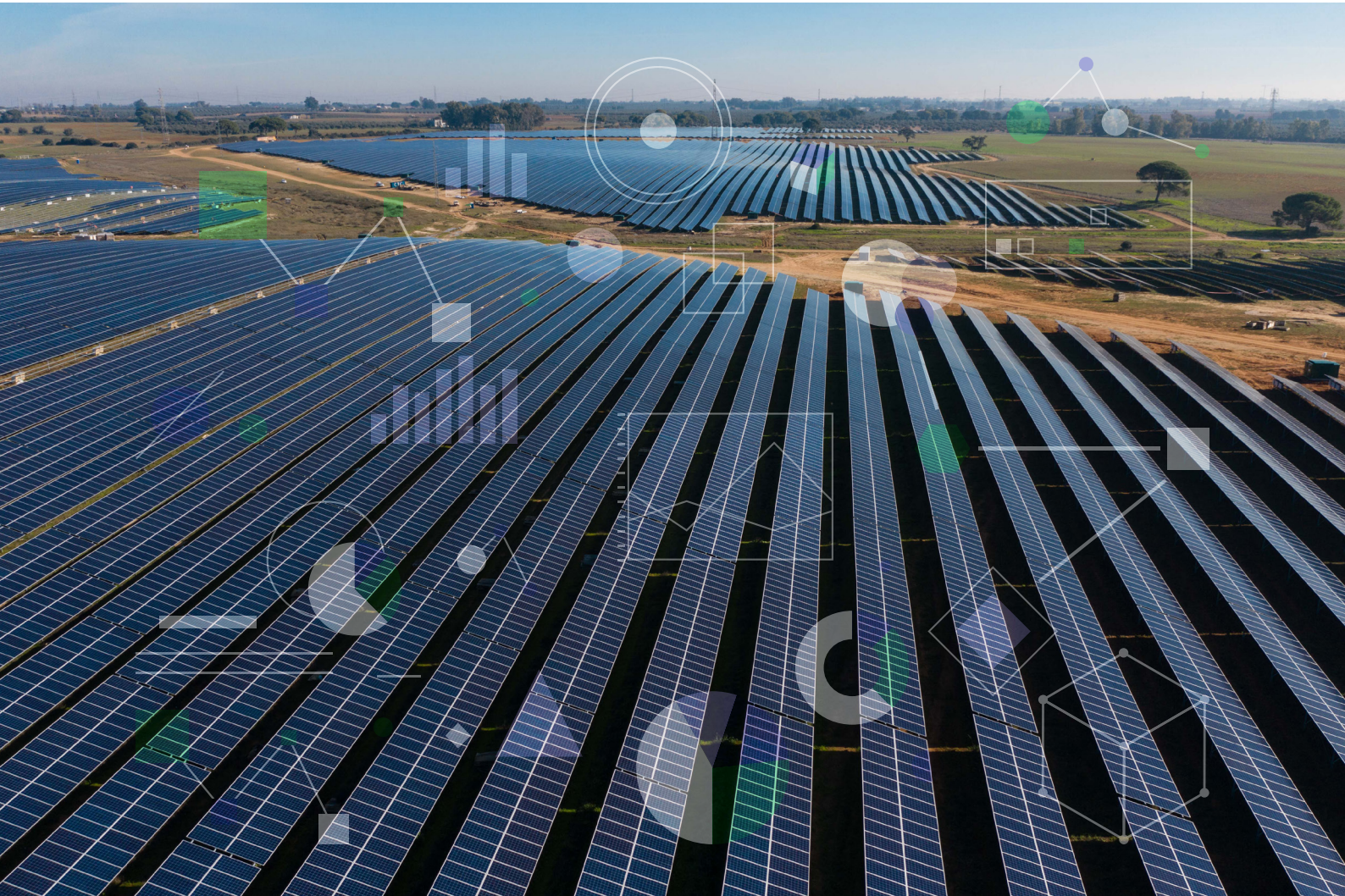




ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA E INFORME DE SOSTENIBILIDAD

Correspondiente al ejercicio terminado al 31 de diciembre de 2022 

Índice de contenidos

COMUNICADO DEL CONSEJERO DELEGADO	5
-----------------------------------	---

INTRODUCCIÓN	8
--------------	---

NUESTRO NEGOCIO	9
Misión, visión y valores	10
Seguridad	
Pasión e ilusión	
Competitividad y eficiencia	
Excelencia	
Compromiso, responsabilidad y respeto	
Innovación	
Flexibilidad	
Diversidad	
Estrategia y modelo de negocio	11
Desarrollo y Promoción de Proyectos Fotovoltaicos	
Ingeniería y Construcción de instalaciones fotovoltaicas	
Comercialización energética	
Riesgos y oportunidades	13
Prodiel en cifras	18

GRUPOS DE INTERÉS Y ANÁLISIS DE MATERIALIDAD	21
Identificación y evaluación de grupos de interés	21
Identificación de asuntos materiales	23

NUESTRO COMPROMISO CON LA SOSTENIBILIDAD 25

El compromiso con el medio ambiente 27

Protección de la biodiversidad
Cambio climático
Uso sostenible de los recursos
Economía circular y prevención y gestión de residuos
Contaminación
Tabla de indicadores

El compromiso en materia social y con nuestro personal 36

Desgloses relativos a empleados
Igualdad de oportunidades y conciliación
Política Retributiva
Inclusión de las personas con discapacidad y accesibilidad universal
Atracción y fidelización del talento
Formación
Seguridad y Salud
Gestión COVID-19
Organización del trabajo
Relaciones Sociales

El compromiso con los derechos humanos 54

El compromiso contra la corrupción y el soborno 58

El Comité de Gestión Ética

Normativa interna en materia de Ética y Cumplimiento
El Canal Ético
Formación y sensibilización

El compromiso con la sociedad 62

Actuaciones de Responsabilidad Social Corporativa
La gestión responsable de la cadena de suministro
Información relativa a Consumidores

ANEXO 1 72

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 81



Comunicado

del Consejero Delegado

Por quinto año consecutivo presentamos el Estado de Información no Financiera Consolidado, correspondiente al ejercicio 2022, siendo el Informe de Sostenibilidad del Grupo Prodiel.

No puedo comenzar este comunicado sin expresar mi profundo agradecimiento y admiración a todas las personas que de alguna manera forman parte de Prodiel. Ha sido un año difícil, con muchas incertidumbres y que gracias al esfuerzo de toda la plantilla lo hemos convertido en un punto de inflexión en la historia de Prodiel.

El proceso de reestructuración desarrollado durante todo el ejercicio ha sido un ejemplo de materialización de los valores que forman el ADN de Prodiel: pasión e ilusión, competitividad y eficiencia, excelencia, compromiso, responsabilidad y respeto, innovación, flexibilidad y diversidad. Nunca dejar de tener presentes estos valores nos ha llevado a cumplir con la hoja de ruta que nos marcamos al inicio del año, consiguiendo poner en valor el Grupo Prodiel, y hacer una compañía viable y más rentable. Todo esto ha sido posible gracias al esfuerzo de todas las personas que componen Prodiel. Gracias en nombre del Consejo de Administración y del Comité de Dirección del Grupo.

Nuestro agradecimiento también se dedica a nuestras principales partes interesadas: socios, inversores, entidades financieras, clientes, proveedores, y subcontratistas, que entendieron el proceso de reestructuración y ayudaron a la consecución de la hoja de ruta.

El ejercicio 2022 ha sido un año de reestructuración, optimización y transición para Prodiel. Durante este año se ha finalizado uno de los principales objetivos marcados en la hoja

de ruta, como ha sido la exitosa finalización de los proyectos solares de La Pimienta en México, Sol del Desierto en Chile, y Torrepalma, San Antonio y Casaquemada en España.

Por otra parte, las actividades de promoción se han desarrollado de forma muy satisfactoria, avanzando de forma decidida en todos los proyectos que tenemos en marcha.

Asimismo, la optimización de la compañía ha permitido revisar los diferentes procesos operativos y de gestión, con objeto de estar preparados para un nuevo modelo de negocio basado en la ejecución de proyectos solares de promoción propia.

A pesar de este año de transición, Prodiel nunca ha olvidado su misión como empresa de energías renovables, y por lo tanto, su compromiso no sólo con respetar el medio ambiente, sino potenciarlo en todas sus actividades para apostar por un mundo más sostenible.

Prueba de ello es la información social y ambiental que se describe en este informe, la cual refleja el compromiso y empeño de Prodiel. La contribución a la transición energética se ha hecho patente durante el 2022, donde se han instalado y conectados a la red en torno a 675 MW.

Mantenemos nuestro firme convencimiento de que la gestión de la sostenibilidad aporta un valor relevante al grupo y debe formar parte de nuestra estrategia. Es una de nuestras prioridades y trabajamos todos los días con el objetivo claro de dejar un mundo mejor a nuestros hijos. Un claro ejemplo son las iniciativas en materia de sostenibilidad que se han potenciado a través del Comité de Sostenibilidad.

Trabajamos todos los días con el propósito de fomentar las energías renovables, mitigar las emisiones de gases de efecto invernadero y, de esta forma, responder a los principales desafíos en materia de desarrollo sostenible. En este informe, abordamos nuestro compromiso en la protección del medio ambiente, la protección de la biodiversidad, la gestión responsable de residuos y los retos en materia de economía circular.

También incluimos información acerca de la gestión de nuestras personas, el mayor valor que tiene Prodiel, y la gestión con nuestro entorno mediante las diferentes actividades de responsabilidad social desarrolladas como evidencia de nuestro compromiso con las comunidades locales donde operamos. Así mismo, la Seguridad continúa y siempre tendrá un valor significativo en toda nuestra gestión. No podemos arriesgarnos a que alguien no llegue a casa sano tras su jornada laboral.

En Prodiel, la ética no es opcional, es una obligación, que nos permite hacer una compañía más fiable y respetada. Las diferentes herramientas de gestión ética que dispone Prodiel nos permiten prevenir y mitigar los riesgos asociados a malas prácticas y nos permite generar confianza a nuestros clientes, proveedores, socios y colaboradores que valoran extraordinariamente.

Me despido con el convencimiento de que el magnífico desempeño mostrado por las personas que conforman Prodiel durante el 2022, se repetirá aún más en el 2023 y nos permitirá afrontar con éxito los retos y objetivos que nos deparará dicho ilusionante año.



Miguel Somé Domínguez
Consejero Delegado



Bases de presentación del EINF consolidado

Este Estado de Información No Financiera ha sido objeto de verificación por parte de Barral y Reina Auditores, S.L.P.

El Estado de Información No Financiera (en adelante, el "EINF") se ha elaborado de acuerdo con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre, por la que se modifica el texto refundido de El Estado de Información No Financiera Consolidado (en adelante, el "EINF") de Prodiel, Proyectos de Instalaciones Eléctricas, S.L. y sociedades dependientes (en adelante, "Prodiel" o "el Grupo") se ha elaborado de acuerdo con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre, por la que se modifica 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.

Tal y como se muestra en el Anexo I, "Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre", para la elaboración del EINF se han considerado estándares internacionales de reporte como GRI Standards (Global Reporting Initiative), en su opción GRI Seleccionados y la Directiva 2014/05/UE de Información No Financiera y Diversidad. Asimismo, se han considerado los resultados de los distintos análisis del contexto interno y externo realizados por el Grupo. El reporte de la información conforme a dichos estándares hace que el Informe también contenga toda la información de Sostenibilidad desarrollada por el Grupo, por lo que se considera a este informe como el Informe de Sostenibilidad de Prodiel para el periodo en cuestión.

El alcance de reporte de este Estado de Información No Financiera Consolidado es el mismo que el de consolidación de la información financiera. La información contenida en el Estado de Información no Financiera, asimismo, hace referencia al

período comprendido entre el 1 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2022.

La información no financiera contenida en el Estado de Información No Financiera Consolidado complementa la incluida en el presente Informe de Gestión Consolidado y da cumplimiento a la información requerida por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre. El Estado de Información no Financiera Consolidado se formula como estado separado del Informe de Gestión Consolidado.

De conformidad con la normativa mercantil vigente, este Estado de Información No Financiera Consolidado ha sido objeto de verificación por parte de Barral y Reina Auditores, S.L.P. El Informe de Verificación independiente se presenta adjunto al EINF.

El reporte de la información no financiera se realiza de forma periódica, a través de los informes mensuales que cada área prepara para el Comité de Dirección.

La coordinación del reporte de información no financiero se realiza a través de las áreas de Recursos Humanos, Financiero y el área de Seguridad y Salud, Medio Ambiente y Calidad (HSEQ por sus siglas en inglés), ya que son las que engloban un mayor peso en la información reportada.

El Estado de Información no Financiera Consolidado ha sido formulado por el Consejo de Administración de la sociedad dominante (Prodiel, Proyectos de Instalación Eléctrica, S.L.) con fecha de XX de XXXXXXXX de 2023.

Nuestro negocio

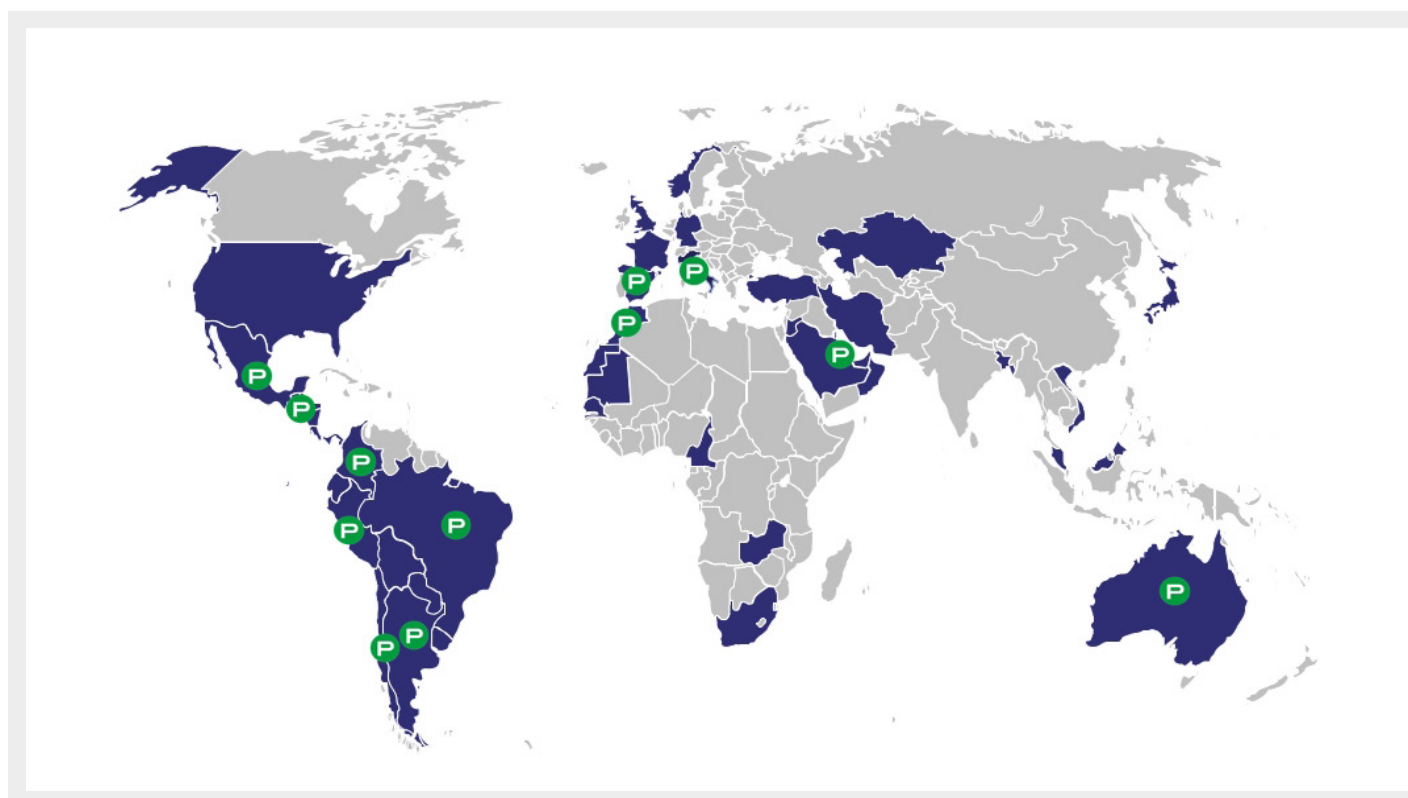
Prodiel, Proyectos de Instalaciones Eléctricas, S.L. (en adelante "Prodiel") se constituyó en España en el 15 de junio 1994 como sociedad anónima laboral, por un período de tiempo indefinido. Con fecha 23 de noviembre de 2007 se constituyó la sociedad Novamper, S.L. Finalmente, ambas sociedades se fusionaron en el año 2009, pasando a adoptar su denominación actual el 28 de octubre de 2009. Su domicilio social y fiscal está en Sevilla. Prodiel es la sociedad dominante de un grupo de sociedades con actividad análoga.

Prodiel es una compañía multinacional que forma parte del Grupo Prodiel, holding que aglutina varias empresas que abarcan todos los servicios en el sector energético. Prodiel

está especializada en la construcción de grandes plantas de generación fotovoltaica.

En sus casi 30 años de experiencia, Prodiel ha realizado en proyectos en los cinco continentes, situándose como un player de referencia a nivel global, ofreciendo a sus clientes servicios especializados y de alto valor añadido en el EPC de proyectos a gran escala.

Los países más relevantes en número de proyectos, cifra de negocio y ebitda durante el ejercicio 2022 han sido México, España, y Chile, si bien a lo largo de la historia hemos desarrollado proyectos en otros muchos países como se aprecia a continuación:



Estamos convencidos de que el presente es el futuro y el futuro pasa por una energía totalmente renovable, y accesible para todos



Al cierre del ejercicio 2022, Prodiel mantiene sedes permanentes en España, donde se encuentran las oficinas centrales, además de en México y Chile, desde donde gestionamos todas las actividades en Latinoamérica.

Sede Central

Calle Leonardo da Vinci, 2 Edificio Prodiel. Isla de la Cartuja. 41092 Sevilla, España
info@prodiel.com

México

Calle Hegel 153, Piso 5
Colonia Polanco (Sección IV).
Delegación Miguel Hidalgo.
11550. Ciudad de México.
mexico@prodiel.com

Chile

Alonso de Córdova 5320 OF.302.
Las Condes. Santiago de Chile.
chile@prodiel.com

Misión, visión y valores

Nuestra **misión** es contribuir al progreso económico y tecnológico de forma sostenible, a través de una organización global, altamente competitiva y en constante crecimiento, especializada en el desarrollo, construcción y mantenimiento de grandes proyectos de energías renovables. Perseguimos en todo momento la satisfacción de clientes, proveedores y de las personas que forman Prodiel, ofreciendo un servicio integral, basado en la Calidad donde prime por encima de todos los aspectos, la Seguridad..

La **visión** de la compañía es ser una empresa líder, en continuo crecimiento y expansión in-

ternacional, y altamente competitiva en términos de recursos humanos, tecnológicos y de rentabilidad para sus accionistas, con el fin de ofrecer soluciones eficientes en el campo de la ingeniería y el equipamiento, que contribuyan al desarrollo sostenible, asegurando la calidad, la seguridad y la satisfacción y confianza de nuestros clientes y generando oportunidades de desarrollo profesional y personal a sus empleados.

Durante nuestra historia, hemos consolidado los **valores** que han guiado nuestra actividad:

Seguridad

Todas las actividades que realicen trabajadores o colaboradores del Grupo deben realizarse con las máximas condiciones de Seguridad, ya que la integridad de nuestro equipo es lo más importante.

Pasión e ilusión

La pasión e ilusión que ponemos en todo lo que hacemos nos permite alcanzar cualquier objetivo por difícil y complicado que pueda ser.

Competitividad y eficiencia

Todas las actividades que desarrollamos se realizan con la máxima eficiencia, lo que se traslada a una mejora continua de la competitividad.

Excelencia

La calidad es un valor intrínseco de Prodiel. Nuestros productos y servicios aspiran a la excelencia.

Compromiso, responsabilidad y respeto

El cumplimiento responsable de los compromisos adquiridos con clientes, accionistas, empleados y proveedores, y el respeto a todos nuestros grupos de interés son esenciales

para el crecimiento sostenible.

Innovación

La innovación, tecnológica y de procesos, es motor de progreso y garantía de futuro, razón por la cual la mejora continua y la inversión en I+D+i suponen apuestas estratégicas del Grupo.

Flexibilidad

Nuestra actividad queda enmarcada dentro de los servicios a la industria, por lo que la flexibilidad es un factor fundamental para competir con empresas de mayor tamaño y recursos.

Diversidad

Integramos y compartimos toda nuestra experiencia y desarrollo empresarial con todas las culturas y poblaciones donde desarrollemos nuestro trabajo.

Estrategia y modelo de negocio

En En Prodiel trabajamos desde el convencimiento de que el futuro pasa por una energía totalmente renovable, accesible para todos en cualquier lugar del mundo y al menor coste posible. Solo la energía fotovoltaica puede dar respuesta a estas premisas y puede ayudar a otras nuevas energías renovables, como el hidrógeno verde, a su desarrollo.

La estrategia de Prodiel pasa por dos grandes líneas de negocio:

- El desarrollo, promoción y construcción de proyectos fotovoltaicos propios

- La comercialización de energía eléctrica.

Seguimos estando presentes en toda la cadena de valor del negocio renovable, desde la promoción hasta la comercialización, pasando por la construcción y la operación y mantenimiento, para dar un servicio integral, mediante servicios y sistemas de control que ayudan a gestionar infraestructuras y datos críticos a través de soluciones seguras y con disponibilidad inmediata.

El objetivo del Grupo es que las líneas de negocio se coordinen y apoyen entre ellas, pero que su respectivo nivel de autonomía permanezca intacto con el propósito fundamental de aislar los riesgos y oportunidades de cada una de ellas.

Promoción, ingeniería y construcción de instalaciones fotovoltaicas

Prodiel atesora una experiencia en la participación de más de 7.000 MW fotovoltaicos instalados a nivel mundial.

Disponemos de un equipo capaz de hacer proyectos en todo el mundo y en circunstancias adversas, liderado, en todos los niveles de la compañía, por profesionales con una dilatada carrera en Prodiel y en las más importantes compañías del sector a nivel global, que han ido ampliando su experiencia local e internacional durante los últimos años en Prodiel, por la complejidad de algunos de los proyectos ejecutados.

Nuestro desempeño nos ha permitido crear un valor de grupo atractivo para inversores que buscan EPCistas fiables, responsables y comprometidos, que ejecuten los proyectos en plazo con los máximos estándares de Seguridad, Calidad y gestión ambiental sin renunciar al nivel de rentabilidad esperado. Durante los últi-



Prodiel atesora una experiencia en la participación de más de 7.000 MW fotovoltaicos instalados a nivel mundial

Hemos conseguido fidelizar a los mayores y más importantes actores del mercado gracias a un trabajo profesional, innovador y apasionado



mos años, Prodiel ha ejecutado proyectos renovables en España, México, Chile, entre otros países. Hemos trabajado para numerosos clientes en la construcción de grandes infraestructuras de generación de energía renovable.

Como consecuencia de los contratos de EPC que han finalizado y que conllevaban la realización de la Operación y Mantenimiento, esta actividad se ha incrementado hasta llegar en el 2022 a realizar la Operación y Mantenimiento de más de 1,6 GW.

Las prioridades estratégicas para los próximos años son:

- ▶ Avanzar en la promoción de proyectos fotovoltaicos con un alto nivel de éxito, como el obtenido hasta ahora.
- ▶ Desarrollo de un Modelo de Ejecución propio, sin amenazas contractuales de clientes externos y con un estudio previo detallado en la etapa de promoción.
- ▶ Apostar por una mejora en la eficiencia de la compañía manteniendo el personal clave para la ejecución de proyectos, con profesionales altamente cualificados.
- ▶ Integración en la cadena de valor hacia la generación de energía eléctrica.

Comercialización energética

En última instancia, el Grupo realiza la actividad de comercialización de energía eléctrica, completando el ciclo integrado de la cadena de valor de energías renovables.

Nuestra aspiración es contribuir a la transformación del sector eléctrico trasladando a los consumidores, ya sea directamente o a través de nuestra red de colaboradores, soluciones transparentes, innovadoras y basadas en las tecnologías más avanzadas, que permitan

una optimización del consumo eléctrico, favoreciendo así la competitividad de nuestra economía y la sostenibilidad del planeta. Los objetivos estratégicos en el negocio de comercialización energética son:

- ▶ Avanzar en la promoción de proyectos fotovoltaicos con un alto nivel de éxito, como el obtenido hasta ahora.
- ▶ Desarrollo de un Modelo de Ejecución propio, sin amenazas contractuales de clientes externos y con un estudio previo detallado en la etapa de promoción.
- ▶ Apostar por una mejora en la eficiencia de la compañía manteniendo el personal clave para la ejecución de proyectos, con profesionales altamente cualificados.
- ▶ Integración en la cadena de valor hacia la generación de energía eléctrica.

Riesgos y oportunidades

Prodiel ha implantado procesos y herramientas para la gestión y control de riesgos, siendo la principal herramienta el Mapa de Riesgos. El propósito de la gestión de riesgos es la definición e implantación transversal de estrategias y procesos que permitan identificar, evaluar y gestionar eventos potenciales que puedan afectar a los objetivos de la organización, proporcionando una seguridad razonable sobre el logro de estos objetivos.

El objetivo de esta herramienta es identificar, evaluar y gestionar adecuadamente los riesgos del negocio a nivel global y con una perspectiva transversal.

Los riesgos identificados se clasifican como riesgos estratégicos, financieros, operacionales y de cumplimiento, y de forma particular se identifican aquellos relacionados con la gestión de la sostenibilidad. Todos los riesgos son evaluados de forma periódica en términos de severidad y probabilidad de ocurrencia y se clasifican como altos, moderados y leves. Asimismo, se han diseñado indicadores de seguimiento que permiten monitorizar la evolución de los riesgos y gestionar de forma anticipada los posibles impactos.

El resultado de las evaluaciones y análisis de riesgos se comunica de forma periódica en el Comité de Dirección. Los principales riesgos asociados a la sostenibilidad son los siguientes:



Queremos trasladar a los consumidores soluciones innovadoras y basadas en las tecnologías más avanzadas

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA E INFORME DE SOSTENIBILIDAD

ÁMBITO	RIESGO	DESCRIPCIÓN	POLÍTICAS Y HERRAMIENTAS DE GESTIÓN
Medio Ambiente	Riesgos asociados al cambio climático y fenómenos climáticos adversos generados de forma excepcional	Riesgo relacionado con la insuficiencia de las medidas de contención del cambio climático, así como con los fenómenos meteorológicos adversos (inundaciones, tormentas, maremotos, terremotos, etc.)	Protegemos del Medio Ambiente mediante la prevención de la contaminación, identificación y minimización del impacto ambiental derivado de nuestros servicios, procurando un uso eficiente de los recursos, haciendo uso de las mejores tecnologías disponibles. El Sistema de Gestión Ambiental implantado y certificado según la ISO 14001 nos permite asegurar su cumplimiento, y realizar una correcta gestión ambiental de nuestras actividades con objeto de evitar, minimizar o controlar cualquier impacto ambiental que se pudiera producir.
	Riesgos asociados a una deficiente gestión ambiental por incumplimientos de requisitos o accidentes	Riesgos asociados a fenómenos provocados por el hombre (vertidos industriales, contaminación atmosférica, etc.) que puedan tener impacto sobre el Medio Ambiente y la biodiversidad de los ecosistemas	▶ Política de Gestión Prodiel ▶ Política de Tolerancia Cero HSEQ ▶ Procedimiento General de Identificación y Evaluación de Aspectos Ambientales ▶ Procedimiento General de Gestión Ambiental
Cuestiones sociales y protección del personal	Riesgos asociados a la Gestión de Recursos Humanos	Riesgos asociados a la captación y retención y gestión del talento, la escasez de personal cualificado y el desarrollo de futuros modelos organizacionales	De un lado, Prodiel está comprometido con potenciar el desarrollo personal y profesional de todos los empleados, mediante la formación, el trabajo en equipo y un clima de trabajo saludable, que permita cuidar a las personas que nos hacen grandes, implicándolos y motivándolos en los objetivos de la organización.
		Riesgos asociados a discriminación, inequidad retributiva, y falta de objetividad (remuneración, promoción, condiciones laborales)	De otro lado, la Seguridad y Salud Laboral es una prioridad estratégica del Grupo. Ponemos todos los medios necesarios para evitar los riesgos identificados, evaluar y controlar aquellos que no hayan podido ser eliminados, e informar a los trabajadores sobre los riesgos a los que puedan verse sometidos. Nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo está certificado conforme con la especificación ISO 45001.
	Riesgos asociados a Seguridad y Salud Laboral	Riesgos asociados a accidentes laborales que puedan producir daños, lesiones o deterioros de salud a empleados o colaboradores	▶ Código Ético ▶ Procedimiento General de Selección y Contratación ▶ Procedimiento General de Gestión de la Formación ▶ Plan de Igualdad ▶ Protocolo contra el Acoso Laboral ▶ Política de Gestión Prodiel ▶ Política de Tolerancia Cero HSEQ ▶ Política Stop Work ▶ Procedimiento General de Gestión de Accidentes e Incidentes ▶ Planes de Seguridad y Salud en cada proyecto

ÁMBITO	RIESGO	DESCRIPCIÓN	POLÍTICAS Y HERRAMIENTAS DE GESTIÓN
Derechos Humanos	Riesgo de prácticas contrarias a los derechos humanos	Riesgos asociados a prácticas contrarias a los derechos humanos en los países donde el Grupo desarrolla su actividad	Prodiel es una organización comprometida con el Pacto Global de Naciones Unidas y, por tanto, se compromete con los Principios de Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, entre los que se encuentran la protección de los Derechos Humanos.
	Riesgos asociados a incumplimientos de procedimientos de selección	Riesgos relativos a infracciones del Procedimiento General de Contrataciones con impacto en los derechos humanos (contratación infantil, trabajos forzados, etc.)	▶ Código Ético ▶ Actividades de Responsabilidad Social Corporativa ▶ Plan de Igualdad ▶ Procedimiento General de Selección y Contratación
Corrupción y Soborno	Riesgos relativos a prácticas corruptas, deshonestas o conductas criminales	Las prácticas corruptas y los sobornos, y las conductas deshonestas en general, suponen un obstáculo para el desarrollo económico sostenible	Prodiel está comprometido con los principios del Pacto Mundial y, en coherencia con el décimo principio, busca erradicar cualquier tipo de corrupción y soborno en el desarrollo de nuestra actividad. ▶ Política Global de Cumplimiento Normativo ▶ Código Ético ▶ Canal de denuncias y Protocolo de Gestión Ética ▶ Política y Protocolo Anticorrupción ▶ Código Ético de Proveedores ▶ Programa de Prevención de Delitos ▶ Procedimiento Operativo de Gestión de la RSC
	Riesgos asociados a contribuciones benéficas, patrocinios o donaciones no apropiadas	La actividad de RSC que realiza el Grupo debe ser adecuadamente supervisada, garantizando la integridad y honestidad de los terceros que reciben estos beneficios	
Sociedad	Riesgo de desigualdad o inestabilidad social	Riesgo relacionado con el incremento de los niveles de desigualdad a nivel internacional, el incremento de los niveles de desempleo y sus potenciales efectos sobre la actividad de la Compañía	Prodiel ha asumido el compromiso de contribuir al desarrollo social y económico de las comunidades donde realiza su actividad. Contribuimos a través de actuaciones específicas de RSC y a través de acuerdos para la contratación de mano de obra local. Asimismo, la voluntad de Prodiel es establecer relaciones comerciales con terceros que operen observando principios similares a los que inspiran nuestro compromiso ético.
	Riesgos relacionados con la cadena de suministro	Riesgos de diversa naturaleza relacionados con la cadena de suministro (errores en la evaluación técnica, económica o legal de proveedores, rupturas de la cadena de suministro, incumplimientos legales, medioambientales o de calidad de nuestros colaboradores, etc.)	▶ Código Ético ▶ Código Ético de Proveedores ▶ Política y Protocolo Anticorrupción ▶ Procedimiento General de Compras y Contrataciones ▶ Procedimiento Operativo de Evaluación y Homologación de Proveedores

Asimismo, el Comité de Dirección realiza un análisis periódico de las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades ("DAFO"), considerando aquellos factores y tendencias que pueden impactar en la evolución del Grupo. Los principales asuntos que se destacan son los siguientes:

Debilidades

- ▶ Escasez de materias primas: Especialmente de los módulos fotovoltaicos, donde los proveedores han cancelado todos los contratos con los clientes.
- ▶ Incremento significativo de los costes de transporte: 600% sobre el precio preCOVID. Impacto del covid en la cadena logística.
- ▶ Incumplimientos contractuales, ejecución garantía, avales, penalizaciones, retrasos.
- ▶ Incremento de los costes del EPC: 25-30 % sobre el precio preCOVID.
- ▶ Cartera de obra firmada con margen deficitario debido a la situación actual y con necesidades de renegociación.
- ▶ Rotación de personal clave por la optimización de la Organización.

Amenazas

- ▶ Crisis de precios de las materias primas. Incremento de precios entre el 20% y el 40% de los principales equipos en proyecto.
- ▶ Retraso muy relevante en las tramitaciones de los proyectos de promoción por parte de las administraciones en España.
- ▶ Paralización de las contrataciones, a nivel global, por el impacto en la rentabilidad de los proyectos al no poder aprovechar aun el incremento del precio de la energía.

Fortalezas

- ▶ Tramitación de proyectos de Promoción muy positiva, sólo se cayó un 1,25% de los MWs en desarrollo.
- ▶ Marca Prodiel reconocida por todo el sector por su solvencia técnica y cumplimiento de plazos.
- ▶ Plataforma integral de la energía renovable; promoción, ejecución, operación y mantenimiento y comercialización.
- ▶ Cartera de obra diversificada y en crecimiento gracias a la promoción.
- ▶ Organización más reducida, ágil y eficiente en la toma de decisiones, reteniendo al personal clave considerado.
- ▶ Cultura de Seguridad y Salud afianzada y consolidada

Oportunidades

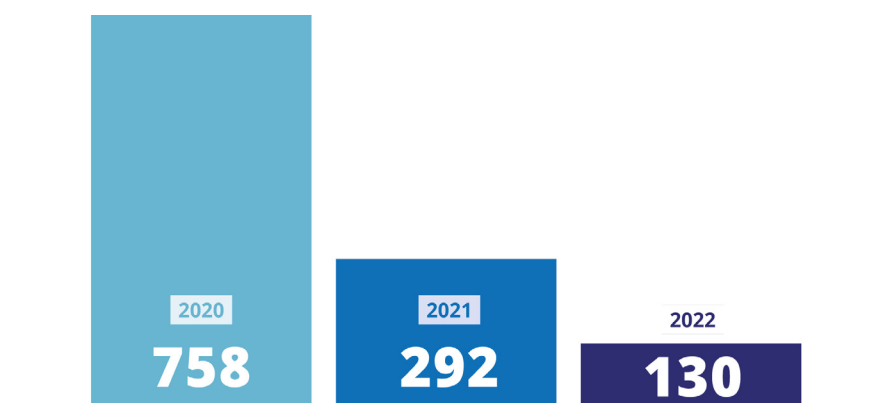
- ▶ Desarrollo de energías renovables. Ejecución de 80 GW en los próximos 4 años en España, y 150 GW en el mercado europeo.
- ▶ Falta de EPCistas contrastados para el nivel de ejecución previsto. Se aprovechará a nivel de margen.
- ▶ Necesidad de cumplir plazos para no perder la inversión en promoción por los Sponsors, dispuestos a aumentar los márgenes si se cumplen los plazos de ejecución.
- ▶ Preferencia de entidades bancarias a los EPC TIER1, como Prodiel, frente a nuevos EPCistas

Prodiel en cifras

	2020	2021	2022
Ingresos de explotación	758.368.521	292.256.315	130.290.517
De la actividad de Construcción	576.732.649	202.038.961	76.278.305
De la actividad de promoción y desarrollo	107.467.979	(24.283.489)	(28.360.889)
De la actividad de comercialización	65.650.755	114.270.244	70.764.494
De otras actividades	8.517.138	230.599	11.608.607
Resultado de explotación	107.979.483	(131.007.063)	(68.978.214)
Ebitda	112.091.751	(110.492.624)	(67.494.380)
Resultado consolidado	91.715.471	(169.085.442)	(66.954.470)
Cartera de obra	1.773.177.000	85.593.402	32.239.987
Número de empleados	920	651	288

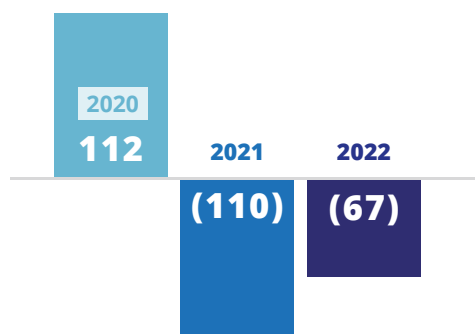
Ingresos de explotación

Cifras expresadas en millones de €

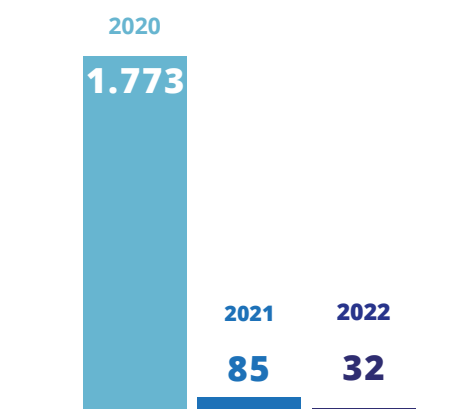


EBITDA

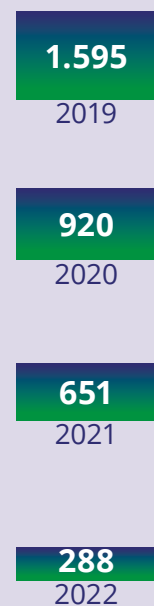
Cifras expresadas en millones de €



Cartera de obra



Empleados



Nota: Dentro de "Ingresos de explotación" al 31 de diciembre de 2022 se recoge, además del "Importe Neto de la cifra de negocios" por importe de 125.408.804 euros, el importe correspondiente a ingresos registrados en concepto de Trabajos realizados por la empresa para su activo (486.137 euros), Otros ingresos de explotación (4.821.643 euros), así como el importe correspondiente a la compraventa de participaciones incluido en el epígrafe "Resultado por enajenaciones de participaciones consolidadas" de la cuenta de pérdidas y ganancias por importe (-458.981 euros).



El mercado fotovoltaico ha sufrido un importante impacto por un fuerte retraso generalizado de los permisos y por un incremento de costes.

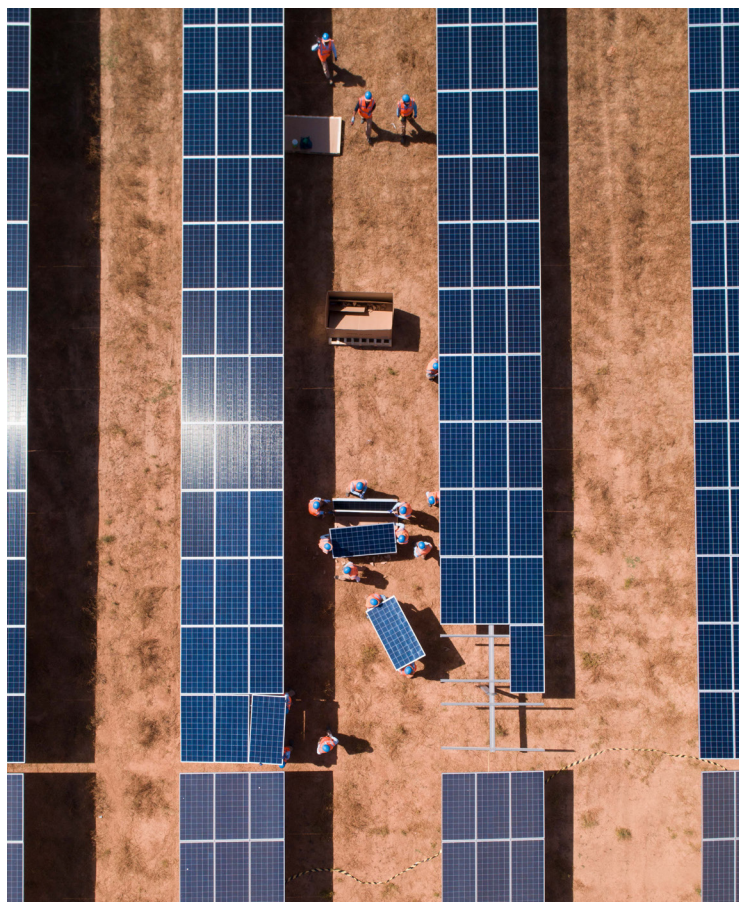
El mercado fotovoltaico ha sufrido un importante impacto en los últimos años explicado fundamentalmente por un fuerte retraso generalizado de los permisos y por un incremento de costes. Esta situación ha provocado retrasos en la ejecución de proyectos contratados, que, unido a la decisión adoptada por el Grupo de no iniciar nueva contratación de proyectos, hasta que no reduzca la actual volatilidad del mercado, ha derivado en una relevante bajada de la producción.

A pesar de este contexto de podemos resaltar los siguientes acontecimientos:

- ▶ Hemos cumplido los plazos contractuales y con los estándares de calidad pactados con nuestros clientes, mejorando los índices de seguridad y sin que nuestro personal haya sufrido accidentes graves o fatales;
- ▶ En España, hemos finalizado y se han conectado a la red los proyectos de Casaquemada, San Antonio y Torrepalma. Las actividades de Operación y Mantenimiento ya superan los 440 MW de producción de energía renovable para la red eléctrica de España.
- ▶ En México, por su parte, se finalizado y está en fase de Operación y Mantenimiento el proyecto solar La Pimienta, con una potencia de 330 MW de producción de energía renovable para la red eléctrica. Los proyectos de Potrero y Pachamama mantienen su producción de energía gestionada por Prodiel.
- ▶ En Chile, el proyecto de Andes Solar IIB se encuentra en fase de cierre mientras que el proyecto Sol del Desierto se finalizó con éxito, estando en Operación y Mantenimiento desde agosto, y generando unos 247 MW de energía renovable.
- ▶ Finalmente, en referencia a la actividad de comercialización eléctrica, ha sido un año complejo debido a los incrementos y la volatilidad de los precios de la energía. Esto ha supuesto una alta volatilidad en las

necesidades de circulante que han afectado al margen de la venta de energía, razón por la cual se ha reducido nuestra cartera de clientes para centrarnos en aquellos más rentables y con menores necesidades de circulante.

Grupos de interés y análisis de materialidad



Identificación y evaluación de grupos de interés

En Prodiel trabajamos muy cerca con nuestros grupos de interés, con objeto de conocer sus necesidades y expectativas en materia de Sostenibilidad. Destacan nuestros socios, empleados, clientes, proveedores, colaboradores, y, especialmente, las comunidades locales donde operamos. Entendemos que es la manera más adecuada de afrontar los retos del futuro y nos permite abordar de forma más eficiente los riesgos y oportunidades de nuestro negocio.

Anualmente, realizamos un análisis interno para identificar los grupos de interés más relevantes para nuestra organización. Los grupos de interés identificados y los principales canales de comunicación son los siguientes:

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA E INFORME DE SOSTENIBILIDAD

Grupo de Interés	Descripción	Vías de comunicación
Empleados	Nuestra gente. Todos los empleados de todas las filiales y sociedades del Grupo a nivel mundial.	• Intranet y redes sociales internas • Charlas del Consejero Delegado • Comunicaciones por correo electrónico • Canal Ético
Accionistas	Accionistas del Grupo e inversores que confían en el Grupo y en la fortaleza de la marca para generar valor y obtener rentabilidad	• Reuniones del Consejo de Administración y Juntas de Socios • Contacto personal con el Comité de Dirección • Página web corporativa • Negociaciones con inversores
Clientes	• Clientes finales empresariales • Clientes finales particulares • Clientes potenciales • Asociaciones de consumidores	• Contactos a través del área de Desarrollo de Negocio • Página web corporativa • Redes sociales • Participación en foros, grupos de trabajo o jornadas sectoriales
Proveedores y colaboradores	• Contratistas y subcontratistas • Proveedores de bienes y servicios • Contratistas y proveedores potenciales	• Contactos directos • Participación en foros o jornadas • Reuniones o grupos de trabajo • Canal Ético
Comunidad financiera	• Entidades financieras • Inversores y asesores	• Contactos directos • Participación en foros o jornadas • Reuniones o grupos de trabajo
Administraciones e Instituciones Públicas	• Organismos públicos de control y supervisión • Entidades gubernamentales locales, autonómicas y nacionales	• Contactos directos • Participación en foros o jornadas
Comunidad Empresarial	• Competidores • Asociaciones sectoriales • Socios nacionales o internacionales • Asociaciones sindicales	• Contactos directos • Participación en foros o jornadas • Reuniones o grupos de trabajo
Sociedad Civil	• Opinión Pública • Instituciones educativas • ONGs, fundaciones y otras asociaciones • Medios de comunicación • Comunidades locales	• Contactos directos • Participación en foros o jornadas • Página web corporativa • Redes sociales • Canal Ético
Autoridades y entes Laborales	• Inspección de Trabajo • Servicio de Prevención • Representante de los trabajadores • Mutua de accidentes • Sindicatos	• Visitas e inspecciones • Requerimientos oficiales • Comités de Seguridad • Acuerdos comerciales

Una vez identificados estos grupos de interés, hemos realizado un análisis de relevancia en función de los procesos de la compañía que se encuentran afectados por cada uno de ellos y de su

poder de influencia de forma global. El resultado del análisis realizado para el ejercicio 2022 es el siguiente:

INFLUENCIA				Empleados
				Proveedores y Colaboradores
		Sociedad Civil Administraciones Públicas	Clientes	Entidades financieras Accionistas e Inversores
			Asociaciones sectoriales	
DEPENDENCIA				

Realizamos un análisis para identificar los grupos de interés más relevantes para nuestra organización

Identificación de asuntos materiales

Durante el ejercicio 2022, Prodiel ha realizado un **análisis de materialidad** con el propósito de identificar los asuntos más significativos relacionados con nuestra estrategia y con las necesidades de nuestras partes interesadas.

El análisis de materialidad nos permite identificar los asuntos clave sobre los que diseñar nuestra estrategia en materia de sostenibilidad, así como identificar aquellas cuestiones sobre

las cuales debemos priorizar en el presente informe. En cumplimiento de la normativa legal, se ha determinado la relevancia de cada una de las cuestiones identificadas por la normativa aplicable, y concretamente, por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018 en su artículo primero, apartado 6 atendiendo fundamentalmente a los resultados de un análisis de priorización interna y de priorización externa.

Para realizar el análisis de materialidad, se han realizado los siguientes trabajos de evaluación:

- Evaluación por parte de la Alta Dirección del Grupo a través de cuestionarios internos;
- Evaluación por parte de empleados clave en la gestión de asuntos relacionados con la Sostenibilidad (Seguridad y Salud, Calidad,

El análisis de materialidad nos permite identificar los asuntos clave sobre los que diseñar nuestra estrategia en materia de sostenibilidad

Medio Ambiente, Recursos Humanos, Asesoría Jurídica, y Operaciones);

- ▶ Evaluación de asuntos, requerimientos, peticiones de información y otras consultas recibidas por parte de nuestros grupos de interés más relevantes;
- ▶ Análisis de tendencias en materia de reporting de información no financiera a nivel nacional e internacional, con especial énfasis en prescriptores especializados en sostenibilidad (Global Reporting Initiative, GRI; Sustainability Accounting Standard Board, etc.);
- ▶ Revisión de los asuntos relevantes considerados por competidores, compañías de nuestro sector y otras entidades comparables.

De acuerdo con el análisis realizado, y la combinación de los asuntos considerados como materiales a nivel interno y los asuntos considerados materiales por nuestros grupos de interés, hemos obtenido los siguientes resultados:

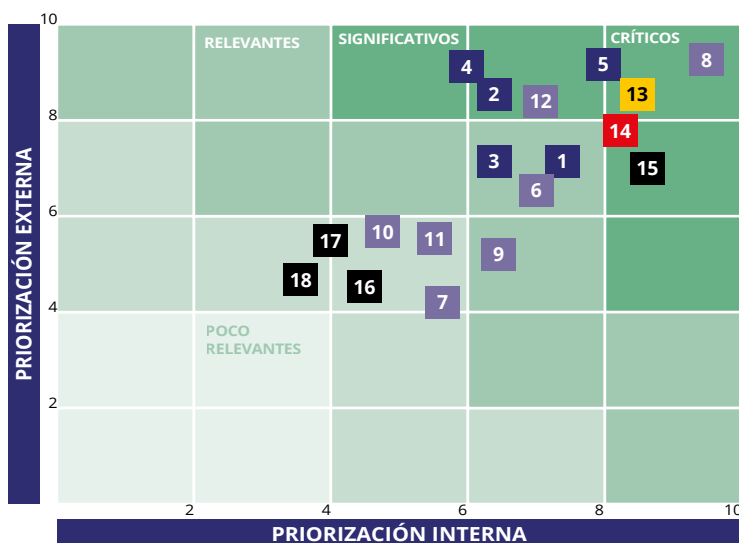
Siendo los aspectos más relevantes y con mayor criticidad los siguientes:

- ▶ Seguridad y Salud
- ▶ Protección de la biodiversidad
- ▶ Derechos Humanos
- ▶ Corrupción y soborno
- ▶ Compromiso con el desarrollo sostenible

Respecto al resultado del pasado año, se incorporan como nuevos dentro de los más relevantes; la información sobre lucha contra la corrupción y el soborno y sobre el compromiso con el desarrollo sostenible.

Atendiendo a estos asuntos materiales más relevantes y al resto de asuntos identificados, se estructura el Estado de Información no Financiera Consolidado, donde se describe el desempeño del Grupo y las actividades realizadas en el 2022, con especial mención a los asuntos identificados como relevantes.

Adicionalmente, se ha realizado un análisis de la información que el marco normativo exige desglosar para cada una de las cuestiones identificadas como materiales. En este sentido, dentro de algunas cuestiones materiales se han identificado asuntos que no son significativos y que, en consecuencia, no





son desglosados en el presente documento.

Nuestro compromiso con la sostenibilidad

“Queremos dejar un mundo mejor a nuestros hijos”

Prodiel apuesta por el desarrollo de energías renovables y el uso responsable y eficiente de la energía. Para ello promueve acciones

y actitudes que persiguen el equilibrio entre el desarrollo de instalaciones fotovoltaicas, el cuidado del entorno y la responsabilidad social, de acuerdo con los valores que definen la compañía y a los principios que rigen el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Durante el 2022, Prodiel ha continuado considerando los “17 Objetivos de Desarrollo Sostenible” establecidos por las Naciones

El corazón de nuestro negocio es la promoción, desarrollo y construcción de grandes instalaciones fotovoltaicas



Unidas en sus actividades y en sus indicadores de control del desempeño, con el objetivo de alcanzar su cumplimiento en el año 2030. El marco de estos objetivos supone un reto global y transversal.

En 2011, Prodiel se adhirió al Pacto Global de Naciones Unidas. Desde entonces todas las políticas y objetivos de mejora desarrollados han ido en la línea de trabajar de acuerdo con los Principios de Naciones Unidas y con el propósito de avanzar en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Las aspiraciones de Prodiel pasan por contribuir de forma contundente a mejorar la sostenibilidad ambiental y ser protagonistas de la transición energética y de la descarbonización a nivel global. Creemos firmemente que la lucha contra el cambio climático nos debe impulsar a todos, desde los gobiernos y las instituciones públicas, las empresas y corporaciones en todo el mundo, y también a los ciudadanos. Y estamos comprometidos en asumir nuestra responsabilidad en la transición imparable hacia las energías renovables, ejemplo de estas aspiraciones son los GW desarrollados por el grupo.

El corazón de nuestro negocio es la promoción, desarrollo y construcción de grandes instalaciones fotovoltaicas. Desarrollamos nuestra actividad minimizando nuestra huella ambiental y animamos a todos los que trabajan y colaboran con nosotros a adherirse a estos mismos principios y valores.

Asimismo, asumimos un compromiso con las comunidades locales en todos los países donde realizamos nuestra actividad. Nos sentimos en la obligación de que nuestra actividad en algunos países mejore el desarrollo social de las comunidades y la vida de las personas. Fomentamos la mano de

obra local con acuerdos específicos, un volumen importante de nuestros colaboradores y proveedores son entidades locales y realizamos actividades de responsabilidad social corporativa para favorecer iniciativas en el ámbito de salud, educación, cultura, y respeto del medio ambiente.

Uno de los mayores obstáculos al desarrollo sostenible es la corrupción. Rechazamos de forma categórica cualquier tipo de corrupción, soborno o prácticas contrarias a la ley. Prodiel realiza sus actividades con la firme voluntad de operar en el marco de un modelo de gestión basado en la ética empresarial, que inspira nuestro Código Ético y el Código Ético de Proveedores.

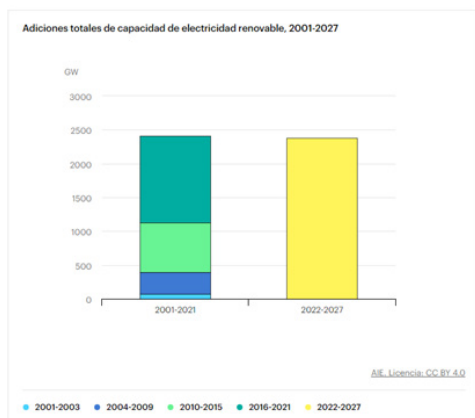
A pesar de la reestructuración que ha llevado a cabo Prodiel durante el año, el **Comité de Sostenibilidad** ha permanecido vigente como herramienta para analizar la gestión de la Sostenibilidad, estando formado por la Dirección y las funciones de Recursos Humanos (RRHH), Seguridad y Salud, Medio Ambiente y Calidad (HSEQ) y Operaciones.

Como novedad, durante el Comité, se ha realizado un análisis de los riesgos y desempeño de los indicadores asociados a la sostenibilidad. Entre los acuerdos tomados a desarrollar en el 2023, se encuentra la reevaluación en criterios ESG a través de una entidad independiente para potenciar y mejorar el desempeño en la gestión de la sostenibilidad. Prodiel se ha puesto como objetivo superar la evaluación ESG realizada en el 2021, donde se obtuvo una puntuación de 54 sobre 100, situándonos dentro del 25% de compañías evaluadas con mejor desempeño, concediéndose una medalla de plata por Ecovadis, en el primer año de evaluación.

El compromiso con el medio ambiente

Según refleja el informe anual de la Agencia Internacional de la Energía (AIE) del año 2022, la expansión de la capacidad renovable en los próximos cinco años será mucho más rápida de lo que se esperaba hace apenas un año. Durante el período 2022-2023, las energías renovables habrán crecido en casi 2.400 GW con respecto al pronóstico inicial que realiza la AIE.

Este crecimiento supone una aceleración del 85% con respecto a los cinco años anteriores, y casi un 30% más alta de lo que pronosticó la Agencia en su informe del año 2021.



Se espera que las energías renovables representen más del 90% de la expansión de la capacidad eléctrica mundial hasta 2027. Este crecimiento en los próximos años viene impulsado principalmente por China, la Unión Europea, Estados Unidos e India, que están implementando políticas existentes y reformas regulatorias y de mercado, al tiempo que introducen otras nue-

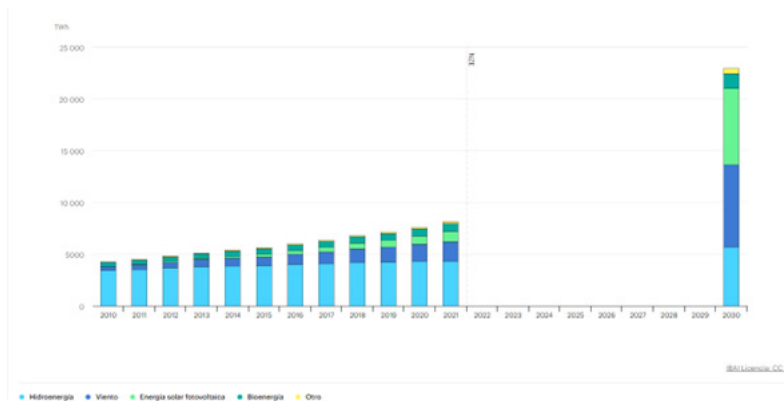
vas más rápidamente de lo esperado en reacción a la crisis energética.

La actual crisis energética mundial ha añadido una nueva urgencia para acelerar las transiciones de energía limpia y, una vez más, ha puesto en relieve el papel fundamental de la energía renovable. Para dicha energía, las políticas previas a la crisis conducen a un crecimiento más rápido del pronóstico actual.

En los últimos años la energía solar fotovoltaica ha sido la tecnología que más rápido ha crecido por adiciones de capacidad; sin embargo, incluso el récord del 150 GW agregados en 2021 es solo alrededor de un tercio de las adiciones anuales promedio durante 2022-2030 en los hitos del escenario de cero netos.

Las mejores estimaciones señalan que en 2023 el coste de la energía solar fotovoltaica será más alto que en 2022 y que en años anteriores a la pandemia, debido a los elevados precios de los productos básicos y el transporte.

Si bien las distintas fuentes de incertidumbre de los mercados aumentan los desafíos, el nuevo enfoque en la seguridad energética, especialmente en la Unión Europea, también está desencadenando un impulso político sin precedentes hacia la aceleración de la eficiencia energética y las energías renovables. En última instancia, el pronóstico de los mercados renovables para 2023 y más allá, dependerá de si se introducen e implementan políticas nuevas y más fuertes en los próximos seis meses.



En este escenario de desafío del mercado energético, Prodiel está correctamente ubicado como actor significativo en el desarrollo y construcción de plantas de energía solar fotovoltaica, evidenciando así su compromiso con el Medio Ambiente en las distintas geografías donde actúa.

La consolidación de la Política de Gestión del Grupo, como parte esencial de nuestra cultura, que establece como principio básico la protección del medio ambiente, y la implantación de forma exitosa de la Política de Tolerancia Cero en todos sus proyectos, y por supuesto la Política de Sostenibilidad, nos siguen permitiendo asegurar el cumplimiento de los requisitos legales ambientales de aplicación, y potenciar y promover un uso más eficiente de los recursos, disminuyendo nuestra huella ambiental.

La aplicación de estas Políticas, más la mejora continua del Sistema de Gestión Ambiental, certificado nuevamente de forma exitosa, con ninguna No Conformidad, en base a la ISO 14001:2015 y su correcta implantación son herramientas que nos permiten controlar y disminuir los riesgos ambientales a los que estamos expuestos.



Los principales riesgos a los que ha estado expuesta nuestra actividad en los proyectos ejecutados en el 2022 están asociados a los vertidos accidentales de maquinaria industrial para el movimiento de tierras y la correspondiente

gestión de los residuos peligrosos. Las medidas y herramientas de control de dichos riesgos se han consolidado durante los últimos ejercicios. En concreto, destacamos:

- **Sistema de Gestión Ambiental** implantado y certificado conforme a la ISO 14001:2015 para todos los alcances y geografías. El Sistema se encuentra implantado desde hace ya más de 19 años. Especial mención al proceso de auditoría externa, donde no se detectó ninguna No Conformidad ambiental;
- **Prácticas de reciclado y reutilizado de residuos de construcción de más del 50%;**
- **Aplicación e implantación de Planes de Medio Ambiente para cada proyecto,** asegurando el cumplimiento de los requisitos ambientales y el control operacional de cada uno de los aspectos ambientales implicados en la ejecución de los proyectos;
- **Seguimiento periódico del cumplimiento de los permisos y compromisos ambientales por proyecto,** por los Coordinadores de Medio Ambiente y técnicos con responsabilidad en el cumplimiento de la gestión ambiental en los proyectos, rodando alrededor de 30 personas con dicha dedicación;
- **Evaluación de los aspectos e impactos ambientales por proyecto,** asegurando la identificación e implantación de las medidas de control mediante los Planes de Medio Ambiente.

El desarrollo de la evaluación de aspectos ambientales para el 2022 ha mostrado que los aspectos más significativos han sido el consumo de energía, y la generación de residuos peligrosos de suelos contaminados y aguas aceitosas, residuos procedentes de derrames accidentales en los proyectos por una incorrecta gestión de la maquinaria pesada.

Sobre dichos aspectos ambientales se lleva a cabo un seguimiento del desempeño ambiental a través de los indicadores de sostenibilidad que son calculados y reportados trimestralmente a nivel de proyecto y analizados por la Dirección de EPC y HSEQ.

A nivel de proyecto o centro de trabajo, se realiza el seguimiento y medición de los principales aspectos ambientales: gestión de residuos, medición de los principales consumos (combustibles, electricidad, agua y papel), seguimiento del cumplimiento de los requisitos legales, permisos y compromisos ambientales. De forma periódica se emiten los informes HSEQ, donde se refleja dicha información.

A nivel corporativo, se consolida toda la información ambiental de los proyectos y centros de trabajo para el posterior análisis de los indicadores ambientales que permiten conocer el desempeño ambiental de la organización, desempeño que es analizado en las reuniones con la Dirección de EPC y en el Comité de Sostenibilidad.

Del desempeño ambiental recogido a través de estos indicadores y de las actividades llevadas a cabo se puede concluir:

- **Cumplimiento** de más del 95% de los permisos y compromisos ambientales responsabilidad de Prodiel derivados de los proyectos.

- **Cumplimiento** de los requisitos legales aplicables a cada uno de los proyectos que ejecuta Prodiel.
- **Fomento** de las prácticas de reutilización y reciclado de residuos de construcción.
- **Correcta gestión** de los aspectos ambientales.



*Se destina
cerca de un
centenar de
personas
al control y
seguimiento
ambiental*



El correcto desempeño se ha visto materializado con el mantenimiento del Sistema de Gestión Ambiental según la nueva ISO 14001:2015 y en no incurrir en ninguna sanción administrativa ambiental.

Para conseguir este adecuado desempeño ha sido clave el compromiso de la compañía y de todo el personal, especialmente destinado en los distintos proyectos, interiorizando la cultura de Seguridad y Salud, Calidad y Medio Ambiente de Prodiel, liderada por los equipos de cada proyecto.

El principio de precaución y de prevención se cubre y desarrolla mediante la elaboración de los Planes de Medio Ambiente específicos para cada proyecto, donde se indica la gestión ambiental que se va a realizar en función de los aspectos ambientales identificados para prevenir, mitigar y controlar los posibles impactos.

Prodiel dispone de una Póliza de Responsabilidad Civil con un límite de 10 millones de euros por siniestro/año y de cobertura de responsabilidad civil medioambiental súbita/accidental con un límite de 10 millones de euros por siniestro/año. Esta póliza opera en añadido de condiciones y límites respecto a la póliza local que tenemos contratadas en México.

Protección de la biodiversidad

Durante la ejecución de los proyectos, se realiza un seguimiento detallado y periódico por parte de los Coordinadores de Medio Ambiente de los compromisos y medidas ambientales definidos durante el proceso de tramitación.

Para minimizar los posibles impactos en estos entornos naturales, los trabajos se ejecutan respetando lo establecido en el Plan de Medio Ambiente del proyecto, Plan de Vigilancia Ambiental asociado y contando con todos los permisos necesarios.

Cada proyecto dispone de una serie de medidas particulares definidas por los órganos ambientales competentes, si bien se pueden destacar como medidas habituales:

- El rescate y reubicación de especies protegidas de fauna y flora silvestre, y la monitorización de las mismas para asegurar una correcta adaptabilidad al medio.
- La revegetación o disposición de pantallas vegetales, el aseguramiento de los drenajes de los proyectos y la disposición de vallados ecológicos para el paso de especies.
- El consumo de agua industrial destinado a la mitigación de emisiones mediante actividades de humectación, para evitar la emisión de partículas en suspensión. El agua industrial consumida es captada de lugares autorizados, aunque la zona pueda considerarse de estrés hídrico, como, por ejemplo, el desierto de Atacama (Chile) donde se ha ejecutado el proyecto de Andes Solar IIB.

Generalmente, los proyectos ejecutados no se encuentran en zonas o espacios protegidos, pero de manera genérica sí que se establecen en cada autorización ambiental medidas compensatorias que ayuden a mitigar el posible impacto que pueda suponer la construcción de plantas fotovoltaicas en cada una de las zonas.

En los proyectos de España cabe destacar las medidas compensatorias realizadas en la planta solar de Casaquemada donde se han sembrado 6.950 metros de pantalla vegetal, cubriendo el 100% del vallado perimetral. Mismas medidas se han ejecutado en la planta solar de San Antonio sembrándose 500 metros, y en la planta de Torrepalma donde se han sembrado 1.720 metros.

El establecimiento de pantalla vegetal en la mayoría de los proyectos no es sólo una medida de protección a la biodiversidad, sino que también es un instrumento de integración paisajística y de cobijo para la fauna y avifauna circundante,

así como fuente de alimentación para la mismas.

En Chile no destaca la ejecución de proyectos en áreas protegidas, si bien se han realizado todas las medidas definidas en las Resoluciones de Calificación Ambiental (RCAs), realizándose un seguimiento periódico del nivel de cumplimiento.

En México destacamos, la gran variedad de medidas que se han realizado para la protección y control de la flora y fauna en el proyecto solar La Pimienta, el cual está situado de forma adyacente al corredor biológico del mono sarahuato, situado en el estado de Campeche.

Relativo a la flora, se ha realizado la revisión y rescate de flora de áreas de trabajo, construcción de vivero para aclimatación de especies rescatadas, germinación de semillas, charlas y capacitaciones periódicas.

En cuanto a la fauna se realizaron actividades de ahuyentar animales en áreas de trabajo, acompañamiento de maquinaria con especialistas de fauna, charlas y capacitaciones periódicas, establecimiento de brigada de rescate y reubicación de fauna, y señalizaciones de protección. Todas estas medidas, se realizaron cumpliendo con las exigencias marcadas en el Manifiestos de Información Ambiental del proyecto.

En total se reubicaron 28 especies de flora (maculis, güiro, sabal, entre otras), con una cantidad total de 76.018 individuos y se rescataron y reubicaron 81 especies de animales (cocodrilos, osos hormigueros, serpientes, ranas entre otros), siendo un total de 9.297 individuos.

Para asegurar el cumplimiento de los requisitos ambientales, Prodiel ha destinado más de treinta personas con vinculación directa con las actividades de control y seguimiento ambiental en el total de los proyectos activos en 2022.



En total se reubicaron 28 especies de flora y se rescataron y reubicaron 81 especies de animales

*Hay una
medición
constante de
los residuos
generados
para
potenciar las
actividades
de
reutilización
y reciclado*

Cambio climático

A través de los riesgos de eventos excepcionales (desastres naturales, eventos meteorológicos adversos, etc.), identificados en el Mapa de Riesgos, se analizan los riesgos asociados al cambio climático.

Prodiel, tiene muy presente la reducción de su Huella de Carbono. Definimos objetivos y planes para reducir las emisiones asociadas al consumo de combustible y energía. Durante el 2022 se redujeron las emisiones asociadas al consumo de combustible en más de un 80%, mientras que las emisiones asociadas al consumo de electricidad se redujeron en más de un 15%.

Algunas de las actividades contempladas por dichos objetivos, como campañas de concienciación del uso eficiente de los recursos, o la redistribución y optimización de espacios en las oficinas centrales, favoreció la reducción del consumo de energía.

Cabe destacar que las emisiones producidas por la actividad constructiva de Prodiel, se compensan y mitigan por los propios beneficios que genera la construcción de instalaciones fotovoltaicas.

De esta manera el cambio climático resulta ser una oportunidad para Prodiel, para ello, desarrolla y construye grandes instalaciones fotovoltaicas, minimizando nuestra huella ambiental, persiguiendo el uso de energías renovables frente a las convencionales.

Como prueba de este compromiso, los siguientes hitos son destacables durante el 2022:

- ▶ Se han finalizado la construcción en México de los parques fotovoltaicos de La Pimienta (330 MW) y de Los Cuervos (200 MW), en España del parque solar Casaquemada (49 MW) y en Chile del parque solar Sol del Desierto (244 MW). En Chile, igualmente, se encuentra en fase final de construcción la planta solar de Andes Solar IIB (180 MW), que además cuenta con un sistema de almacenamiento con baterías que le permitirá inyectar energía solar al sistema durante 5 horas en la noche. Todo ello supone una producción de energía renovable de más de 800 MW en el 2022, sin contar el proyecto de Andes Solar IIB, que finalizará en el año 2023.
- ▶ En España, ya se realiza la Operación y Mantenimiento de más de 400 MW, siendo los contratos de O&M más representativos los de las plantas de Vendimia de 247 MW, La Nava y El Carpio de Tajo, ambas de 49 MW, Torrepalma de 22 MW, y San Antonio de 30 MW.
- ▶ Se han definido objetivos de reducción de emisiones asociadas al consumo de combustible y al consumo de electricidad, al menos de objetivos anuales de reducción del 2% respecto al año anterior.



Prodiel, como compañía referente en el desarrollo de energías renovables, ha realizado proyectos fotovoltaicos que han llevado a una reducción de las emisiones de carbono a la atmósfera. En 2022, ha finalizado la construcción y puesta en marcha de proyectos fotovoltaicos con una potencia de 624 MW que han permitido la reducción de 167.400 emisiones de CO₂ (Tn).

Uso sostenible de los recursos

En la ejecución de los proyectos, el agua es el recurso más consumido para la mitigación de la emisión de partículas en suspensión. Su captación siempre se realiza con proveedores que capten de puntos autorizados, o incluso puede ser que sea Prodiel quien obtenga la autorización. Las captaciones autorizadas no deben sobrepasar los volúmenes regulados, más si cabe cuando algunos proyectos se han situado en zonas de estrés hídrico medio como Sevilla (España) o estrés hídrico alto como el Desierto de Calama en Chile.

Durante el 2022, se ha continuado con las prácticas de concienciación para el uso racional de los consumos, especialmente con objeto de reducción del consumo energético y por tanto de reducción de emisiones asociadas. Estas actividades junto con la disminución de la plantilla en las oficinas de Sevilla, han producido una reducción del consumo de energía de más del 40%.

En el transcurso del año no se han implementado medidas para la eficiencia energética, más allá de actividades de concienciación para el uso sostenible de los recursos en los centros de trabajo, especialmente para el consumo de electricidad, agua y papel.

Economía circular y prevención y gestión de residuos

Los residuos de construcción generados en los proyectos son el principal aspecto ambiental en el que Prodiel desarrolla actividades de reutilización y reciclado. En todos los proyectos hay una medición constante de los residuos generados para potenciar las actividades de reutilización y reciclado.

Respecto a los residuos de construcción, en el 2022 se ha producido una disminución drástica del 60%, debido fundamentalmente a la disminución del volumen de proyectos ejecutados.

El porcentaje de los residuos de construcción reciclados o reutilizados ha sido menor que en el año anterior, entorno al 50%, principalmente por la dificultad de encontrar gestores de reciclaje y reutilización de residuos que llegarán a la ubicación del proyecto Andes Solar IIB en zonas recónditas del desierto de Atacama o la gran cantidad de lluvias que sufrió el proyecto La Pimienta, que impidió conservar en buen estado residuos de madera para reutilización o reciclado.

Las principales actividades que se desarrollan son la reutilización de los residuos dentro de los propios proyectos como la reutilización de maderas en la señalética o mobiliario de los proyectos, y las actividades de reciclado de paneles solares, plástico, cartón y madera por entes externos.

En la fase inicial de los proyectos se buscan alternativas de reciclaje a través de acuerdos con comunidades locales o entidades privadas, siempre respetando la legislación de aplicación, mediante donaciones a comunidades locales (madera), o procesos de valorización (madera, chatarra, tuberías plásticas, etc.).

Durante el 2022, se han mantenido las prácticas de reciclado y reutilización de residuos de construcción, como un requerimiento del Sistema de Gestión Ambiental en aras de conseguir el objetivo de reciclaje del 75% de este tipo de residuos. Este objetivo que es analizado trimestralmente con objeto de fomentar la economía circular. Dicho objetivo permanece ya instaurado en el sistema de gestión del Grupo como un indicador relevante del Sistema de Gestión Ambiental y de Sostenibilidad.

Los residuos que no son reciclados o reutilizados son tratados por gestores autorizados en cumplimiento con la normativa legal.

Este año cabe destacar una disminución en la gestión de los paneles fotovoltaicos defectuosos, al haber un menor número de proyectos. Se han gestionado un total de 171 toneladas (352 toneladas gestionadas en 2021). Se han reciclado de forma significativa en México procedente de los

proyectos de La Pimienta y Potrero. En España, se han gestionado los proyectos de Torrepalma y Casaquemada, mientras que en Chile su mayoría proceden de Sol del Desierto.

Contaminación

Respecto a la contaminación por emisiones y de una forma local, sólo se permite en los proyectos el acceso de maquinaria y vehículos que garanticen unas emisiones controladas y autorizadas, de tal forma que las emisiones de carbono de la combustión de maquinaria pesada procedan de maquinaria con todos los controles normativos en vigor (ITV, Certificado CE, planes de mantenimiento, etc.).

Para asegurar el cumplimiento de estas medidas, los subcontratistas o empresas de maquinaria se adhieren al Plan de Medio Ambiente y de forma específica vía contractual se incluyen los controles normativos que han de cumplir.

En este sentido destaca la consolidación del checklist de maquinaria semanal utilizado para verificar el correcto estado de la maquinaria en terreno.

De igual forma, en los proyectos se llevan a cabo medidas detalladas en el plan de medio ambiente para la reducción de la contaminación por emisiones de partículas, tales como los planes de humectación, reducción de velocidad en el interior de los proyectos o cubrición con lonas de las cajas de camiones.

De forma específica, en cada proyecto se aplican las medidas ambientales adicionales para el control de la contaminación definidas en las Declaraciones de Impacto Ambiental.

Al igual que en años anteriores no se realizan medidas para la reducción de la contaminación lumínica ni contaminación por ruido al no generarse dichos impactos en las actividades de Prodiel.

Declaraciones de Impacto Ambiental.

Tabla de indicadores

Nota:
En general todos los indicadores disminuyen debido a una menor actividad constructiva.

El único consumo de electricidad de origen renovable realizado es el que se genera por las instalaciones de autoconsumo.

(1) En Prodiel, entendemos como “reutilización” el uso con la misma finalidad para la que el material fue concebido, tanto dentro como fuera de obra, no implicando coste de gestión pudiendo incluso ser un ingreso.

(2) En Prodiel se entiende por “reciclaje” la valorización o transformación del material para nuevos usos, dentro o fuera de la obra, pudiendo suponer ahorro (disminución de costes previstos), eliminación de los costes de gestión, o un ingreso.

(3) Los datos corresponden a estimaciones y cálculos procedentes de mediciones de ingeniería.

(4) Factor emisión gasolina dato del 2020, factor emisión diésel dato 2021. Fuente Ministerio de Transición Ecológica.

(5) Factor de Emisión dato del 2020 por AIE

(6) Se consideran proyectos finalizados y energizados en el año en curso

Indicador (unidad)	2021	2022	Notas
Residuos no peligrosos asimilables a urbanos (t)	530	318	
Residuos de construcción o industriales (t)	18.544	6.381	
Residuos peligrosos (t)	28	26	
% Residuos de construcción o industriales de tipo cartón, plástico, madera y chatarra, reutilizados* o reciclados**	87%	53%	
Consumo de agua (m3)	83.498	15.318	
Consumo de hormigón (m3)	11.227	2.285	
Consumo de acero (t)	979	250	
Consumo de zahorra (m3)	230.367	123.037	
Consumo de papel (t)	3,4	1	
Consumo energético dentro de la organización: consumo de gasolina (MWh)	2.034	991	Fc: 12,20 kWh/kg Fc: 0,74 kg/l
Consumo energético dentro de la organización: consumo de gasoil (MWh)	14.219	11.275	Fc: 11,94 kWh/kg Fc: 0,83 kg
Consumo energético dentro de la organización: consumo de electricidad (MWh)	294,9	209,3	
Generación de energías renovables para autoconsumo (MWh)	15,9	15,5	
Consumo energético total (MWh)	16.533	12.467	
Intensidad energética (MWh/facturación)	0,00009	0.00012	
% variación en el consumo de electricidad en oficinas de Prodiel (Kwh/empleados)	5%	38,81%	Incremento por eliminación total del teletrabajo y por ineficiencia energética del edificio, en proceso de reorganización
(Alcance 1) Emisiones de gases de efecto invernadero por consumo directo de energía (t CO2 equivalente)	18.889	3.273	Disminución de emisiones al no tener emisiones fugitivas.
Emisiones de gases de efecto invernadero por consumo directo de energía (Ton CO2 equivalente) GASOLINA	507	265	(4) FE:267,82 gr CO2 /kWh
Emisiones de gases de efecto invernadero por consumo directo de energía (Ton CO2 equivalente) DIESEL	3.790	3.008	(4) FE:266,75 gr CO2 /kWh
Emisiones Fugitivas	43.096	38.501	No hubo recargas de gas refrigerante de equipos de climatización en 2022 en ninguna de las geografías.
(Alcance 2) Emisiones de gases de efecto invernadero al generar energía (Ton CO2 equivalente)	53	44	(5)
TOTAL EMISIONES ASOCIADAS (Alcance 1 y Alcance 2)	18.942		Disminución generalizada por menor actividad constructiva y no generar emisiones fugitivas.
Emisiones de CO2 evitada derivadas de la producción energía renovable de proyectos fotovoltaicos ejecutados por Prodiel (t CO2 equivalente) (6)	167.400	483.553	Incremento debido al mayor nº de proyectos energizados en 2022 (5)
Otras emisiones (NOx) (Kg)	16.102	12.768	FE: 13,36 g NOx/Kg
Otras emisiones (SOx) (Kg)	8,89	6,55	FE: azufre 3 ppm Azufre / gr gasoil FE: azufre 5 ppm Azufre / gr gasolina

El compromiso en materia social y con nuestro personal

Como parte del compromiso con las comunidades locales, apostamos siempre por el talento local, tanto en los diferentes mercados internacionales en los que operamos, como en las regiones de la geografía nacional en las que estamos desarrollando proyectos. Así, por ejemplo, más del 90,91% de las personas contratadas por el Grupo para la ejecución de los proyectos en México son personas de dicho país. Igualmente, en Chile este porcentaje es del 86,16%.

Durante el ejercicio 2022, Prodiel ha continuado transformándose y ajustándose tras un proceso de reestructuración interna con el objetivo de adaptar la estructura actual a las previsiones del negocio. Parte de este objetivo pasa, inexcusablemente, por convertirnos en una organización más eficiente, flexible y capaz de competir con éxito en el mercado.

La función de Recursos Humanos está encomendada a la Dirección Corporativa de Personas y Comunicación. La premisa básica de funcionamiento de esta Dirección es "cuidar a las personas que nos hacen grandes". La filosofía de gestión de personal en Prodiel, que nace del convencimiento de que las personas deben ser el centro de la organización, se apoya en dos pilares fundamentales: la flexibilidad y la responsabilidad. Durante el ejercicio 2022, la Dirección General y la Dirección Corporativa de Personas y Comunicación han promovido diversas charlas vía streaming haciéndole llegar a todos los empleados de Prodiel información de la situación económica y organizativa de la empresa tras los distintos procesos llevados a cabo por la compañía para alcanzar los retos propuestos.

Desgloses relativos
a empleados al 31
de diciembre de
2022 y 2021

Distribución de empleados por sexo

Número de empleados por país y sexo	Hombres	Mujeres	Hombres
España	98	42	221
México	41	9	106
Chile	73	20	156
Resto del Mundo	2	3	6
	214	74	489

Distribución de empleados por edad

Número de empleados por país y edad	2022			2021		
	Menores de 26	Entre 26 y 40	Mayores de 40	Menores de 26	Entre 26 y 40	Mayores de 40
España	5	71	64	16	159	134
México	-	30	20	-	80	53
Chile	7	55	31	17	103	77
Resto del Mundo	-	2	3	-	7	5
	12	158	118	33	349	269

Distribución de empleados por categoría profesional

Número de empleados por país y categoría profesional	España	México	Chile	Resto del Mundo	España	México	Ch
Operarios	15	5	35	1	20	2	9
Encargados	5	2	2	-	13	11	3
Office Support	5	8	4	-	9	10	7
Delineantes y Proyectistas	2	-	-	-	9	1	-
Supervisores	3	1	14	-	12	17	3
Ingenieros y Titulados	55	17	18	1	125	50	3
Mandos Intermedios	46	16	18	1	100	41	3
Directivos	9	1	2	2	21	1	3
	140	50	93	5	309	133	19

Distribución de empleados por tipología de contrato y jornada laboral:

Número de empleados por país y tipo de contrato	2022		2021	
	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal
España	135	5	277	32
México	19	31	27	106
Chile	88	5	132	65
Resto del Mundo	4	1	11	1
	246	42	447	204

Al 31 de diciembre de 2022, el 99,6% de los empleados contratados están contratados a tiempo completo (99,6% al 31 de diciembre de 2021). En este sentido aclaramos que nos referimos a un contrato parcial cuando se acuerda en relación laboral una jornada inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable, y no en aquellos contratos reducidos por causas legalmente justificables como las situaciones de guarda legal. Los mismos porcentajes pueden aplicarse al promedio de contratos de trabajo durante el ejercicio 2022.

Promedio anual de contratos por sexo distribuidos entre contratos indefinidos y contratos temporales:

Promedio de contratos por sexo, país y tipo de contrato	2022				2021			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Contrato indefinido	Contrato temporal	Contrato indefinido	Contrato temporal	Contrato indefinido	Contrato temporal	Contrato indefinido	Contrato temporal
España	124	11	52	3	207	58	75	24
México	19	43	6	10	24	100	11	25
Chile	113	24	32	3	110	32	37	8
Resto del Mundo	3	-	2	1	8	1	8	-
	260	79	91	17	349	191	131	57

Promedio anual de contratos por edad distribuidos entre contratos indefinidos y contratos temporales:

Promedio de contratos por rango de edad, país y tipo de contrato	2022					
	Contratos indefinidos			Contratos temporales		
	Menores de 26	Entre 26 y 40	Mayores de 40	Menores de 26	Entre 26 y 40	Mayores de 40
España	2	90	84	2	6	6
México	-	12	13	-	37	17
Chile	8	82	56	4	14	10
Resto del Mundo	-	1	4	-	1	-
	11	185	156	6	57	33

Promedio de contratos por rango de edad, país y tipo de contrato	2021					
	Contratos indefinidos			Contratos temporales		
	Menores de 26	Entre 26 y 40	Mayores de 40	Menores de 26	Entre 26 y 40	Mayores de 40
España	3	160	119	7	36	39
México	1	18	17	-	88	37
Chile	9	98	81	-	-	-
Resto del Mundo	1	11	5	-	1	1
	14	287	222	7	125	77

Promedio anual de contratos por país, categoría profesional y tipo de contrato:

Promedio de contratos distribuidos por país, categoría profesional y tipo de contrato	2022							
	España		México		Chile		Resto del Mundo	
	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal
Operarios	16	6	-	4	62	20	-	1
Encargados	8	-	1	6	7	-	-	-
Office Support	6	1	1	7	5	1	-	-
Delineantes y Proyectistas	3	1	0	-	-	-	-	-
Supervisores	4	1	-	6	21	4	-	-
Ingenieros y Titulados	64	4	9	18	26	2	1	-
Mandos Intermedios	64	1	13	13	24	1	2	-
Directivos	12	-	1	-	2	-	2	-
	176	13	25	53	146	27	5	1

Promedio de contratos distribuidos por país, categoría profesional y tipo de contrato	2021							
	España		México		Chile		Resto del Mundo	
	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal
Operarios	22	19	1	3	42	30	1	1
Encargados	10	7	0	10	7	0	-	-
Office Support	8	3	-	12	4	3	3	-
Delineantes y Proyectistas	8	2	-	2	-	-	-	-
Supervisores	13	9	-	20	26	2	-	-
Ingenieros y Titulados	113	27	12	52	30	6	6	-
Mandos Intermedios	86	15	20	28	35	1	3	-
Directivos	24	-	2	-	3	-	3	-
	284	82	35	127	147	42	16	1

Número de despidos del ejercicio terminado
al 31 de diciembre de 2022:

Número de despidos por país y sexo	2022		2021	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
España	66	20	18	6
México	7	10	23	14
Chile	32	119	65	14
Resto del Mundo	1	0	3	3
	106	149	109	37

Notas:

- (1) En los desgloses de plantilla al cierre del ejercicio, "Resto del mundo" incluye empleados en Colombia y Brasil.
- (2) En los desgloses de plantilla relativos a promedios en 2022, "Resto del mundo" incluye 4 empleados en Brasil, 3 empleados en Colombia y 5 empleados en Italia.
- (3) En los desgloses de empleados por categorías profesionales, la categoría de "mandos intermedios" incluye a los mandos intermedios y coordinadores, de forma consistente con el criterio utilizado en el Estado de Información no Financiera de los ejercicios anteriores.



Igualdad de oportunidades y conciliación

Prodiel promueve la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de su actividad de forma decidida y activa. De acuerdo con los principios recogidos en nuestro Código Ético, estamos comprometidos “a respetar de forma inequívoca los derechos humanos y libertades públicas reconocidas en la Declaración de Derechos Humanos de las Naciones Unidas”. No admitimos ningún tipo de discriminación por ningún motivo o condición personal. El seguimiento de las condiciones de igualdad en todas las geografías queda reflejado en el Informe de Progreso 2021 del Pacto de las Naciones Unidas, que Prodiel suscribe.

Durante el ejercicio 2022, tal y como se describe en el área correspondiente a Derechos Humanos, Prodiel ha continuado poniendo en marcha diversas acciones recogidas en su Plan de Igualdad para promover la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de nuestra actividad.

Dicho Plan de Igualdad fue impulsado por la Comisión de Igualdad, constituida de forma paritaria entre representantes de la empresa y de los trabajadores. Una de las acciones llevadas a cabo para asegurar la implantación son las reuniones de seguimiento realizadas cuatrimestralmente en el seno de la Comisión de Igualdad.

El Plan de Igualdad, entre otras cuestiones, garantiza la igualdad de oportunidades en los procesos de acceso, selección y contratación; desarrollo profesional y promoción; formación; retribución; conciliación; etc., que se recoge en las políticas y procedimientos internos especialmente del área de Recursos Humanos. Estas políticas y procedimientos internos garantizan, en todo caso, el cumplimiento de la normativa laboral de aplicación en cada país, incluyendo aquellas disposiciones en

materia de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

Entre otras cuestiones, resaltamos las medidas de conciliación personal, familiar y profesional implantadas por Prodiel, como por ejemplo medidas de flexibilización de la jornada laboral, permitiendo entrada y salida en amplias bandas horarias, concesión de permisos de reducción de jornada por guarda legal, mecanismos de retribución flexible, etc.

Asimismo, durante 2022, Prodiel ha dado seguimiento al Protocolo contra el Acoso Laboral que establece de forma detallada mecanismos de prevención y detección de todo tipo de situaciones de acoso laboral. Este Protocolo, igualmente, recoge el procedimiento de actuación por parte del Comité de Gestión Ética cuando se tiene conocimiento de una supuesta situación de acoso.

Durante el ejercicio 2022 no se han recibido comunicaciones relativas a situaciones de potencial acoso laboral o situaciones análogas en el marco del Protocolo contra el Acoso Laboral.

Política Retributiva

En cuanto a la política retributiva del Grupo, resaltamos el compromiso corporativo por garantizar la equidad en la aplicación de los salarios de la compañía en los que se igualan los criterios retributivos para hombres y mujeres, no sólo a nivel corporativo en España sino en todos los países en los que Prodiel tiene presencia garantizando el cumplimiento de las correspondientes regulaciones laborales.

Remuneraciones medias y su evolución por sexo y clasificación profesional (en euros)

	España							
	2022				2021			
	Hombres	Mujeres	Brecha	Media	Hombres	Mujeres	Brecha	Media
Operarios	23.426	-	N/A	23.426	24.903	-	N/A	37.783
Encargados	34.090	-	N/A	34.090	25.795	-	N/A	35.297
Office Support	19.058	22.691	-14,50%	21.077	25.734	22.525	12,50%	28.835
Delineantes y Proyectistas	21.556	19.899	-3,80%	21.142	24.780	21.245	14,30%	25.080
Supervisores	34.437	-	N/A	34.437	28.016	-	N/A	39.993
Ingenieros y Titulados	33.707	33.499	5,10%	33.633	31.385	29.090	7,30%	35.589
Mandos Intermedios	57.785	47.493	19,90%	55.165	47.299	38.953	17,60%	54.115
Directivos	144.033	102.664	17,80%	136.511	107.025	94.353	11,80%	158.604

	México							
	2022				2021			
	Hombres	Mujeres	Brecha	Media	Hombres	Mujeres	Brecha	Media
Operarios	20.214	-	N/A	19.774	16.090	8.974	37,70%	14.904
Encargados	22.283	13.648	48,50%	28.067	22.742	10.963	44,00%	21.836
Office Support	19.855	12.689	41,70%	17.303	14.789	9.664	36,30%	10.762
Delineantes y Proyectistas	29.925	-	N/A	11.829	9.882	-	N/A	9.882
Supervisores	-	17.444	N/A	20.041	17.519	14.118	20,50%	16.971
Ingenieros y Titulados	44.518	14.736	30,30%	20.109	17.550	16.524	4,60%	17.236
Mandos Intermedios	23.342	30.567	34,90%	45.162	50.792	26.896	43,40%	45.861
Directivos	39.488	-	N/A	67.148	116.499	-	N/A	116.499

	Chile							
	2022				2021			
	Hombres	Mujeres	Brecha	Media	Hombres	Mujeres	Brecha	Media
Operarios	23.623	13.524	43,40%	22.272	11.717	8.778	25,10%	17.947
Encargados	46.992	43.793	-6,20%	46.592	16.686	22.675	-35,90%	33.303
Office Support	-	21.187	N/A	21.187	9.708	13.176	-35,70%	20.012
Delineantes y Proyectistas	-	-	N/A	-	-	-	N/A	-
Supervisores	48.823	-	N/A	48.823	21.346	25.989	-21,70%	32.986
Ingenieros y Titulados	40.080	31.284	16,30%	36.923	20.992	18.673	11,00%	27.336
Mandos Intermedios	80.092	57.182	27,30%	73.092	43.543	31.962	26,60%	53.148
Directivos	134.069	56.289	47,00%	108.142	81.773	40.015	51,00%	87.886

	Brasil							
	2022				2021			
	Hombres	Mujeres	Brecha	Media	Hombres	Mujeres	Brecha	Media
Operarios	-	-	N/A	-	6.042	-	N/A	6.042
Office Support	-	-	N/A	-	-	4.105	N/A	4.105
Ingenieros y Titulados	11.781	28.580	58,50%	20.181	10.841	-	N/A	10.841
Mandos Intermedios	-	32.329	N/A	32.329	-	25.192	N/A	25.192
Directivos	-	31.588	N/A	31.588	-	-	N/A	-

	Italia							
	2022				2021			
	Hombres	Mujeres	Brecha	Media	Hombres	Mujeres	Brecha	Media
Ingenieros y Titulados	-	40.804	N/A	40.804	29.668	30.585	-8,24%	30.279
Mandos Intermedios	111.954	-	N/A	111.954	76.392	-	N/A	76.392

	Colombia							
	2022				2021			
	Hombres	Mujeres	Brecha	Media	Hombres	Mujeres	Brecha	Media
Operarios	3.947	-	N/A	3.947	4.395	-	N/A	4.395
Ingenieros y Titulados	-	-	N/A	-	19.566	13.294	8,33%	18.521
Mandos Intermedios	-	-	N/A	-	-	1.321	N/A	1.321
Directivos	25.336	23.431	8,50%	24.383	26.034	21.647	17,10%	23.840



Remuneraciones medias por rango de edad:

	2022			2021		
	Menores de 26	Entre 26 y 40	Mayores de 40	Menores de 26	Entre 26 y 40	Mayores de 40
España	20.649	37.195	57.051	38.531	40.703	60.000
México	-	21.663	38.283	9.339	23.189	35.337
Chile	21.629	34.121	41.521	19.242	27.457	28.957
Brasil	-	11.781	30.832	4.240	11.873	15.394
Italia	-	56.598	125.141	-	37.677	80.523
Colombia	-	14.641	23.431	-	17.146	13.302

Notas:

(1) **Tipos de cambio:** Todos los importes relativos a la retribución media por sexo y rango de edad se muestran en euros para su mayor comparabilidad. Estos importes han sido convertidos a euros desde la moneda local utilizando los siguientes tipos de cambio: de Información no Financiera de los ejercicios anteriores.

Moneda	Ticker	Tipo de cambio
Pesos mexicanos	MXN	21,080
Pesos chilenos	CLP	898,360
Reales brasileños	BRL	5,400
Pesos colombianos	COP	4.496,920

(2) **Metodología de cálculo:** La metodología utilizada para el cálculo de las remuneraciones medias por categoría, sexo y país se aplica de forma consistente con la metodología utilizada en ejercicios anteriores, con el propósito de facilitar la comparabilidad de los datos facilitados. En este sentido, ofrecemos el desglose por categoría profesional con el objetivo de informar sobre el promedio de remuneraciones por sexo en tanto que existen diferencias notables dependiendo de cada uno de los países donde opera el Grupo. Asimismo, con esta metodología evitamos mostrar una realidad que se encuentra motivada en la existencia de posiciones similares con responsabilidades y remuneraciones diferentes que están cubiertas exclusivamente por hombres.

El cálculo del promedio de remuneraciones tiene en cuenta todas las retribuciones fijas de los trabajadores, entendiendo como fijas por un lado, aquellos conceptos propios de los convenios colectivos en el caso de España o el salario base en el caso del resto de países, así como todos aquellos pluses y conceptos consolidados por el trabajador (mejoras salariales y complementos brutos, en caso de salarios pactados), así como los importes variables percibidos en el año.

En relación con el cálculo de la brecha salarial, que se realiza a través de medianas de las retribuciones por categoría y sexo en cada país, aunque excluyamos los importes variables que se abonan puntualmente en el año, como incentivos u horas extras, sí se tienen en cuenta aquellos pluses consolidados y las mejoras voluntarias en aquellos casos de brutos pactados, tal y como veníamos aplicando en los ejercicios anteriores.

Hay que tener en cuenta que hay ocasiones en las que, aunque los promedios de remuneraciones se muestran superiores en hombres que en mujeres o viceversa, la brecha salarial puede presentarse inversamente proporcional, puesto que al calcularse teniendo en cuenta las medianas de las remuneraciones y no los promedios, éstas pueden invertir el resultado.

Con relación al criterio de cálculo de la brecha salarial, mantenemos el mismo criterio de cálculo consolidando la fórmula anualizada que ya aportamos en 2022: (Mediana remuneraciones de los trabajadores en 2022 anualizada - Mediana de remuneraciones de trabajadoras anualizada) / Mediana de remuneraciones de trabajadores.

Para el cálculo de la retribución media por rango de edad hemos mantenido el criterio de años anteriores, aplicando la fórmula que indicamos: Promedio de las remuneraciones por tramos de edad / Número de empleados por tramos.

(3) **España:** El cálculo de las retribuciones medias y de la brecha salarial con los criterios anteriormente descritos incluye las remuneraciones medias consolidadas de las siguientes sociedades: Prodiel Instalaciones Eléctricas S.L., Prodiel Energy España S.L. y Energía Plus, como venimos haciendo desde el ejercicio 2020.

(4) **México:** Los cálculos de la brecha salarial en las distintas categorías cobran una relevante importancia en el caso de México.

El resultado del cálculo de la brecha debe ser matizado en tanto que exis-

ten posiciones con responsabilidades y remuneraciones con diferencias significativas que quedan englobadas en la misma categoría profesional, de acuerdo con los criterios establecidos a nivel global por el Grupo. En consecuencia, los datos no son totalmente comparables en algunos casos.

En primer lugar, en el caso de los ingenieros, se consideran posiciones de obra en operación y mantenimiento de los proyectos con personal de staff de oficina en el caso de las mujeres. En el caso de puestos de oficina las remuneraciones son prácticamente fijas, mientras que en aquellas posiciones de proyecto donde hay turno de noche o fines de semana, incluso incurriendo en horas extras o en pluses por seguridad, los salarios no son comparables.

Otro ejemplo representativo son las posiciones de encargado, donde la única mujer con esta categoría tiene una posición de responsable de compras en proyecto. Para poder calcular y analizar una correcta brecha salarial, podría compararse con una posición de encargado de almacén en proyecto, donde la brecha baja al 8%. Sin embargo, en el dato de la tabla se incluyen encargados mecánicos, eléctricos o civiles cuyas funciones no son semejantes y por ende, no pueden ser los salarios.

(5) **Chile:** Revisamos a continuación las categorías que muestran una brecha significativa en el resumen anterior:

- **Dirección:** La persona que se informa dentro de dicha categoría se ha incluido en la misma porque en el contexto de reestructuración ejecutado por el Grupo durante 2022, ha asumido estas responsabilidades en sustitución de otra persona que causó baja en este ejercicio, si bien sus responsabilidades y, por tanto su remuneración, corresponden a la categoría de "mando intermedio".

- **Encargados:** Las diferencias se explican porque dentro de los hombres en dicha categoría se incluyen dos empleados en situación de expatriación y, por tanto, con paquetes retributivos complementarios.

- **Operarios:** Las mujeres que se incluyen en dicha categoría han prestado servicios de limpieza en el campamento de uno de los proyectos ejecutados en el país. Por su parte, los hombres incluyen no solo operarios de los proyectos sino, adicionalmente, otro personal que trabaja con maquinaria, por lo que requiere formación específica.

(6) **Brasil:** Hacemos especial mención a Brasil para poner en contexto la situación actual de la empresa en dicho país.

En el cálculo de la brecha para la categoría de "ingenieros" se genera una diferencia del 60%. Esto es debido a que las personas objeto de estudio en esta categoría son únicamente dos las cuales, aunque se engloben en el mismo grupo profesional, el puesto de la ingeniera es un perfil senior, aunque sin llegar a ser responsable puesto que, por la situación de cierre de la empresa, no hay equipo al que gestionar y dirigir. En el caso del trabajador, sin embargo, se trata de un perfil junior y de carácter administrativo.

Por otro lado, llama la atención que el salario medio de la categoría Mandos es superior a la de directores. Esto se debe a que una de las posiciones ubicadas en mandos realmente, está remunerada como una posición de dirección puesto que es la única responsable del departamento. Sin embargo, dado que la realidad de esta sociedad es que está en proceso de cierre, no se realizan reasignaciones ni promociones internas, únicamente se adaptan los salarios a la realidad de la misma.

En cualquier caso, hay que tener en cuenta que la población objeto de estudio es muy pequeña y cualquier mínima variación desvirtúa las diferencias considerablemente.

(7) **Italia:** En el primer trimestre de 2022 finaliza la actividad de la sociedad Prodiel S.L. Italia, cuyos datos incorporamos el año pasado. Esta situación se ve reflejada en el incremento de las retribuciones medias tanto a nivel de sexo como de categoría profesional y edad debido a que dentro del cálculo de los promedios se incluye las remuneraciones derivadas de los finiquitos como las vacaciones pendientes y la prorratea de pagas extras, a excepción de las indemnizaciones.

Remuneraciones de la Alta Dirección y del Consejo de Administración

Durante el ejercicio 2022, los miembros del Consejo de Administración no han recibido ningún tipo de remuneración.

En relación con la retribución de los miembros del Comité de Dirección, y al igual que se describe en el Estado de Información no Financiera de los ejercicios anteriores, sólo hay un único contrato de Alta Dirección. Al igual que en ejercicios anteriores, y en aras de la protección de la privacidad, no se desglosa información relativa a la remuneración de esta persona.

La brecha salarial entre los miembros del Comité de Dirección en 2022 es del 26,96% frente al 5,03% de 2021. Esta diferencia se explica porque durante el ejercicio 2022, el proceso interno de reestructuración ha supuesto la salida de la mayoría de miembros del Comité de Dirección en 2021 y su reemplazo con nuevas personas que actualmente lo integran.

Para el cálculo de la brecha salarial se han tenido en cuenta la mediana de las retribuciones fijas y variables de todas las personas que han formado parte del mismo a lo largo del 2022.



La inserción laboral de personas con discapacidad y, por tanto, la igualdad de oportunidades para este colectivo son un firme compromiso de Prodiel

Inclusión de las personas con discapacidad y accesibilidad universal

La inserción laboral de personas con discapacidad y, por tanto, la igualdad de oportunidades para este colectivo son un firme compromiso de Prodiel. Durante 2022, hemos mantenido una continua y estrecha colaboración con la Fundación Adecco para la consecución de nuestros objetivos referentes al cumplimiento de la Ley de Integración de las Personas con Discapacidad.

Asimismo, se han realizado actuaciones de sensibilización. Un ejemplo revelador ha sido la **"Jornada Raquel Domínguez"** que celebramos el 2 de diciembre de 2022 para conmemorar el Día Internacional de las Personas con Discapacidad con el objetivo de realizar un encuentro para apostar por la Diversidad en el marco de nuestro compromiso con la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Igualmente, colaboramos con ellos en la búsqueda de perfiles con discapacidad realizando entrevistas de selección que se postulan a es-

tas posiciones con el propósito de incorporar en nuestra organización a profesionales de este colectivo.

Hemos adoptado medidas para la mejora de la accesibilidad física en todas nuestras delegaciones. Destacamos, por ejemplo, el traslado de nuestra sede central de Prodiel en el 2018 a un edificio sin barreras arquitectónicas adaptado a personas con movilidad reducida (contando con rampas de acceso, puertas de acceso de apertura automática, baños adaptados para minusválidos, ascensores a nivel del suelo y con botonero accesible, etc.).

Durante el ejercicio 2022 el Grupo ha contado con 5 personas con discapacidad (4 hombres y 1 mujer) prestando servicio en España (4) y México (1). Durante el ejercicio 2021, el número de empleados con algún tipo de discapacidad fue el mismo que durante 2022.

Atracción y fidelización del talento

Prodiel considera fundamental la atracción, el desarrollo y fidelización del talento y apuesta claramente por un posicionamiento de nuestra marca en el mercado a través de acciones de comunicación interna y externa, procesos de evaluación del desempeño que garantizan la alineación de los profesionales con su función asegurando su desarrollo y rendimiento, programa de becarios, lanzamiento plan empresa divertida, etc. En este año 2022 hemos llevado a cabo un plan de retención del talento, identificando al personal clave para asegurar su continuidad y compromiso en la compañía.

Otras propuestas que se llevan a cabo son planes de motivación, acciones de fomento del sentimiento de permanencia y fidelización en la compañía tales como campeonatos de fútbol, día de partido con la celebración del mundial de fútbol, mails de reconocimiento con gran poder motivador,



día de vacaciones en cumpleaños, stand de frutas, etc.

Además de estas iniciativas, como parte de las acciones para garantizar el éxito en la gestión del talento, seguimos trabajando en nuestra Cantera Prodiel. Esta acción pretende impulsar el desarrollo y crecimiento profesional en Prodiel de recién titulados para tener un banquillo de talento, tanto en proyectos como en oficina. Para ello, se han gestionado acuerdos de colaboración con centros de Formación Profesional y Universidades, y seguimos trabajando en nuevos convenios; así como en el desarrollo de un programa de seguimiento y mentorización adecuado.

Formación

La formación es una herramienta clave para motivar, retener y desarrollar el talento de las personas que forman parte del Grupo. Para asegurar que las acciones formativas que se llevan a cabo son coherentes con nuestra estrategia y están alineadas con las necesidades del negocio, de manera anual se lanza un proceso de detección de necesidades formativas donde intervienen los managers identificando los conocimientos y habilidades necesarios para la mejora del desempeño de funciones de sus equipos.

Uno de los pilares básicos de Prodiel es la protección de la salud de nuestras personas, por lo que se prioriza y fortalece la formación en materia de Seguridad y Salud, fundamentalmente dirigidas al personal en proyectos. Para ello, se realiza de manera específica una evaluación de riesgos por proyectos que determina el plan de formación de obra correspondiente.

La formación se desarrolla en base al Procedimiento General sobre la Gestión de la formación. De acuerdo con dicho procedimiento, se promueven formación corporativa, formación técnica, formación en habilidades, idiomas y prevención

de riesgos laborales, en modalidad presencial, virtual y online.

Durante el ejercicio 2022, se ha desarrollado un plan de formación enfocado principalmente en idiomas para el personal clave o para posiciones de responsabilidad además de la desarrollada para el personal de obra. El volumen de horas de formación realizadas se ha disminuido de forma drástica, fundamentalmente por el descenso de la actividad y del volumen de negocio, así como por la reducción del número de empleados del Grupo

No obstante, continuamos manteniendo el compromiso de formación y protección del talento de nuestros empleados. El objetivo es poder ofrecer al menos 15 horas de formación a nuestros empleados, sin considerar toda la formación en materia de Seguridad y Salud. El desglose de formación por categorías profesionales y año se detalla a continuación:

Horas de formación por categoría	2021	2022
Operarios, encargados y supervisores	39.619	564
Office Support	464	16
Delineantes y Projectistas	241	
Ingenieros y Titulados	8.503	189
Mandos Intermedios	5.470	496
Directivos	491	280
	54.788	1.545

Seguridad y Salud

Prodiel continúa apostando y reforzando su compromiso con la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de sus empleados y colaboradores como valor fundamental. Enfocamos todo nuestro esfuerzo en alcanzar el objetivo estratégico de "CERO ACCIDENTES", que se refleja en todas las políticas en materia de Seguridad, Salud, Calidad y Medio Ambiente.

En el año 2022, hemos continuado con el proceso de mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud de acuerdo con la norma ISO 45001:2018 certificada durante el año 2020.



La formación en Prodiel es una herramienta clave para motivar, retener y desarrollar el talento



*Enfocamos
todo
nuestro
esfuerzo en
alcanzar
el objetivo
estratégico
de CERO
ACCIDENTES*

Para garantizar la implantación eficaz del sistema de gestión de seguridad en el trabajo, la formación y cumplimiento de los procedimientos establecidos, el departamento integrado de Seguridad y Salud, Calidad y Medioambiente, dispone de los siguientes profesionales:

- ▶ Staff específico de Seguridad y Salud integrado en el organigrama de cada país y en el equipo corporativo, para garantizar un adecuado seguimiento y soporte.
- ▶ Staff específico de Seguridad y Salud en cada proyecto, dimensionado en función del número de trabajadores durante la ejecución del proyecto con el fin de velar por la concienciación, capacitación y cumplimiento de procedimientos de trabajo seguro, y que lideran entre otros procesos:
 - ▶ Definición, elaboración e implantación de Planes específicos de Seguridad y Salud, Planes de Actuación frente a Emergencias y procedimientos de trabajo seguro por proyecto, donde se analizan los riesgos de las distintas actividades y se establecen los sistemas de trabajos adecuados y medidas de prevención y protección para evitar accidentes y daños a las personas;
 - ▶ Detección y análisis de condiciones y actos inseguros e implantación de medidas correctivas y de mejora;
 - ▶ Definición, elaboración e implantación de Planes de Formación y Campañas

de Concienciación por proyecto donde se refuerzan los valores y

cultura preventiva para mejorar en el correcto desempeño del trabajo;

- ▶ Seguimiento periódico en todos los proyectos desde el inicio hasta la puesta en marcha del cumplimiento de los estándares de Seguridad y Salud y de los procedimientos establecidos;
- ▶ Vigilancia de la salud;
- ▶ Evaluación de riesgos SST, definición e implantación de las medidas correctivas y preventivas;

Durante 2022, la actividad se ha reducido de forma significativa considerando horas trabajadas, y principalmente actividades asociadas a finalización de proyectos. Esta situación particular, implica un menor número de registros en materia de Seguridad y Salud que se asocian a una importante disminución de la accidentabilidad y por ende a un menor número de incidencias.

Asimismo, en términos generales, el trabajo desarrollado en las últimas etapas de los proyectos (commissioning y puesta en marcha) si bien conlleva un mayor riesgo, es desarrollado por personal altamente cualificado y con un mayor nivel de control de riesgos.

Como consecuencia de estas dos situaciones, la accidentabilidad se ha reducido significativamente como se muestra a continuación:

Registros Preventivos	2021	2022	Descripción
Inspecciones	8.846	1.710	El objetivo de las inspecciones es verificar el cumplimiento de las normas de seguridad y procedimientos en los frentes de trabajo, a través de cuestionario específico por tecnología. En caso de incumplimiento o desviación, se aplican la Política Stop Work y/o la Política Tolerancia Cero HSEQ, lo que permite paralizar la actividad mientras se corrigen las desviaciones detectadas, a fin de minimizar el riesgo de accidente o incidente. En el año 2022 se han realizado 1.710 inspecciones por personal propio que, considerando que se han trabajado prácticamente la mitad de las horas que en el año anterior y todos los proyectos se encuentran en etapas finales de construcción, es un resultado aceptable y mantiene implantado el sistema.
Near Miss	105	52	Los "Near Miss" o cuasi accidentes nos permiten evaluar los incidentes ocurridos con posibilidad de daños personales, a fin de implantar las medidas correctivas oportunas para evitar su repetición o que éstas puedan derivar en accidentes de trabajo. En el año 2022 se han registrado 52 Near Miss, disminuyendo con respecto al año anterior, pero presentando una relación más acorde a la accidentabilidad, siendo que el número de accidentes se ha reducido significativamente se ha logrado un alto nivel de registro de incidentes.
Stop Work	270	8	Los "Stop Work" nos permiten identificar las actividades con desviaciones potencialmente peligrosas y paralizarlas temporalmente hasta implementar las acciones correctoras necesarias para retomar la actividad, verificando siempre el cumplimiento de las medidas preventivas adecuadas previo al reinicio de los trabajos. En el año 2022 se registran únicamente 8 Stop Work, reduciendo el número detectado en años anteriores. En este caso se valora como positiva la reducción entendiendo que han disminuido las condiciones inseguras que promovían la paralización de trabajos. Si bien era esperable la reducción de Stop Work el número tan bajo podría indicar que no se han registrado todos los ocurridos durante el año.
Safety Alert	8	5	A través del Canal de comunicación de "Safety Alert" compartimos lecciones aprendidas de eventos, accidentes y otras alertas. En las Safety Alerts emitidas, se reportan eventos de especial relevancia identificando los actos inseguros y las medidas correctivas y preventivas que evitan la repetición de sucesos similares. Durante el año 2022, se han emitido un total de 5 Safety Alert, acorde con la reducción de accidentabilidad.
Hallazgos de Seguridad	207	325	A través de los "Hallazgos de Seguridad" se detectan desviaciones en los procedimientos, equipos o ejecución de los proyectos que sean objeto de incumplimientos de seguridad o susceptibles de mejora, implementando en cada caso las acciones correctivas que permita eliminar el hallazgo y prevenir posibles accidentes.

Índices de accidentabilidad (Sólo Prodiel)	Hombres		Mujeres		Total	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Índice de frecuencia de accidentes (Nº de accidentes de trabajo que se producen por cada millón de horas trabajadas)	2,97	2,38	0,00	0,00	2,3	1,80
Índice de gravedad (Número de jornadas perdidas por accidentes de trabajo por cada mil horas trabajadas)	0,06	0,02	0,00	0,00	0,046	0,01
Índices de accidentabilidad (Prodiel y subcontratistas)	Hombres		Mujeres		Total	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Índice de frecuencia de accidentes (Nº de accidentes de trabajo que se producen por cada millón de horas trabajadas)	4,70	2,60	2,30	1,70	4,30	2,80
Índice de gravedad (Número de jornadas perdidas por accidentes de trabajo por cada mil horas trabajadas)	1,31	0,03	0,04	0,04	1,11	0,03
Número de bajas por enfermedad profesional	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Durante 2022 se mantiene la tendencia a la baja de los indicadores de accidentabilidad, obteniendo los mejores registros históricos de la empresa en términos de Índices de Frecuencia y de Gravedad, tanto considerando el personal propio como sumando los subcontratistas quienes desarrollan gran parte de las tareas operativas y donde la incidencia de la accidentabilidad es mayor.

Durante 2022, no se han registrado accidentes fatales y ninguno de los registrados ha sido considerado grave o muy grave, no superando en ningún caso los 25 días de baja. Si bien la reducción de actividad ha incidido favorablemente en la ocurrencia de accidentes, aun considerando esta situación los resultados obtenidos mejoran en gran medida los objetivos planteados, siendo los mejores de la serie histórica.

En 2022, igual que en 2021, no se han registrado enfermedades profesionales.

Durante 2022, además, se registraron "CERO ACCIDENTES" en varios proyectos de construcción y otros tantos en fase de operación y mantenimiento, alcanzando en esos casos nuestro objetivo en materia de Seguridad y Salud.

Durante los últimos ejercicios, fundamentalmente los años 2020 y 2021, una de las cuestiones centrales en materia de Seguridad y Salud ha sido la gestión de prevención, detección y respuestas ante situaciones de contagio de COVID'19, en el contexto de la emergencia sanitaria y pandemia global.

En marzo de 2020 se adoptaron medidas en todos los países para dar respuesta efectiva a la situación generada por el virus. En particular:

- Constitución del Comité de Gestión COVID, en el que participaban además de Dirección General, los responsables de los

departamentos de Operaciones, Personas y Comunicación y de Seguridad, Calidad y Medio Ambiente. La principal función de este Comité ha sido la de trasladar todas las indicaciones y recomendaciones de las autoridades sanitarias y la de gestionar todos los impactos que el COVID-19 tenga en el Grupo.

- Desarrollo e implantación de protocolos de prevención y planes de contingencia adaptado a la normativa de cada país/ región y a las condiciones de los centros de trabajo;
- Implantación de las medidas preventivas y organizativas para favorecer la prevención de contagios (recursos de higiene y protección, controles de temperatura, limitación de aforos, medidas de limpieza, redistribución de puestos de trabajo o implantación de turnos)
- Gestión trabajadores sensibles frente al COVID.

En relación a la gestión de Covid-19, en el ejercicio 2022, la situación ha mejorado significativamente, en gran medida por la reducción de la incidencia de casos y las campañas de vacunación realizadas a nivel global, en particular en los países donde Prodiel desarrolla actividades. Por tal motivo, el Grupo se ha limitado a mantener las medidas anteriormente adoptadas y descritas.

Organización del trabajo

La jornada laboral de los empleados del Grupo difiere en función de la actividad que desarrolla cada uno de ellos. La premisa fundamental, independientemente de la posición de cada empleado o el país donde desarrolle su actividad, es el cumplimiento de las horas de trabajo que marca la ley en función de la

legislación que le aplique a cada trabajador.

Por otro lado, se diferencia entre aquel personal de staff u oficina y el personal de obra.

► Personal de proyecto: Cada proyecto tiene un horario de trabajo marcado por el calendario laboral del lugar y las horas de trabajo por convenio (si aplicase). En base a ello, los Project Manager pueden proponer la aplicación de jornada irregular, en función de la situación del proyecto o la época del año y adaptarlo a las condiciones climatológicas, ambientales o culturales que puedan afectar en el trabajo diario. Generalmente, se trabaja de lunes a viernes, de mañana a tarde con descansos por un tiempo entre una y dos horas para el almuerzo y pudiendo los viernes adaptar la jornada hasta mediodía, aunque no aplica en todos los proyectos. Cabe destacar que, aunque la principal diferencia entre proyectos sea la distribución de la jornada semanal, hay proyectos como Andes Solar IIB en Chile, donde se trabaja por turnos. En este proyecto, la distribución de horas se realiza por posición y por turnos de trabajo de manera que cuando un empleado de una determinada categoría (ej. Montador) está trabajando, otro montador está descansando. No obstante, debemos matizar que en ambos casos se garantiza la jornada de descanso de todos los trabajadores.

► Personal de oficina: El personal del staff que trabaja en oficina suele tener un horario de lunes a jueves de mañana a tarde con una o dos horas para el almuerzo con vistas a poder conciliar la vida laboral y personal, y alargando su jornada hasta cumplir las horas establecidas según calendario laboral del país. De esta manera, los viernes finalizaría la jornada a medio día. Igualmente, en este grupo de

trabajadores, existe la flexibilidad horaria por la que se establece un margen de entrada al puesto de trabajo de tres horas como medida de conciliación. Esta medida fue implantada en España hace unos años, pero a consecuencia de la pandemia sufrida e impactos ocasionados por la COVID-19 a nivel global, la flexibilidad horaria junto con la organizativa ha contribuido de manera significativa a fomentar la conciliación familiar y personal que ha sido clave para la compañía y para los propios trabajadores ubicados en las diferentes regiones. El personal de staff de proyecto tiene el mismo horario que el resto ya que lo que determina el horario es el convenio colectivo de aplicación (si aplica dicha figura o una análoga a la misma) en el centro de trabajo para el que se contrate. En último lugar, tendríamos que destacar que en España y no en todos los proyectos, se adaptan las horas del convenio en verano y Navidad aplicando una jornada intensiva.

Uno de los indicadores que ayuda a reflejar el grado de conciliación o nivel de satisfacción del empleado con la compañía es el nivel de absentismo. En el caso de Prodiel, hay que tener en cuenta que la propia actividad puede generar un mayor número de ausencias en cuanto al trabajo al aire libre, el desplazamiento a proyecto o el riesgo del propio trabajo, pero por otro lado también es un indicativo de los periodos de disfrute de paternidad y maternidad para los que incide directamente la posibilidad de conciliación y la relación de la empresa con sus trabajadores.

Si bien el Grupo no ha formalizado políticas de desconexión laboral, las políticas y procedimientos de gestión de recursos humanos en vigor garantizan el respeto del derecho al descanso y al disfrute de sus vacaciones. Asimismo, durante el ejercicio 2022, uno de los objetivos del área de Recursos Humanos será la formalización de este derecho de desconexión

La seguridad y la salud siempre han sido nuestra principal prioridad



laboral.

El total de horas trabajadas se contabiliza a través de los partes de trabajo. Las horas trabajadas hombre/mujer han sido contabilizadas de manera individualizada por empleado a través del aplicativo del Parte de Horas, herramienta implantada durante el año 2020 para las regiones de España, Chile y México. No obstante, el registro de absentismo se genera a través ERP de Nóminas de Prodiel, implantado igualmente en España, Chile y México.

	2021	2022
España	38.504	19.524
México	2.448	6.640
Chile	11.264	16.480
Brasil	2.520	-
Italia	-	-
Colombia	16	-
	54.736	42.644

Notas:

Para el cálculo de los índices de absentismo se han tenido en cuenta los días laborales por día de absentismo, considerado absentismo la ausencia de puesto de trabajo por contingencia común o profesional ya fuese accidente o enfermedad, así como los permisos por Nacimiento de hijos.

Para Brasil y Colombia el registro de horas trabajadas y de absentismo lo gestionan los equipos de recursos humanos de forma interna.

Relaciones Sociales

Un elevado porcentaje de los empleados está contratado bajo las condiciones de uno o varios convenios colectivos o acuerdos del sector o región al que pertenece la actividad a desarrollar o el proyecto.

En los distintos países donde Prodiel opera, existen varios convenios colectivos que regulan la contratación de empleados y en la mayoría de ellos se contemplan condiciones específicas en materia de Seguridad y Salud, con el fin de promover y fomentar el trabajo seguro. Estas condiciones abarcan, en términos generales, aspectos como:

- ▶ La obligatoriedad de dotar de equipos de protección adecuados para la tarea a ejecutar;
- ▶ La necesidad de asegurar la formación y competencias del personal que realice trabajos de riesgo;
- ▶ El derecho por parte de cualquier empleado a la paralización de trabajos que se estén llevando a cabo en condiciones no seguras;
- ▶ La obligatoriedad de los empleados a cumplir las normas, procedimientos y directrices establecidas para ejecutar los trabajos de forma segura;
- ▶ La obligatoriedad de los trabajadores a someterse a exámenes médicos ocupacionales para validar su aptitud médica en relación con el trabajo a ejecutar;

Adicionalmente, de forma complementaria a los acuerdos y convenios sindicales, los países en los que Prodiel opera disponen de legislación específica en materia de prevención que garantizan unas condiciones de Seguridad y Salud en el puesto de trabajo; así como la participación de los empleados en la prevención a través de las Comisiones o Comités Paritarios de Seguridad e Higiene en el Trabajo conformados por empresa y proyectos.

Además del trabajo desarrollado por los equipos profesionales de prevención de la empresa y estos Comités, Prodiel cuenta en su Sistema de Gestión Integrado con un procedimiento específico de “Identificación y Evaluación de requisitos legales” que permiten identificar los distintos requisitos legales y compromisos adquiridos en materias de prevención y llevar a cabo un adecuado seguimiento de su cumplimiento.

Para Prodiel, la cobertura normativa cobra una importancia especial como instrumento para garantizar y salvaguardar los derechos de los empleados en el ámbito laboral. Por ello es imprescindible la aplicación de no sólo una normativa interna que garantice las condiciones laborales conforme a los valores y la cultura de la compañía, sino la importancia que Prodiel otorga a la aplicación de los convenios colectivos en todos sus ámbitos, ya sean convenios del sector, convenios territoriales o incluso pactos propios firmados entre empresa y trabajadores bajo la aprobación y revisión de los representantes unitarios o sindicatos, en cada situación.

Porcentaje de empleados cubiertos por ley y/o convenio colectivo a 31 de diciembre de 2019 y 2020

	2021	2022
España	100%	100%
México	92%	94%
Chile	0%	0%
Brasil	100%	100%
Italia	100%	100%
Colombia	100%	0%

En relación con estos datos, cabe destacar que aplique o no convenio, exista o no este instrumento, todos los empleados están contratados bajo las normas laborales aplicables en cada país por lo que en su totalidad están

*En Prodiel,
el tiempo
de trabajo
difiere de la
actividad
que
desarrolla
cada
tipo de
empleado*



Uno de los indicadores que ayuda a reflejar el grado de conciliación o nivel de satisfacción del empleado con la compañía es el nivel de absentismo

El compromiso con los derechos humanos

El respeto y la promoción de los Derechos Humanos han adquirido una relevancia fundamental en la sociedad global. Cada vez más, las empresas aceptan su responsabilidad en este ámbito y asumen compromisos concretos para garantizar el respeto y la protección de estos derechos fundamentales.

Desde Prodiel, manifestamos nuestro firme compromiso con el respeto a los Derechos Humanos a través de acciones concretas con nuestros empleados y nuestros colaboradores.

Prodiel ha establecido políticas y prácticas que garantizan el respeto de los derechos laborales y el bienestar de sus empleados en todo el mundo. La empresa se rige por los principios de la Declaración Universal de Derechos Hu-

manos y cumple con la normativa laboral local e internacional, en particular en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Promovemos la igualdad de oportunidades, la no discriminación, el trato justo y equitativo, y el respeto a la libertad de asociación y sindicalización.

En particular, los principios generales en materia de Derechos Humanos se definen fundamentalmente en el Código Ético, incluyendo:

- ▶ Rechazo de todo tipo de trabajo forzoso y del trabajo infantil;
- ▶ Respeto a la diversidad y prohibición de cualquier tipo de discriminación;
- ▶ Libertad de asociación y negociación colectiva;
- ▶ Prohibición de cualquier tipo de corrupción;
- ▶ Condiciones de trabajo justas
- ▶ Seguridad y Salud laboral

Entre los principales mecanismos con los que se protegen y fomentan estos principios, destacamos:

- ▶ Los Procedimientos Generales y Operativos, que establecen los requisitos normativos y legales que son de aplicación, con alcance a la totalidad de empleados. A través del sistema de No Conformidades ("NCs") se garantiza el cumplimiento de los procedimientos;
- ▶ Auditorías internas sobre sistemas gestión integrado y procesos;
- ▶ El Código Ético, cuya finalidad es poner en práctica los valores y

principios del buen gobierno y en el marco de la Responsabilidad Social Corporativa que contribuirán a un comportamiento ético y responsable en todas las relaciones laborales, comerciales y profesionales de las personas que conforman la empresa;

- ▶ El Canal Ético, disponible a los empleados y a las partes interesadas, para comunicar cualquier posible irregularidad o incumplimiento. Durante el ejercicio 2022 no se han recibido ninguna denuncia a través del canal ético en materia de incumplimiento o vulneración de los Derechos Humanos.

► El Código Ético de Proveedores, aplicable a todos los proveedores, subcontratistas y terceros que colaboran con Prodiel en cualquier país, y que establece principios generales y específicos (corrupción, sobornos, regalos, conflictos de interés, etc.) que deben ser observados por los proveedores. El requisito de cumplir y observar estos principios debe incorporarse a las condiciones generales de contratación y contratos que se firmen con terceros. A través de la adhesión al Código Ético de Proveedores, velamos por la no vulneración de los Derechos Humanos a lo largo de la cadena de valor.

► Evaluación anual a proveedores, donde se consideran la gestión de No Conformidades (NCs) abiertas relacionadas con temas ambientales, de materia social. Prodiel entiende que es fundamental garantizar el respeto a los Derechos Humanos en su cadena de suministro. Actuamos con debida diligencia para identificar y abordar cualquier riesgo relacionado con los derechos laborales y humanos en su cadena de

suministro. Trabajamos en estrecha colaboración con sus proveedores para asegurar que se cumplan los estándares de responsabilidad social y ambiental, y para fomentar buenas prácticas laborales en toda la cadena.

► La realización de análisis específicos para asegurar el cumplimiento de la legislación laboral en los proyectos y el control de acceso que se realiza en cada uno de ellos

► Acciones de Responsabilidad Social Corporativa

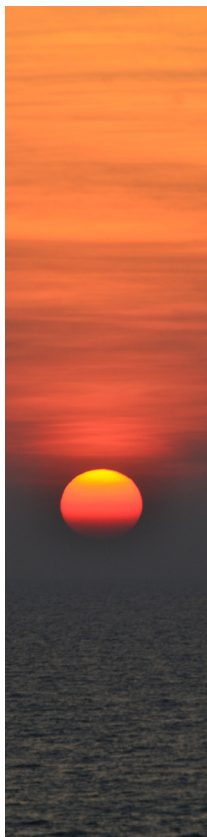
► Comités de Dirección

► Prodiel fomenta y promueve medidas con el propósito de mantener en los puestos de trabajo unas buenas condiciones de Seguridad y Salud Laboral, siendo la Seguridad un pilar fundamental de nuestra cultura organizacional. Se informa y forma a los empleados en buenas prácticas de desarrollo del trabajo, favoreciendo la concienciación sobre las conductas responsables y saludables.

Durante el ejercicio 2022, el Grupo ha continuado el refuerzo de sus principios, normas y procedimientos en garantía y defensa de los Derechos Humanos. Como actuaciones concretas, podemos destacar:

► Seguimiento del Plan de Igualdad: El compromiso de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es principio básico y transversal en la organización, y así se viene demostrando con la puesta en práctica de una serie de medidas e iniciativas encaminadas a alcanzar esta

igualdad efectiva. En línea con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el Convenio Colectivo de Siderometalurgia de Sevilla, se sigue con la implantación de las acciones reflejadas en el Plan de Igualdad aprobado en el 2020 aún vigente. Este Plan se inspira en el derecho fundamental a la igualdad efectiva y la no discriminación, reconocido en la Constitución Española, e integra una serie de medidas vinculadas a objetivos concretos de actuación en la materia



El Plan de Igualdad se aprobó en julio de 2020 por parte de una comisión paritaria conformada específica para tal fin



mediante la elaboración y aplicación del Plan de Igualdad. El Plan de Igualdad se aprobó en julio de 2020 por parte de una comisión paritaria conformada específica para tal fin y tiene una vigencia de tres años. El Plan de Igualdad incorpora acciones en base a un diagnóstico previo de la situación, que persiguen velar y fomentar la igualdad en aspectos principales como la selección y contratación, desarrollo profesional y promoción, formación, retribución, conciliación, comunicación y sensibilización, salud laboral, violencia de género y acoso. Estas acciones se han estado revisando y evaluando en la comisión de seguimiento de manera cuatrimestral.

- Seguimiento al Protocolo contra al Acoso Laboral, con el objetivo fundamental de erradicar cualquier situación de acoso, incorporando medidas preventivas y detectables con dicha finalidad. Durante el ejercicio 2022, no se han recibido denuncias relativas a vulneraciones de Derechos Humanos a través del Canal de denuncias, ni por algún otro canal existente.

Desde Prodiel garantizamos que no se vulneran los Derechos Humanos de nuestros empleados y colaboradores en ningún país en los que operamos, pues la rigurosidad en nuestro cumplimiento de procedimientos internos de contratación y selección (atracción del Talento), así como, el acatamiento de los convenios colectivos y del marco legal laboral vigente, aseguran el respeto fehaciente a nivel mundial de los Derechos Humanos.

De esta forma, todo lo expuesto y contemplado en cuanto a rechazo al trabajo forzoso y trabajo infantil, discriminación; vigilancia de la igualdad de oportunidades, del salario mínimo interprofesional y cualquier ámbito relacionado es objeto de monitorización continua y rigurosa por parte de los órganos y personas relevantes.

La previsión para el 2023 se mantiene en la misma línea con el objetivo de seguir desarrollando nuevas medidas para la identificación y gestión de riesgos en materia de derechos humanos, así como la revisión

continúa de las herramientas actuales para garantizar no sólo la correcta detección de cualquier posible vulneración de derechos sino la concienciación de todo el personal para denunciar cualquier posible daño en este aspecto o situación en este ámbito, organizando charlas y reuniones grupales con personal experto, con la finalidad de formar a cualquier trabajador y que sepa identificar una situación de acoso o de vulneración en materia de derechos humanos.



El compromiso contra la corrupción y el soborno

Prodiel tiene el firme compromiso de operar en el marco de un modelo de gestión basado en la Ética empresarial. La integridad, honestidad y el comportamiento ético son elementos esenciales en el aseguramiento de la relación de confianza entre Prodiel, sus empleados y directivos, sus clientes y sus proveedores y, en general, cualquier parte interesada.

En los últimos años, hemos impulsado nuestro Sistema de Gestión de Cumplimiento Normativo, diseñado de acuerdo con los estándares internacionales y nacionales sobre cumplimiento normativo, compliance penal y normas anticorrupción y antisoborno.

Las principales medidas existentes para prevenir el blanqueo de capitales son las siguientes; sistema de gestión de cumplimiento normativo, análisis de incidencias en el Comité de Gestión Ética, Política Global de Cumplimiento Normativo, Código Ético, Política Anticorrupción, Protocolo de Salvaguarda de Información Restringida, Protocolo de Gestión Ética, Protocolo contra el Acoso Laboral, Canal ético, Código Ético de Proveedores, Programa de Prevención de Delitos, realización de compromisos ESG, y continuar con el desarrollo y puesta en marcha de nuestras políticas de Responsabilidad Social.

El Comité de Gestión Ética

El órgano responsable del diseño, implantación y supervisión del Sistema de Gestión de Cumplimiento Normativo es el Comité de Gestión Ética. Las funciones del Comité, de acuerdo con el Reglamento Interno del mismo, son:

- ▶ Elaboración, revisión y actualización de otras políticas, procedimientos y protocolos en materia de Ética y Cumplimiento Normativo;
- ▶ Promoción y difusión del Código Ético y políticas relacionadas a través de comunicaciones periódicas y actividades de formación;
- ▶ Atender dudas, preguntas y cuestiones relacionadas con el Código Ético y otras políticas, procedimientos y protocolos en materia de Ética y Cumplimiento Normativo;
- ▶ Recepción, análisis y otras medidas necesarias en relación con las comunicaciones recibidas en materia de incumplimientos o irregularidades;
- ▶ Proponer medidas disciplinarias, siempre de acuerdo con la normativa laboral aplicable;
- ▶ Informar de forma periódica al Comité de Dirección y/o Consejo de Administración de las acciones desarrolladas, mejoras propuestas, actualizaciones implementadas, medidas acordadas, así como sobre cualquier otro aspecto que se considere relevante en el desempeño de su función;
- ▶ Recepción, análisis y otras medidas necesarias en relación con las comunicaciones recibidas en materia de incumplimientos o irregularidades;
- ▶ Proponer medidas disciplinarias, siempre de acuerdo con la normativa laboral aplicable;

Prodiel tiene el firme compromiso de operar en el marco de un modelo de gestión basado en la Ética empresarial

- Elaboración de informes anuales sobre el grado de cumplimiento del Código Ético;
- Informar de forma periódica al Comité de Dirección y/o Consejo de Administración de las acciones desarrolladas, mejoras propuestas, actualizaciones implementadas, medidas acordadas, así como sobre cualquier otro aspecto que se considere relevante en el desempeño de su función.

Normativa interna en materia de Ética y Cumplimiento

Los principales elementos del Sistema de Gestión de Cumplimiento Normativo del Grupo son:

- **La Política Global de Cumplimiento Normativo**, que pretende definir y presentar de forma esquematizada los elementos que conforman el Sistema de Gestión de Cumplimiento Normativo, así como los principios y compromisos de Prodiel en esta materia.
- **El Código Ético**, que es la piedra angular del sistema y contiene los principios y valores esenciales que todos en Prodiel debemos conocer y observar. La última versión se publicó en 2020 que es la que se encuentra vigente, estando disponible en la web corporativa del Grupo.
- **La Política Anticorrupción**, que tiene como objetivo fundamental establecer los principios generales y normas específicas de actuación con el objetivo de mitigar el riesgo de prácticas irregulares, tratando, entre otras cuestiones, normas de actuación en relación con funcionarios públicos, obsequios y regalos, conflictos de interés, donaciones, patrocinios, actividades de mecenazgo, etc.



Política Global de Cumplimiento Normativo

Código Ético

Protocolo de Gestión Ética

Política Anticorrupción

Código Ético de Proveedores

Política de Salvaguarda de Información Restringida

Programa de Prevención de Delitos

Plan de Igualdad

Protocolo contra el Acoso Laboral

De acuerdo con la Política Anticorrupción, el Comité de Gestión Ética supervisa y autoriza todas las donaciones, contribuciones benéficas, actividades de patrocinio y similares.

Durante el 2022 no se han realizado contribuciones a asociaciones y organizaciones sectoriales.

► **El Protocolo de Salvaguarda de Información Restringida**, donde se establecen mecanismos específicos para la protección de información sensible o confidencial que puede requerir de especiales medidas de cautela para evitar su difusión o comunicación inapropiada;

► **El Protocolo de Gestión Ética**, que tiene como objeto describir los principales procedimientos de actuación desde que se detecta una posible infracción hasta su resolución definitiva, tratando todos los aspectos que pueden surgir en la fase de investigación (aspectos legales, toma de evidencias, consultas externas, áreas involucradas, reporte de conclusiones, medidas correctivas, etc.).

► El principio general del Protocolo es que “cualquier violación, desviación o infracción del Código Ético o de cualquier otra de las Políticas implantadas en materia de Cumplimiento Normativo y Ética debe ser reportado y tratado de forma oportuna, independientemente de quien lo cometa y donde se cometa”.

► De acuerdo con el Protocolo, se establecen las siguientes fases en relación con la gestión de comunicaciones recibidas:

► Recepción de alegaciones, incluyendo una descripción de los canales de comunicación habilitados, la gestión y evaluación preliminar de las alegaciones y las notificaciones pertinentes;

► Investigación, donde se establecen los procedimientos de investigación que pueden emplearse, así como la configuración y composición del equipo de investigación;

► Reporte de conclusiones, donde se establecen las vías de reporte al Comité de Dirección y al Consejo de Administración de los hallazgos detectados y de las propuestas de medidas correctivas;

► Adopción de medidas correctivas, incluyendo medidas de resarcimiento, medidas disciplinarias, de acuerdo con la normativa laboral vigente, y medidas correctoras.

► **El Código Ético de Proveedores**, cuya finalidad es definir principios generales y principios específicos (corrupción, sobornos, regalos, conflictos de interés, etc.) que deben ser observados por los proveedores que colaboran con Prodiel. En 2021 el Grupo realizó una nueva actualización del Código Ético de Proveedores que está publicada en la web corporativa del Grupo y ha monitorizado el nivel de adhesiones por parte de terceros que colaboran con nuestra actividad.

► **El Programa de Prevención de Delitos**, con el objetivo de ser una herramienta eficaz en la reducción de riesgos asociados a la comisión de conductas ilegales o punibles en el desarrollo de nuestra actividad:

► El Programa de Prevención de Delitos aprobado por el Consejo de Administración supone la manifestación expresa e inequívoca de la voluntad de cumplir con toda regulación aplicable y hacerla cumplir por parte de todos en Prodiel;

El Comité de Gestión Ética es responsable del diseño, implantación y supervisión del Sistema de Gestión de Cumplimiento Normativo

► El Programa se configura como un desarrollo al debido control que el Grupo ejerce de un modo continuo, para reforzar las medidas que prevengan la materialización de riesgos penales a los que está expuesta la Compañía por su actividad. Asimismo, el Programa pretende identificar las normas, procedimientos y herramientas establecidos por la Compañía para mitigar y reducir el riesgo de incumplimiento de la normativa legal con relevancia penal aplicable a la Compañía y a sus empleados, y adaptarla al nuevo entorno regulatorio;

► El Programa de Prevención de Delitos elaborado por el Comité de Gestión Ética sigue los estándares establecidos por la UNE 19601 – Sistema de Gestión de Compliance Penal y será objeto de revisión y actualización periódica. De acuerdo con estos estándares, el punto de partida ha sido el análisis de riesgo de conductas delictivas y prácticas irregulares teniendo en consideración el impacto de la comisión de conductas ilícitas desde las perspectivas económica, reputacional y operativa, así como la probabilidad de ocurrencia de dichas prácticas en consideración de la actividad del Grupo.

► Durante 2022, se refuerza a través de comunicaciones internas, la existencia y los objetivos del **Protocolo contra el Acoso Laboral**, cuyo propósito es establecer los procedimientos oportunos para prevenir y detectar situaciones de acoso evitando cualquier tipo de discriminación laboral y minimizar sus consecuencias, garantizando en todo caso los derechos de todas las personas implicadas dentro de un contexto de prudencia y confidencialidad, tramitado con la debida consideración, seriedad y celeridad respecto de las denuncias que se presenten.

Prodiel ha establecido un site específico en la Intranet del Grupo donde se pone a disposición de todos los empleados todas las políticas, procedimientos y protocolos mencionados anteriormente.

Durante el ejercicio 2023, el Comité de Gestión Ética tiene encomendada la tarea de revisar el contenido y la estructura de las políticas, procedimientos y normas que conforman el sistema de gestión de Compliance con el objetivo fundamental de simplificar el sistema y mejorar su capilarización en todo el Grupo.

El Canal Ético

El Canal Ético se implantó en el Grupo en 2019 como canal de denuncias. Su gestión y mantenimiento, de acuerdo con el Protocolo de Gestión Ética, corresponde exclusivamente al Comité de Gestión Ética. El Canal Ético es accesible desde la página web corporativa, en la sección del Código Ético a través de un formulario, así como a través de la dirección de correo electrónico canaletico@prodiel.com. Por tanto, el canal se encuentra disponible no sólo para empleados sino para cualquier parte interesada que quiera comunicar información relevante.

Los principios fundamentales de funcionamiento del Canal Ético son la confidencialidad y la ausencia de represalias:

- El acceso a la información confidencial que se recibe a través del Canal Ético queda restringido de forma exclusiva a los miembros del Comité de Gestión Ética. Entre otras cuestiones, la identidad de la persona comunicante se considera en todo momento confidencial;
- Las comunicaciones y alegaciones remitidas

*Se supervisa
y autoriza
todas las
donaciones,
contribuciones
benéficas,
actividades
de patrocinio
y similares*



de buena fe en ningún caso serán objeto de represalias, independientemente de la veracidad de la información recibida

Durante el ejercicio 2022, no se ha recibido ninguna comunicación interna a través del Canal Ético.

El compromiso con la sociedad

Prodiel realiza sus actividades en numerosos países. Nuestra vocación es compatibilizar los intereses de nuestros accionistas y los objetivos de generación de valor con nuestro compromiso con la sociedad y con el desarrollo sostenible.

Este compromiso se materializó en 2011 con la adhesión al Pacto Global de Naciones Unidas, presentándose en junio del 2021 el informe de Progreso del 2020. Durante el año 2022, y debido a un proceso de reestructuración interna se suspendió la adhesión al Pacto Global de Naciones Unidas y no se publicó el Informe de Progreso del 2021. Esta situación se verá revertida en el 2023, una vez que se haya finalizado la reestructuración del Grupo.

A pesar de esta interrupción, Prodiel ha continuado mostrando el compromiso con la sociedad. Así, se ha continuado realizando distintas actividades en los diferentes proyectos en materia de Responsabilidad Social Corporativa. Estas actuaciones evidencian el compromiso de Prodiel con los diez principios que articulan el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

El compromiso con la sociedad y con el desarrollo sostenible se traduce fundamentalmente en el fomento de una relación responsable con las comunidades locales y en la gestión responsable de la cadena de suministro.

Actuaciones de Responsabilidad Social Corporativa

Prodiel ha continuado desarrollando una Política de Gestión de la Responsabilidad Social Corporativa, en la colaboración con las comunidades locales en distintos aspectos (comunicación, transporte, educación, empleo, etc.), en los distintos países donde opera. En concreto, los responsables de HSEQ de cada proyecto actúan de forma habitual como interlocutores con los representantes de estas comunidades.

Asimismo, Prodiel colabora con diferentes instituciones en la asignación de recursos y actividades de mecenazgo para favorecer iniciativas en el ámbito de salud, educación, cultura, etc.

Las principales actuaciones en materia de responsabilidad social corporativa en relación con las comunidades locales se concretan en compromisos de contratación de mano de obra (90,91% en México y 86,16% en Chile) y subcontratistas locales (96%), con el propósito fundamental de contribuir al desarrollo socioeconómico de estas comunidades.

De las actuaciones realizadas durante 2022, destacamos las siguientes:

Principales actuaciones realizadas en los proyectos de España:

- ▶ Desbroce de obra sin utilización de medios mecánicos ni contaminantes, se realiza desbroce ovino (Casaquemada y Torrepalma)
- ▶ Instalación de la barrera vegetal con especies autóctonas de la zona (Torrepalma)

Principales actuaciones realizadas en los proyectos de México:

- ▶ Refuerzo el compromiso de Prodiel México en acciones de impacto social contribuyendo al bienestar de las áreas de influencia directa y la sostenibilidad del planeta. Se obtiene el distintivo de empresa socialmente responsable en 2022.
- ▶ Participación en el programa acelerador del Pacto Mundial "Igualdad de Género", formando parte de la red nacional para generar espacios que garanticen espacios de igualdad para todos los trabajadores de Prodiel México
- ▶ Apoyo a las instituciones de nivel superior con la donación de módulos solares, para reforzar su conocimiento sobre las energías renovables en el sector fotovoltaico
- ▶ Cesión de espacios interactivos a estudiantes del nivel superior, para reforzar los conocimientos adquiridos en las aulas y poder aplicarlos en situaciones reales.
- ▶ Difusión el protocolo de prevención y atención en situaciones de violencia para prevenir y detectar situaciones de violencia laboral y minimizar sus consecuencias.
- ▶ Refuerzo de la importancia del papel de la mujer en la familia, a través de acciones de convivencia familiar.
- ▶ Promoción de la conciencia ambiental con los alumnos de las escuelas de nivel básico de las comunidades de impacto. Se celebra el "taller día mundial de la biodiversidad".
- ▶ Promoción de la conciencia social con los alumnos de las escuelas locales, sobre la importancia de seguir las reglas de convivencia, reforzando las consecuencias sobre el tema de sustracción.
- ▶ Promoción de hábitos saludables, como la práctica de deportes, para contrarrestar las adicciones que prevalecen en la zona
- ▶ Fomento de espacios de capacitación para los miembros de la comunidad. Como prevenir y actuar ante un accidente de tráfico y derrame de sustancias peligrosas.
- ▶ Mejora de las infraestructuras de las comunidades cercanas
- ▶ Donación de residuos de manejo especial a vecinos del proyecto (módulos, mobiliario, madera)



*Prodiel
colabora con
diferentes
instituciones
en la
asignación
de recursos
para
favorecer
iniciativas
en el ámbito
de la salud,
educación,
cultura, etc.*



- ▶ Charla sobre conocimientos básicos sobre preparación de los alimentos de acuerdo con una dieta equilibrada, al personal del restaurante Los Anafres, proveedor de servicios de alimentos para los trabajadores de la Pimienta
- ▶ Concienciación de los trabajadores y a los ciudadanos de las comunidades de impacto sobre la importancia de la prevención del cáncer de mama, su tratamiento y cuidados paliativos
- ▶ Concienciación de las comunidades de las áreas de influencia sobre la importancia del cuidado del medio ambiente y las consecuencias de las prácticas de quema agrícola.
- ▶ Concienciación de los trabajadores del proyecto sobre la importancia del reciclaje de las "tapitas" para apoyar a los niños de bajo recursos para las quimioterapias.
- ▶ Mejora de las infraestructuras de las comunidades cercanas
- ▶ Concienciación de los trabajadores del uso y el consumo responsable



del agua como recurso escaso

- ▶ Campaña de reforestación, donde se donaron 1000 plantas nativas de la zona para su reforestación.

Principales actuaciones realizadas en los proyectos de Chile:

- ▶ Apoyo a las personas mayores realizando donaciones de 60 almuerzos a residencias de ancianos
- ▶ Promoción de la reutilización de residuos entre los colaboradores
- ▶ Promoción del reciclaje dentro de la obra proporcionando contenedores específicos para cada residuo



La gestión responsable de la cadena de suministro

Nuestra actividad debe estar orientada a la creación conjunta de valor, tanto para Prodiel, como para los proveedores, subcontratistas y colaboradores que trabajan con nosotros en cada país. Nuestro objetivo es encontrar proveedores de confianza y establecer redes estables de colaboración con aquellos terceros que compartan nuestra cultura y nuestros valores.

A través de estas redes estables con proveedores locales, contribuimos de forma significativa al desarrollo local, generando actividad y empleo en las comunidades donde desarrollamos nuestros proyectos. El volumen de actividad que se contrata con proveedores locales se ha consolidado como parte de la estrategia de la compañía.

En este sentido, durante el ejercicio 2022 el Grupo ha trabajado con más de 700 proveedores y subcontratistas a nivel mundial. Del total de volumen de compras, servicios y aprovisionamientos contratados, un 96% han sido colaboradores locales (muy similar a la cifra del año 2021, un 92%).

Regulación Interna en materia de compras y calificación de proveedores

El Procedimiento General de Compras y Contrataciones define el proceso a seguir en la gestión de compras, contrataciones de equipos, materiales y trabajos en general en cualquier proyecto y en cualquiera de sus fases.

El procedimiento describe las fases del procedimiento de aprisionamiento de bienes y servicios desde la detección de la necesidad, la recepción de ofertas de potenciales provee-

dores, su análisis en función de parámetros técnicos y económicos, la adjudicación y autorización y la formalización del contrato.

El Procedimiento General de Compras y Contrataciones define el proceso a seguir en la gestión de compras, contrataciones de equipos, materiales y trabajos en general en cualquier proyecto y en cualquiera de sus fases.

1. Establecimiento de planes de compra: detección de necesidades.

2. Fase de licitación: solicitud, recepción y evaluación de ofertas.

3. Adjudicación y autorización: aprobación del suministro o servicio.

4. Formalización del contrato: firma del contrato por ambas partes.

5. Prestación del servicio.

6. Evaluación del proveedor.

El procedimiento describe las fases del procedimiento de aprisionamiento de bienes y servicios desde la detección de la necesidad, la recepción de ofertas de potenciales proveedores, su análisis en función de parámetros técnicos y económicos, la adjudicación y autorización y la formalización del contrato.

El Procedimiento Operativo de Homologación y Evaluación de Proveedores y Subcontratistas es aplicable a todos los pro-



veedores y subcontratistas del Grupo. Este procedimiento establece los criterios técnicos, financieros y legales que se exigen en función del tipo de servicio o producto a suministrar y, por tanto, que determinan la capacidad del proveedor para cumplir adecuadamente todos los requisitos de Prodiel en materia de Calidad, Seguridad y Salud, Ética y Cumplimiento Normativo. En particular, el procedimiento está orientado a asegurar que el proveedor o subcontratista sea capaz de cumplir adecuadamente:

El marco regulatorio aplicable (mercantil, medioambiental, fiscal, laboral, etc.);

Los requerimientos técnicos del proyecto (servicio o producto);

La normativa interna de Prodiel en

De acuerdo con el Plan de Calidad de cada proyecto y al Procedimiento de Gestión de No Conformidades, Ideas y Lecciones Aprendidas, en aquellos casos en los que un proveedor o subcontratista incurre algún tipo de incumplimiento, se abre una incidencia de "No Conformidad". Cada incidencia es gestionada internamente de cara a corregir el incumplimiento e implantar las acciones correctoras para evitar que las causas se repitan.

Asimismo, el Procedimiento Operativo de Homologación y Evaluación de Proveedores y Subcontratistas establece los procedimientos de evaluación periódica al que se someten. Las evaluaciones periódicas tienen en consideración las incidencias por No Conformidad que se han abierto a cada proveedor, ya sean por cuestiones de calidad, medioambiente, seguridad o salud y los vetos propuestos y confirmados durante al año.

En función del resultado de la evaluación de Proveedores y subcontratistas se realizan au-

ditorías a proveedores para solicitar planes de mejora en sus procesos productivos que permitan corregir las desviaciones identificadas. Estas auditorías se pueden realizar de forma aleatoria según necesidades del proyecto, tal y como se definen en los Planes de Calidad o en el Instructivo de Requisitos de Proveedores que se adjunta contractualmente.

Durante el 2022 no ha sido necesario la realización de ninguna auditoría externa a proveedores o fabricantes, lo cual está consonancia con la menor actividad constructiva que se ha tenido.

Durante el ejercicio 2022, los principales impactos ambientales negativos que se han producido por parte de los subcontratistas se corresponden con una incorrecta segregación y gestión de residuos, y por una inadecuada gestión de los mantenimientos de maquinaria, provocando derrames o vertidos accidentales puntuales.

Por otro lado, sólo se ha recibido una nueva comunicación externa a través del Canal Ético por parte de un proveedor. La cual ha sido desestimada al no ser objeto de vulneración de los principios de la gestión ética.

El Código Ético de Proveedores

Como se ha mencionado anteriormente, Prodiel cuenta con un "Código Ético de Proveedores" que fue aprobado durante 2019, y fue revisado durante el 2021. El Código Ético de Proveedores entiende que nuestros colaboradores son parte esencial de nuestra actividad y en el logro de nuestros objetivos. Por esto, en Prodiel trabajamos intensamente para construir relaciones duraderas con terceros (proveedores, contratistas, subcontratistas, etc.) que operen observando principios éticos similares y siempre en cumplimiento estricto de la normativa legal de aplicación.

El Código Ético de Proveedores es aplicable a todos los proveedores, subcontratistas y cola-



Nuestros colaboradores son parte esencial de nuestra actividad y en el logro de nuestros objetivos

boradores con los que trabaja Prodiel. Todos los proveedores que trabajan con Prodiel deben comprometerse formalmente a observar los principios y valores recogidos.

De acuerdo con lo establecido en el Código Ético de Proveedores:

- ▶ Todos los proveedores que trabajan con Prodiel asumen el compromiso absoluto de actuar de acuerdo con la legislación en vigor en todos los ámbitos y en todos los países donde desarrollan su actividad.
- ▶ Todas las actividades de los proveedores deben desarrollarse de manera ética y responsable, en el marco del máximo respeto y protección del medio ambiente, los derechos humanos y de protección de los derechos y la Seguridad y Salud de los empleados.
- ▶ Todos los proveedores deben adherirse de forma explícita a los principios y valores incluidos en el Código Ético de Proveedores.
- ▶ Todos los proveedores deben comunicar cualquier incidencia o irregularidad de la que tengan conocimiento de forma inmediata y a través de los canales descritos en el presente Código.
- ▶ Los proveedores pondrán los medios necesarios para que sus empleados conozcan, en cada momento, la normativa externa e interna relevante para las funciones que desempeñan.

En particular, el Código Ético de Proveedores establece requisitos de actuación en relación con:

Seguridad y Salud

Cumplimiento de la legislación

Corrupción y sobornos

Derechos Humanos y derechos laborales

Protección del Medio Ambiente

Conflictos de interés

Uso responsable de recursos corporativos

Protección de la imagen y reputación

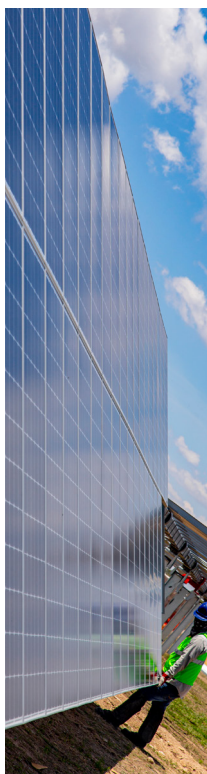
Información relativa a Consumidores

- ▶ Construcción de instalaciones de energía renovable y negocio de promoción fotovoltaica:

A la finalización de los proyectos se entrega al cliente los Manuales de Operación de los equipos instalados donde se indican las mínimas medidas de seguridad que hay que observar para el correcto funcionamiento de la instalación. Prodiel cuenta, en cualquier caso, con canales de comunicación para la recepción de comunicaciones externas recibidas, entre ellas quejas o reclamaciones de clientes, así como el tratamiento a realizar.

Todos los contratos suscritos con clientes regulan de forma específica los mecanismos de gestión de incidencias y disconformidades, así como, en última instancia, resolución de disputas.

- ▶ Comercialización de energía:
En relación con el negocio de comercialización de energía eléctrica, referido a la actividad específica de Energía Plus, la Sociedad cuenta con registros conforme a los requisitos legales para la recepción, gestión y resolución de incidencias presentadas por los clientes.



Durante el ejercicio 2022, Energía Plus ha recibido únicamente cuatro reclamaciones de clientes relativa a la gestión del contrato del suministro de energía eléctrica a través de los canales de atención al cliente. Estas reclamaciones han sido gestionadas de acuerdo con los requisitos de la normativa aplicable.

En 2022, Energía Plus ha consolidado el área específica de Atención al Cliente con el objetivo de ofrecer canales específicos y procedimientos de actuación en relación con reclamaciones y quejas de nuestros clientes. Durante el año en curso se ha puesto en marcha una herramienta (CRM) para la correcta gestión de las comunicaciones externas.

Los términos y obligaciones de los contratos suscritos con todos los clientes informan de forma clara y precisa de las condiciones contractuales, derechos y obligaciones en relación con los productos que están contratando.

Gestión fiscal responsable

El importe de “beneficio (pérdida) antes de impuestos” y el importe de los impuestos pagados durante 2022 en concepto de impuesto sobre beneficios, incluyendo tanto el importe correspondiente al pago del impuesto del ejercicio 2021 como el correspondiente a los pagos anticipados de 2022, es el siguiente:

	Beneficios consolidados antes de impuestos	Pago de Impuesto sobre Sociedades 2021	Anticipos de Impuesto sobre Sociedades 2022
España	(38.822.142)	-	-
México	(19.420.217)	950.990	-
Chile ⁽¹⁾	(2.611.972)	(140.448)	-
Brasil	(641.601)	-	-
Argentina	177.324	-	-
Colombia	(1.448.587)	1.921	3.210
Resto del mundo	302.805	-	-
	(62.464.390)	812.463	3.210

(1) Se corresponde con una devolución de impuestos de sociedades

En relación con los importes consignados en el cuadro superior, como “Pago de Impuestos sobre Sociedades 2021” se incluyen los importes correspondientes al impuesto sobre beneficios correspondientes al ejercicio 2021 que, de acuerdo con el calendario fiscal de cada país, han sido presentados y abonados durante el ejercicio 2022. Por su parte, se incluyen como “Anticipos del Impuesto sobre Sociedades 2022” los importes abonados durante el ejercicio 2022 como anticipo del impuesto sobre beneficios de dicho ejercicio que será liquidado durante el ejercicio 2023 de acuerdo con la normativa fiscal aplicable.

Asimismo, estos importes corresponden a flujos de caja correspondientes a pagos de impuestos, por lo que no es posible realizar una conciliación con los importes incluidos en los estados financieros consolidados del Grupo.

En 2021, el Consejo de Administración aprobó la Política de Control y Gestión Fiscal con el doble objetivo de garantizar el cumplimiento de la normativa tributaria aplicable, evitando situaciones de riesgo o ineficiencias fiscales, y de asegurar la creación de valor mediante una gestión eficiente y responsable que permita optimizar el desarrollo de las operaciones del Grupo.

En concreto, la estrategia fiscal de Prodiel se basa en tres principios básicos de actuación:

- ▶ Responsabilidad en el cumplimiento de las obligaciones tributarias;
- ▶ Motivación económica y empresarial en la toma de decisiones;
- ▶ Integridad a través de comunicación transparente y responsable con nuestros grupos de interés y una relación fluida con las diferentes administraciones tributarias.

La compañía no ha recibido subvenciones públicas durante el 2022.



Anexo 1

Tabla de correspondencia de contenidos de la Ley 11/2018 e indicadores GRI

Información solicitada por la Ley 11/2018	Criterio de reporting: GRI seleccionados <i>Versión 2016 si no se indica lo contrario</i>	Apartado del informe donde se da respuesta	Página EINF
INFORMACIÓN GENERAL			
Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	GRI 2-1 (Versión 2021) GRI 2-6 (Versión 2021)	Nuestro negocio	9
Mercados en los que opera	GRI 2-1 (Versión 2021) GRI 2-6 (Versión 2021)	Nuestro negocio	9
Objetivos y estrategias de la organización	GRI 2-22 (Versión 2021)	Estrategia y modelo de negocio	11
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	GRI 2-22 (Versión 2021)	Riesgos y Oportunidades	13
Marco de reporting utilizado	GRI 1 (Versión 2021)	Bases de presentación del Estado de Información no Financiera Consolidado	8
Principio de materialidad	GRI 3-1 (Versión 2021)	Grupos de interés y análisis de materialidad	21
CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del Grupo	GRI 3-3 (Versión 2021)	Nuestro compromiso con la Sostenibilidad El compromiso con el Medio Ambiente	25
INFORMACIÓN GENERAL DETALLADA			
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	GRI 2 (Versión 2021)	El compromiso con el Medio Ambiente	27

Información solicitada por la Ley 11/2018	Criterio de reporting: GRI seleccionados <i>Versión 2016 si no se indica lo contrario</i>	Apartado del informe donde se da respuesta	Página EINF
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	GRI 3-3 (Versión 2021)	El compromiso con el Medio Ambiente	27
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 3-3 (Versión 2021)	El compromiso con el Medio Ambiente	27
Aplicación del principio de precaución	GRI 2-3 (Versión 2021)	El compromiso con el Medio Ambiente	27
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 3-3 (Versión 2021)	El compromiso con el Medio Ambiente	27
CONTAMINACIÓN			
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	GRI 3-3 (Versión 2021)	Contaminación	34
	GRI 305-7	Tabla de indicadores	35
ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	GRI 2-3 (Versión 2021)	El compromiso con el Medio Ambiente - Economía circular y prevención y gestión de residuos	33
	GRI 306-2	Tabla de indicadores	35
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 3-3 (Versión 2021)	No significativo	N/A
USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS			
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-5 (Versión GRI 2018)	El compromiso con el Medio Ambiente - Uso sostenible de los recursos	33
		Tabla de indicadores	35
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 301-1	El compromiso con el Medio Ambiente - Uso sostenible de los recursos	33
	GRI 301-3	Tabla de indicadores	35
Consumo, directo e indirecto, de energía	GRI 302-1	El compromiso con el Medio Ambiente - Uso sostenible de los recursos	27-35
	GRI 302-3	Tabla de indicadores	
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	GRI 103-2	El compromiso con el Medio Ambiente - Uso sostenible de los recursos	33
	GRI 302-4		
Uso de energías renovables	GRI 302-1	El compromiso con el medio ambiente - Uso sostenible de los recursos	33

Información solicitada por la Ley 11/2018	Criterio de reporting: GRI seleccionados <i>Versión 2016 si no se indica lo contrario</i>	Apartado del informe donde se da respuesta	Página EINF
CAMBIO CLIMÁTICO			
Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	GRI 305-1 GRI 305-2	El compromiso con el Medio Ambiente - Cambio climático	32-35
	GRI 305-4	Tabla de indicadores	
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	GRI 3-3 (Versión 2021)	El compromiso con el Medio Ambiente - Cambio climático	32
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	GRI 305-5	El compromiso con el Medio Ambiente - Cambio climático	32
PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 304-3	El compromiso con el Medio Ambiente - Protección de la biodiversidad	30
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 304-1 GRI 304-2	El compromiso con el Medio Ambiente - Protección de la biodiversidad	30
CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	GRI 2 (Versión 2021)	El compromiso en materia social y con nuestro personal	36
EMPLEO			
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	GRI 2-7 (Versión 2021) GRI 405-1	El compromiso en materia Social y con el Personal - Desgloses relativos a empleados	36
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 2-7 (Versión 2021)	El compromiso en materia Social y con el Personal - Desgloses relativos a empleados	36
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 3-3 (Versión 2021)	El compromiso en materia Social y con el Personal - Desgloses relativos a empleados	36
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 3-3 (Versión 2021) GRI 405-2	El compromiso en materia Social y con el Personal - Política Retributivas	42
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 3-3 (Versión 2021) GRI 405-2	El compromiso en materia Social y con el Personal - Política Retributivas	42

Información solicitada por la Ley 11/2018	Criterio de reporting: GRI seleccionados <i>Versión 2016 si no se indica lo contrario</i>	Apartado del informe donde se da respuesta	Página EINF
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 3-3 (Versión 2021) GRI 405-2	El compromiso en materia Social y con el Personal - Política Retributivas	42
Implantación de políticas de desconexión laboral	GRI 3-3 (Versión 2021)	El compromiso en materia Social y con el Personal - Organización del trabajo	50
Número de empleados con discapacidad	GRI 405-1	El compromiso en materia Social y con el Personal - Inclusión de las personas con discapacidad y accesibilidad universal	46
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO			
Organización del tiempo de trabajo	GRI 3-3 (Versión 2021)	El compromiso en materia Social y con el Personal - Organización del trabajo	50
Número de horas de absentismo	GRI 403-9 (Versión GRI 2018)	El compromiso en materia Social y con el Personal - Organización del trabajo	50
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	GRI 3-3 (Versión 2021)	El compromiso en materia Social y con el Personal - Organización del trabajo	50
SALUD Y SEGURIDAD			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 GRI 403-2	El compromiso en materia Social y con el Personal - Seguridad y Salud	47
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	GRI 403-9 GRI 403-10 (Versión 2018)	El compromiso en materia Social y con el Personal - Seguridad y Salud	47
RELACIONES SOCIALES			
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 3-3 (Versión 2021)	El compromiso en materia social y con nuestro personal - Relaciones Sociales	52
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30 (Versión 2021)	El compromiso en materia social y con nuestro personal - Relaciones Sociales	52
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 403-4 (Versión 2018)	El compromiso en materia social y con nuestro personal - Relaciones Sociales	52

Información solicitada por la Ley 11/2018	Criterio de reporting: GRI seleccionados <i>Versión 2016 si no se indica lo contrario</i>	Apartado del informe donde se da respuesta	Página EINF
FORMACIÓN			
Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 3-3 (Versión 2021) GRI 404-2	El compromiso en materia Social y con el Personal - Formación	47
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	GRI 404-1	El compromiso en materia Social y con el Personal - Formación	47
IGUALDAD			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	GRI 3-3 (Versión 2021)	El compromiso en materia Social y con el Personal - Igualdad de oportunidades y conciliación	42
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 3-3 (Versión 2021)	El compromiso en materia Social y con el Personal - Igualdad de oportunidades y conciliación	42
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 3-3 (Versión 2021)	El compromiso en materia Social y con el Personal - Igualdad de oportunidades y conciliación	42
Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3 (Versión 2021)	El compromiso en materia Social y con el Personal - Igualdad de oportunidades y conciliación	42
RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	GRI 2 (Versión 2021) GRI 3-3 (Versión 2021)	El compromiso con los Derechos Humanos	54
APLICACIÓN DE PROCEDIMIENTOS DE DILIGENCIA DEBIDA			
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 2-23 (Versión 2021) GRI 2-26 (Versión 2021) GRI 412-1 GRI 412-2 GRI 412-3	El compromiso con los Derechos Humanos	54
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	GRI 3-3 (Versión 2021) GRI 406-1	El compromiso con los Derechos Humanos	54

Información solicitada por la Ley 11/2018	Criterio de reporting: GRI seleccionados <i>Versión 2016 si no se indica lo contrario</i>	Apartado del informe donde se da respuesta	Página EINF
Medidas implementadas para la 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; la abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 3-3 (Versión 2021) GRI 407-1 GRI 408-1 GRI 409-1	El compromiso con los Derechos Humanos	54
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	GRI 2 (Versión 2021)	El compromiso contra la corrupción y el soborno	58
APLICACIÓN DE PROCEDIMIENTOS DE DILIGENCIA DEBIDA			
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 3-3 (Versión 2021) GRI 2-23 (Versión 2021) GRI 2-26 (Versión 2021) GRI 205-2 GRI 205-3	El compromiso contra la corrupción y el soborno	58
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 3-3 (Versión 2021) GRI 2-23 (Versión 2021) GRI 2-26 (Versión 2021) GRI 205-2 GRI 205-3	El compromiso contra la corrupción y el soborno	58
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 2-28 (Versión 2021) GRI 201-1	El compromiso contra la corrupción y el soborno	58
INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	GRI 2 (Versión 2021)	El compromiso con la Sociedad	62
COMPROMISOS DE LA EMPRESA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE			
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 3-3 (Versión 2021)	El compromiso con la Sociedad- Actuaciones de Responsabilidad Social Corporativa	62

Información solicitada por la Ley 11/2018	Criterio de reporting: GRI seleccionados <i>Versión 2016 si no se indica lo contrario</i>	Apartado del informe donde se da respuesta	Página EINF
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	GRI 413-1	El compromiso con la Sociedad- Actuaciones de Responsabilidad Social Corporativa	62
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	GRI 2-29 (Versión 2021) GRI 413-1	El compromiso con la Sociedad- Actuaciones de Responsabilidad Social Corporativa	62
Las acciones de asociación o patrocinio	GRI 3-3 (Versión 2021) GRI 201-1	El compromiso con la Sociedad- Actuaciones de Responsabilidad Social Corporativa	62
SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES			
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 3-3 (Versión 2021)	El compromiso con la Sociedad- La gestión responsable de la cadena de suministro	66
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 2-6 (Versión 2021)	El compromiso con la Sociedad- La gestión responsable de la cadena de suministro	66
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 2-6 (Versión 2021)	El compromiso con la Sociedad- La gestión responsable de la cadena de suministro	66
CONSUMIDORES			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 3-3 (Versión 2021)	El compromiso con la Sociedad - Información sobre consumidores	68
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 3-3 (Versión 2021) GRI 418-1	El compromiso con la Sociedad - Información sobre consumidores	68
INFORMACIÓN FISCAL			
Los beneficios obtenidos país por país	GRI 207-4 (Versión 2019)	El compromiso con la Sociedad- Gestión fiscal responsable	69
Los impuestos sobre beneficios pagados	GRI 207-4 (Versión 2019)	El compromiso con la Sociedad- Gestión fiscal responsable	69
Las subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4	El compromiso con la Sociedad- Gestión fiscal responsable	69



**Prodiel, Proyectos de Instalaciones Eléctricas, S.L. y
sociedades dependientes**

Informe de verificación independiente del
Estado de Información no Financiera Consolidado
correspondiente al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2022

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE

A los socios de Prodiel, Proyectos de Instalaciones Eléctricas, S.L.

De acuerdo con el artículo 49 del Código de Comercio, hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2022 de Prodiel, Proyectos de Instalaciones Eléctricas, S.L. y sociedades dependientes (en adelante, “el Grupo” o “Prodiel”).

El contenido del Estado de Información No Financiera Consolidado incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En dicho sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información que se identifica en el Anexo 1 “Correspondencia de contenidos de la Ley 11/2018 e indicadores GRI”.

Responsabilidad de los Administradores de la Sociedad Dominante

La formulación del Estado de Información No Financiera Consolidado, así como el contenido de este, son responsabilidad de los administradores de la Sociedad Dominante. El Estado de Información No Financiera Consolidado se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de los Global Reporting Initiative (GRI) seleccionados, de acuerdo con la información contenida en el Anexo 1 “Correspondencia de contenidos de la Ley 11/2018 e indicadores GRI”.

Esta responsabilidad incluye, asimismo, el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el Estado de Información No Financiera Consolidado esté libre de incorrecciones materiales, debida a fraude o error.

Los administradores de la Sociedad Dominante son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del Estado de Información No Financiera Consolidado.

Nuestra independencia y gestión de la calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Aplicamos la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantenemos, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado que se refiere exclusivamente al ejercicio 2022.

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, “Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica” (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades de la Sociedad que han participado en la elaboración del Estado de Información No Financiera Consolidado, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el mismo y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el Estado de Información No Financiera Consolidado del ejercicio 2022 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado correspondiente del mismo, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el Estado de Información No Financiera Consolidado del ejercicio 2022.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación con los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2022.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el Estado de Información No Financiera Consolidado del ejercicio 2022 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el Estado de Información No Financiera Consolidado de Prodiel, Proyectos de Instalaciones Eléctricas, S.L. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo 1 “Correspondencia de contenidos de la Ley 11/2018 e indicadores GRI”.

Los aspectos omitidos han sido debidamente relacionados en el “Índice de contenidos exigidos por la Ley 11/2018” del citado Estado.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

23 de octubre de 2023



Antonio Barral Rivada

(Inscrito en el ROAC con el nº 06282)



[energía en posi+ivo]

www.prodiel.com