo promueven un trato igualitario entre hombres y mujeres, sin establecer ni fomentar ningún tipo de diferenciación salarial. El modelo retributivo recompensa el nivel de **responsabilidad y la trayectoria profesional**, velando por la equidad interna y la competitividad externa. **GHENOVA**, al trabajar en un sector tradicionalmente masculino, está implementando medidas para que la brecha salarial vaya disminuyéndose gradualmente.



Clima laboral

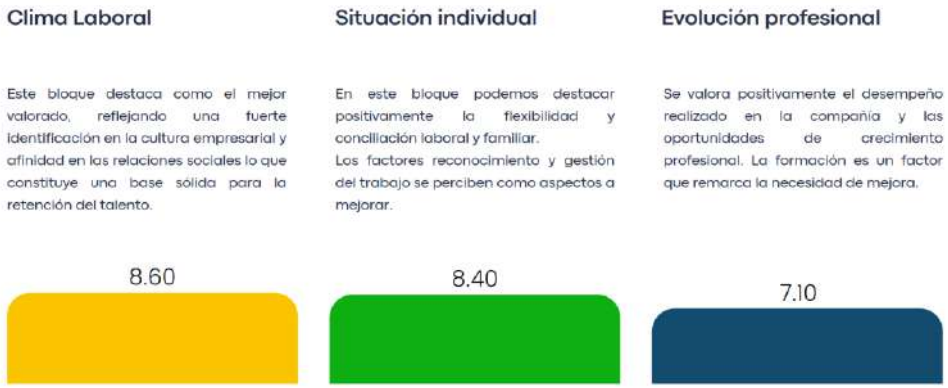
Desarrollo personal y profesional

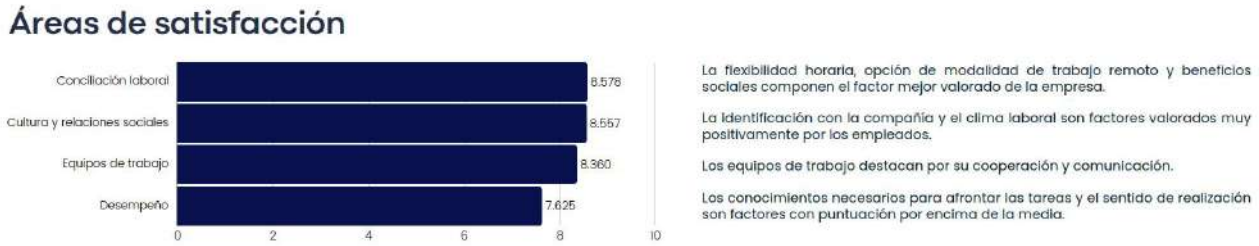
Creemos en el desarrollo personal y profesional a través del trabajo en equipo.

En 2024 hemos concluido una iniciativa, denominada **CORE**, consistente en realizar entrevistas en profundidad a nuestro personal en España, donde fueron entrevistadas 492 personas, casi el 90% del personal objetivo.

Nivel de bienestar profesional general

Elementos valorados





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

Compromiso social y laboral

Evaluación de desempeño

En 2024 extendimos el sistema interno de Evaluación de Desempeño al personal de todas nuestras sociedades en España. La finalidad es doble:

- Conocer las expectativas e inquietudes de nuestro personal.
- Identificar las áreas de mejora individual y aquellos aspectos en los que destacan y haya que fomentar. Al mismo tiempo, esta iniciativa fortalece la comunicación con nuestro equipo.

Puntuación media global

Puntuación media de nuestras principales Líneas de negocio

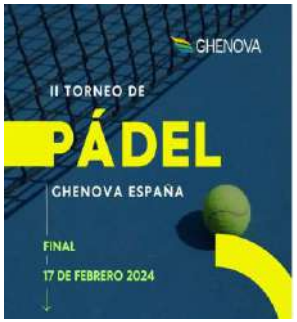
NAVAL-DEFENSA

ENERGÍA, INDUSTRIA, AGUA

DIGITAL

Convivencia

Imágenes de la celebración de Navidad en **GHENOVA**.



GHENOVA celebra en 2024 su segundo torneo mixto de Pádel.

3.3 Los clientes

Calidad de nuestros servicios

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

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

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

La gestión de calidad se fundamenta en la compañía en los principios definidos en su política de gestión conforme a la norma internacional I**SO-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.

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

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

Durante 2024 el **Grupo** ha seguido apostando por su objetivo de mejorar la satisfacción del cliente como elemento de valor añadido en su actividad, por ello se han marcado el objetivo de alcanzar un nivel promedio de satisfacción del cliente por encima de cuatro puntos. En 2024 se ha alcanzado este objetivo propuesto.

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

3.4 Empresas proveedoras y otros colaboradores

Las empresas proveedoras y otros colaboradores

En 2024 **GHENOVA** incorpora un **Código Ético de Proveedores** que incluye, entre otras cuestiones, responsabilidades en materia preventiva, calidad y de medioambiente.

Atendiendo al trato igualitario y libre competencia de competidores, **GHENOVA** utiliza criterios de selección objetivos, imparciales, transparentes y de no discriminación, con los estándares de solvencia, idoneidad técnica, calidad, precio y ética establecidos por el Grupo.

Requisitos para formar parte de nuestro Registro de proveedores

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

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

Proceso de selección de empresas proveedoras

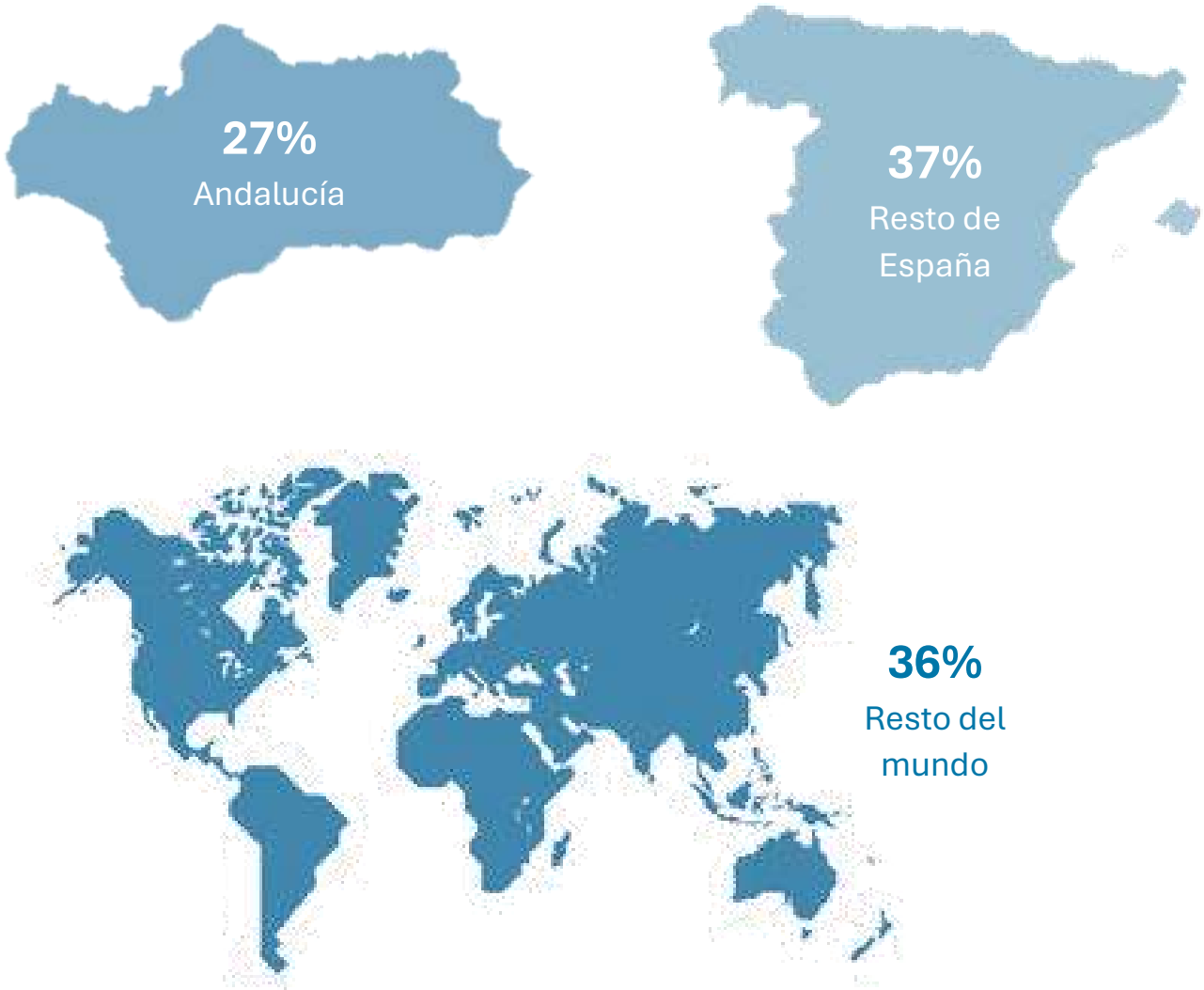
» Solicitar al menos tres ofertas, en base a las cuales:

- Se debe revisar si ya se ha abarcado tal alcance con proveedores anteriores.
- Se debe explicar el criterio de aceptación de la oferta elegida.

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

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

Proveedores (%)



La sociedad y nuestro entorno

3.5

Reconocimientos

» El alcalde de Sevilla, José Luis Sanz, entregó a **GHENOVA** la **Medalla de Sevilla por su trayectoria empresarial y contribución a la sociedad**, durante un acto organizado por el Ayuntamiento hispalense en FIBES con motivo de la festividad del Día de San Fernando, patrón de la ciudad. Para los socios de la compañía, Carlos Alejo, Francisco Cuervas y Raúl Arévalo, así como para todo el equipo de Ghenova

"Este galardón supone un importante reconocimiento a la trayectoria empresarial del grupo y es un orgullo para nosotros recibir la medalla de la ciudad que nos vio nacer como empresa y que acoge nuestra sede central"

» **GHENOVA** ha sido premiada con el galardón a la **Empresa Innovadora** en la edición 2024 de los Premios Andalucía Económica, que tuvo lugar en la sede de la Fundación Tres Culturas de Sevilla. Esta distinción, entregada por el consejero de Política Industrial y Energía de la Junta de Andalucía, Jorge Paradela, resalta el compromiso con la innovación y su destacada contribución al desarrollo profesional y empresarial.

Nuevas aperturas, nuevos territorios

» **GHENOVA** se instala en Canarias creando una veintena de puestos de trabajo. El CEO de **GHENOVA**, Francisco Cuervas, ha agradecido a los presentes que los hayan acompañado en este hito para la compañía. "*Talento y mercado es lo que nos trae a Canarias. Descubrimos que en nuestras filas teníamos un importante número de canarios y decidimos que teníamos que tener presencia en Canarias*", ha señalado

» Francisco Cuervas, CEO de **GHENOVA**, ha firmado una alianza con el presidente del grupo **AlSuwaiket**, Sheikh Mubarak Bin Abdullah Alsuwaiket, en el marco de la World Defense SHow, para evaluar las oportunidades de cooperación entre ambas empresas en el sector naval y defensa, energético y digital.

Firma del MOU

Acto de constitución

Temas que nos interesan: INNOVACIÓN

"La innovación es la llave para el éxito de las empresas y un elemento fundamental en la estrategia de negocio de GHENOVA"

» El presidente del Gobierno Regional de Castilla-La Mancha, Emiliano García-Page, ha inaugurado la primera **planta piloto BlueSolar1** basada en la tecnología BlueSolar, que combina energía fotovoltaica y solar térmica. Al evento asistieron el alcalde de Puertollano, Miguel Ángel Ruiz; la consejera de Desarrollo Sostenible, Mercedes Gómez; el CEO del Grupo **GHENOVA** y presidente de BlueSolar, Francisco Cuervas; y el director de BlueSolar, José Julio Caparrós. Esta planta piloto, que ha sido construida en la sede del Instituto de Sistemas Fotovoltaicos de Concentración (ISFOC) ubicado en Puertollano, promete ser la gran solución en términos de eficiencia, rentabilidad y almacenamiento en el sector energético.

» **GHENOVA** participa en el proyecto e-SHyIPS tiene como objetivo definir nuevas directrices para la introducción efectiva del hidrógeno en el sector del transporte marítimo de pasajeros y fomentar su adopción dentro de la estrategia global y de la UE para un entorno limpio y sostenible, con el fin de lograr un escenario de navegación con cero emisiones.

Temas que nos interesan: TALENTO

"En un mundo donde la competencia es feroz y la innovación es constante, contar con un equipo comprometido y capacitado marca la diferencia entre el éxito y el fracaso de una organización"

» El Director de Personas y Talento de **GHENOVA**, David Pacheco, durante el panel titulado **"Creación de empleo, una prioridad para Andalucía"**, subrayó la importancia de la **fidelización del talento**, tanto joven como senior, generar empleo de calidad y fomentar la colaboración con las universidades.

» El Director de Personas y Talento del Grupo **GHENOVA**, David Pacheco, participa en un foro clave sobre formación y desarrollo profesional en la **era tecnológica**.

Temas que nos interesan: CIBERSEGURIDAD

"La ciberseguridad es crucial debido a la creciente digitalización y la dependencia de sistemas interconectados, que aumentan la vulnerabilidad a ciberataques"

» **GHENOVA**, junto al **Clúster Marítimo Naval de Cádiz y la Diputación de Cádiz**, ha organizado con éxito la Jornada de Ciberseguridad Aplicada al Sector. Estas jornadas han representado una oportunidad crucial para abordar los desafíos y retos que enfrenta el sector naval en materia de ciberseguridad. En Ghenova, estamos comprometidos con fortalecer la ciberseguridad en este sector, pues reconocemos la importancia de salvaguardar la integridad y seguridad de los sistemas y datos en un entorno naval cada vez más digitalizado.

» **GHENOVA** participa en **Locked Shields 2024**: cooperación internacional y experiencia al servicio de la ciberseguridad

» **GHENOVA**, junto a la **Autoridad Portuaria de Ferrol y con el apoyo del Instituto Gallego de Promoción Económica (IGAPE), la Asociación del Clúster del Naval Gallego (ACLUNAGA) y la Cátedra Ghenova-UDC,** organizó una jornada dedicada a abordar los desafíos y soluciones en este ámbito.

GHENOVA recibe algunas visitas

Presidente de NAVANTIA

Alcalde de la ciudad de Sevilla

Secretario General de Industria y Minas

Presidente de CESUR

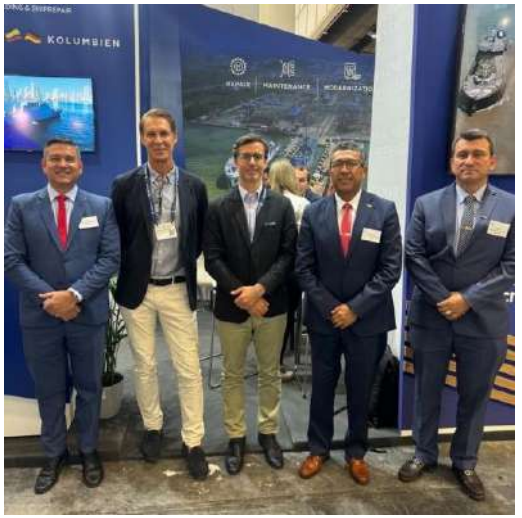
Subdelegado del Gobierno en Andalucía

Participación en congresos, ferias y misiones comerciales

» El Director General Corporativo de **GHENOVA**, Raúl Arévalo, formo parte de la delegación de empresas dirigida por el Presidente de la Junta de Andalucía, Juanma Moreno, para impulsar la atracción de inversiones en **CHINA**.

» **GHENOVA** participa en **EURONAVAL** junto al AJEMA para abordar los retos del sector naval y la defensa marítima

» **NAVALSHORE 2024**, la feria más importante de la industria marítima en Brasil.



» **SMM HAMBURG 2024**. El Director de **GHENOVA** SIMAN, Daniel Hernanz, en la foto, con la cúpula de COTECMAR.

Participación en congresos, ferias y misiones comerciales

NAVALIA 2024. GHENOVA presente en la inauguración junto al Presidente de la Xunta de Galicia, Alfonso Rueda

EXPONAVAL 2024. Reúne a las empresas líderes del sector de la industria naval y GHENOVA mantuvo encuentros clave, además de moderar la mesa sobre industria de defensa.

El responsable de Puertos dentro del Grupo GHENOVA, Adolfo Rozadillas, interviene en las **JORNADAS PUERTO EMPRESA 2024** con visión experta sobre almacenamiento energético.

II CONGRESO INTERNACIONAL DE HIDROGENO VERDE. GHENOVA Energy participó patrocinando la organización del Congreso y como ponente en una Mesa Técnica.

Presencia en foros sectoriales

» Francisco Cuervas ha participado en los desayunos informativos organizados por Europa Press, Este foro ha sido una oportunidad para debatir sobre el impulso de la **descarbonización** y el futuro de la energía e industria limpia y verde en Andalucía.

» Francisco Cuervas, CEO de **GHENOVA**, interviene en el IX Foro de Energía de elEconomista sobre el papel de **la ingeniería en la cadena de suministro en el sector energético**.

» La Directora de Sostenibilidad y Organización Corporativa del Grupo **GHENOVA**, Natalia González, participa en el encuentro organizado por Cámaras de Andalucía sobre los desafíos del sector industrial andaluz en el contexto global actual. El dialogo en el que participó giró entorno a la necesidad de infraestructuras eléctricas en Andalucía.

» El Director Comercial de energía del Grupo **GHENOVA** asiste en China a cerrar una alianza con Trina Green Hydrogen, dando un paso clave en descarbonización.

Presencia en foros sectoriales

» El Director de la vertical naval del Grupo GHENOVA, Rafael Calderón, participa en el encuentro **“Andalucía, eje de la innovación y la defensa”,** organizado por Europa Press.

» En **GHENOVA**, estamos comprometidos con el desarrollo sostenible y la innovación en el sector naval. Hemos firmado el **Manifiesto para el Desarrollo de la Sostenibilidad en el Ecosistema de la Náutica y los Cruceros de Andalucía**, uniendo se así a Suncruise Blue Porta para impulsar la sostenibilidad en el sector naval.

» Presentación en Cádiz los trabajos de renovación del **Buque Escuela Juan Sebastián de Elcano**

Compromiso social

Promovemos la **diversidad**, participando en programas de emprendimiento femenino o de prácticas de mujeres en empresas. También como patrocinador principal del equipo de **rugby femenino GHENOVA Cocos**, fomentamos nuestro compromiso con el deporte femenino.

Contribuimos la **lucha contra la pobreza o la inclusión social de personas en riesgo de exclusión**, a través de la colaboración con organizaciones como la **Fundación Banco de Alimentos.**

» En el marco del proyecto de digitalización de la Catedral de Sevilla hemos tratado esta imagen ubicada en la capilla del Trascoro de la Catedral para obtener su gemela digital, mediante nuestra tecnología, contribuyendo a la conservación del **patrimonio artístico sevillano**.

» En el Grupo **GHENOVA**, hemos invitado a las futuras generaciones a explorar la ingeniería en nuestras oficinas. Recorrer nuestras instalaciones ha sido una oportunidad para descubrir qué hacemos y cómo pueden cambiar el mundo y ser parte del futuro de esta profesión.

Compromiso social

» **GHENOVA** celebra el **Día Internacional de la Mujer** a través de testimonios de mujeres directivas e ingenieras que puedan ser referentes para futuras generaciones de mujeres en sectores con más baja representación femenina.

» Con motivo de la celebración del **Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia** tuvimos la oportunidad de charlar con tres ingenieras de **GHENOVA** de diversas disciplinas que comparten sus experiencias y perspectivas sobre la situación actual y el futuro tan prometedor de la profesión.

Nuestro compromiso social

» Nuestro Presidente, Carlos Alejo ha participado como jurado en la quinta edición de los **PREMIOS PROA 2024**, por su labor en el ámbito de la economía azul. Estos premios los organiza el Cluster Marítimo - Marino de Andalucía (CMMA). Esta edición se celebró en las cocheras del puerto de Huelva.

» **GHENOVA** forma parte de la iniciativa del Colegio Oficial de Ingenieros Industriales de Andalucía Occidental, **“Solucionar problemas, superar limites”.** En 2024 hemos participado presentando el proyecto **PLOCAN SPACEFORT**. Esta iniciativa busca poner el valor el papel de la ingeniería industrial en Andalucía, así como el prestigio y dedicación de sus profesionales.

» **GHENOVA** en los premios FINE junto a la industria colaboradora.

Asociaciones

Asociaciones sectoriales y socio-económicas

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

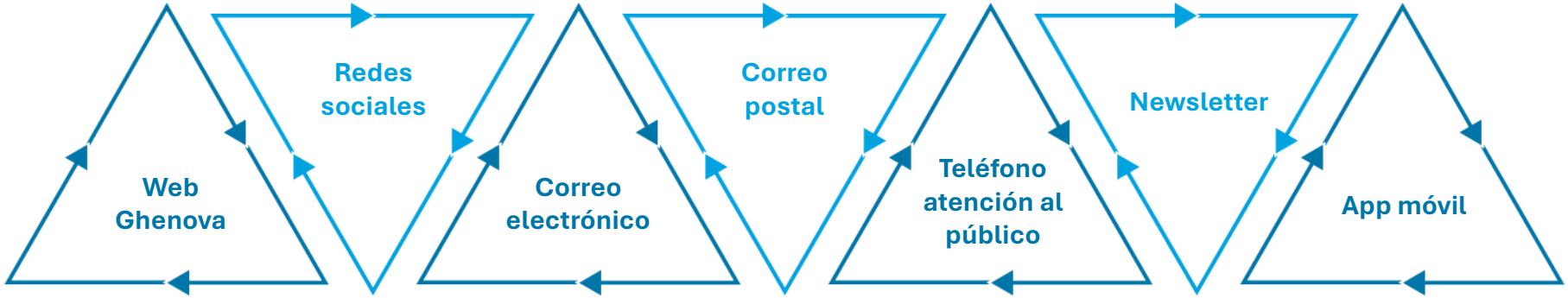
La integración de **GHENOVA** en asociaciones locales, tanto sectoriales como generalistas, es una forma de participar en la sociedad local de todos los países donde estamos presente, por lo que procuramos atender el máximo número de solicitudes de colaboración. Resultando una aportación de 110.740 € en 2024.

Canales de comunicación

3.6

Impulsando la comunicación

Externos



elEconomista.es

Mercados y Cotizaciones | Ibex 35 | M.Continuo | Empresas | Economía | Tecnología | Salud | Motor | Inmobiliario | Opinión

Ghenova gana un contrato con Navantia para evaluar el uso del hidrógeno en buques

- Forma parte de un proyecto de 121 millones financiado por el PERTE Naval con 58 millones
- La ingeniería sevillana sigue acaparando proyectos estratégicos en Naval y Defensa tras crecer un 27% en un año

Periódico elEconomista

ABC de Sevilla Economía

ABCPremium

La ingeniería Ghenova sella en Sevilla su alianza con Alsuwaiket para crecer en el mercado árabe

La multinacional sevillana valúa nuevos proyectos en este destino

Ghenova, de comprar una filial que iba a cerrar a participar en el mayor crucero del mundo

Periódico ABC

» Nuestro contenido atrae, lo que demuestra el crecimiento de seguidores en todos **perfiles sociales**.

» En 2024, aparecimos en 96 **medios de comunicación**, entre los que se encuentran ABC, Diario de Sevilla, El Economista.

» En nuestro podcast **Aquí Hay Ingenio** donde tratamos desde las grandes hazañas tecnológicas hasta las soluciones ingeniosas que resuelven problemas cotidianos, en cada episodio desvelamos historias, entrevistas y análisis que reflejan la creatividad de la ingeniería moderna. *Aquí Hay Ingenio* Podcast

Impulsando la comunicación

Externos

Diario de Ferrol

Ghenova cerró el pasado 2024 con un aumento del 22% en su cifra de negocio consolidado

El grupo Navantia "copa" un 25% de la actividad de la compañía

Ferrol

Periódico Diario de Ferrol

LA PROVINCIA

Ghenova se instala en Canarias creando una veintena de puestos de trabajo

Proexca ha trabajado de la mano de la multinacional de ingeniería para la instalación de esta empresa líder multidisciplinar en el archipiélago

Periódico LA PROVINCIA

Diario de Sevilla

Deportes

Deportes • Sevilla FC • Real Betis • Betis Baloncesto

DIRECTO Betis-Chelsea, última hora de la final de la Conference League

RUGBY | LIGA IBERDROLA

Importante triunfo del Ghenova Cocos ante el Barcelona (14-20)

La sevillanas consolidan la quinta plaza de la tabla liguera en la segunda fase

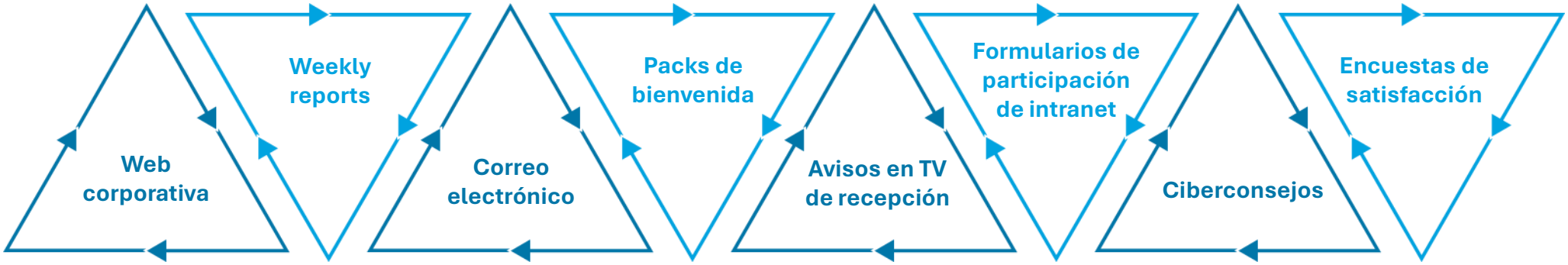
↳ Agenda Polideportiva de Sevilla

Redacción Deportes

Periódico Diario de Sevilla

Impulsando la comunicación

Internos



Ciberconsejos

Cebo USB

El incidente

Paco Merqueai es un ingeniero naval que trabaja en las oficinas de Nhapoles en Lima. Está asignado al proyecto del nuevo portaviones para la Armada del Perú, en el que trabajan unas cien personas de la compañía. Están en una semana crítica para el proyecto: el viernes se cumple el plazo para la entrega del modelo 3D de 5 de los 30 bloques en los que se divide la estructura de la nave.

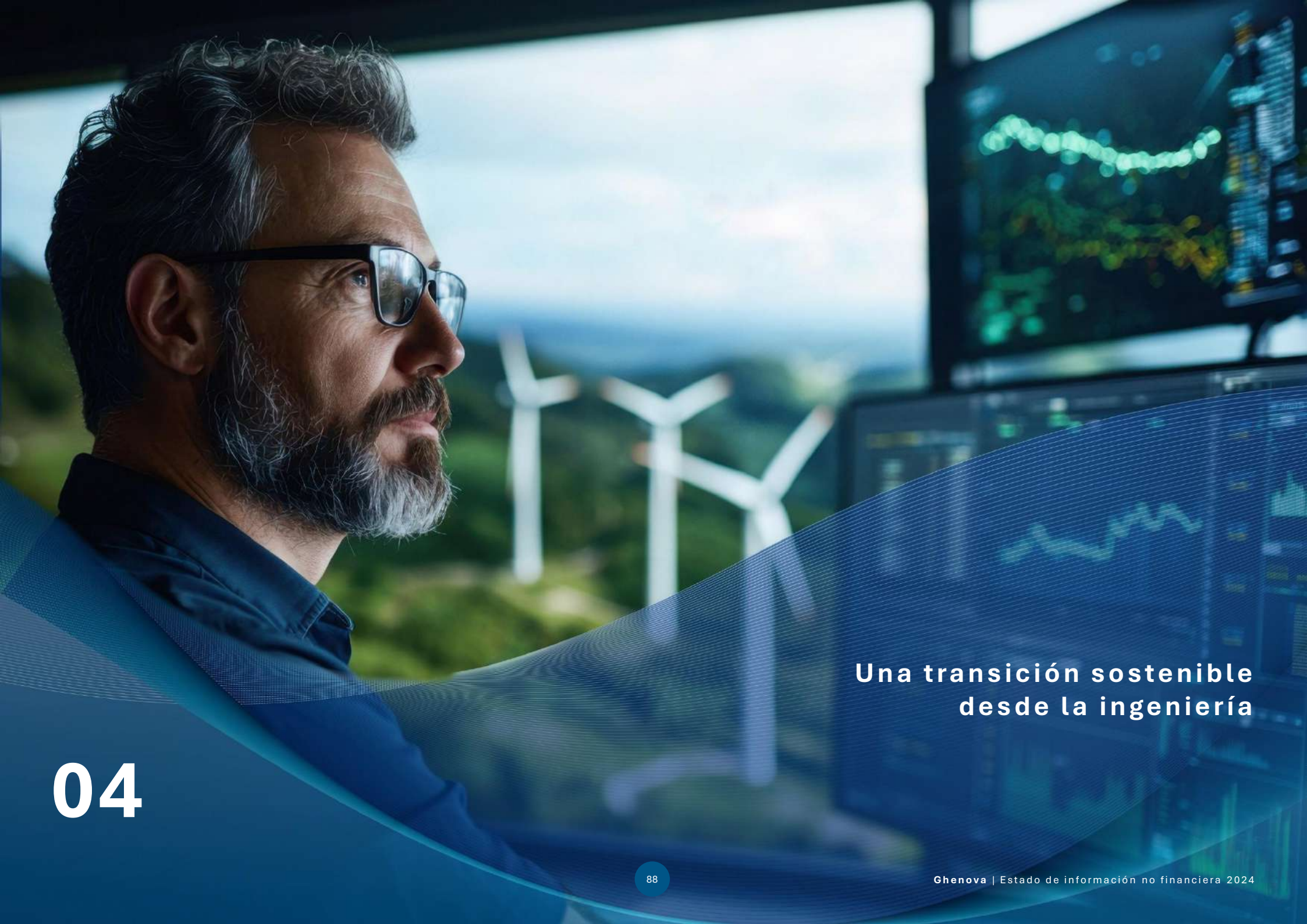
Pasan unos minutos de las siete de la mañana del jueves y Paco está a punto de entrar en la oficina cuando observa un objeto brillante en el suelo. Se agacha y comprueba que es una memoria USB que tiene un adhesivo con el logo de Nhapoles.

Ghenova *Weekly*

3 MAR 2025

NO. 62

GHENOVA *Weekly*



04

Una transición sostenible desde la ingeniería

Agenda 2030

4.1

Impactos en el medio ambiente

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

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

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

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

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

Consumos y Residuos

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

La actividad del Grupo no genera residuos de forma significativa.

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

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

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

Papel reciclado

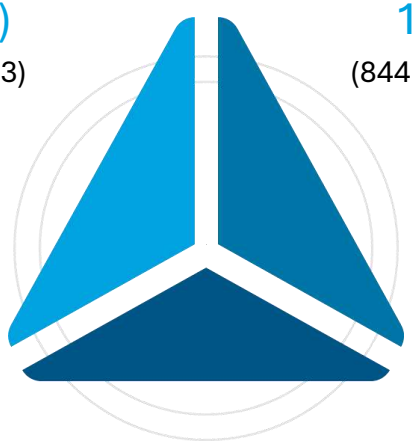
650 kg (*)

(659 kg en 2023)

RAEE

117 kg (**)

(844 kg RAEE en 2023)



Consumo de agua

330m3 (***)

(282 m3 en 2023)

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

(**) incluye generación de residuos de España.

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

Nuestra Huella de Carbono

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

Las emisiones del ejercicio 2024, calculadas a partir del consumo energético global del Grupo considerando el factor de emisión energético aplicable en España, para cada tipología de consumo energético, han ascendido a 9,50 toneladas de CO2 de alcance 1, 80,98 toneladas de CO2 de alcance 2 y 69,57 toneladas de CO2 de alcance 3 (62,42 toneladas de CO2 de alcance 1, 80,98 toneladas de CO2 de alcance 2 y 70,99 toneladas de CO2 de alcance 3 en el ejercicio 2023).

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

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

"Durante el ejercicio 2024, el Grupo ha mitigado los impactos medioambientales derivados de su actividad destinando los recursos económicos, físicos y humanos necesarios."

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

Consumo combustible

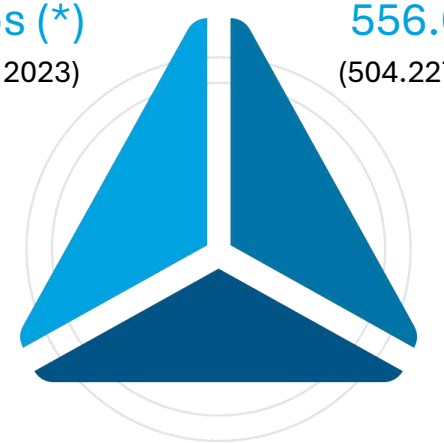
31.432 litros (*)

(52.961 litros en 2023)

Consumo eléctrico

556.634,31 Kwh

(504.227,20 Kwh en 2023)



Intensidad de emisiones

236.632,32 kg CO2 eq (**)

(214.393,86 kgCO2 eq en 2023)

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

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

Ingeniería sostenible

4.2

Medidas ambientales en proyectos

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

- Así, a través de la **Guía de Buenas Prácticas Medioambientales en Proyectos** elaborada por la compañía, pretendemos **entregar al cliente recomendaciones** que permitan una mejora de su comportamiento medioambiental a través de actuaciones con las que prevenga y controle sus aspectos medioambientales, antes, durante y después de su generación.

- En proyectos de industria, energía, agua e infraestructuras, con aspectos relacionados con el prediseño del proyecto, movimiento de tierras y urbanización, cimentaciones y estructuras, drenajes, electricidad y alumbrado, agua y ventilación.

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

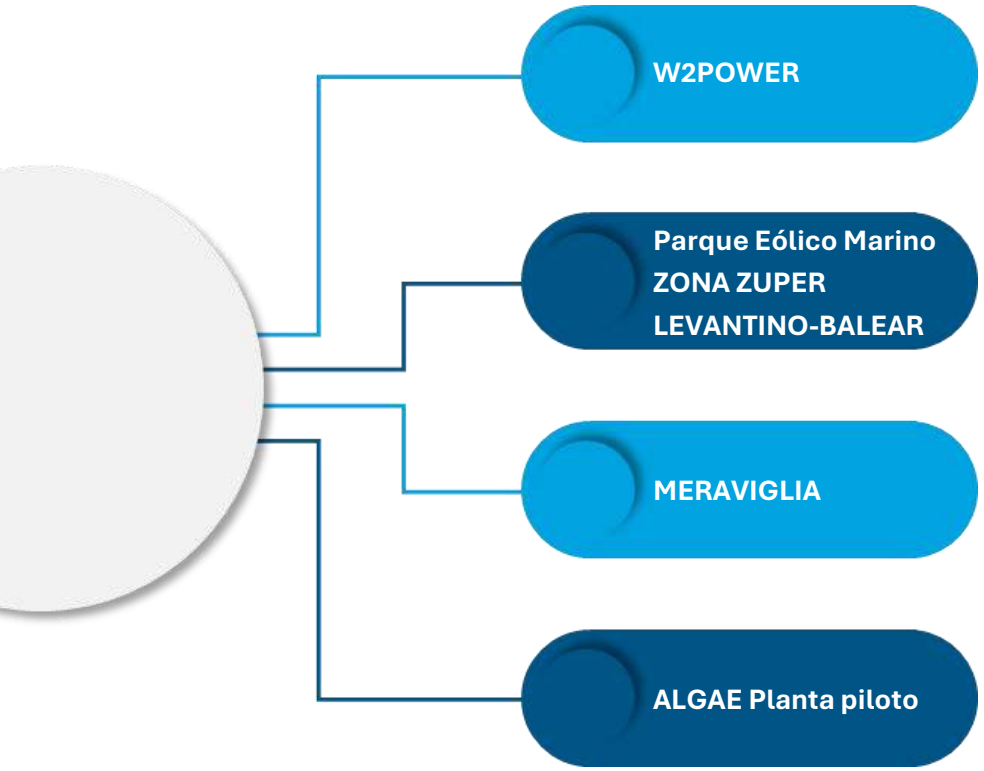
Objetivos de la Guía de medidas ambientales en proyectos

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

Proyectos sostenibles

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

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



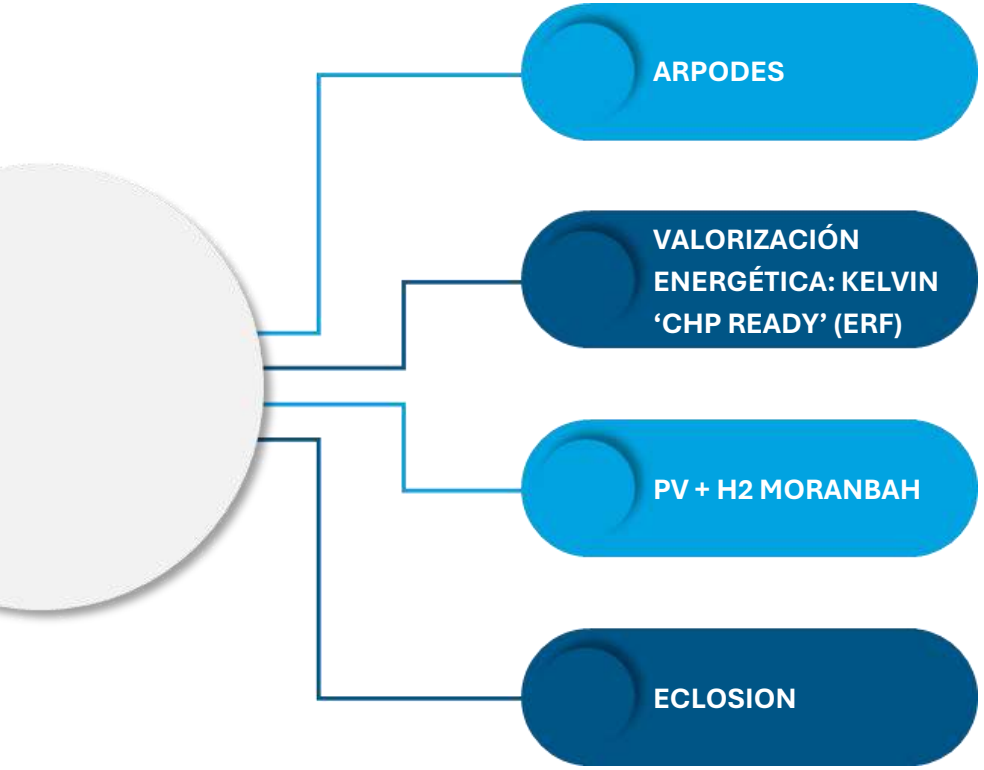
Es la primera plataforma eólica flotante en aguas españolas y la primera plataforma multiturbina del mundo extendidas a las necesidades de la energía eólica marina para aguas profundas que alcanza este nivel de desarrollo tecnológico (TRL6) en mar abierto.

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

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

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

Proyectos sostenibles



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

Instalación de recuperación de energía (ERF) de un solo flujo «preparada para la cogeneración», incorporará un sistema completo de combustión, recuperación de calor y planta de tratamiento de gases de combustión, y suministrará vapor a un generador de turbina de vapor.
La central se diseñará para mantener una potencia eléctrica bruta aproximada de unos 49 Mwe, pudiendo llegar a procesar hasta 370.000 toneladas de residuos al año.

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

Desarrollo de nuevos materiales, tecnologías y procesos para la generación, almacenamiento, transporte y aprovechamiento de hidrógeno renovable y biometano, obtenidos a partir de biorresiduos, así como herramientas de optimización energética.
La Planta Piloto de Jerez, constará de una planta de regeneración de agua residual depurada, un campo solar fotovoltaico en microrred aislada, un sistema de almacenamiento eléctrico híbrido de baterías y supercondensadores, un electrolizador con stack experimental, un sistema de compresión y embotellado de hidrógeno, una pila de combustible y un compresor experimental de hidruros.

05

Anexos

Anexo I
Indicadores

5.1

Anexo I: Indicadores

Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Plantilla media por categoría profesional y sexo

El número medio y distribución de empleados durante los ejercicios 2024 y 2023 por género y clasificación profesional es el siguiente:

Ejercicio 2024

	2024		
	Hombre	Mujer	Total
Titulado Superior	188,44	79,66	268,10
Titulado Medio	198,88	88,78	287,66
Proyectista	107,24	32,16	139,40
Delineante	94,30	56,43	150,73
Otros	12,66	9,33	21,99
Becarios	17,20	10,29	27,48
Total*	**618,71**	**276,64**	**895,36**

* El número medio de empleados no coincide con el indicado en Cuentas Anuales debido a que en la tabla adjunta se han incluido los 22 becarios al encontrarse cotizando a la Seguridad Social.

Ejercicio 2023

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

Anexo I: Indicadores

Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Plantilla media por categoría profesional, país, edad y género

El número medio y distribución de empleados durante los ejercicios 2024 y 2023 por género, país, edad y clasificación profesional es el siguiente:

Ejercicio 2024

		2024						
		Hombres			Mujeres			
		Menores de 35 años	Entre 35 y 45 años	Mayores de 45 años	Menores de 35 años	Entre 35 y 45 años	Mayores de 45 años	Total
España	Titulado Superior	44,90	63,21	59,43	15,45	30,89	19,06	232,94
	Titulado Medio	79,44	41,30	44,06	25,31	26,53	24,99	241,64
	Proyectista	20,55	32,23	49,76	6,08	12,45	13,11	134,18
	Delineante	56,78	17,24	4,34	20,22	11,52	8,09	118,18
	Becarios	13,24	0,45		7,08			20,77
Corea	Titulado Superior			1,04				1,04
	Titulado Medio	0,73	3,80	8,00	0,06	1,96		14,54
	Proyectista		1,00	1,00				2,00
	Delineante		1,00					1,00
Colombia	Titulado Superior	3,12	3,08	3,25	0,16	3,25		13,11
	Titulado Medio	14,31	2,04	2,00	7,51	0,85		26,72
	Proyectista		1,20			0,18		1,38
	Delineante	11,16	1,00	0,28	12,12	3,25		27,80
	Otros						2,00	2,00
Brasil	Titulado Superior	0,58	0,85	1,51	2,07	3,21	0,54	8,76
	Titulado Medio	0,46	1,24		1,25			2,96
	Proyectista		0,55	0,39	0,13	0,21		1,28
	Delineante		2,00	0,50	1,25			3,75
	Otros	8,41	4,02	0,23	3,09	4,24		19,99
	Becarios	3,03	0,48		3,21			6,72
Bolivia	Titulado Superior			0,30	1,00	2,00	1,00	4,30
Australia	Titulado Superior	7,16						7,16
	Titulado Medio	0,89		0,59	0,32			1,80
	Proyectista	0,56						0,56
UK	Titulado Superior				0,79			0,79
Total		**265,31**	**176,71**	**176,69**	**107,08**	**100,77**	**68,79**	**895,36**

Anexo I: Indicadores

Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Plantilla media por categoría profesional, país, edad y género

El número medio y distribución de empleados durante los ejercicios 2024 y 2023 por género, país, edad y clasificación profesional es el siguiente:

Ejercicio 2023

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

Anexo I: Indicadores

Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

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

El número medio y distribución de empleados durante los ejercicios 2024 y 2023 por tipo de contrato, modalidad de jornada laboral, género, edad y clasificación profesional es el siguiente:

Ejercicio 2024

			2024						
			Hombres			Mujeres			
			Menores de 35 años	Entre 35 y 45 años	Mayores de 45 años	Menores de 35 años	Entre 35 y 45 años	Mayores de 45 años	Total
Indefinido	Completa	Titulado Superior	53,59	66,23	63,24	17,09	35,34	19,34	254,82
		Titulado Medio	81,72	48,01	52,79	28,32	26,65	23,31	260,80
		Proyectista	18,26	33,78	48,74	5,80	9,80	13,11	129,50
		Delineante	42,25	19,49	5,12	20,09	12,58	8,09	107,61
		Otros	8,41	4,02	0,23	3,09	4,24	2,00	21,99
	Parcial	Titulado Superior		0,50	1,80	0,75	2,68	0,81	6,54
		Titulado Medio	1,45	0,38	1,21	0,41	2,69	1,69	7,83
		Proyectista	0,59		0,88		1,38		2,84
		Delineante	1,57	0,84		2,23	0,94		5,58
Temporal	Completa	Titulado Superior	1,96		0,30	1,62	1,58		5,46
		Titulado Medio	11,65		0,65	5,19			17,49
		Proyectista	1,89	1,20	1,54	0,41	1,66		6,70
		Delineante	22,57	0,90		9,93	1,25		34,65
		Becarios	1,72	0,42		0,56			2,70
	Parcial	Titulado Superior	0,22	0,41	0,20			0,45	1,28
		Titulado Medio	1,00			0,53			1,53
		Proyectista	0,37						0,37
		Delineante	1,55			1,34			2,89
		Becarios	14,55	0,52		9,72			24,78
Total			**265,31**	**176,71**	**176,69**	**107,08**	**100,77**	**68,79**	**895,36**

Anexo I: Indicadores

Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

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

El número medio y distribución de empleados durante los ejercicios 2024 y 2023 por tipo de contrato, modalidad de jornada laboral, género, edad y clasificación profesional es el siguiente:

Ejercicio 2023

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

Anexo I: Indicadores

Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Remuneración media por categoría profesional, edad y sexo

La remuneración media durante los ejercicios finalizados al 31 de diciembre de 2024 y 2023 por género, edad y categoría profesional han sido los siguientes:

Ejercicio 2024

		2024	
		Hombres	Mujeres
Titulados Superiores	Menores de 35 años	34.593,61	31.497,35
	Entre 35 y 45 años	42.262,25	35.586,73
	Mayores 45 años	51.482,53	46.884,32
Titulados Medios	Menores de 35 años	24.959,48	22.368,69
	Entre 35 y 45 años	35.543,85	30.879,85
	Mayores 45 años	38.325,49	31.442,71
Proyectistas	Menores de 35 años	27.084,08	23.168,40
	Entre 35 y 45 años	29.913,56	25.962,49
	Mayores 45 años	30.395,09	27.962,41
Delineantes	Menores de 35 años	17.498,92	15.634,03
	Entre 35 y 45 años	23.167,54	16.397,99
	Mayores 45 años	19.046,03	23.289,95
Otros (*)	Menores de 35 años	10.139,14	6.602,21
	Entre 35 y 45 años	13.447,48	11.876,36
	Mayores 45 años	17.610,00	4.457,17
Total		**31.193,89**	**26.774,13**

(*) La remuneración media para la categoría de Otros, se aporta solo de los empleados de Brasil y Colombia ya que del resto de Sociedades no hay empleados correspondientes a esta categoría.

Ejercicio 2023

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

(*) La remuneración media para la categoría de Titulado Medio, mujer, >45 años, se aporta solamente de los empleados de España debido a que los países extranjeros distorsionan la realidad. La remuneración media de Colombia para esta categoría es 3.814€.
(**) La remuneración media para la categoría de Delineante, hombre, >45 años, se aporta solamente de los empleados de España debido a que los países extranjeros distorsionan la realidad. La remuneración media de Colombia y Brasil para esta categoría es 10.451,50€.
(***) La remuneración media para la categoría de Titulado Superior, mujer, entre 35 y 45 años, se aporta solamente de los empleados de España debido a que los países extranjeros distorsionan la realidad. La remuneración media de los países extranjeros para esta categoría es 20.156€.
(****) La remuneración media para la categoría de Titulado Medio, mujer, <35 años, se aporta solamente de los empleados de España debido a que los países extranjeros distorsionan la realidad. La remuneración media de Colombia y Brasil para esta categoría es 7.955,13€.

Anexo I: Indicadores

Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Horas de formación por categoría profesional

Las horas de formación han supuesto durante los ejercicios 2024 y 2023 las siguientes horas por categoría profesional:

	Horas	
	2024	2023
Titulado Superior	5.635,50	7.229,94
Titulado Medio	6.175,50	12.651,54
Proyectista	2.649,93	2.649,13
Delineante	5.811,43	11.524,45
Otros	177,00	2.295,02
Becarios	2.544,84	-
Total	**22.994,20**	**36.350,08**

Permisos por nacimiento

La distribución por género del número de personas empleadas por el Grupo que han disfrutado de permiso de maternidad y paternidad durante los ejercicios finalizados al 31 de diciembre de 2024 y 2023 son los siguientes:

	2024	2023
Hombre	25	28
Mujer	5	9
Total	**30**	**37**

Plantilla con capacidades especiales por categoría profesional y género

La distribución por género y categoría del número de personas empleadas por el Grupo con capacidades diferentes durante los ejercicios finalizados al 31 de diciembre de 2024 y 2023 son los siguientes:

		2024	2023
Hombre	Titulado superior	2	2
	Titulado medio	2	2
Mujer	Titulado superior	-	1
	Proyectista	1	-
	Otros	3	1
Total		**8**	**7**

Anexo I: Indicadores

Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Horas de absentismo

El número total de horas de absentismo por los diferentes conceptos desglosados durante el ejercicio finalizado al 31 de diciembre de 2024 y 2023 han ascendido a 53.704,74 y 56.911,19 horas, respectivamente:

	2024		2023	
	Horas	Días(*)	Horas	Días(*)
Accidente laboral - Enfermedad Profesional	1.947,62	229,13	385,50	45,35
Búsqueda de Empleo			-	-
Causa de Fuerza Mayor	75,73	8,91	178,42	20,99
Enfermedad - Accidente No Laboral	27.913,75	3.283,97	28.527,87	3.356,22
Fallecimiento/Hospitalización familiar	6.205,34	730,04	3.514,74	413,50
Huelga	481,34	56,63	-	-
Matrimonio	1.873,00	220,35	1.224,25	144,03
Mudanza	334,00	39,29	294	34,59
Otras ausencias	342,55	40,30	1.046,75	123,15
Paternidad/Maternidad	12.469,20	1.466,96	19.616,85	2.307,86
Permiso sin Sueldo	771,50	90,76	1.090,89	128,34
Abandono puesto de trabajo	836	98,35		
Reconocimiento Medico	454,71	53,50	1.031,92	121,40
Total	**53.704,74**	**6.318,20**	**56.911,19**	**6.695,43**

En Paternidad y Maternidad tiene incluido Maternidad, Paternidad y Permiso Lactancia.
(*) Los días han sido obtenido con el horario general que dispone el grupo de 8,5 horas diarias.

Índice de seguridad y salud

Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales durante los ejercicios 2024 y 2023 han sido los siguientes:

	2024	2023(*)
Índice de Frecuencia (por cada 10^6h trabajadas)	0,00	1,09
Índice de Gravedad	0,00	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.

Número de despidos por categoría profesional

El número de despidos por categoría profesional han supuesto durante el ejercicio 2024 las siguientes:

	Despidos 2024
Titulado Superior	8
Titulado Medio	11
Proyectista	4
Delineante	7
Total	

Anexo I: Indicadores

Información sobre cuestiones medioambientales

Consumo de combustible

El consumo de combustible durante los ejercicios 2024 y 2023 es el siguiente:

	Litros	
	2024	2023
Litros	31.431,69	52.961,06

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

Huella de carbono

Las emisiones del ejercicio 2024, calculadas a partir del consumo energético indicado en los apartados “consumo de combustible” y “consume de electricidad” considerando el factor de emisión energético aplicable para cada tipología de emisiones y país, han ascendido para el alcance 1, 2 y 3 a los siguientes:

	Kg CO2eq	
	2024	2023
Alcance 1	9.528,52	62.422,26
Alcance 2	157.527,51	80.984,94
Alcance 3	69.576,29	70.986,66
Total	236.632,32	214.393,86

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.

Consumo de electricidad

El consumo de electricidad durante los ejercicios 2024 y 2023 es el siguiente:

	Kwh	
	2024	2023
PSM	24.889,72	27.718,24
Sevilla	175.119,35	193.926,52
Madrid	46.789,84	44.863,00
Ferrol	66.946,94	63.024,46
Las Palmas	10.186,84	-
Vigo	10.834,03	2.179,98
Bilbao	16.098,00	7.475,00
Cartagena	6.004,00	8.759,00
Bolivia	6.428,00	7.650,00
Brasil	87.520,00	84.350,00
Australia	10.154,60	-
Corea del Sur	24.463,00	-
Colombia	71.200,00	64.281
Total	556.634,31	504.227,20

5.2

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

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

CONTENIDOS DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA				
	Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Estándar utilizado	Cap. Informe
Modelo de negocio	**Descripción del modelo de negocio**	Breve descripción del modelo de negocio, que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	GRI 2-1 Detalles de la organización GRI 2-2 Sociedades incluidas en los informes de sostenibilidad de la organización GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 2-9 Estructura y composición de la gobernanza GRI 2-13 Delegación de responsabilidad para la gestión de impactos GRI 2-23 Estrategias, políticas y prácticas GRI 2-29 Enfoque para la participación de las partes interesadas GRI 3-1 Proceso para determinar la materialidad GRI 3-2 Lista de puntos materiales	04 – Modelo de negocio
Información sobre cuestiones medioambientales	**Políticas**	Políticas que aplica, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 2-23 Estrategias, políticas y prácticas GRI 2-24 Incorporación de compromisos políticos	12 – Relación con el medioambiente
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	12 – Relación con el medioambiente

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

CONTENIDOS DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA				
	Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Estándar utilizado	Cap. Informe
Información sobre cuestiones medioambientales	**General**	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad	GRI 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades	12 – Relación con el medioambiente
		Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	GRI 2-23 Estrategias, políticas y prácticas	12 – Relación con el medioambiente
		Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	2-23 Estrategias, políticas y prácticas	12 – Relación con el medioambiente
		Aplicación del principio de precaución	2-23 Estrategias, políticas y prácticas	12 – Relación con el medioambiente
		Provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	El Grupo no mantiene provisiones significativas en este aspecto
	Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	12 – Relación con el medioambiente
	Economía Circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	GRI 306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	12 – Relación con el medioambiente

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

CONTENIDOS DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA				
	Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Estándar utilizado	Cap. Informe
Información sobre cuestiones medioambientales	**Uso sostenible de los recursos**	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-5 Consumo de agua	12 – Relación con el medioambiente
		Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales (con visión a los 300) GRI 301-1 Materiales utilizados por peso volumen	12 – Relación con el medioambiente
		Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables	GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales (con visión al GRI 302 Energía)GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización (energía procedente de fuentes renovables y no renovables) GRI 302-4 Reducción del consumo energético	12 – Relación con el medioambiente
	Cambio Climático	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	12 – Relación con el medioambiente
		Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático	GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales (con visión a los GRI 300) GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	12 – Relación con el medioambiente
		Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin.	GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	12 – Relación con el medioambiente

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

CONTENIDOS DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA				
Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Cap. Informe
Información sobre cuestiones medioambientales	**Protección de la biodiversidad**	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad e impactos causados por las actuaciones u operaciones en áreas protegidas	N/A – La actividad del grupo no tiene un impacto directo sobre la biodiversidad por lo que se considera un tema no material	12 – Relación con el medioambiente
	Políticas	Políticas que aplica la sociedad, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	13 – Lucha contra la corrupción y soborno 11 – Derechos humanos
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	**Principales riesgos**	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades de la sociedad, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo la sociedad gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades	08 – Relación con nuestro equipo

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

CONTENIDOS DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA				
		Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado	Cap. Informe
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	**Empleo**	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 2-7 Empleados GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	08 – Relación con nuestro equipo
		Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 2-7 Empleados	08 – Relación con nuestro equipo
		Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 2-7 Empleados No incluido en GRI: Número total de empleados por contrato (indefinido/temporal y completo/parcial) por género y región, promedio edad y clasificación profesional.	08 – Relación con nuestro equipo
		Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	No incluido en GRI: Número de despidos por clasificación profesional	08 – Relación con nuestro equipo
		Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y hombres No incluido en GRI: Remuneración media por género, edad y clasificación profesional y su evolución. Para su cálculo, deberán tomarse en cuenta el total de percepciones salariales en dinero efectivo y remuneraciones en especie, por lo que para el cálculo deberá tenerse en cuenta los beneficios a los que hace referencia el GRI 401-2.	08 – Relación con nuestro equipo
		Brecha Salarial	GRI 405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y hombres *OCDE: La brecha salarial de género se define como la diferencia entre los ingresos medios de hombres y mujeres en relación con los ingresos medios de los hombres	08 – Relación con nuestro equipo

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

CONTENIDOS DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA				
	Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Estándar utilizado	Cap. Informe
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	**Empleo**	Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	N/A	08 – Relación con nuestro equipo
		La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	GRI 2-19 Políticas de retribución Información desagregada por género.	08 – Relación con nuestro equipo
		Implantación de medidas de desconexión laboral	GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales (con visión a los GRI 300)	08 – Relación con nuestro equipo
		Empleados con discapacidad	GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	08 – Relación con nuestro equipo
	Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales (con visión a los GRI 300)	08 – Relación con nuestro equipo
		Número de horas de absentismo	N/A	08 – Relación con nuestro equipo
		Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	GRI 401-3 Permisos parentales No incluido en GRI: Enfoque de gestión sobre otras medidas de conciliación	08 – Relación con nuestro equipo

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

CONTENIDOS DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA				
Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Cap. Informe
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	**Salud y seguridad**	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo GRI 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes GRI 403-3 Servicios de salud en el trabajo GRI 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	08 – Relación con nuestro equipo
		Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403- 9 Lesiones por accidente laboral	08 – Relación con nuestro equipo
		Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-10 Dolencias y enfermedades laborales	08 – Relación con nuestro equipo
	Relaciones Sociales	Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés (relativo a sindicatos y negociación colectiva) GRI 2-16 Comunicación de preocupaciones críticas GRI 2-26 Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes	08 – Relación con nuestro equipo
		Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30 Acuerdos de negociación colectiva No incluido en GRI: Porcentaje desglosado por país	08 – Relación con nuestro equipo

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

CONTENIDOS DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA				
Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Cap. Informe
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	**Relaciones Sociales**	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-4 Temas de salud y seguridad laboral tratados en acuerdos formales con la representación legal de los trabajadores GRI 2-30 Acuerdos de negociación colectiva	08 – Relación con nuestro equipo
	Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas	08 – Relación con nuestro equipo
		Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1 Horas medias de formación anuales por empleado No incluido en GRI: Horas totales de formación.	08 – Relación con nuestro equipo
	Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación)	08 – Relación con nuestro equipo
	Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades) GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	08 – Relación con nuestro equipo
		Planes de igualdad	GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación)	08 – Relación con nuestro equipo
		Medidas adoptadas para promover el empleo	GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales (con visión al GRI 401 Empleo)	08 – Relación con nuestro equipo
		Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación)	08 – Relación con nuestro equipo

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

CONTENIDOS DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA				
	Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Estándar utilizado	Cap. Informe
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	**Igualdad**	La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación)	08 – Relación con nuestro equipo
		Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación) GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	08 – Relación con nuestro equipo
	Políticas	Políticas que aplica la sociedad, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	11 – Derechos humanos
Información sobre el respeto de los derechos humanos	**Derechos Humanos**	Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos	GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales (con visión al GRI 412 evaluación de derechos humanos) GRI 2-23 Estrategias, políticas y prácticas GRI 2-12 Rol del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	11 – Derechos humanos
		Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 2-27 Cumplimiento de leyes y reglamentos GRI 2-25 Procesos para remediar impactos negativos	11 – Derechos humanos
		Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	GRI 2-27 Cumplimiento de leyes y reglamentos GRI 2-25 Procesos para remediar impactos negativos GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	11 – Derechos humanos

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

CONTENIDOS DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA				
Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Cap. Informe
Información sobre el respeto de los derechos humanos	**Derechos Humanos**	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 2-28 Asociaciones de miembros GRI 2-27 Cumplimiento de leyes y reglamentos GRI 2-23 Estrategias, políticas y prácticas	11 – Derechos humanos
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	**Políticas**	Políticas que aplica la sociedad, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	13 – Lucha contra la corrupción y el soborno
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades de la sociedad, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo la sociedad gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades	13 – Lucha contra la corrupción y el soborno

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

CONTENIDOS DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA				
Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Cap. Informe
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	**Corrupción y soborno**	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales (con visión al GRI 205 Anticorrupción GRI 205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas GRI 2-27 Cumplimiento de leyes y reglamentos GRI 2-23 Estrategias, políticas y prácticas	13 – Lucha contra la corrupción y el soborno
		Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales (con visión al GRI 205 Anticorrupción) GRI 2-27 Cumplimiento de leyes y reglamentos GRI 2-23 Estrategias, políticas y prácticas	13 – Lucha contra la corrupción y el soborno
		Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	13 – Lucha contra la corrupción y el soborno
Información sobre la sociedad	**Políticas**	Políticas que aplica la sociedad, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	10 – Relación con la sociedad

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

CONTENIDOS DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA				
	Contenidos de la Ley 11/2018 INF		Estándar utilizado	Cap. Informe
Información sobre la sociedad	**Principales riesgos**	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades de la sociedad, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo la sociedad gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales GRI 207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	10 – Relación con la sociedad
		Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y desarrollo local	GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	10 – Relación con la sociedad
		Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio	GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo GRI 2-29 Enfoque para la participación de las partes interesadas	10 – Relación con la sociedad

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

CONTENIDOS DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA				
Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Cap. Informe
Información sobre la sociedad	**Principales riesgos**	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	GRI 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés (relativo a comunidad)	10 – Relación con la sociedad
		Acciones de asociación y patrocinio	GRI 2-28 Asociaciones de miembros	10 – Relación con la sociedad
	Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales (con visión a los GRI 308 y GRI 414) GRI 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	09 – Relación con nuestros proveedores y colaboradores
		Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 3-3 Gestión de aspectos materiales (con visión a los GRI 308 y GRI 414) GRI 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	09 – Relación con nuestros proveedores y colaboradores
		Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales GRI 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdos con criterios ambientales	09 – Relación con nuestros proveedores y colaboradores

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

CONTENIDOS DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA				
Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Cap. Informe
Información sobre la sociedad	**Consumidores**	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	GRI 416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	07 – Relación con el cliente
		Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 2-25 Procesos para remediar impactos negativos	07 – Relación con el cliente
	Información fiscal	Beneficios obtenidos por país	GRI 207-1 Enfoque fiscal GRI 207-4 Presentación de informes país por país GRI 207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	14 – Transparencia fiscal
		Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 207-1 Enfoque fiscal	14 – Transparencia fiscal
		Subvenciones públicas recibidas	GRI 207-1 Enfoque fiscal GRI 207-4 Presentación de informes país por país	14 – Transparencia fiscal

GHENOVA